

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 1 lipca 2015 r.

Pozwem z dnia 5 marca 2013 r. (data wpływu) skierowanym przeciwko (...) Spółce z o.o. w W., powódka E. Z. wniosła o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 2.048 zł brutto tytułem wynagrodzenia za dni przepracowane przez powódkę w październiku 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2012 r. do dnia zapłaty, kwoty 3.120 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystane 4 dni urlopu wypoczynkowego w 2011 r. oraz 22 dni w 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 23 października 2012 r. do dnia zapłaty, kwoty 36.315 zł brutto tytułem wynagrodzenia i dodatku za przepracowane przez powódkę godziny nadliczbowe w latach 2011 – 2012 wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając powódka podniosła kwestie braku wypłaty przez pozwaną należności wskazując na okoliczności, które jej zdaniem uzasadniają żądania (pozew k. 3 – 6).

W odpowiedzi na pozew (...) Spółka z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwana zaprzeczyła zasadności wysuwanych przez powódkę żądań wskazując na treść świadectwa pracy, z którego wynika, że ekwiwalent został wypłacony, podnosząc, że wysokość wynagrodzenia za 16 przepracowanych w październiku 2012 r. wynosiła 1.739,20 zł brutto oraz zakwestionowała pracę powódki w godzinach nadliczbowych (odpowiedź na pozew k. 31 – 38).

Pismem procesowym z dnia 6 maja 2013 r. (data wpływu) strona powodowa zmieniła powództwo w ten sposób, że wniosła o zasądzenie kwoty należnego jej wynagrodzenia za 16 dni pracy w październiku 2012 r. do 1.739,20 zł, a wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku zmieniła na 34.812,90 zł (pismo k. 90 – 97).

Następnie w dniu 26 czerwca 2013 r. strona powodowa ostatecznie zmodyfikowała powództwo w zakresie wynagrodzenia i dodatku za przepracowane przez powódkę godziny nadliczbowe, wnosząc o zasądzenie kwot w wysokości:

- a) 3.340,56 zł za miesiąc listopad 2011 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- b) 3.561,36 zł za grudzień 2011 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty;
- c) 3.351,72 zł za styczeń 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2012 r. do dnia zapłaty;
- d) 3.318,24 zł za luty 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2012 r. do dnia zapłaty;
- e) 3.184,45 zł za marzec 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty;
- f) 3.401,26 zł za kwiecień wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2012 r. do dnia zapłaty;
- g) 3.336,84 zł za maj 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2012 r. do dnia zapłaty;
- h) 4.865,63 zł za czerwiec 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2012 r. do dnia zapłaty;
- i) 4.867,76 zł za lipiec 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2012 r. do dnia zapłaty;
- j) 4.515,60 zł za sierpień 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2012 r. do dnia zapłaty;
- k) 3.616,03 za wrzesień 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2012 r. do dnia zapłaty;
- l) 1.562,85 zł za październik 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2012 r. do dnia zapłaty, pozostawiając pozostałe żądania jak poprzednio (pismo k. 157 – 158).

Na rozprawie w dniu 18 grudnia 2013 r. pełnomocnik powódki podtrzymał żądania pozwu wraz z dokonanymi w toku postępowania modyfikacjami w pozostałym zakresie cofając powództwo bez zrzeczenia się roszczeń, na co wyraziła zgodę strona przeciwna, w związku z czym postępowania zostało umorzone w części przekraczającej roszczenia w pozwie i zgodnie z kolejno przedkładanymi pismami procesowymi (protokół k. 192 – 195).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

E. Z. była zatrudniona w (...) Spółce z o.o. w W. w okresie od dnia 17 listopada 2011 r. do dnia 22 października 2012 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku Operations Manager klubu (...) (umowa k. 16 – 20, świadectwo pracy k. 21, zeznania świadka Ł. K.k. 194 – 195, M. K.k. 205 – 205v, S. T.k. 205v – 207, K. K.k. 247 – 247v, S. K.k. 247v – 248v, zeznający w imieniu pozwanej M. P.k. 282 – 283v, 286).

W ramach współpracy z pozwaną spółką powódka świadczyła również pracę w oparciu o cyklicznie podpisywane umowy cywilnoprawne (zeznania powódki k. 269 – 271, zeznający w imieniu pozwanej M. P. k. 282 – 283v, 286)

Miejscem świadczenia pracy powódki było biuro przy ul. (...) w W., usytuowane w pobliżu klubu (...), klub (...) oraz czasowo – w okresie letnim 2012 roku - remontowany lokal w S. (zeznania świadka P. C. k. 163 – 164, D. D. k. 164 – 165, M. C. k. 193 – 194, Ł. K. k. 194 – 195, M. K. k. 205 - 205v, K. K. k. 247 – 247v, S. T. k. 205v – 207, S. K. k. 247v – 248v, M. Z. k. 250 – 250v, Ż. P. k. 251 – 252, zeznania powódki k. 269 – 271, zeznający w imieniu pozwanej M. P. k. 282 – 283v, 286).

Do podstawowych obowiązków powódki należało m.in. zarządzanie pracownikami klubu, prowadzenie spraw finansowych klubu we współpracy z księgowością i innymi managerami, przygotowywanie całonocnych oraz szczegółowych raportów z imprez, prowadzenie dokumentacji klubu (umowy, faktury, inne), planowanie „cash flow” z innymi managerami i księgowością, pełnienie roli gospodarza klubu, prowadzenie regularnych statusów (umowa k. 16 – 20, zeznania świadka Ł. K. k. 194 – 195, M. K. k. 205 - 205v, S. T. k. 205v – 207, S. K. k. 247v – 248v, zeznania powódki k. 269 – 271, zeznający w imieniu pozwanej M. P. k. 282 – 283v, 286).

Oprócz powódki w team'ie operacyjnym zatrudniony był jeszcze A. W. i J. K.. Do pomocy powódka miała P. C. (zeznania świadka P. C. k. 163 – 164, zeznający w imieniu pozwanej M. P. k. 282 – 283v)

Zgodnie z § 4 umowy o pracę w okresie od 17 listopada 2011 r. do 30 listopada 2011 r. powódka miała otrzymywać miesięczne wynagrodzenie w wysokości 1.833,33 zł brutto, zaś od 1 grudnia 2011 r. w wysokości 2.500 zł, płatne do 10-go dnia miesiąca następującego po przepracowanym miesiącu (umowa k. 16 – 20).

Powódkę obowiązywał 8-godzinny dzień pracy od godziny 9:00 do 17:00 albo od 10:00 do 18:00 oraz 40-dniowa tygodniowa norma. W dni funkcjonowania klubu, co do zasady klub był otwarty w piątki i soboty, powódka również miała stawiać się do pracy. Klub był czynny od 22.00. Powódka otwierała klub przeważnie o 18.00, później, po imprezie zamykała go. Barmani musieli zrobić remanent alkoholi w klubie. Między 18.00 a 22.00 powódka nadzorowała sposób liczenia towaru, omawiała z obsługą rezerwacjach klientów i tworzyła listy facebookowe (każde wydarzenie było opisane na Facebooku). Osoby, które zapisały się w ramach tej listy, do 23.00 mogły wejść za darmo. Powódka rozdawała osoby na bar. Kelnerom i serwisowi sprzątającemu zlecała sprzątnięcie. Imprezy w klubie kończyła się o 5.00, 6.00, czasem o 7.00. W czasie imprezy powódka przebywała na terenie klubu, sprawdzała, czy jest porządek, nadzorowała ochronę, wychodziła na selekcję, sprawdzała działanie barów. Początkowo (do kwietnia 2012) powódka była jedynym managerem odpowiedzialnym. Kiedy zaczęły się rekrutacje w S.do pracy w tamtejszym klubie pozwanego, do pomocy powódce zatrudniono P. C.. Pod nieobecność powódki miała zamykać klub. Przed przeszkoleniem do zamykania klubu P. C.zajmowała się rozdawaniem kart VIP. Po powrocie powódki z prac w S.obie pracowały razem. Pracy było tak dużo, że starczało dla dwóch managerów. Zdarzało się, że P. C.zostawała sama do zamknięcia lokalu, a powódka wychodziła godzinę wcześniej. Podczas imprez w weekendy obie panie były do końca. Zdarzało się, że w godzinach popołudniowych w niedziele powódka miała spotkania z podwykonawcami. W niedziele

zdarzały się też imprezy zamknięte. W niedzielę powódka pracowała sporadycznie. (umowa k. 16 – 20, zeznania świadka P. C.k. 163 – 164, zeznania powódki k. 269 v).

Wykonywanie powierzonych powódce obowiązków wymagało świadczenia przez nią pracy oraz pozostawania w miejscu pracy w klubie nocnym (...) przez czas znacznie przekraczający obowiązujące powódkę normy czasu pracy. W czasie wykonywania pracy po godzinach pracy powódka kontaktowała się ze współpracownikami za pomocą specjalnego mikroportu, telefonicznie oraz poprzez internet (zestawienie godzin k. 159 - 161, wydruk z Internetu k. 103, wydruk sms k. 104 – 105, k. 109 - 110, wydruk e-mail k. 106 – 108, 111, historia połączeń k. 112, zeznania świadka P. C.k. 163 – 164, D. D.k. 164 – 165, M. C.k. 193 – 194, Ł. K.k. 194 – 195, M. K.k. 205 - 205v, M. Z.k. 250 – 250v, Ż.P.k. 251 – 252, zeznania powódki k. 269 - 271).

Oprócz tego w sezonie letnim od czerwca do września 2012 r. była oddelegowana do S. celem nadzorowania przebiegu powstania, a następnie funkcjonowania należącego do pozwanej lokalu, co wymagało świadczenia pracy od wczesnych godzin porannych do godziny 19:00 – 20:00 każdego dnia (zeznania świadka P. C. k. 163 – 164, D. D. k. 164 – 165, M. C. k. 193 – 194, Ł. K. k. 194 – 195, M. K. k. 205 - 205v, S. T. k. 205v – 207, S. K. k. 247v – 248v, M. Z. k. 250 – 250v, Ż. P. k. 251 – 252, zeznania powódki k. 269 – 271, zeznający w imieniu pozwanej M. P. k. 282 – 283v, 286).

W czasie oddelegowania powódki do S. pobierała ona zaliczki na rzecz czynności związanych z pracami budowlano-wykończeniowymi lokalu. Kierownik budowy każdorazowo przy wypłacie zaliczki podpisywał powódce dokument KW, który powódka następnie rozliczała na podstawie faktur VAT, zgodnie z oddzielnie prowadzonym raportem kasowym. Powódka posiadała również w ramach zaliczki kartę uprawniającą do odbywania kursów taksówkami do wysokości 600 zł. Koszt jednego przejazdu odbywającego się w poniedziałki w celu wpłaty do banków zysku wynosił około 70 – 80 zł (raport kasowy k. 67 – 70).

Prowadzona przez pozwaną spółkę ewidencja czasu pracy obowiązywała wyłącznie pracowników niższego szczebla (zeznania świadka P. C. k. 163 – 164, S. T. k. 205v – 207, S. K. k. 247v – 248v, zeznania powódki k. 269 - 271).

Zadania powódce zlecali jej przełożeni: M. P. i M. D. (zeznania świadka P. C. k. 163 – 164, D. D. k. 164 – 165, zeznania powódki k. 269 - 271).

W dniu 22 października 2012 r. strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę (porozumienie k. 22).

W dniu, w którym doszło do rozwiązania umowy o pracę, raport kasowy wykazał brak gotówki w wysokości 12-13.000 zł. Powódka miała klucze do biura, a dostęp do kasetki z pieniędzmi mieli wszyscy obecni na zmianie pracownicy. Powódka rozliczając gotówkę zauważyła brak jednej kupki banknotów i skontaktowała się telefonicznie z M. D., który nie uznał za stosowne powiadomienia o tym fakcie policji (zeznania powódki k. 269 – 271, zeznający w imieniu pozwanej M. P. k. 282 – 283v, 286).

Mimo rozwiązania stosunku pracy powódka nie otrzymała wynagrodzenia za przepracowany okres 16 dni od dnia 1 – 22 października 2012 r. oraz wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (wydruk historii rachunku k. 102, zestawienie godzin k. 159 – 161, zeznania powódki k. 269 - 271).

W dniu rozwiązania umowy o pracę powódce przysługiwało prawo do urlopu w wymiarze 4 dni za 2011 r. oraz 22 dni za 2012 r., którego nie wykorzystała, jak również nie otrzymała ekwiwalentu pieniężnego (zeznania powódki k. 269 – 271).

Współpracownicy powódki mieli dobre zdanie o jej pracy, nie było również uwag ze strony przełożonych (zeznania świadka P. C. k. 163 – 164, D. D. k. 164 – 165, M. C. k. 193 – 194, Ł. K. k. 194 – 195, M. K. k. 205 - 205v, K. K. k. 247 – 247v, M. Z. k. 250 – 250v, Ż. P. k. 251 – 252, S. K. k. 247v – 248v, S. T. k. 205v – 207, zeznania powódki k. 269 – 271).

Miesięczne wynagrodzenie brutto powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.095,04 zł (zaświadczenie k. 61).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów oraz dokumentów prywatnych stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych dokumentów.

Ustając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: P. C. (k. 163 – 164), D. D. (k. 164 – 165), M. C. (k. 193 – 194), Ł. K. (k. 194 – 195), M. K. (k. 205 - 205v), K. K. (k. 247 – 247v), M. Z. (k. 250 – 250v), Ż. P. (k. 251 – 252), oraz częściowo S. K. (k. 247v – 248v) i S. T. (k. 205v – 207), zeznań powódki (k. 269 – 271), zeznającego w imieniu pozwanej M. P. (k. 282 – 283v, 286)

Zdaniem Sądu za zeznania świadków: P. C., D. D. M. C., Ł. K., M. K., K. K., M. Z., Ż. P. stały się w większości podstawą ustaleń stanu faktycznego, gdyż osoby te posiadały istotne informacje, mające znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Świadczenie ci w sposób wystarczająco wiarygodny i spójny przedstawili specyfikę pracy powódki ze wskazaniem na konkretne obowiązki powódki, które powodowały konieczność pozostawiania po godzinach pracy. Zeznania świadków znajdują swoje potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym w tym także w zeznaniach powódki oraz załączonej do niniejszych akt dokumentacji.

Odnosząc się do zeznań świadka S. T. i S. K. Sąd uznał je za wiarygodne częściowo i wykorzystał je tylko w stopniu nieznacznym do uzupełnienia stanu faktycznego, w zakresie, w jakim pokrywały się z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie, czyli stanowiska powódki i obowiązków, które były świadkom znane, jako pełniącym równorzędną funkcję, jednakże Sąd podszedł z ostrożnością do tych zeznań w stopniu, w jakim odnosiły się do rzekomego braku pracy ponad jej normalny wymiar.

Zeznania K. K. stanowiły uzupełnienie niektórych elementów stanu faktycznego, zawierały ogólne wiadomości w zakresie obowiązków powódki. Z zeznań świadka nie wynikało potwierdzenie pracy powódki w godzinach nadliczbowych ze względu na inny charakter pracy świadka ograniczający możliwość pracy powódki.

W odniesieniu do zeznań powódki, należało im przyznać walor wiarygodności, gdyż w całej rozciągłości korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie i stanowiły wyczerpujący materiał do skonstruowania stanu faktycznego zarówno w aspekcie jego chronologii, jak i opisu spornych kwestii.

Konfrontując zeznania zeznającego za pozwaną M. P. ze zgodnymi zeznaniami świadków, w ocenie Sądu należy je uznać za częściowo pozostające niezgodnie z ustalonym przez Sąd stanem faktycznym w sprawie. Za wiarygodne Sąd uznał zeznania dotyczące piastowanego przez powódkę stanowiska oraz opisy dotyczące zakresu jej zadań, jednakże w świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego trudno było przyjąć stanowisko pozwanej podważające fakt świadczenia przez powódkę pracy w ponadnormatywnym czasie oraz podniesione w zeznaniach okoliczności związane z niedoborem gotówki i powiązanie tego z osobą powódki w kontekście niechęci kontynuowania z nią współpracy.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo E. Z. zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie spór toczył się wokół ustalenia zobowiązań pozwanej wobec powódki przede wszystkim w zakresie dotyczącym niewypłacenia wynagrodzenia za pracę za 16 dni października 2012 r., niewypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany przez powódkę urlop wypoczynkowy za lata 2011 – 2012 oraz zasadności żądania wypłacenia wynagrodzenia i dodatków z tytułu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Rozpoznając niniejszą sprawę, Sąd w pierwszej kolejności zbadał kwestię dopuszczalności wystąpienia przez powódkę z żądaniem zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie ze sporządzonym przez nią zestawieniem.

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

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

W podniesionych przez pozwaną okolicznościach należy wskazać również na treść przepis z art. 140 k.p., który to daje pracodawcy możliwość stosowania systemu zadaniowego pracy. Pracodawca po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 k.p.

Zadaniowy czas pracy jest rozwiązaniem, które może i powinno być w każdym przypadku korzystne dla obu stron stosunku pracy. Nie powinno dochodzić do sytuacji, w której pracodawca narzucając zatrudnionym pracownikom formułę zadaniowego czasu pracy, wymusza na nich pracę w znacznie większym zakresie niż w sytuacji tradycyjnego rozliczania czasu pracy. Co gorsze, w dużej mierze praca ta, chociaż jest nazywana „zadaniową”, niczym się nie różni od tej wykonywanej wcześniej w innym systemie (...) Tak naprawdę, samo nazwanie systemu czasu pracy zadaniowym nie pozwala na omijanie przepisów odnoszących się do godzin nadliczbowych. W tej sprawie niejednokrotnie już się wypowiadał Sąd Najwyższy. W orzeczeniu z dnia 4 sierpnia 1999 r. Sąd Najwyższy uznał, że samo nazwanie czasu pracy zadaniowym nie wyłącza stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych (uchwała SN z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, Monitor Prawniczy 2000/12). Podobnie w niepublikowanym orzeczeniu SN z dnia 10 września 1998 r. (I PKN 301/98) znalazło się stwierdzenie, że zlecenie pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy jest niemożliwe, trzeba kwalifikować jako równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy. Z kolei, w uzasadnieniu wyroku z dnia 24 marca 2000 r. (I PKN 553/99, OSNAP 2001/15/484) podkreślono, że określenie przez pracodawcę w zadaniowym czasie pracy zakresu obowiązków przekraczających możliwości ich wykonania w ramach ustawowo określonego wymiaru czasu pracy może uzasadniać roszczenie pracownika o dodatkowe wynagrodzenie. Tak więc, zatrudnieni w danym zakładzie pracy, formalnie objęci zadaniowym wymiarem czasu pracy, nie są pozbawieni prawa do wynagrodzenia z tytułu nadgodzin, jeżeli ich praca wykracza poza normy czasu pracy określone przez art. 129 k.p. (J. Marciniak, Wprowadzanie zadaniowego czasu pracy w przedsiębiorstwie, ABC 69331)

Pozwana podnosiła w niniejszej sprawie, że powódka pracowała w zadaniowym systemie czasu pracy oraz na stanowisku managerskim, wobec czego nie może dochodzić wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Trzeba jednak zauważyć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sądowym w razie zastosowania systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.) pracodawca powinien wykazać, że powierzył pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z ogólnie przyjętych norm czasu pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 października 2009 r., sygn. akt I PK 89/09). Ciężar dowodu w niniejszym przypadku został wobec powyższego przeniesiony na pracodawcę, który to musi udowodnić, że pracownik mógł wykonać swoje zadania w trakcie przewidzianych w art. 129 § 1 k.p. 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, co w przypadku niniejszego postępowania nie zostało przez pozwaną wykazane.

Dodatkowo należy zauważyć, że organizacja pracy pozwanej spółki permanentnie wymuszała pracę w godzinach nadliczbowych, co również wyklucza zastosowanie art. 151⁴ § 1 k.p. Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem sądowym w razie sporu o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych osoby zatrudnionej na stanowisku kierowniczym konieczne jest ustalenie, czy praca była wykonywana ponad normy czasu pracy oraz, czy ponadnormatywne świadczenie pracy wynikało ze szczególnych okoliczności i było czymś nadzwyczajnym i wyjątkowym. Z całą pewnością nie można tak stwierdzić, jeżeli praca ta była świadczona stale lub w sposób powtarzający się i wynikała z wadliwej organizacji pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 czerwca 2013 r., sygn. akt II PK 350/12). Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że osoby zajmujące stanowiska kierownicze są uprawnione

do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeśli wykonują ją stale i z powodu złego zorganizowania czasu pracy przez zatrudniającego (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 marca 2014 r., sygn. akt II PK 135/13; w wyroku z dnia 6 kwietnia 2011 r., sygn. akt II PK 254/10).

Wobec powyższego oraz informacji uzyskanych chociażby z zeznań świadków współpracujących blisko z powódką oraz konieczność pozostawania przez Sąd w ciągłym odniesieniu do stanu faktycznego, trudno podzielić podtrzymywane przez pozwaną stanowisko, w którym podważa zasadność wykonywania ponadnormatywnej pracy przez powódkę oraz w konsekwencji zasadność jej żądań. W niniejszej sprawie nie sposób było nie zauważyć, że ilość obowiązków zleconych powódce jednoznacznie potwierdza, że nie mogły one zostać wykonane w normach czasu pracy przyjętych przez kodeks pracy. W ocenie Sądu powódka bezsprzecznie pracowała w nadgodzinach, aby nadążyć z bieżącym wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Warto zauważyć, że do obowiązków powódki należały nie tylko zadania strictly managerskie, ale zajmowała się również sprawami finansowymi klubu oraz przez jakiś nadzorowaniem czynności remontowo-budowlanych w S., co znacznie przedłużało czas jej pracy.

Z pisemnego zakresu obowiązków powódki w zestawieniu z materiałem dowodowym zebrany w sprawie, bezsprzecznie wynika, że nałożone na powódkę obowiązki nie mogły być wykonane w czasie pracy określonym w art. 129 §1 k.p., dlatego powódka wykonywała je stale ponad normy określone w tym przepisie, a pozwany miał tego świadomość i akceptował tę sytuację.

Biorąc pod uwagę powyższe oraz korzystając z przepisu art. 322 k.p.c. umożliwiającego zasądzenie przez Sąd odpowiedniej sumy według swojej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy, Sąd przyjął obliczenia dokonane przez powódkę k. 159 - 161, obejmujące okres od listopada 2011 r. do października 2012 r. zgodnie z którą powódka przepracowała 1562 godzin ponad wymiar czasu pracy, co przeciętnie dawało 120 godzin w miesiącu.

Odnosząc się do żądania wypłaty zaległego wynagrodzenia, podkreślenia wymaga, że na podstawie art. 94 k.p. pracodawca jest obowiązany terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie, prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników i przechowywać tę dokumentację w warunkach niegrozących uszkodzeniem lub zniszczeniem.

Zgodnie z poglądem wyrażonym w doktrynie, wynagrodzenie za pracę stanowi konieczny składnik treści stosunku pracy, zgodnie z definicją stosunku pracy zawartą w art. 22 § 1. Prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia za pracę jest podstawową zasadą prawa pracy (art. 13) (J. Skoczyński, B. Wagner, Komentarz do art. 94 Kodeksu pracy, LEX 2011).

Prawidłowa wypłata obejmuje prawidłową wysokość wynagrodzenia, właściwą formę oraz dotrzymanie zasad dopuszczalnych potrąceń. Pracodawca powinien też udostępnić pracownikowi dokumentację potrzebną do obliczenia wynagrodzenia. Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 maja 2008 r. (II PK 331/07), że niewypłacenie nawet części wynagrodzenia stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego z art. 94 pkt 5 k.p. Tym bardziej brak wypłaty całości wynagrodzenia, choćby z przyczyn niezawinionych przez pracodawcę, jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy (Sławomir Driczinski, Komentarz do art. 94 kodeksu pracy, WKP, 2012).

Wypłaty tej, zgodnie z art. 85 § 1 k.p., dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Dalej przepisy kodeksu stanowią, że wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (§ 2). Jeżeli zaś ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym (§ 3).

W przypadku, gdy wynagrodzenie zostanie wypłacone po terminie, pracownik ma prawo do odsetek za czas opóźnienia. Kwestia ta nie jest uregulowana w przepisach prawa pracy. Z uwagi jednak na brzmienie art. 300 k.p., zgodnie z którym w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy, zastosowanie znajdzie tu art. 481 k.c.

Stanowi on o tym, że jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Odsetki stanowią formę odszkodowania za zwłokę w spełnieniu świadczeń pieniężnych. Ich wysokość ustalana jest w przez Radę Ministrów w rozporządzeniu w sprawie określenia wysokości odsetek ustawowych (rozporządzenie RM z dnia 4 grudnia 2008 r. Dz.U. 2008 nr 220 poz. 1434). Stosownie do § 1 rozporządzenia wysokość odsetek ustawowych ustala się na 13 % w stosunku rocznym. Strony w umowie mogą ustalić wyższą wysokość odsetek. W takiej sytuacji od każdej zwłoki pracodawcy należy naliczać odsetki ustalone w umowie. Należne odsetki nalicza się od dnia uchybienia terminowi płatności. Podstawą obliczania odsetek jest wynagrodzenie brutto.

stwierdzał niejednokrotnie Sąd Najwyższy w sytuacji, gdy pracodawca narusza obowiązek prawidłowego prowadzenia dokumentacji w zakresie wynagrodzenia za pracę w stopniu uniemożliwiającym lub poważnie utrudniającym pracownikowi kontrolę prawidłowości dokonanej zapłaty, pokwitowanie przez pracownika tej zapłaty nie zwalnia pracodawcy od obowiązku wykazania, że wynagrodzenie lub inne świadczenie zostało wypłacone w należnej wysokości (wyrok Sądu Najwyższego z 20 listopada 2007r., sygn. akt II PK 81/07, publik. w OSNP 2009/1-2/5). Pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a KP nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 1999, sygn. akt I PKN 62/99, OSNP 2000/15/579, podobnie w orzeczeniu Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 10 kwietnia 2003r., sygn. akt III APa 40/02, publik. w OSA 2003/12/43.)

Jak widać z przytoczonej argumentacji to pracodawca odpowiada za właściwe prowadzenie dokumentacji pracowniczej, oczywiście wykonują te czynności w jego imieniu upoważnieni pracownicy. Pracodawca ma instrumenty nadzoru nad pracownikami i winien z nich korzystać, szczególnie w zakresie dotyczącym tak ważnej materii, pociągającej za sobą ogromną odpowiedzialność po stronie pracodawcy.

Zgodnie bowiem z treścią art. 6 Kodeksu cywilnego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne.

Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego bezspornie wynika, że pozwana nie uregulowała należnego powódce wynagrodzenia za 16 przepracowanych dni w październiku 2012 r.

W niniejszej sprawie powódka dochodziła także wypłaty należnego jej ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w latach 2011 – 2012, natomiast strona pozwana podniosła, że wszelkie rozliczenia z tego tytułu zostały już dokonane, powołując się na treść wystawionego przez siebie świadectwa pracy.

Wobec powyższego zastosowanie znajduje przepis art. 171 § 1 k.p., który umożliwia pracownikowi otrzymanie ekwiwalentu za niewykorzystany przysługujący mu urlop.

Ponadto mając na uwadze intencje ustawodawcy wyrażone w art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., zasadnym na tym etapie rozważań jest wskazanie, że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Z kolei na podstawie art. 232 k.p.c. strony są obowiązane wykazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. O ile rzeczą sądu orzekającego w sprawie jest odnalezienie i poprawne zastosowanie przepisu prawnego do ustalonego stanu faktycznego sprawy, o tyle ciężar instruowania procesu, to jest przedstawiania w potrzebnym zakresie okoliczności faktycznych spoczywa na stronach. Należy wskazać, że Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał w swoich orzeczeniach, że na powódzie spoczywa ciężar udowodnienia faktów uzasadniających jego roszczenie, zaś na stronie pozwanej obowiązek udowodnienia okoliczności uzasadniających jej wnioski o oddalenie powództwa (por. orzeczenie SN z 20.04.1982, ICR 79/82).

Wobec tak poczynionych rozważań i analizy stanu faktycznego, nie sposób zaprzeczyć, że okoliczności rozpoznawanej sprawy wyraźnie prowadziły do uznania, że żądania wysunięte przez powódkę, wobec nie wypłacenia jej należności przez pozwaną spółkę, zasługiwały na uwzględnienie.

W związku z roszczeniami powódki pozwany powoływał się w trakcie procesu na brak gotówki w kasie i obciąż takim stanem rzeczy powódkę. Jednakże w świetle art. 91 §1 k.p. nie jest możliwe potrącenie tego roszczenia z wynagrodzeniem z pracę czy ekwiwalentem za urlop wypoczynkowy. Zresztą pozwany nie podniósł takowego zarzutu w trakcie trwania procesu. Nie udowodnił także, że to powódka ponosi winę z brak gotówki w kacie.

Stosownie do art. 355 § 1 k.p.c. w związku z art. 203 k.p.c. oraz art. 469 k.p.c. Sąd umorzył postępowanie w części przekraczającej roszczenia w pozwie i zgodnie z kolejno przedkładanymi pismami procesowymi.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i przyznano je od dnia 11 listopada 2012 r. do dnia zapłaty w przypadku zaległego wynagrodzenia za październik 2012 r., od dnia 23 października 2012 r. do dnia zapłaty – odnośnie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, oraz w przypadku wynagrodzenia i dodatku z tytułu godzin nadliczbowych, od dnia wymagalności wypłaty wynagrodzenia, przypadającego 10 dnia miesiąca następującego po przepracowanym miesiącu, do dnia zapłaty.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.500 zł.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 § 1 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik sporu, przy czym w zakresie kosztów zastępstwa procesowego strony powodowej w wysokości 1.800 zł (75% z 2.400 zł), biorąc pod uwagę wysokość wynikającą z § 12 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002r. nr 163, poz. 1348 z zm).

Strona pozwana została obciążona kosztami sądowymi w wysokości 2.226 zł, na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j.: Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594)

Tym samym Sąd orzekł, jak w sentencji.

SSR Rafał Młyński

Zarządzenie: (...).