

sygn. akt VII Pa 59/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 czerwca 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska

SO Zbigniew Szczuka (spr.)

Protokolant: Urszula Kalinowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 czerwca 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa W. F.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 23 stycznia 2017 r., sygn. VI P 671/15

1. oddala apelację,

2. zasądza od (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz W. F. kwotę 900,00 złotych (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Zbigniew Szczuka SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 23 stycznia 2017 r. w punkcie 1 zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda W. F. kwotę 5062,80 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę

w godzinach nadliczbowych w dniach 10 maja 2014 r., 17 maja 2014 r., 24 maja 2014 r.,

31 maja 2014 r. oraz 28 czerwca 2014 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty, w punkcie 2 oddalił powództwo w pozostałej części, w punkcie

3 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 900,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w punkcie 4 nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 255,00 złotych tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy oraz w punkcie 5 nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności (k. 234 a. s.).

Sąd Rejonowy w toku postępowania ustalił, że powód W. F. był zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony u pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. od dnia 16 stycznia 2014 r. do dnia

12 czerwca 2015 r. na stanowisku dyrektora działu gastronomii w pełnym wymiarze czasu pracy. Otrzymywał on średnie miesięczne wynagrodzenie w wysokości 13500,00 złotych brutto. Do podstawowych obowiązków powoda należało sprawowanie nadzoru oraz kierownictwo pracą działu gastronomii, zapewnianie najwyższego stopnia zadowolenia gości zewnętrznych i wewnętrznych korzystających z usług punktów gastronomicznych i centrum konferencyjno-bankietowego, realizowanie postanowionych celów finansowych dążąc jednocześnie do osiągnięcia założonych kluczowych wskaźników efektywności, wskaźników satysfakcji gości oraz pracowników. Oprócz podstawowych obowiązków, powód miał wykonywać zadania operacyjne polegające m.in. na kontroli przygotowywania obsługi, przyjmowania próśb/życzeń i skarg/reklamacji gości, nadzorowaniu i kontroli pracy podległych pracowników, monitorowaniu poprawnego wypełniania list obecności przez pracowników, instruowaniu oraz organizowaniu im prac, szkoleń, podejmowaniu środków dyscyplinarnych w uzasadnionych sytuacjach czy zapewnianiu przestrzegania określonych procedur. Z zakresu administracji powód był odpowiedzialny za prowadzenie niezbędnej dokumentacji obecności w pracy, skarg, przychodów, kosztów, obrotów, składanie zamówień na materiały eksploatacyjne, sprzęt i wyposażenie, nadzorowanie ich stanu, wdrożenie zasad (...) i nadzorowanie realizacji procedur czy przeprowadzanie inwentaryzacji sprzętu. Powód był odpowiedzialny za cały pion gastronomii. Powód podlegał swojemu bezpośredniemu przełożonemu Dyrektorowi Operacyjnemu Hotelu - A. P., zaś ten podlegał Dyrektorowi Generalnemu Hotelu - S. S.. Podległym pracownikiem powoda był M. K., który pracował w charakterze kierownika restauracji i barów. Listy obecności były wywieszane na ścianach i przechowywane w segregatorach na zapleczu, co było jedyną metodą sprawdzania obecności. Powód był obecny w pracy cały czas. Powód miał kilkadziesiąt osób mu podległych, które pracowały w dziale gastronomii zmianowo. Powód nie miał możliwości zdalnego logowania się do systemu z domu. Powód miał laptopa, ale mógł się zalogować tylko na terenie hotelu pozwanej. Możliwość zdalnego logowania się do systemu posiadali jedynie dyrektor finansowy, dyrektor sprzedaży i szefowa działu. W dniu 10 maja 2014 r. powód uczestniczył w komentowaniu zapisów umowy z grupą (...) oraz w częściach gastronomiczno-kuchennych. Nie było podłączonych i uruchomionych sprzętów oraz wyposażenia. Wiadomości ze służbowej skrzynki e-mail były wysyłane przez powoda w dniu 10 maja 2014 r. od godziny 09:33 do godziny 18:02. W dniu 17 maja 2014 r. powód wykonywał pracę z uwagi na zbliżające się otwarcie hotelu. Impreza otwarcia hotelu miała odbyć się w dniu 21 maja 2014 r. Dopiero w dniu 10 maja 2014 r. wykonawca firmy (...) przekazał harmonogram przekazywania przestrzeni hotelowych. Restauracja hotelowa miała być przekazana w dniu 15 maja 2014 r., tj. na 5 dni przed otwarciem hotelu. Z uwagi na niewystarczającą ilość czasu na przygotowanie części gastronomicznych hotelu powód był zmuszony pracować w sobotę w dniu 10 maja 2014 r., jak również w dniach 17 i 18 maja 2014 r. Pozwana spółka podpisała umowę z dostawcą bielizny gastronomicznej w terminie powodującym opóźnienie w dostawie i uniemożliwienie wdrożenia przez pracowników pozwanej działań przed otwarciem. Dopiero w dniu 16 maja 2014 r. pozwany przystąpił do rozdzielania kluczy dostępu do poszczególnych pomieszczeń użytkowych hotelu. Za dystrybucję kluczy odpowiadał dyrektor techniczny B. R.. W tym dniu w głównej restauracji hotelowej (...)nie był podłączony system komputerowy. Wiadomości ze służbowej skrzynki e-mail były wysyłane przez powoda w dniu 17 maja 2014 r. od godziny 08:06 do godziny 13:04. W dniach 21-22 maja 2014 r. w hotelu odbywała się impreza Samsunga, gdzie wszyscy pracownicy świadczyli pracę, włącznie z powodem. Z uwagi na niewystarczającą liczbę pracowników powód pracował przy serwisie uzupełniając brakujące sprzęty gastronomiczne, napoje oraz dania w bufecie podczas imprezy. W dniu 24 maja 2014 r. powód również świadczył pracę. Wiadomości ze służbowej skrzynki e-mail były wysyłane przez powoda w dniu 24 maja 2014r. od godziny 08:09 do godziny 18:27. W dniu 31 maja 2014r. powód wykonywał pracę, która wynikała z dyżuru wyznaczonego przez dyrektora Generalnego Hotelu – S. S.. Wiadomości ze służbowej skrzynki e-mail były wysyłane przez powoda w dniu 31 maja 2014 r. od godziny 10:15 do godziny 22:35. W dniach 27-28 czerwca 2014 r. powód świadczył prace fizyczne w czasie organizowanego wesela, tj. kierował pracą kelnerów, przygotowywał scenę dla zespołu muzycznego, podest dla uroczystości zaślubin, ustawiał stoły oraz krzesła dla gości, przygotowywał sprzęt i wyposażenie, nakrywał stoły, a w drugim dniu w trakcie przyjęcia uczestniczył w serwisie potraw i napojów dla gości. Wiadomości ze służbowej skrzynki

e-mail były wysyłane przez powoda w dniu 28 czerwca 2014 r. od godziny 08:31 do godziny 23:06. Powód świadczył pracę praktycznie każdego dnia, szczególnie kiedy były organizowane imprezy. Powód był obecny nie tylko w godzinach porannych, ale w ciągu całego dnia, a także w godzinach wieczornych. Zdarzało się, że miał on narzucany dyżur managerski i musiał wtedy przychodzić do pracy. Podczas organizowanych w hotelu imprez pracował również fizycznie. Stawiał się w pracy na żądanie Dyrektora Hotelu w dniach wolnych. Powód odbierał dni wolne w ramach pracy w godzinach nadliczbowych: 1 dzień urlopu w dniu 4 lipca 2014r. w ramach odbioru za przepracowany dzień 26 kwietnia 2014 r., 1 dzień urlopu w dniu 18 lipca 2014 r. w ramach odbioru za przepracowany dzień 27 kwietnia 2014 r. oraz 1 dzień urlopu w dniu 6 czerwca 2014 r. w ramach odbioru za przepracowany dzień 30 maja 2014 r. Za pracę powoda w niedzielę i święta w dniach 18 maja 2014 r.,

1 czerwca 2014 r. i 29 czerwca 2014 r. pozwany wypłacił powodowi wynagrodzenie

w wysokości 3963,97 złotych przelewem bankowym w dniu 29 czerwca 2015 r. Powód sporządzał kartę czasu pracy, którą pod koniec każdego miesiąca składał do działu personalnego pozwanej. Ewidencję czasu pracy pracowników pozwanej prowadzili tylko kierownicy działów, w tym powód. Powód w czasie rozpoczęcia pracy u pozwanego nie otrzymał zakresu czynności i regulaminu, ale w czasie późniejszym. Powoda obowiązywał podstawowy czas pracy. Czynności powoda nie były możliwe do wykonania

w ciągu ośmiu godzin. W czasie pracy powoda u pozwanego nie obowiązywał regulamin pracy i wynagradzania. Umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony w dniu 1 lipca 2014 r. została rozwiązana przez pozwaną pismem z dnia 10 czerwca 2015 r., bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1b k.p.

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań świadków W. J., M. K., M. B. (1), M. W. (1), R. K., M. R., zeznań powoda W. F.,

a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy

i oświadczeń stron odnoszących się do okoliczności bezspornych. Zeznania przesłuchanych

w sprawie świadków Sąd I instancji ocenił, jako wiarygodne, dając im w pełni wiarę, ponieważ uzupełniały się wzajemnie, a ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Przy czym zeznania świadka M. B. (2) tylko częściowo posłużyły za podstawę ustaleń faktycznych. Świadek był członkiem zarządu pozwanego, dlatego też Sąd Rejonowy nie dał wiary jego zeznaniom w zakresie niezgłaszania przez powoda roszczeń w sprawie nadgodzin

i nieingerowania w organizację pracy powoda, które nie znalazły poparcia w dowodach zgromadzonych w postępowaniu. Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom przesłuchanych

w charakterze świadków W. J., M. K., M. W. (1), M. R. w zakresie, w jakim wskazywali, iż powód świadczył pracę u pozwanej ponad wymiar ośmiu godzin dziennie, a także uczestniczył w przygotowywaniu eventów organizowanych w hotelu oraz przy ich obsłudze, ponieważ korespondowały ze sobą i uzupełniały się wzajemnie. Powyższe twierdzenia znalazły potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym w postaci wysyłanych przez powoda wiadomościach e-mail ze służbowej skrzynki e-mailowej, a także zostały w części przyznane przez stronę pozwaną w zakresie wykonywania pracy przez powoda w dniach 18 maja

2014 r., 1 czerwca 2014 r. i 29 czerwca 2014 r. Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom świadka R. K. w szczególności w zakresie, w jakim zeznał, że powód nie mógł logować się do systemu poza miejscem pracy, natomiast wiadomości e-mail mógł on wysyłać z domu. Zeznaniom powoda Sąd I instancji również dał wiarę, ponieważ były spójne, a ich wiarygodność w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości, za wyjątkiem twierdzeń, że powód nie pełnił funkcji kierowniczej. W ocenie Sądu Rejonowego to, że powód musiał informować o planach pracy przełożonego i mieć zgodę na wiele rzeczy, nie oznacza, że nie pełnił funkcji kierowniczej. Zeznający w sprawie świadkowie potwierdzili, że powód zarządzał pionem gastronomii, wydawał polecenia podległym pracownikom, w liczbie co najmniej 20 osób. Ponadto, tylko w niektórych kwestiach powód nie mógł sam decydować.

Sąd Rejonowy zważył, że przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie było ustalenie czy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w dniach 10 maja 2014 r., 17 maja 2014 r., 24 maja 2014r., 31 maja 2014 r., oraz 28 czerwca 2014 r. i czy przysługuje mu za tę pracę wynagrodzenie. W ocenie Sądu I instancji nie mogło budzić wątpliwości,

że powód zajmował stanowisko kierownicze. W tym zakresie Sąd Rejonowy podzielił argumentację strony pozwanej. Hotel, w którym pracował powód jest dużym przedsiębiorstwem, w którym ze względów organizacyjnych zostały wyselekcjonowane specjalistyczne komórki organizacyjne. W tej sytuacji powód mógł zostać pozbawiony samodzielności w podejmowaniu kierowniczych decyzji w niektórych obszarach oraz mógł być podporządkowany pod kierowników wyższego szczebla. Jednakże takie postępowanie

nie wyłącza możliwości zakwalifikowania powoda jako kierownika komórki organizacyjnej lub osoby zarządzającej zakładem pracy. Jak podkreślał pozwany, powód w ramach powierzonych mu kompetencji mógł m.in. akceptować faktury, które to następnie były przekazywane do działu finansowego. Dział finansowy realizował płatności, a jedyną podstawą wykonania płatności była akceptacja powoda kwoty wskazanej na fakturze. Jednakże z uwagi na wewnętrzne regulacje, kompetencję powoda w tym zakresie były ograniczone co do kwoty. Powód wydawał polecenia podległym pracownikom w trakcie trwania stosunku pracy wielokrotnie korzystając z tych kompetencji, przez co można stwierdzić, że był upoważniony do zarządzania zakładem pracy oraz kierowania wyodrębnioną komórką organizacyjną w sposób samodzielny z uwzględnieniem wewnętrznych regulacji. W ocenie Sądu Rejonowego chociaż pracownik zatrudniony

na stanowisku kierowniczym decyduje, przynajmniej w pewnym stopniu, o sposobie wykorzystania swojego czasu pracy, to jednak nie ponosi pełnej odpowiedzialności za sposób zorganizowania swojego czasu pracy w tym znaczeniu, że w każdej sytuacji, niezależnie

od przyczyn przekraczania normatywnego (podstawowego) czasu pracy, mógłby zostać pozbawiony wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zdaniem Sądu I instancji przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe jednoznacznie wykazało, że przez pierwsze miesiące funkcjonowania, hotel nie mógł dobrze funkcjonować bez powoda w okresie organizowanych wydarzeń/imprez. Powód był zatem faktycznie zmuszony pracować nie tylko w zwiększonym wymiarze pracy od poniedziałku do piątku, ale także

w soboty, niedziele i święta, niejednokrotnie także na wyraźne polecenie Dyrektora Hotelu. Zakres obowiązków powoda był szeroki i powodował, że powód praktycznie cały dzień był obecny w pracy pozostając do dyspozycji pracodawcy i wykonując powierzone mu obowiązki. Niezależnie od funkcji, jaką powód pełnił u pozwanego, jako pracodawcy,

nie mógł być on zobowiązany do stałego świadczenia pracy ponad ustawowy czas pracy bez wynagrodzenia. Na pracodawcy spoczywa obowiązek takiego organizowania czasu pracy zatrudnionych pracowników, w tym także pracowników na stanowiskach kierowniczych,

aby nie zachodziła potrzeba stałego ich zatrudniania poza ustawowym czasem pracy.

Nie ulega wątpliwości, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych z konieczności zapewnienia realizacji potrzeb pracodawcy. Przełożony powoda z racji utrzymywanego z nim stałego kontaktu był zorientowany, co do rzeczywistych godzin świadczenia pracy przez powoda, w tym również pracy w soboty i niedziele. Bierne zaś zachowanie się zwierzchnika, a w szczególności brak sprzeciwu z jego strony może być zakwalifikowane jako polecenie. Pozwana nie wykazała, że przedłożony do akt sprawy regulamin pracy i regulamin wynagradzania obowiązywał i został powodowi przedstawiony w czasie podpisywania umowy o pracę. Powyższe potwierdzają wyniki kontroli inspektora pracy. Pozwany uznał pracę powoda w godzinach nadliczbowych wykonywaną w dniach 18 maja 2014 r., 1 czerwca 2014 r. oraz 29 czerwca 2014 r., wypłacając mu wynagrodzenie w wysokości 3963,97 złotych. Pozwany wypłacił powodowi wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta.

Z niewiadomych przyczyn odmówiono powodowi wypłaty wynagrodzenia za pracę w soboty objęte niniejszym postępowaniem. Pozwana dawała powodowi dni wolne w zamian za inne dni przepracowane ponad wymiar, a za niektóre zapłaciła powodowi wynagrodzenie.

Nie budziło wątpliwości Sądu Rejonowego, że wykonywanie przez powoda pracy w soboty i w niedziele nie było sporadyczne. Nadto zeznania świadków i dowody w postaci służbowych wiadomości e-mail okazały się pomocne w wykazaniu faktu, że powód

w pozostałym zakresie świadczył pracę ponad normę. Oceniając materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie, Sąd I instancji nie podzielił zarzutu strony pozwanej polegającego na tym, że z uwagi na charakter pracy powoda oraz przepis art. 151⁴ § 1 k.p., nie przysługiwało mu wynagrodzenie w godzinach nadliczbowych. Powód pełnił, co prawda stanowisko kierownicze, ponieważ miał pod sobą podległych pracowników i kierował podległym działem

gastronomii w hotelu, jednakże wykonywał on także w dniach wolnych, soboty i niedzielę pracę fizyczną na równi z innymi pracownikami podczas przygotowywanych eventów. Powód ustawiał stoły, krzesła, uzupełniał bufet, rozkładał zastawę na stołach, gdyż był on odpowiedzialny za obsługę tych wydarzeń, co wynikało z jego zakresu obowiązków, a także braku sprawnej organizacji pracy przez pozwanego.

W ocenie Sądu Rejonowego powodowane względami organizacyjnymi stałe wykonywanie pracy przez powoda ponad normę czasu pracy nie pozbawiło go prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ciężar dowodzenia wymagał wykazania przez powoda, że w konkretnych dniach świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Zdaniem Sądu I instancji powód wykazał, że świadczył pracę w objętych pozwem dniach oraz, że było to spowodowane organizacją pracy przez pozwanego.

Sąd Rejonowy zważył, że niesłuszne są zarzuty pozwanego, jakoby wskazane przez powoda pięć dni pracy ponad normę świadczyło o sporadyczności wykonywanej pracy w godzinach nadliczbowych. Postępowanie wykazało, że powód świadczył pracę permanentnie ponad wymiar czasu pracy. Za kilka dni pracy ponad wymiar powód miał udzielone dni wolne,

a za inne miał zapłacone wynagrodzenie. Powód miał prawo ograniczyć zakres swych żądań tylko do sobót i niedziel.

Ponadto pozwany potwierdził, że generalny wykonawca

nie dokończył prac w hotelu w terminie. Konieczność wykonywania przez powoda pracy

w godzinach nadliczbowych wynikała z chaosu panującego u pozwanego przez pierwsze miesiące, częstej zmiany dyrektorów, odbiorem hotelu oraz poszczególnych pomieszczeń

z opóźnieniem. Powód nie miał możliwości przeprowadzenia szkoleń ani zorganizowania pracy tak, jak być powinna. Liczba pracowników zatrudnionych na stałe umowy powinna być o 50% wyższa. U pozwanego nie została przekroczona liczba 80 zatrudnionych osób przy zaniżonym limicie osób zatrudnionych do poszczególnych działów.

W konsekwencji powyższych ustaleń i rozważań Sąd Rejonowy stwierdził,

że powództwo w zakresie żądania wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest zasadne. Opierając się na zaświadczeniu o wynagrodzeniu powoda, Sąd ustalił jego jedną roboczogodzinę w wysokości 84,38 złotych i w rezultacie kwotę

za nadgodziny według następującego wyliczenia: 13500,00 złotych brutto podzielone przez 160 godzin, co dało w konsekwencji 84,38 złotych, a $84,38 * 5 * 8 * 150\%$, 5062,80 złotych brutto. Kwota ta stanowiła wynagrodzenie za pracę powoda w nadgodzinach w okresie pracy. Z uwagi na powyżej wskazane wyliczenie, Sąd oddalił powództwo ponad zasądzoną kwotę.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. na mocy, którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W związku powyższym Sąd I instancji zasądził na rzecz powoda W. F. od pozwanej kwotę

900,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461 j.t.) – w jego brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu.

Sąd Rejonowy nakazał również pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę odpowiadającą opłacie od pozwu liczonej od zasądzonego na rzecz powoda roszczenia, której to opłaty powód nie miał obowiązku uiścić w wysokości 255,00 złotych, co stanowiło 5% z kwoty 5083,56 złotych.

Sąd I instancji nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, zgodnie z regulacją zawartą w art. 477² § 1 k.p.c.

Pozwany w dniu 2 marca 2017 r. wywiódł apelację zaskarżając powyższy wyrok w zakresie punktów 1, 3, 4 i 5 oraz zarzucając mu naruszenie:

1. prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 151⁴ § 2 k.p. objawiającą się uznaniem przez Sąd I instancji, że osobom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownikom wyodrębnionych komórek przysługuje dzień wolny

od pracy lub wynagrodzenie oraz dodatek z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych za pracę w godzinach nadliczbowych świadczonych w soboty;

2. prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie naruszenie:

- art. 227 i 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie zeznań świadka M. B. (1)

w przedmiocie braku ingerencji pozwanego w organizację pracy powoda, a tym samym uznaniu, że pozwany był wyłącznie winny złej organizacji pracy skutkującej koniecznością świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych i niewskazanie w uzasadnieniu wyroku, na czym polegały sprzeczności w zeznaniach świadka M. B. (1) w stosunku do zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie;

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak w uzasadnieniu wyroku wyjaśnienia podstawowych

i kluczowych ustaleń dokonanych przez Sąd I instancji, a w szczególności wysokości

i wyliczenia zasądzonych sum z tytułu wynagrodzenia za pracę powoda w godzinach nadliczbowych.

3. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na uznaniu przez Sąd I instancji,

że moment rozpoczęcia pracy przez powoda w przedsiębiorstwie pozwanego jest tożsamy z momentem otwarcia Hotelu, a tym samym uznaniu, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w sposób stały i systematyczny przez cały okres zatrudnienia w zakładzie pozwanego.

W oparciu o powyższe, pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za I i II instancję lub wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi

I instancji do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego (k. 249-259 a. s.).

W odpowiedzi na apelację z dnia 24 marca 2017 r. powód wniósł o oddalenie apelacji w całości, o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów z korespondencji e-mail powoda

na okoliczność jego kontaktów z przełożonymi odnośnie sytuacji w zatrudnieniu i zwracania się o zatrudnienie dodatkowego personelu oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 272-275 a. s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego z dnia 2 marca 2017 r. okazała się oczywiście bezzasadna i podlegała oddaleniu.

Na wstępie Sąd II instancji zauważa, że zarzuty apelacyjne odnosiły się do naruszenia przepisów prawa procesowego, tj. art. 227, 233 § 1 i 328 § 2 k.p.c. oraz przepisów prawa materialnego w postaci art. 151⁴ § 2 k.p.

Zgodnie z art. 227 k.p.c., przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

Na podstawie art. 233 § 1 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W myśl art. 328 § 2 k.p.c., uzasadnienie wyroku 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.

W ocenie Sądu Okręgowego postępowanie w niniejszej sprawie zostało przeprowadzone w sposób zgodny z przepisami prawa, a stan faktyczny został ustalony

i oceniony przez Sąd I instancji prawidłowo. Skarżący w apelacji podnosił jedynie zarzut związany z pominięciem dowodu z zeznań świadka M. B. (1) oraz brak wskazania przyczyn, dla których uznano je jako pozostające w sprzeczności z pozostałym zgromadzonym materiałem dowodowym. Jednakże wbrew ww. twierdzeniom, Sąd Okręgowy zważył, że trafnie nie dano wiary w części zeznaniom powyższego świadka w zakresie, w jakim powód rzekomo nie zgłaszał roszczeń w sprawie nadgodzin, a pracodawca nie ingerował w organizację pracy powoda. Należy bowiem wskazać, że treść zeznań świadka stoi w opozycji z zeznaniami pozostałych uczestników procesowych, na co jasno wskazywał Sąd I instancji w trakcie oceny stanu faktycznego. Zdaniem Sądu II instancji mając na uwadze zasadę swobodnej oceny dowodów, prawidłowym było oparcie rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie na zeznaniach świadków W. J., M. K., M. W. (1), M. R., które to wzajemnie korelowały ze sobą oraz z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w toku postępowania. W ocenie Sądu Okręgowego o błędnym stanowisku wyrażonym przez świadka M. B. (1) świadczą również przeprowadzone dowody z dokumentów, zgodnie z którymi powód otrzymywał wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Przedkładając ten fakt na grunt niniejszej sprawy należy zauważyć, że powód zgłaszał roszczenia względem swojego pracodawcy o wypłacanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Z dołączonych do materiału dowodowego list obecności powoda oraz z zeznań świadka M. W. (2) wynika, że w objętych roszczeniami miesiącach powód świadczył pracę na rzecz firmy praktycznie bez przerwy. Odmiennej argumentacji nie uzasadniał nawet fakt otwarcia hotelu. Należy również wskazać, że z dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy wynikało, że powód wykorzystał jeden dzień urlopu w dniu

4 lipca 2014 r. w ramach odbioru za przepracowaną sobotę w dniu 26 kwietnia 2014 r.

W konsekwencji Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że powód świadczył pracę na rzecz firmy w godzinach nadliczbowych również przed otwarciem hotelu.

Sąd II instancji zważył, że w niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia

art. 328 § 2 k.p.c. „Z ujęcia redakcyjnego art. 328 § 2 KPC wynika, że punktem wyjścia

dla przedstawienia w pisemnych motywach wyroku materialnoprawnej koncepcji rozstrzygnięcia sprawy powinny być prawidłowo poczynione ustalenia faktyczne. Ustalenia muszą zaś odpowiadać postulatowi jasności i kategoryczności.

W uzasadnieniu wyroku musi znaleźć odzwierciedlenie dokonany wybór dowodów, które stanowiły podstawę zrekonstruowanych faktów (podstawę faktyczną rozstrzygnięcia), a także wybór określonych

przepisów, będących jego podstawą prawną, ustalenie w drodze wykładni ich znaczenia

oraz zastosowanie norm prawnych w związku z poczynionymi ustaleniami faktycznymi.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2016 r., sygn. akt II PK 96/15) Treść ustaleń

i rozważań dokonanych w niniejszej sprawie przez Sąd Rejonowy pozwoliły na zastosowanie kontroli między instancyjnej przez tutejszy Sąd. Wymiar czasu pracy powoda Sąd Okręgowy ustalił wprost z zaświadczenia o wynagrodzeniu załączonym do listy obecności, które jednoznacznie wskazują na ilość przeprowadzonych godzin oraz dni w tygodniu. Ponadto powyższe zostało potwierdzone przez świadków, którym dano wiarę w niniejszym postępowaniu. Sąd II instancji ma w szczególności na uwadze zeznanie świadka R. K. w zakresie, w jakim zeznał, że powód nie mógł logować się do systemu poza miejscem pracy, a więc nie mógł wykonywać pracy zdalnie.

Przechodząc po wtóre do zarzutu naruszenia prawa materialnego, Sąd II instancji zważył, że zgodnie z art. 151⁽⁴⁾ § 2 k.p., kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151⁽¹⁾ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy. Z treści literalnie brzmiącego

ww. art. istnieje obowiązek ustawowy wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta. Apelujący wskazywał, że w niniejszej sprawie okresem spornym objęte zostały soboty, w których to powód miał świadczyć pracę. Jednakże

w niniejszej sprawie ustalony stan faktyczny nie narusza dyspozycji ww. przepisu Kodeksu pracy. Sąd Okręgowy zważył, że organizowanie pracy jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy, z którego strona pozwana nie wywiązała się w sposób prawidłowy i tym samym nie można przenieść w tymże aspekcie odpowiedzialności na kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Należy zauważyć, że strona pozwana przyznawała powodowi prawo do wynagrodzenia za wypracowane godziny nadliczbowe w określonym przedziale czasowym nieobjętym przedmiotem niniejszego sporu. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy podnosił, że powód był zobowiązany przez swojego bezpośredniego przełożonego Dyrektora Operacyjnego Hotelu - A. P. do świadczenia pracy w okresach, które zostały zakwalifikowane do godzin nadliczbowych. Sąd II instancji również doszedł

do wniosku, że świadczenie pracy przez powoda poza wyznaczonymi umownie godzinami pracy było skutkiem wadliwej organizacji pracy. „Praca w godzinach nadliczbowych bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia jest możliwa w sytuacjach o charakterze wyjątkowym, okazjonalnym i sporadycznym. Jeżeli więc praca jest wykonywana stale ponad ustawowy czas pracy osób zajmujących kierownicze stanowiska (a tych osób również dotyczą normy czasu pracy wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów ustawowych o charakterze gwarancyjnym), to przepis art. 151 § 1 KP nie ma zastosowania. (...) Prawo pracownika kierującego wyodrębnioną komórką organizacyjną pracodawcy do wynagrodzenia za pracę

w godzinach nadliczbowych wynika z wykonywania przez niego pracy na równi z podległymi pracownikami bądź nawet za nich. Pracownik, który - kierując wyodrębnioną komórką organizacyjną - wykonuje równocześnie pracę na równi z członkami kierowanego zespołu, nie może być uznawany za kierownika w rozumieniu art. 151.” (wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 22 czerwca 2016 r., sygn. akt III PK 118/15) „Kierownik zakładu, mimo że nie przysługuje mu wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach, może mieć do niego prawo, gdy pracodawca systematycznie powierza mu wykonywanie obowiązków poza standardowymi godzinami.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2013 r., sygn. akt II PK 350/12)

W ocenie Sądu wypracowane orzecznictwo wskazuje jasno i precyzyjnie te przesłanki, w których nie ma zastosowania przepis art. 151 k.p. Należy bowiem wykazać w toku postępowania, że kierownik działu stale wykonywał pracę ponad ustawowy jej wymiar

oraz na równi z podległymi mu pracownikami. Przeprowadzone postępowanie sądowe wykazało, że pomimo dzierżenia przez powoda stanowiska kierowniczego, był on niejako zmuszany przez swoich przełożonych do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Ponadto świadkowie zeznający w sprawie wskazywali, że powód oprócz nadzorowania pracy podległego mu zespołu, również sam uczestniczył w pracach związanych min.

z przygotowywaniem eventów, ustawianiem stołów, krzeseł, czy rozkładaniem zastaw na stołach. Sąd II instancji uznał, że mając na względzie stan faktyczny niniejszej sprawy, powodowi należy się wypłata wynagrodzenia za wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych w soboty za sporny okres czasu.

Na marginesie rozważań prawnych Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że należało oddalić wnioski dowodowe zgłoszone przez powoda w odpowiedzi na apelację z dnia 24 marca 2017 r. z uwagi na fakt, że były one spóźnione.

W związku z tym Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w sentencji.

Jednocześnie w punkcie 2 wyroku Sąd II instancji zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda W. F. kwotę w wysokości 900,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą. Zasądzona kwota miała oparcie o przepisy § 2 pkt 4 w związku z § 10 pkt 1 ppkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800).

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Zbigniew Szczuka (spr.)

Zarządzenie: (...)

(...)