

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 października 2016 roku

### **Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Protokolant: Marzena Szablewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 września 2016 roku w W.

sprawy z powództwa H. M. (1)

przeciwko (...)z siedzibą w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. zasądza od (...)z siedzibą w W. na rzecz powoda H. M. (1) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwoty:

- 622,00 złotych (sześćset dwadzieścia dwa 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2011 r do dnia zapłaty;

- 435,40 złotych (czteryście trzydzieści pięć 40/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2011 r do dnia zapłaty;

- 2.095,60 złotych (dwa tysiące dziewięćdziesiąt pięć 60/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2011 r do dnia zapłaty;

- 2.954,50 złotych (dwa tysiące dziewięćset pięćdziesiąt cztery 50/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2011 r do dnia zapłaty;

- 2.384,41 złotych (dwa tysiące trzysta osiemdziesiąt cztery 41/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2011 r do dnia zapłaty;

- 547,97 złotych (pięćset czterdzieści siedem 97/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2011 r do dnia zapłaty;

- 799,74 złotych (siedemset dziewięćdziesiąt dziewięć 74/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2011 r do dnia zapłaty;

- 282,80 złotych (dwieście osiemdziesiąt dwa 80/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2011 r do dnia zapłaty;

- 565,60 złotych (pięćset sześćdziesiąt pięć 60/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2011 r do dnia zapłaty;

- 1.821,63 złotych (jeden tysiąc osiemset dwadzieścia jeden 63/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2011 r do dnia zapłaty;
  - 2.736,80 złotych ( dwa tysiące siedemset trzydzieści sześć 80/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2011 r do dnia zapłaty;
  - 2.058,59 złotych (dwa tysiące pięćdziesiąt osiem 59/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2012 r do dnia zapłaty;
2. w pozostałym zakresie oddala powództwo;
  3. zasądza od pozwanego od (...)z siedzibą W. na rzecz powoda H. M. (1) kwotę 1.800,00 złotych (jeden tysiąc osiemset 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
  4. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda tj kwoty: 2.499,42 złotych (dwa tysiące czterysta dziewięćdziesiąt dziewięć 42/100);
  5. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...)z siedzibą W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie:
    - kwotę 1.055.01 złotych (jeden tysiąc pięćdziesiąt pięć 01/100) tytułem zwrotu kosztów procesu wydatków poniesionych w sprawie;
    - kwotę 865,25 złotych (osiemset sześćdziesiąt pięć 25/100) tytułem zwrotu nieuiszczonej opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Sygn. akt VI P 81/14

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 31 stycznia 2014 roku (data na kopercie) powód H. M. (1) wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki (...)w W. kwoty łącznej 17.567,22 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 3 stycznia 2011 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku na stanowisku zastępcy kierownika serwisu. Powód podał, że zmuszony był do ciągłej pracy w godzinach nadliczbowych, w tym pracy w soboty, co wynikało z braków kadrowych w pozwanej spółce oraz zbyt wielu obowiązków na niego nałożonych. Za przepracowane godziny nadliczbowe powód nie otrzymał od pracodawcy wynagrodzenia, ani dodatku, nie zostały mu również udzielone żadne dni wolne od pracy.

### **(pozew – k. 1 – 7)**

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana wskazała, że powód zajmował stanowisko kierownicze i na tym stanowisku to on sam był odpowiedzialny za odpowiednią organizację pracy. Ponadto pozwana wskazała, że nie była informowana o wymiarze godzin pracy powoda ani o zastrzeżeniach podnoszonych przez niego, co do braków kadrowych w spółce. Jednocześnie pozwana wskazała, że powód, jako zajmujący stanowisko kierownicze w razie konieczności powinien wykonywać pracę w godzinach poza normą czasu pracy i godziny te nie są uznawane za godziny nadliczbowe.

### **(odpowieź na pozew – k. 28 – 32)**

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód H. M. (1) był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 3 stycznia 2011 roku stanowisku zastępcy kierownika serwisu w pełnym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy powoda ustał z dniem 31 grudnia 2011 roku w wyniku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.488,42 zł brutto.

**(dowód: porozumienie stron – k. 10, umowa o pracę z dnia 03.01.2011r. – k. 11, świadectwo pracy – k. 12 – 13, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 36)**

W treści umowy o pracę łączącej strony czas pracy powoda został określony, jako 40 godzin tygodniowo.

**(dowód: umowa o pracę – k. 11)**

Powód pracował w serwisie przy ul. (...), gdzie kierownikiem był A. K.. Powód, jako zastępca kierownika zajmował się obsługą klientów, kontaktem telefonicznym i internetowym z klientami, sprzedażą towarów oraz zlecaniem napraw mechanikom pracującym w serwisie. Powód pracował w biurze, w miarę potrzeby pomagał także mechanikom pracującym w warsztacie, przestawiał także samochody klientów. Powód zastępował w obowiązkach kierownika serwisu podczas jego nieobecności, nie zajmował się nadzorowaniem pracy mechaników, powód nie był odpowiedzialny za ustalenie limitów ilościowych przyjmowanych samochodów w danym dniu. Ilość przyjmowanych klientów w serwisie była ogólnie narzucana. Zasadą było, że w jednej godzinie serwis może przyjąć 4 klientów. Ilość koniecznych usług do wykonania oraz zysku do wypracowania była ustalana w planach finansowych obejmujących cały rok, kierownicy poszczególnych serwisów zajmowali się wykonaniem narzuconego przez przełożonych planu. Od jego wypełnienia uzależniona była premia.

**(dowód: zeznania powoda informacyjne – protokół rozprawy z dnia 24 lipca 2014 roku k. 55v , zeznania świadka D. B. – protokół rozprawy z dnia 24 lipca 2014 roku k. 56, zeznania świadka A. K. - protokół rozprawy z dnia 24 lipca 2014 roku k. 56v, zeznania świadka M. C. – protokół rozprawy z dnia 31 marca 2015 roku – k. 117v -118, zeznania świadka R. T. – protokół rozprawy z dnia 31 marca 2015 roku – k. 119-119v, zeznania świadka P. R. – protokół rozprawy z dnia 31 marca 2015 roku k. 120, zakres obowiązków powoda – k. 192)**

Stan zatrudnienia mechaników-wulkanizatorów był niewystarczający do wykonania zleceń w ramach czasu pracy obowiązującego w pozwanej.

**(zeznania świadka D. B. – protokół rozprawy z dnia 24 lipca 2014 roku – k. 56, zeznania świadka M. C. – protokół rozprawy z dnia 31 marca 2015 roku – k. 117v-118, R. T. – protokół rozprawy z dnia 31 marca 2015 roku – k. 119)**

Powód miał inne godziny pracy w sezonie, a inne godziny pracy poza sezonem. Sezon zmiany opon w samochodach uzależniony był od pogody. Sezon trwał zwykle od marca do maja i następnie od października do grudnia. W sezonie serwis przy ul. (...) był otwarty w godzinach od 8:00 do 20:00 w tygodniu oraz od 8:00 do 15:00-16:00 w soboty. Poza sezonem serwis był otwarty w godzinach od 8:00 do 18:00 i w soboty od 8:00 do 13:00. Poza sezonem powód pracował na zmiany, od 8:00 do 16:00 albo od 10:00 do 18:00. Poza sezonem, kiedy kierownik serwisu A. K. wyjeżdżał lub przebywał na urlopie to powód musiał cały czas pozostawać w serwisie, przejmując wszystkie obowiązki kierownika. Zdarzało się, że poza sezonem powód pracował w godzinach nadliczbowych. W sezonie z kolei powód pracował od otwarcia serwisu aż do jego zamknięcia, nierzadko powód pozostawał w pracy aż do godziny 22:00.

**(dowód: zeznania świadka M. C. – protokół rozprawy z dnia 31 marca 2015 roku – k. 117v -118, zeznania świadka D. B. – protokół rozprawy z dnia 24 lipca 2014 roku k. 56, zeznania świadka R. T. – protokół rozprawy z dnia 31 marca 2015 roku – k. 119, zeznania powoda H. M. (1) – protokół rozprawy z dnia 12 stycznia 2016 roku od 01:03:49 do 01:23:01 )**

W czasie zatrudnienia powoda w serwisie przy ul. (...) nie była prowadzona ewidencja czasu pracy. Powód nie otrzymał również żadnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nie były mu również udzielane dni wolne za pracę w nadgodzinach. Powód, tak jak inni pracownicy, otrzymywał miesięczne premie, które były uzależnione od wyniku finansowego osiągniętego przez serwis w danym miesiącu. Premia nie miała charakteru wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód otrzymywała wynagrodzenie z dołu na koniec każdego miesiąca.

**( dowód: zeznania powoda H. M. (1)- protokół rozprawy z dnia 24 lipca 2014 roku k. 55v , zeznania świadka D. B. – protokół rozprawy z dnia 24 lipca 2014 roku – k. 56-56v, zeznania świadka A. K. - protokół rozprawy z dnia 24 lipca 2014 roku k. 56v – 57, zeznania świadka M. C. – protokół rozprawy z dnia 31 marca 2015 roku – k. 118, zeznania świadka R. T. – protokół rozprawy z dnia 31 marca 2015 roku – k. 119, lista płac pracowników za rok 2011 – k. 66-101 oraz 128-167)**

Należne a niewypłacone powodowi wynagrodzenie z tytułu przekroczenia norm czasu pracy w 2011 roku wyniosło: 622,00 zł za miesiąc styczeń, 435,40 zł za miesiąc luty, 2.095,60 zł za miesiąc marzec, 2.954,50 zł za miesiąc kwiecień, 2.384,41 zł za miesiąc maj, 547,97 zł za miesiąc czerwiec, 799,74 zł za miesiąc lipiec, 282,80 zł za miesiąc sierpień, 565,60 zł za miesiąc wrzesień, 1.821,63 zł za miesiąc październik, 2.736,80 zł za miesiąc listopad, 2.058,59 zł za miesiąc grudzień.

**(dowód: opinia biegłego z zakresu rachunkowości – k 197-208, ustna opinia uzupełniająca biegłego – protokół rozprawy z dnia 22 września 2016 roku od 00:01:38 do 00:13:48)**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w toku sprawy dowodów z dokumentów, w tym dokumentów prywatnych oraz z przeprowadzonych dowodów z zeznań świadków i stron. Sąd różnie ocenił ich przydatność i wiarygodność.

Sąd uznał za w pełni wiarygodne dowody z dokumentów w postaci zaświadczenia o zarobkach powoda (k. 36), listy płac pracowników za rok 2011 (k. 66-101, k. 128-167), mając jednak na uwadze, że zestawienie to dokumentuje jedynie wypłacane wynagrodzenie zasadnicze powoda, bez dodatków z tytułu przekroczenia norm czasu pracy oraz zakresu obowiązków powoda – k. 192. Sąd w swoich ustaleniach oparł się również na dowodzie z opinii biegłego z zakresu rachunkowości- B. K., którą to opinię uznał za w pełni wiarygodną, sporządzoną w sposób fachowy i rzetelny oraz dodatkowo potwierdzoną i wyjaśnioną w ustnej opinii uzupełniającej złożonej na rozprawie w dniu 22 września 2016 roku traktując opinię biegłego, jako wyczerpująco omawiającą zagadnienie przedstawione w tezie dowodowej na okoliczność, której dowód z opinii został dopuszczony. Sąd dał wiarę również dowodowi z dokumentu prywatnego w postaci kserokopii kalendarza powoda, zakresie ustalenia ilości wypracowanych przez powoda godzin nadliczbowych (k. 14-16), którego treść, co do okoliczności i ilość przepracowanych godzin potwierdzają również zeznania świadków, mając jednak na uwadze, nieścisłości między kserokopiami a oryginałem kalendarza złożonym do akt sprawy. Okoliczność, że powód wypełnił kalendarz jednorazowo (brak oznak zużycia kalendarza) nie zmienia oceny sądu z uwagi na zeznania świadków i zeznania powoda, którym sąd dał wiarę. Oryginał kalendarza, nosi ślady skreśleń i dopisków, których powstania powód nie był w stanie wyjaśnić, dlatego Sąd w swoich ustaleniach przyjął pierwotną wersję przedstawioną na kserokopkach złożonych do akt sprawy. Jednocześnie jednak z zeznań świadków, którzy byli zatrudnieni w tym samym serwisie przy ul. (...), że powód faktycznie pracował w nadgodzinach, ponadto świadkowie ci potwierdzają, że w sezonie pracowało się codziennie przez 12 godzin (od 8:00 do 20:00, a nawet dłużej do 22:00), oraz w każdą sobotę od 8:00 do 15:00, czyli przez 7 godzin. Taki czas pracy zgadza się z zapiskami z kserokopii kalendarza przedstawionego przez powoda, gdzie wskazuje on, iż pracował po 12 godzin dziennie (i 7 godzin w sobotę) od połowy marca 2011 roku (konkretnie od 14 marca) do 21 maja 2011 roku – sezon zaś z godzinami z ustaleniami poczynionymi przez Sąd w oparciu o zeznania innych pracowników trwał od marca do maja. Dalej powód w kserokopii kalendarza przedstawił, że pracował po 12 godzin dziennie również w okresie od 17 października 2011 roku do 17 grudnia 2011 roku – kolejny sezon zaś trwał od października do grudnia. Z wpisów wynika, że pracował po 10 godzin dziennie poza sezonem, co również znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadków.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania powoda H. M. (1), znajdują one, bowiem potwierdzenie w zeznaniach innych świadków. Sąd miał na uwadze, iż w kwestii narzucania przez współników pozwanej spółki planów sprzedażowych zeznania powoda są potwierdzane przez zeznania świadka R. T., który również pełnił funkcje kierownicze w punkcie pozwanej spółki, stąd też miał on wiedzę, co do kwestii narzucania planu na poszczególne punkty serwisowe. Ponadto świadek ten potwierdził, że powód, jako zastępca kierownika nie miał rzeczywistego wpływu na ilość przyjętych klientów, gdyż limity przyjmowania klientów były mu przekazywane przez A. K. („pracę organizował kierownik serwisu, czyli A. K.” i dalej „Takie były odgórne wymagania. Mieliśmy do zrobienia plany. Widziałem takie plany jak byłem kierownikiem”). Sam fakt istnienia planów sprzedażowych potwierdzają również zeznania współników pozwanej spółki R. P. (2) („M. P. przedstawiał plan budżetowy”) oraz M. P. („plan roczny był przedstawiany do wykonania przez dany serwis”). Zeznania świadka M. C. potwierdzają również, że w grafiku w sezonie przyjmowano 4 klientów na jedną godzinę („W sezonie bywało 4 klientów na godzinę”). W zakresie godzin pracy Sąd miał na uwadze, iż godziny 8:00 – 20:00 w tygodniu i 8:00 – 15:00 w soboty w sezonie są potwierdzane jako godziny pracy powoda przez świadków D. B., M. C. i R. T.. Świadców ci potwierdzają również, że praktyką było, iż w sezonie "pracowało się we wszystkie soboty". Jednocześnie świadek R. T. potwierdza, że w sezonie powód i kierownik nie pracowali na zmiany, tylko powód pracował przez cały dzień od otwarcia serwisu aż do jego zamknięcia, pracował on też we wszystkie soboty. Z zeznań świadka M. C. wynika również, że powód poza sezonem również pracował w nadgodzinach wtedy, gdy musiał zastąpić nieobecnego kierownika A. K.. Zeznania świadków D. B. i M. C. potwierdzają również, że było zatrudnionych zbyt mało osób, aby w sezonie była możliwość wyjścia po 8 godzinach pracy. Także zeznania powoda w zakresie, w jakim wskazuje on, że wykonywał również prace poza biurem pomagając mechanikom, znajdują potwierdzenie w zeznaniach pracowników serwisu przy ul. (...), jak chociażby świadka M. C., czy świadka R. T..

Sąd miał na uwadze, że z zeznań świadka D. B. wynika, że powód poza sezonem na zmianę opon mógł wykonać swoją pracę w normie czasu pracy, jednak świadek odnosi się jedynie do samej kwestii czynności związanych z liczbą klientów do obsługi, podczas gdy powód musiał również poza sezonem często pozostawać w pracy dłużej ze względu na konieczność zastępowania kierownika. Ponadto z zeznań świadka M. C. wynika, że w przypadku urlopu kierownika serwisu powód przebywał cały dzień w pracy. Z zeznań świadka D. B. wynika, że wynagrodzenie za nadgodziny było wypłacane w formie premii. W tym zakresie zeznania świadka nie zasługują jednak na wiarę, gdyż z pozostałego materiału wynika, że premia nie była związana z nadgodzinami, była ona jedynie uzależniona od wyników finansowych serwisu, co potwierdza w zeznaniach sam świadek, a także współnik pozwanej M. P.. Ponadto świadek D. B. w dalszych zeznaniach wskazuje, że sam nie rozumiał wyliczeń dotyczący premii. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania świadka D. B. za wiarygodne.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka M. C., są one, bowiem zgodne i spójne z pozostałym materiałem dowodowym uznanym przez Sąd za wiarygodny, w szczególności znajdują one potwierdzenie w zeznaniach świadka D. B., R. T., czy też w zeznaniach samego powoda. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, iż świadek M. C. zeznał, że o ilości przyjętych samochodów do serwisu decydował kierownik lub jego zastępca, czyli powód. Sąd zauważył jednak, że świadek nie wskazał kategorycznie, że to powód decydował o ilości tych samochodów, z pozostałego zaś materiału wynika, że ilość ta była odgórnie narzucona, co potwierdza, że w rzeczywistości decydował o niej kierownik A. K.. Ocena taka wynika z zeznań powoda, który wskazuje, że informacje, co do ilości klientów były przekazywane przez pana K. bądź przez pana P.. Ponadto Sąd zważył, że świadek miał świadomość tego, iż w serwisie były narzucone odgórnie plany sprzedażowe zakładające osiągnięcie określonego obrotu.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka R. T. w zakresie, w jakim świadek zeznał, że powód decydował o ilości przyjętych samochodów danego dnia, gdyż z zeznań powoda, które w tym zakresie zostały przez Sąd uznane za wiarygodne wynika, że powód mógł decydować jedynie o kolejności przyjmowanych klientów. Jednak sama ilość samochodów (4 samochody na jedną godzinę) była ustalana i narzucana odgórnie. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania świadka R. T. za wiarygodne. Sąd miał również na uwadze, iż świadek wskazał, że w sezonie serwis pracował od 8:00 do 21:00, a nawet 22:00, podczas gdy z pozostałego materiału dowodowego wynika, że serwis był w sezonie otwarty do godziny

20:00. Sąd miał jednak na uwadze, iż często trzeba było jeszcze zostać w pracy, aby posprzątać, albo przygotować towar do odbioru (zeznania powoda, R. T.).

Za niezwykle istotne sąd uznał zeznania świadka R. T. gdyż zajmował on stanowisko kierownika serwisu w pozwanej spółce. Świadek zeznał, że zakres obowiązków kierownika i jego zastępcy różnił się, Świadek zeznał, że pracę w serwisie organizował kierownik A. K., nie powód.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka P. R. w zakresie, w jakim wynika z nich, powód organizował pracę w serwisie i był odpowiedzialny za nawal pracy, bowiem z ustaleń Sądu wynika, że w rzeczywistości powodowi były narzucane zarówno plany sprzedażowe, jak i również ilość klientów, którzy mogli być przyjęci danego dnia.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka A. K. w zakresie, w jakim świadek twierdził, że powód pracował w nadgodzinach jedynie w sytuacji, gdy źle zorganizował sobie pracę, lub naprawiał swój własny samochód, gdyż z pozostałego materiału dowodowego wynika, że praca w nadgodzinach w sezonie była zasadą. Ponadto Sąd nie uznał za wiarygodne również zeznań świadka, że praca zawsze była zmianowa, gdyż z zeznań pozostałych pracowników serwisu wynika jednoznacznie, że w sezonie powód pracował cały czas od otwarcia serwisu do jego zamknięcia. Zeznania świadka A. K. są niezgodne z zeznaniami pozostałych pracowników serwisu przy ul. (...), stąd też nie zasługują one na wiarę.

Jeśli chodzi o zeznania współników pozwanej spółki R. P. (2) i M. P. Sąd nie dał wiary ich zeznaniom w zakresie, w jakim zeznają oni, że zastępca kierownika ustalał czas pracy, ewidencja czasu pracy została pozostawiona w gestii kierowników, że powód w zamian za pracę w soboty otrzymywał dzień wolny i miał swobodę w ich odbiorze, kwestii dowolności kierownika i zastępcy w zakresie ilości przyjmowanych zleceń i rozkładu pracy, oraz że ilość pracy w serwisie mogła zostać wykonana w zakresie 8 godzin pracy. W tym zakresie zeznania R. P. (2) i M. P. są sprzeczne z zeznaniami pozostałych świadków oraz materiałem dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie. W pozostałym zakresie Sąd dał wiarę zeznaniom R. P. (2) i M. P..

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia z pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z art. 151 § 1 KP praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Z kolei art. 151<sup>1</sup> § 1 KP wskazuje, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy; w wysokości 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż wyżej określone.

Z ustaleń Sądu wynika, że powód faktycznie pracował w godzinach nadliczbowych, zwłaszcza w sezonie wymiany opon, gdy pracownicy serwisu przy ul. (...) pracowali przez cały dzień – 12 godzin, oraz w każdą sobotę przez 7 godzin. Sąd oparł się w mierze ustaleń dotyczących godzin pracy powoda na jego zapiskach z kalendarza, mając na uwadze, iż pracodawca nie przedstawił żadnej listy obecności, która potwierdzałaby czas pracy powoda. W ocenie Sądu powód wykazał, zgodnie z art. 6 KC, iż w rzeczywistości pracował w godzinach wskazanych w kalendarzu, albowiem te godziny pracy znajdują potwierdzenie w dowodach z zeznań świadków, którzy zostali przesłuchani na rozprawie.

W toku postępowania pojawiła się kwestia, czy powód, jako pracownik zajmujący kierownicze stanowisko, nie miał prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie, bowiem z art. 151<sup>4</sup> § 1 KP pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku

z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z wyjątkiem pracy w niedziele i święta. Z ustaleń Sądu wynika, że powód został zatrudniony na stanowisku zastępcy kierownika serwisu przy ul. (...).

W ocenie Sądu powód nie był pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Odnośnie definicji takiego pracownika należy przytoczyć treść regulacji z art. 128 § 2 pkt 2 KP, zgodnie, z którym pod pojęciem pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy - należy rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych. Zatem osoba zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy powinna być uprawniona do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i pierwotny (wynikający z przepisów prawa, a nie czynności prawnych uprawnionych podmiotów) charakter tego uprawnienia (tak wyrok SN z dnia 3 kwietnia 2008 roku, sygn. akt II PK 288/07). 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 301/98).

Z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, że w rzeczywistości powód nie miał uprawnień do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, we wszystkich sprawach musiał się on konsultować z kierownikiem A. K., który podejmował decyzje w sprawie rozdziału pracowników na poszczególne zmiany. Decyzje w sprawach składanych przez mechaników wniosków urlopowych podejmował z kolei pracodawca, a nie powód. H. M. (1) nie decydował o organizacji czasu pracy w serwisie przy ul. (...), nie miał on swobody w ustaleniu maksymalnej ilości przyjmowanych klientów. Ponadto z góry narzucone było, że w ciągu godziny należy przyjąć 4 samochody do serwisu. Zadaniem powoda było jedynie informowanie pracowników, jakie naprawy mają wykonać oraz umawianie klientów zgodnie z grafikiem. Sąd miał na uwadze, iż powód nie miał samodzielności w zakresie ilości przyjmowanych klientów, decydował on jedynie o kolejności przyjęcia klientów. Z zeznań świadków będących pracownikami serwisu, w którym zastępcą kierownika był powód wynika, że powód zlecał im pracę i wydawał polecenia. W rzeczywistości jednak nie tyle chodziło tu o organizację pracy tychże pracowników ile jedynie o podział zadań (powód – „ja przenosiłem informacje odgórnie do mechaników”, „przekazywałem mechanikom listę klientów zapisanych”). Sąd miał na uwadze, że powód nie mógł samodzielnie określać godzin pracy mechaników, co potwierdził świadek R. T..

Powyższe wskazuje, że powód nie był osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Według Sądu powód nie może też być uznany za kierownika wyodrębnionej jednostki organizacyjnej. Nie sposób, bowiem uznać serwisu przy ul. (...) za autonomiczny punkt w ramach struktury pozwanej spółki. Autonomiczność ta powinna, bowiem się przejawiać w swobodzie organizacji pracy i zarządzania. Tymczasem z zeznań świadków i powoda wynika, że serwis przy ul (...) miał narzucane przez wspólników pozwanej spółki plany finansowe do wykonania. Narzucana była także ilość przyjmowanych klientów oraz godziny otwarcia i pracy serwisu. Ponadto Sąd miał na uwadze, że powód, jak to już wyżej wskazano, w rzeczywistości. Nie zajmował stanowiska stricte kierowniczego, nie zajmował się on, bowiem swobodnym organizowaniem pracy podległych mu mechaników. Powód jedynie komunikował mechanikom kolejne zlecenia i umawiał na określone godziny klientów serwisu, nie miał jednak możliwości ingerowania w plan finansowy. Nie sposób, więc uznać, aby pełnił on funkcję kierowniczą. Zdaniem sądu kierownik, który jednocześnie wykonuje pracę na równi z pracownikami serwisu nie może być uznawany za kierownika komórki organizacyjnej (wyrok SN z dnia 8 marca 2011 roku, sygn. akt II PK 221/10). Z ustalonego zaś przez Sąd stanu faktycznego wynika, że powód pomagał pracownikom serwisu przy ich pracach. Co prawda była to jedynie pomoc, a nie cykliczne wykonywanie czynności mechaników, jednak wskazuje to na pewną specyfikę stanowiska powoda.

Z powyższych względów Sąd uznał, iż do powoda nie znajdzie zastosowanie regulacja z art. 151<sup>4</sup> § 1 KP. Wobec tego za pracę w godzinach nadliczbowych powinien on zachować pełne prawo do wynagrodzenia oraz dodatku, zgodnie z art. 151<sup>1</sup> KP.

Na marginesie należy jeszcze wskazać, iż w ocenie Sądu gdyby nawet powód został uznany za pracownika zajmującego stanowisko kierownicze w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> § 1 KP, i tak powinien otrzymać od pracodawcy wynagrodzenie z pracę w godzinach nadliczbowych. Zasady, iż pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym nie ma prawa

do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie można rozumieć w taki sposób, który uprawniałby pracodawcę do stałego wyznaczania takiej osobie działań, które z konieczności zmuszałyby ją do stałej pracy w wymiarze znacznie przekraczającym normę 40-godzinnego tygodnia pracy.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na pogląd, zgodnie, z którym osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w nadgodzinach, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są one zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy (wyrok SN z dnia 5 marca 2014 roku, sygn. akt II PK 135/13). Niewątpliwie ustawodawcy przy wprowadzaniu normy z art. 151<sup>4</sup> § 1 KP chodziło jedynie o sporadyczne sytuacje, które wymagają czasem dłuższego pozostawania w pracy osoby zajmującej stanowisko kierownicze (patrz: wyrok SA w Łodzi z dnia 31 stycznia 2013 roku, sygn. akt II APa 37/12), nie chodziło zaś tutaj o stałe wykonywanie pracy w ponadnormatywnym wymiarze godzin.

Z ustaleń Sądu wynika, że powód musiał wykonywać stałą pracę w nadgodzinach. Nie wynikało to z jego złej organizacji pracy, lecz z ilości zadań do wykonania. Potwierdzają to zeznania świadka M. C., który zeznał, że było tyle pracy, że powód nie byłby w stanie wykonać jej w czasie 8 godzin z uwagi na plan narzucony przez pracodawcę odgórnie. To powodowało, że powód musiał pracować w nadgodzinach. W tej sytuacji powód powinien zachować prawo do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych ze względu na fakt, iż w jego przypadku praca w nadgodzinach w sezonie była zasadą, a nie wyjątkiem.

W kwestii wysokości przysługującego powodowi wynagrodzenia za pracę Sąd oparł się na sporządzonej opinii biegłego z zakresu rachunkowości w oparciu o kalendarz powoda, złożony do akt sprawy. Wyliczenia dokonane przez biegłą w znacznej mierze pokrywały się żądanymi przez powoda kwotami wynagrodzenia za wyjątkiem wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2011 roku, które zgodnie z przedmiotową opinią, przysługiwało powodowi w wysokości 799,74 zł, a nie jak żądał powód w wysokości 1214,42 zł. Sąd dokonując korekty w tym zakresie zasądził na rzecz powoda w punkcie pierwszym kwoty:

- 622,00 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2011 r do dnia zapłaty;
- 435,40 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2011 r do dnia zapłaty;
- 2.095,60 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2011 r do dnia zapłaty;
- 2.954,50 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2011 r do dnia zapłaty;
- 2.384,41 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2011 r do dnia zapłaty;
- 547,97 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2011 r do dnia zapłaty;
- 799,74 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2011 r do dnia zapłaty;
- 282,80 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2011 r do dnia zapłaty;
- 565,60 złotych (pięćset sześćdziesiąt pięć 60/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2011 r do dnia zapłaty;
- 1.821,63 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2011 r do dnia zapłaty;
- 2.736,80 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2011 r do dnia zapłaty;
- 2.058,59 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2012 r do dnia zapłaty;

Sąd oddalił powództwo powoda w punkcie drugim ponad kwotę zasądzoną w punkcie pierwszym. W kwestii odsetek Sąd orzekł na podstawie art. 481 §1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. uznając, że odsetki od dochodzonych przez powoda kwot należne są od dnia następnego po dniu, w którym dłużnik powinien spełnić świadczenie, w omawianym przypadku jest



to pierwszy dzień miesiąca następującego po miesiącu za przepracowanie, którego powód domagał się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do dnia zapłaty. Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w punkcie 1 i 2 wyroku.

W kwestii kosztów zastępstwa procesowego Sąd orzekł w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. oraz §12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 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. z 2013r. poz. 461 t.j.).

O rygorze natychmiastowej wykonalności, Sąd orzekł w punkcie czwartym wyroku na podstawie art. 477<sup>2</sup> §2 k.p.c.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd orzekł w punkcie piątym wyroku na podstawie art. 98 k.c. w zw. z art. 100 k.c. oraz art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Zgodnie z powołanymi przepisami, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony natomiast 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 z uwzględnieniem możliwości nałożenia przez Sąd na jedną stronę obowiązku zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania. Z tego tytułu sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu rejonowego dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie kwotę 865,25 zł tytułem opłaty od pozwu (5%), z którego obowiązku uiszczenia, powód był zwolniony ustawowo oraz kwotę 1.055.01 tytułem zwrotu kosztów procesu w postaci wydatków poniesionych w sprawie w związku z przeprowadzeniem dowodu z opinii biegłego.

(...)