

Sygn. akt III A Pa 42/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2013 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jacek Witkowski (spr.)
Sędziowie:	SSA Janina Cieślikowska SSA Jarosław Błaszczak
Protokolant:	Monika Horabik

po rozpoznaniu w dniu 10 stycznia 2013 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa B. R.

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

o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i odszkodowanie z tytułu dyskryminacji

na skutek apelacji B. R.

od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu

z dnia 27 sierpnia 2012 r. sygn. akt VII P 37/10

I. oddała apelację,

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2.025,- zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Powódka B. R. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Spółka z o.o. w B. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 147.731,- zł wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę, w tym: 80.181,- zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie całego zatrudnienia oraz 45.500,- zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za wykonywanie dodatkowych czynności od 1 lipca 2007 r. przez nadzorowanie i wykonywanie kalkulacji płac dla pracowników strony pozwanej oraz za nie przestrzeganie zasad równego traktowania pracowników w zakresie wynagradzania ze względu na płeć, a w przypadku uznania powyższych roszczeń ponownego przeliczenia należnego urlopu wypoczynkowego za okres od 18 lutego 2008 r. do 25 lutego 2008 r. w wysokości 3.930,- zł oraz od 2 maja 2008

r. do 30 maja 2008 r. w kwocie 18.120,- zł wraz z odsetkami oraz zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

Strona pozwana (...) Spółka z o.o. w B. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości, zarzucając, że jest ono nieuzasadnione oraz wniosła o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych w wysokości 6-krotnej stawki minimalnej.

Wyrokiem z dnia 27 sierpnia 2012 r., sygn. akt VII P 37/10, Sąd Okręgowy we Wrocławiu oddalił powództwo B. R. o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i odszkodowanie z tytułu dyskryminacji skierowane przeciwko (...) Spółce z o.o. w B. i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 2.700,- zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie Sąd wydał w oparciu o następująco ustalony stan faktyczny sprawy:

Powódka B. R. została zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 marca 2007 r. do 29 lutego 2008 r., a następnie od dnia 1 marca 2008 r. do 28 lutego 2009 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownik personalny.

Wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło początkowo 6.000,- zł brutto oraz dodatek funkcyjny 1.500,- zł brutto. Wysokość wynagrodzenia pracowników, w tym powódki, ustalano w oparciu o średnią rynkową, wykształcenie oraz oczekiwania kandydatów, o które pracodawca pytał podczas procesu rekrutacji. Wynagrodzenie powódki było adekwatne do jej oczekiwań przed rozpoczęciem pracy. Na dzień zatrudnienia powódki pięć osób zatrudnionych na stanowisku kierowniczym miało wynagrodzenie zasadnicze na tym samym poziomie co powódka, a biorąc pod uwagę ich wykształcenie i dodatkowe kwalifikacje za uzasadnione uznać należało przyznanie im dodatków w wyższej kwocie.

W chwili rozpoczęcia pracy przez powódkę w pozwanym Zakładzie było zatrudnionych około 20 osób.

Powódka została poinformowana o warunkach zatrudnienia na piśmie. W treści informacji wskazano, że "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 (art. 151⁴ § 1 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. 151¹ § 1 k.p., jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy (art. 151⁴ § 2 k.p.). Powódka w dniu 7 marca 2007 r. potwierdziła własnoręcznym podpisem, że zapoznała się z powyższymi uregulowaniami.

U strony pozwanej w okresie zatrudnienia powódki obowiązywał Regulamin Wynagradzania wprowadzony zarządzeniem Prezesa (...) Spółka z o.o. z dnia 29 marca 2007 r. Zgodnie z jego postanowieniami wynagrodzenie było tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Podstawowym elementem wynagrodzenia za pracę było wynagrodzenie zasadnicze.

Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach Dyrektora Departamentu oraz Kierownika przysługiwał dodatek funkcyjny w wysokości określonej w umowie o pracę. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach Dyrektora Departamentu, Kierownika albo na stanowiskach rangi Specjalisty mieli prawo do comiesięcznego dodatku kompetencyjnego w wysokości określonej w umowie o pracę.

Zgodnie z § 12 Regulaminu pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy, 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.

Zgodnie z tabelą klasyfikacji i płac wynagrodzenie zasadnicze brutto kierownika zakupów, kierownika IT, kierownika HR, kierownika d/s kontroli produkcji wynosiło od 5.000,- zł do 8.000,- zł.

Wszyscy kierownicy byli traktowani jednakowo, żaden nie otrzymywał wynagrodzenia z tytułu nadgodzin. Nie było różnic w wynagrodzeniu z uwagi na płeć.

W pozwanym zakładzie na kierowniczych stanowiskach było zatrudnionych, łącznie z powódką, osiem osób. Kierownik d/s planowania i finansów J. K. został zatrudniony w dniu 1 grudnia 2007 r. z wynagrodzeniem zasadniczym 6.500,- zł + dodatek kompetencyjny 4.000,- zł oraz dodatek funkcyjny 3.000,- zł. Po 1 kwietnia 2008 r. jego wynagrodzenie zasadnicze oraz kwoty dodatków nie uległy zmianie. Przed zatrudnieniem u strony pozwanej J. K. posiadał 4-letni staż pracy. Ukończył studia na kierunkach ekonomia i informatyka, studia doktoranckie na kierunku ekonomia oraz posiada prestiżowy certyfikat C. U. z języka angielskiego. Posiada dodatkowe kwalifikacje w zakresie S. S. G. B. (metoda zarządzania jakością, doskonalenie procesów biznesowych, uzyskanie wymiernej korzyści finansowej), L. M. (system zarządzania produkcją).

Kierownik zakupów G. M. został zatrudniony w dniu 1 lutego 2007 r. z wynagrodzeniem 9.000,- zł, nie posiadał dodatków finansowych. Przed zatrudnieniem u strony pozwanej pracował 4,5 roku, w tym 6 miesięcy na stanowisku zastępcy dyrektora. Ukończył handel zagraniczny, dwuletnie podyplomowe studia menadżerskie (...) oraz dwuletnie studia podyplomowe (...), posiada certyfikat (...) z języka angielskiego.

Kierownik controllingu T. L. został zatrudniony od 1 lutego 2008 r. z wynagrodzeniem zasadniczym 6.000,- zł, otrzymywał dodatek kompetencyjny 4.000,- zł, dodatek funkcyjny 3.000,- zł oraz samochodowy 1.200,- zł. Po dniu 1 kwietnia 2008 r. jego wynagrodzenie zasadnicze oraz wysokość dodatków nie uległa zmianie. T. L. przed zatrudnieniem u strony pozwanej posiadał 5-letni staż pracy, ukończył studia wyższe na kierunku rachunkowość i audyt, jest doktorem nauk ekonomicznych z rachunkowości zarządczej oraz posiada prestiżowy certyfikat C. U.. Posiada dodatkowe kwalifikacje w zakresie S. S. G. B..

Kierownik księgowości P. S. został zatrudniony 1 grudnia 2006 r. z wynagrodzeniem zasadniczym 10.000,- zł. Nie otrzymał żadnych dodatków finansowych. W grudniu 2007 r. otrzymał nagrodę w wysokości 9.600,- zł. Po 1 kwietnia 2008 r. jego wynagrodzenie zasadnicze wyniosło 8.500,- zł, dodatek funkcyjny 2.000,- zł oraz dodatek samochodowy 2.000,- zł. Łącznie jego wynagrodzenie wzrosło o 25%. Przed zatrudnieniem u strony pozwanej pracował 5,5 roku, ukończył studia na kierunku rachunkowość i audyt oraz studia podyplomowe w zakresie podatków.

Kierownik jakości W. W. został zatrudniony 11 lutego 2008 r. z wynagrodzeniem zasadniczym 8.000,- zł, nie otrzymał żadnych dodatków. Po 4 kwietnia 2008 r. jego wynagrodzenie nie uległo zmianie. Jego staż pracy przed zatrudnieniem w (...) Spółka z o.o. wynosił 3,5 roku. Z wykształcenia jest doktorem nauk chemicznych, posiada kwalifikacje z S. S. G. B., jest pełnomocnikiem Systemu (...).

Kierownik produkcji i inżynierii produkcji R. P. został zatrudniony 1 lutego 2007 r. z wynagrodzeniem zasadniczym 6.000,- zł, dodatek kompetencyjny 3.000,- zł, dodatek funkcyjny 3.000,- zł oraz dodatek samochodowy 2.000,- zł. W grudniu 2007 r. otrzymał nagrodę w wysokości 4.066,- zł. Jego wynagrodzenie zasadnicze po 1 kwietnia 2008 r. wynosiło 11.000,- zł, dodatek funkcyjny 2.000,- zł oraz dodatek samochodowy 2.000,- zł, zatem uzyskał 7% wzrost wynagrodzenia. Jego staż pracy przed zatrudnieniem u strony pozwanej wynosił 5,5 roku, w tym 1,5 roku na stanowisku dyrektora. Ukończył studia wyższe z automatyki i robotyki oraz studia podyplomowe na kierunku zarządzanie biznesem. Posiada kwalifikacje L. M. (system zarządzania produkcją), (...) (zarządzanie utrzymaniem ruchu w produkcji), Audytor Systemu(...), ukończył liczne szkolenia z zakresu wiedzy technicznej i zarządzania.

Kierownik informatyki T. K. został zatrudniony 29 stycznia 2007 r. z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 6.000,- zł, dodatek kompetencyjny 1.000,- zł, dodatek funkcyjny 3.000,- zł, dodatek samochodowy 2.000,- zł. W grudniu 2007 r. otrzymał nagrodę w wysokości 3.762,- zł. Po 1 kwietnia 2008 r. jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 8.750,- zł, dodatek funkcyjny 2.000,- zł oraz dodatek samochodowy 2.000,- zł, zatem uzyskał wzrost

6,25%. Przed zatrudnieniem u strony pozwanej pracował 14,5 roku, ukończył studia wyższe na kierunku inżynieria oprogramowania, jest doktorem nauk informatycznych, wykładowcą akademickim, ukończył liczne szkolenia z dziedziny informatyki.

W sierpniu 2007 r. przełożona powódki M. C. poinformowała swojego przełożonego A. N. o problemie z poziomem wynagrodzeń pracowników, które w niektórych przypadkach wraz z godzinami nadliczbowymi były wyższe lub zbliżone do wynagrodzeń kadry kierowniczej.

W dniu 7 sierpnia 2007 r. powódka zwróciła się do Dyrektora Departamentu d/s Administracyjnych i Personalnych M. C. z prośbą o przeanalizowanie jej wynagrodzenia w związku z koniecznością pracy w godzinach nadliczbowych wskazując, że jej pensja powinna być na takim poziomie, aby był w kalkulowany ryczałt za nadgodziny.

Od 1 kwietnia 2008 r. powódka otrzymała podwyżkę w wysokości 53%. Była to najwyższa podwyżka, a nadto otrzymała ją tylko czterech kierowników.

Jej wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 7.500,- zł brutto, dodatek funkcyjny 2.000,- zł brutto i dodatek samochodowy 2.000,- zł brutto. Łączne wynagrodzenie powódki w kwocie 11.500,- zł nie odbiegało rażąco od wynagrodzenia innych kierowników.

Powódce przysługiwało, tak jak innym kierownikom, również prawo do opieki medycznej do wysokości 200,- zł netto miesięcznie (od 1 marca 2008 r. 360,- zł brutto miesięcznie) oraz telefon służbowy.

Stanowisko powódki było stanowiskiem kierowniczym, samodzielny. Do jej obowiązków należało m.in. zarządzanie komórką personalną w Departamencie d/s Administracyjnych i Personalnych, poprzez ustalanie jasnych celów i zadań, zarządzanie skutecznego zarządzania personelem, zastępowanie Dyrektora d/s Administracyjnych i Personalnych, ustalanie struktury podległej sekcji, jej rewizja oraz organizowanie pracy, przygotowywanie i wdrażanie procedur, regulaminów, standardów, metod i narzędzi w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, zapewnienie, że wszystkie procedury są właściwe i przestrzegane, współpraca z władzami lokalnymi i instytucjami w zakresie administracji kadrowej i płacowej, codzienne zarządzanie i raportowanie kwestii personalnych, dokonywanie przelewów bankowych z wynagrodzeniem pracowników, zapewnienie zgodności pracy z obowiązującym prawem pracy i informowanie przełożonych o ewentualnych uchybieniach w tym zakresie. Powódka po raz pierwszy zapoznała się z zakresem obowiązków w dniu podpisania umowy o pracę - 31 stycznia 2007 r., tj. na miesiąc przed rozpoczęciem pracy.

W Dziale Personalnym pracowało oprócz powódki pięciu specjalistów podlegających jej bezpośrednio oraz okresowo przyjmowani byli praktykanci.

Powódka sama organizowała sobie pracę oraz podległym pracownikom.

W 2007 r. i 2008 r. Spółka była w fazie wysokiego rozwoju organizacyjnego, od lipca 2007 r. i marca 2008 r. prowadzono intensywną rekrutację nowych pracowników produkcji i w związku z tym pracy było bardzo dużo. Powódka była bardzo skrupulatna i wolała często sama wykonywać zadania niż delegować je na podległych pracowników. Powódka podobnie jak inni kierownicy zostawała w pracy dłużej, jeśli była taka potrzeba. Wyjątkowo pracowała w święta (15 sierpnia 2007 r.) i w niedzielę (1 lipca 2007 r.), ale wówczas otrzymała dzień wolny. Podwładni powódki nie mieli przekroczonych limitów nadgodzin, w związku z czym nie było przeszkód, aby delegować na nich zadania. W piątki o godz. 18.00 odbywało się cotygodniowe spotkanie kierowników i menadżerów, na którym omawiano najważniejsze kwestie. Były sytuacje, że powódka w trakcie pracy wysyłała prywatne maile.

Pod koniec marca 2008 r. u strony pozwanej powstały Związki Zawodowe, powódka nie negocjowała zatem ze Związkami Zawodowymi, gdyż w maju 2008 r. była w okresie wypowiedzenia oraz wykorzystała urlop wypoczynkowy. W chwili obecnej kierownik personalny spotyka się ze Związkami Zawodowymi praktycznie codziennie w sprawach bieżących. Są też comiesięczne spotkania oraz raz w roku prowadzone są negocjacje.

Regulamin pracy strony pozwanej przewidywał, iż praca w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest tylko na wyraźne, pisemne polecenie bezpośredniego przełożonego.

W razie niemożliwości udzielenia polecenia pracy w godzinach nadliczbowych na piśmie, Spółka potwierdza fakt polecenia na piśmie w terminie późniejszym.

U strony pozwanej obowiązywała procedura zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych, która obowiązywała wszystkich pracowników Spółki. Została stworzona w dziale administracyjno-personalnym i powódka uczestniczyła w jej tworzeniu. Zgodnie z punktem 5 praca w nadgodzinach jest dopuszczalna wyłącznie na podstawie pisemnego zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych wydanego przez bezpośredniego Kierownika i zaaprobowanego przez Dyrektora Departamentu. Formularz dotyczący pracy w godzinach nadliczbowych skonstruowany jest tak, że wpisuje się imię, nazwisko, datę, zakres zadań, które mają być wykonane w nadgodzinach oraz jest miejsce na podpis i akceptację przełożonego. Zlecenia były w formie papierowej, a następnie elektronicznej.

Powódka nigdy nie złożyła wniosku dotyczącego pracy w godzinach nadliczbowych.

Powódka nie prowadziła ewidencji własnego czasu pracy. U pozwanej od listopada 2007 r. obowiązywał system (...). Ewidencja przebywania na terenie zakładu pracy nie była równoznaczna z ewidencją czasu pracy. Zgodnie z ust. 5 pkt 2 zarządzenia Prezesa (...) Spółka z o.o. z dnia 27 sierpnia 2007 r. elektroniczny system rejestracji czasu pracy nie stanowi podstawy rozliczenia godzin nadliczbowych. Godziny nadliczbowe były uwzględniane i rozliczane tylko na podstawie pisemnego zlecenia pracy w nadgodzinach potwierdzonego przez Kierownika i Dyrektora odpowiedniego Departamentu. System (...)(elektroniczny rejestrator czasu pracy) stanowił odpowiednik listy obecności, jednak nie był to wykaz nadgodzin. Każdy z dyrektorów i kierowników departamentów posiadał karty do rejestracji wyjść i wejść, jednak nie zawsze korzystali z nich prawidłowo. W przypadku niewłaściwej sekwencji wejścia i wyjścia występowały niezgodności, których dyrektorzy i kierownicy nie musieli weryfikować, ale były one poprawiane ręcznie w celu zamknięcia miesiąca (gdy kierownik przyszedł później wpisywano godzinę 8.00 jako rozpoczęcie pracy, a gdy wyszedł wcześniej godz. 16.15. jako zakończenie pracy).

Godziny nadliczbowe były obliczane na podstawie porównania czasu pracy zarejestrowanego przez system (...) ze zleceniami pracy w godzinach nadliczbowych.

Nie wypłacano wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych bez złożenia stosownego wniosku, nawet jeśli system (...) wykazywał pozostawanie w pracy ponad wyznaczone normatywne godziny pracy.

W grudniu 2007 r. powódka otrzymała nagrodę w wysokości 6.975,- zł brutto, która miała zrekompensować wzmożoną pracę w czasie rozruchu firmy.

Nagrody w tym okresie otrzymało jeszcze trzech innych kierowników w kwotach: 9.600,- zł kierownik księgowości, w kwocie 4.066,- zł kierownik produkcji i w kwocie 3.762,- zł kierownik informatyki.

Powódka rozwiązała umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 maja 2008 r.

Po odejściu powódki HR managerem była M. P.. W chwili obecnej na stanowisku kierownika personalnego pracuje R. K. z wynagrodzeniem 7.750,- zł brutto, dodatek funkcyjny 2.000,- zł brutto. Średnio w ciągu miesiąca zostaje on około 10 razy dłużej w pracy, jednak maksymalnie do 18.30. Zasadą jest, że kończy pracę o czasie. Dział personalny ma do dyspozycji porównywalną ilość pracowników jak w okresie pracy powódki. Zdarza się, że pracują oni w godzinach nadliczbowych, ale tylko w czasie dużego natężenia pracy, tj. w okresie przygotowania wypłat. Nie ma problemów z wypłatą wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dla pracowników szeregowych, którzy posiadali zatwierdzone wnioski o nadgodziny.

Hipotetyczne wynagrodzenie powódki za godziny nadliczbowe za okres od marca 2007 r. do maja 2008 r. przy przyjęciu, że przepracowała 830 godzin nadliczbowych wyniosło 57.287,74 zł, w tym praca w godzinach nadliczbowych 37.665,24 zł, dobowe przekroczenie normy 18.452,82 zł, dodatek z tytułu przekroczenia normy średniotygodniowej.

Powódka obecnie jest zatrudniona w spółce (...) Spółka z o.o. w O. jako kierownik personalny z wynagrodzeniem 6.000,- zł brutto. Ma na utrzymaniu dziesięcioletniego syna.

Wobec tak ustalonego stanu faktycznego sprawy Sąd orzekł, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W uzasadnieniu wyroku Sąd wskazał, że kwestią sporną w sprawie było, czy powódce przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od marca 2007 r. do maja 2008 r. oraz czy była ona dyskryminowana w zakresie wynagrodzenia ze względu na płeć.

W pierwszej kolejności Sąd powołał regulacje zawarte w art. 80 k.p., 151 § 1 k.p. oraz 151¹ kp, które określają zasady wynagradzania pracownika za pracę w godzinach nadliczbowych.

Jednocześnie Sąd wyjaśnił, że bezspornym jest, że powódka była zatrudniona na stanowisku kierowniczym, tj. kierownika personalnego oraz, że zdarzało się, że na terenie zakładu pracy spędzała więcej czasu niż przewidziany w art. 129 § 1 k.p. normalny czas pracy. Jednocześnie Sąd wskazał, że odpowiadała ona za procesy pracownicze w Spółce, w tym kwestie związane z czasem pracy oraz procedurą nadgodzin. Miała dbać o przestrzeganie norm czasu pracy i informować przełożonych o ewentualnych nieprawidłowościach. Nadto uczestniczyła w tworzeniu procedur dotyczących rozliczania godzin nadliczbowych obowiązujących u strony pozwanej, była odpowiedzialna m.in. za przygotowanie dokumentów wewnętrznych oraz przestrzeganie prawa pracy.

Sąd podkreślił, że w dniu 7 marca 2007 r. powódka została poinformowana o warunkach zatrudnienia na piśmie. W treści informacji wskazano, że "pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy 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 (art. 151⁴ § 1 k.p.)", a "kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych, za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 k.p., jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy (art. 151⁴ § 2 k.p.). Powódka potwierdziła własnoręcznym podpisem, że zapoznała się z powyższymi uregulowaniami.

W początkowym okresie zatrudnienia powódki u strony pozwanej pracowało około 20 osób. Dopiero z biegiem czasu przybywało pracowników i tym samym zwiększeniu ulegały obowiązki powódki jako kierownika personalnego. Okres największego rozwoju organizacyjnego przypadł w połowie 2007 r. i w 2008 r., jednak zgodnie art. 151⁴ § 1 k.p. pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy 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 zastrzeżeniem § 2.

Powódka podobnie, jak inni kierownicy, zostawała w pracy dłużej jeśli była taka potrzeba. W piątki o godz. 18.00 odbywało się cotygodniowe spotkanie kierowników i menadżerów, na którym omawiano najważniejsze kwestie. Jednak dodatkowe obowiązki wynikały z zajmowanego przez powódkę stanowiska, czego powódka była świadoma rozpoczynając współpracę z pozwanym pracodawcą. Jedynie za pracę w nadgodzinach w niedzielę i święto przysługiwało prawo do wynagrodzenia i dodatku, jeśli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy. Powódka jeden raz pracowała w święto i jeden raz pracowała w niedzielę, za co otrzymała dni wolne.

Sąd podkreślił, że z ustaleń poczynionych w sprawie wynika, że powódka wolała sama wykonywać zadania niż delegować je na podległych pracowników, chociaż jej zadaniem było rozdzielanie obowiązków pomiędzy podległych jej pracowników. Wielokrotnie powtarzała czynności celem ich weryfikacji. Podwładni powódki nie mieli przekroczonych

limitów nadgodzin, w związku z czym nie było przeszkód, aby delegować na nich zadania. Pracodawca nigdy nie kwestionował prawa pracowników szeregowych do wynagrodzenia za nadgodziny i wypłacał je regularnie. Tym samym Sąd uznał, że powtarzające się pozostawanie przez powódkę na terenie zakładu pracy w wymiarze przekraczającym 40 godzin tygodniowo wynikało, zatem również ze sposobu wykonywania przez nią zadań.

Jednocześnie Sąd zauważył, że powódka nie otrzymała ani polecenia, ani zgody na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych. W tym miejscu wskazać trzeba, że ewidencja przebywania na terenie zakładu pracy nie była równoznaczna z ewidencją czasu pracy. Zgodnie z ust. 5 pkt 2 zarządzenia Prezesa (...) Spółka z o.o. z dnia 27 sierpnia 2007 r. elektroniczny system rejestracji czasu pracy nie stanowił podstawy rozliczenia godzin nadliczbowych. Godziny nadliczbowe były uwzględnione i rozliczone tylko na podstawie pisemnego zlecenia potwierdzonego przez Kierownika i Dyrektora odpowiedniego Departamentu. Elektroniczny rejestrator czasu pracy stanowił odpowiednik listy obecności, jednak nie był to wykaz nadgodzin. Powódka nie prowadziła ewidencji własnego czasu pracy. Dodatkowo nie wszyscy dyrektorzy czy kierownicy departamentów korzystali prawidłowo z kart do rejestracji wyjść i wejść. W przypadku niewłaściwej sekwencji wejścia i wyjścia występowały niezgodności, których dyrektorzy i kierownicy nie musieli weryfikować, ale były one poprawiane ręcznie w celu zamknięcia miesiąca (gdy kierownik przyszedł później wpisywano godzinę 8.00, a gdy wyszedł wcześniej godz. 16.15.). Oprócz tego, jak wynika z przedłożonych maili, powódka pisała prywatne maile ze służbowego komputera.

Sąd wskazał, że to na powódce spoczywał ciężar dowodu, iż praca którą wykonywała przekraczając podstawową normę czasu pracy jest spowodowana błędami organizacyjnymi pracodawcy. Powódka tego nie wykazała. Pracując na samodzielnym stanowisku sama organizowała pracę własną oraz podległych jej pracowników. W chwili obecnej kierownik personalny średnio w ciągu miesiąca zostaje około 10 razy dłużej w pracy, jednak maksymalnie do godz.18.30. Zasadą jest, że kończy pracę o czasie. Dział personalny ma do dyspozycji porównywalną ilość pracowników, jak w okresie pracy powódki. Zdarza się, że pracują oni w godzinach nadliczbowych, ale tylko w czasie dużego natężenia pracy, tj. w okresie przygotowania wypłat. Nie ma problemów z wypłatą wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dla pracowników szeregowych, którzy posiadali zatwierdzone wnioski o nadgodziny. Nowy kierownik lepiej organizuje pracę, oczekuje od pracowników wykonywania zleconych im zadań samodzielnie i na czas. Nadto w przeciwieństwie do powódki, spotyka się praktycznie codziennie w sprawach bieżących ze Związkami Zawodowymi, które powstały w marcu 2008 r. Są też comiesięczne spotkania oraz raz w roku prowadzone są negocjacje.

Sąd stwierdził, że godziny nadliczbowe były obliczane na podstawie porównania czasu pracy zarejestrowanego przez system (...) ze (zleceniami pracy w godzinach nadliczbowych. Nie wypłacano wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych bez złożenia stosownego wniosku, nawet jeśli system (...) wykazywał pozostawanie w pracy ponad wyznaczone godziny. Powyższe potwierdza regulamin pracy strony pozwanej, który w § 16 przewiduje, iż "Praca w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest tylko na wyraźne, pisemne polecenie bezpośredniego przełożonego w razie niemożliwości udzielenia polecenia pracy w godzinach nadliczbowych na piśmie, strona pozwana potwierdzała fakt polecenia na piśmie w terminie późniejszym". Nadto w zakładzie obowiązywała procedura zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych, która obowiązywała wszystkich pracowników spółki. Została stworzona w Dziale administracyjno-personalnym, którego dyrektorem była M. C.. Zgodnie z punktem 5 praca w nadgodzinach jest dopuszczalna wyłącznie na podstawie pisemnego zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych wydanego przez bezpośredniego Kierownika zaaprobowanego przez Dyrektora Departamentu. Formularz dotyczący pracy w godzinach nadliczbowych skonstruowany jest tak, że wpisuje się imię, nazwisko, datę, zakres zadań, które mają być wykonane w nadgodzinach oraz jest miejsce na podpis i akceptację przełożonego. Powódka nigdy nie złożyła wniosku dotyczącego pracy w godzinach nadliczbowych, zatem nigdy nie otrzymała zgody na pracę ponad normatywny czas pracy.

Powódka od początku zatrudnienia знаła swoje obowiązki oraz zasady obowiązujące w pozwanej spółce, zwłaszcza, że brała udział w tworzeniu procedur dotyczących nadgodzin.

Zgodnie z przepisem art. 113 k.p. niedopuszczalna jest jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Podstawy prawnej żądania powódki o zapłatę dodatkowego wynagrodzenia za pracę z powodu naruszenia przez pracodawcę wobec niej zasady równego traktowania pracowników pod względem wynagrodzenia, poszukiwać należy w treści art. 18^{3c} § 1 k.p., stanowiącym, iż pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Zgodnie z § 2 tego artykułu, wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. W myśl § 3, pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Natomiast art. 18^{3a} k.p. stanowi: „§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.”

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 (art. 18^{3a} § 2 k.p.).

Zgodnie z art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

W judykaturze przyjmuje się, iż dyskryminacja to kwalifikowane, niekorzystne traktowanie pracownika w zakresie jego praw i obowiązków w stosunku do innych pracowników, charakteryzujących się takimi samymi, istotnymi (relewantnymi) cechami (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10.09.1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 r. nr 12, poz. 360, wyrok Sądu Najwyższego z 08.12.2005 r., I PK 103/05, OSNAPiUS 2006 r. nr 21-22, poz. 321).

W oparciu o zgromadzony materiał dowodowy Sąd Okręgowy uznał, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w stosunku do powódki jako pracownika strony pozwanej w okresie objętym żądaniem w zakresie wynagradzania ze względu na płeć.

W szczególności Sąd wskazał, że wynagrodzenie jakie powódka otrzymywała u strony pozwanej było zgodne ze średnią rynkową otrzymywaną przez kierowników personalnych oraz mieściło się w widełkach (wskazanych w tabeli płac, tj. od 5.000,- zł do 8.000,- zł), a przede wszystkim było zgodne z jej żądaniami płacowymi wyrażonymi podczas procesu rekrutacji i zawierania umowy o pracę. Większość pozostałych kandydatów na stanowisko kierownika personalnego domagała się wyższego wynagrodzenia i między innymi z tego powodu powódka została wybrana na to stanowisko. Na dzień zatrudnienia powódki pięć osób na osiem zatrudnionych na stanowisku kierowniczym miało wynagrodzenie zasadnicze na tym samym poziomie co powódka, a biorąc pod uwagę ich wykształcenie i dodatkowe kwalifikacje za uzasadnione uznać należało przyznanie im dodatków w wyższej kwocie. Należy zauważyć, że powódka uzyskała od 1 kwietnia 2008 r. najwyższą podwyżkę wśród kierowników do łącznej kwoty 11.500,- zł, a w listopadzie 2007 r. jedną z najwyższych nagród w Spółce. Powódce przysługiwało również prawo do opieki medycznej do wysokości 200,- zł netto miesięcznie (od 1 marca 2008 r. r. 360,- zł brutto miesięcznie) oraz telefon służbowy. Zdaniem Sądu, było to docenienie powódki jako pracownika na kierowniczym stanowisku po roku dobrej pracy.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji. Powódka twierdzi, że przyczyną jej dyskryminacji była płeć, jednak prowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło tego. Brak jest dowodów do przyjęcia, że powódka była dyskryminowana na jakiegokolwiek płaszczyźnie w okresie zatrudnienia u strony pozwanej.

Natomiast jak wynika z ustaleń wykonywane przez powódkę zadania mieściły się w zakresie obowiązków, w tym również wskazywane przez powódkę nadzorowanie i wykonywanie kalkulacji płac dla pracowników strony pozwanej.

Sąd Okręgowy stwierdził, że powództwo w tym zakresie jest nieuzasadnione i z tego względu je oddalił.

Jednocześnie Sąd wskazał, że również nie zasługiwało na uwzględnienie żądanie powódki w zakresie ponownego przeliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, gdyż pracodawca dokonał prawidłowych wyliczeń co do jego wysokości w oparciu o przysługujące powódce wynagrodzenie.

Wobec tak poczynionych ustaleń Sąd Okręgowy oddalił powództwo w całości.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego w pkt. II sentencji wyroku Sąd oparł o przepis art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę jest zobowiązana zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony oraz § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

Apelację od wyroku wywiodła powódka zaskarżając wyrok w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, tj. co do kwoty 57.287,- zł, wraz z należnymi odsetkami ustawowymi za okres od marca 2007 r. do kwietnia 2008 r.

Wyrokowi skarżąca zarzuciła niewłaściwe zastosowanie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 151 § 1 pkt 2 k.p. i art. 151⁴ kp, naruszenie prawa procesowego, tj. art. 227 kpc i art. 233 kpc przez sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych w treści zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Wobec tak przedstawionych zarzutów skarżąca wniosła o uwzględnienie powództwa w zaskarżonej części, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu od ponownego rozpoznania, zasadzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania w I i II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje :

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji przeprowadził w sprawie należyte postępowanie dowodowe, z którego wyprowadził trafne wnioski, dokonał właściwej oceny materiału dowodowego nie naruszając dyspozycji art. 233 kpc, a w konsekwencji wydał wyrok zgodny z obowiązującymi przepisami prawa.

Sąd Apelacyjny wyraża pełną aprobatę dla ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Okręgowy, jak również w pełni akceptuje argumentację przedstawioną przez ten Sąd, w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i bez potrzeby ponownego cytowania przyjmuje ją za własną.

Na etapie postępowania apelacyjnego spór w sprawie sprowadzał się do ustalenia, czy powódka słusznie domaga się od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w B., wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w kwocie 57.287,- zł, wraz z ustawowymi odsetkami za okres od marca 2007 r. do kwietnia 2008 r.

Sąd Okręgowy ustalił, że w wymienionym okresie powódka zajmowała stanowisko Kierownika Personalnego. Było to stanowisko samodzielne - kierownicze, sprawowane w wyodrębnionej jednostce organizacyjnej, z możliwością wydawania poleceń, łączące się ściśle z zarządzaniem podległym powódce zespołem ludzkim. Powódka była odpowiedzialna za zarządzanie komórką personalną w departamencie d/s Administracyjnych i Personalnych, zastępowaniu Dyrektora d/s Administracyjnych i Personalnych, ustaleniu struktury podległej sekcji, jej rewizji oraz organizowaniu pracy, przygotowywaniu i wdrażaniu procedur, regulaminów, standardów, metod i narzędzi w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, zapewnieniu, że wszystkie procedury są właściwie przestrzegane, współpracy z władzami lokalnymi i instytucjami, codziennym zarządzaniu i raportowaniu kwestii personalnych, dokonywanie przelewów bankowych z wynagrodzeniem dla pracowników, raportowaniu o absencji pracowników, stanie zatrudnienia, fluktuacji, szkoleniach, czasie pracy oraz innych wskaźników dla zarządu, tworzeniu planu pracy dla pracowników bezpośrednio produkcyjnych, zgodnie z potrzebami produkcyjnymi, kontrola zasobów ludzkich, formułowanie i realizowanie planów dla projektów takich, jak wdrożenie komputerowego systemu informacji personalnej, proces rekrutacji, wewnętrzny system komunikacji, administrowanie komputerowym systemem informacji personalnej, zapewnienie terminowego i efektywnego systemu dla administracji personalnej i płacowej, bieżącej interpretacji przepisów prawa pracy i ubezpieczenia społecznego, zarządzanie Funduszem Świadczeń Socjalnych, negocjacjami ze związkami zawodowymi, organizowanie i zarządzanie usługami dla pracowników, przygotowanie i wprowadzanie procedury wdrożenia nowych pracowników, zarządzanie taszami i relacjami z uczelniami wyższymi, przygotowanie i wdrażanie systemu ocen pracowniczych oraz systemu motywacyjnego, identyfikowanie problemów personalnych oraz podejmowanie działań zapobiegawczych.

Z treści umowy o pracę, na podstawie której powódka świadczyła pracę, jak również z warunków pracy wynikało, że strony umowy (tj. powódka B. R. oraz pozwana (...) Sp. z o.o.) zgodnie przyjęły, że stanowisko Kierownika Personalnego, wiąże się z koniecznością dostosowania czasu pracy do zakresu obowiązków, co jest rekompensowane odpowiednim wynagrodzeniem.

Wynagrodzenie powódki wynosiło początkowo 6.000,- zł brutto płacy zasadniczej plus dodatek funkcyjny w kwocie 1.500,- zł, a od 1.04.2008 r. 7.500,- zł brutto, w tym dodatek funkcyjny w wysokości 2.000,- zł brutto. Dodatek funkcyjny przysługiwał powódce w całym okresie zatrudnienia. Ponadto powódka otrzymywała stały dodatek z tytułu korzystania z samochodu prywatnego w wysokości 2.000,- zł miesięcznie.

Z powyższych ustaleń, jak słusznie uznał Sąd I instancji, wynika wprost, że względem powódki zastosowanie znajduje przepis art.151⁴ § 1 kp, który stanowi, że 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 zastrzeżeniem § 2.

Wyjaśnić należy, że pojęcie kadry zarządzającej (art. 151⁴ k.p.) obejmuje nie tylko "pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy", czyli zarząd sensu stricto, ale także "kierowników (dyrektorów) wyodrębnionych komórek organizacyjnych", czyli pracowników podległych formalnie i organizacyjnie pierwszej z wymienionych grup (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 326/07, LEX nr 494026).

W toku postępowania, w sposób pewny zostało zatem wykazane, że powódka zajmowała stanowisko kierownicze w wyodrębnionej komórce organizacyjnej pozwanej spółki, należała ona do pracowników kadry zarządzającej i jak wynika, z zakresu jej obowiązków oraz z pozostałego zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności z zeznań świadków, pozwana spółka pozostawiała powódce znaczną swobodę w organizowaniu swego czasu pracy, jak również w przydzielaniu zadań podległym jej pracownikom. Powódka podlegała służbowo Dyrektorowi departamentu d/s Administracyjnych.

Powódka miała do swojej dyspozycji zespół 5 pracowników i 3 praktykantów i mogła powierzać im do wykonania poszczególne zadania. Jednakże z ustaleń poczynionych w sprawie wynika, że powódka często decydowała się sama

wykonywać zadania i nie zlecała ich podległym jej pracownikom, ponieważ nie miała przekonania, że wykonają oni pracę we właściwy sposób. Wprawdzie zdarzało się, że podlegli jej pracownicy pracowali w godzinach nadliczbowych, kiedy następowały okresowe natężenia pracy, jednakże pracownicy ci składali wnioski do przełożonej, o udzielenie zgody na pracę w godzinach nadliczbowych i wnioski te były akceptowane, a wynagrodzenie z tego tytułu było wypłacane.

Jak słusznie zauważył Sąd I instancji, wnioskodawczyni nigdy nie składała takiego wniosku, co pozwala na stwierdzenie, że miała wiedzę, iż nie należy się jej wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych z uwagi na status zajmowanego stanowiska.

Sąd Apelacyjny nie przeczy twierdzeniom powódki, że wraz z postępowaniem rozwoju firmy, zakres przydzielonych jej zadań mógł uniemożliwiać wykonanie wszystkich ciężących na niej obowiązków, w podstawowym czasie pracy, jednakże zważyć należy, że zgadzając się na zatrudnienie, na takim stanowisku, powódka miała świadomość, że firma będzie się rozwijać, a zatem jej praca będzie wymagała poświęcenia dodatkowego czasu pracy.

W związku ze zwiększeniem ilości obowiązków oraz koniecznością pracy ponad podstawowy wymiar czasu pracy powódka w kwietniu 2008 r. otrzymała podwyżkę, która była największą procentowo podwyżką wśród pracowników firmy, i zbliżyła znacznie wysokość wynagrodzenia powódki do pozostałych pracowników zatrudnionych na podobnym szczeblu.

Rację należy przyznać także Sądowi Okręgowemu w zakresie, w jakim podkreśla on, że powódka, w czasie ubiegania się o stanowisko Kierownika Personalnego, sama określiła wysokość oczekiwanego przez nią wynagrodzenia, i było ono adekwatne do jej oczekiwań.

Sąd Apelacyjny po zapoznaniu się z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, a w szczególności z dokumentacją ewidencjonującą czas pracy, z aktami osobowymi powódki, w szczególności treścią umowy o pracę oraz zakresem obowiązków, charakterystyką zajmowanego przez powódkę w spornym okresie stanowiska oraz zeznaniami świadków stwierdza, że niewątpliwym jest, że powódka pracowała dużo, że miała stosunkowo szeroki zakres zadań, jednakże praca ta i jej specyfika, wbrew twierdzeniom powódki, odpowiadają w pełnym zakresie, pracy na stanowisku kierowniczym, w rozumieniu art. 151⁴ § 1 kp.

Powódka w zamian za wykonywaną pracę miała zapewnione odpowiednie wynagrodzenie. Wynagrodzenie to w stosunku do realiów społeczno-gospodarczych, należy uznać za stosunkowo wysokie i uwzględniające w pełnym zakresie nakład pracy powódki. Powódka podejmując pracę na stanowisku Kierownika Personalnego, miała świadomość, jaki zakres obowiązków łączy się z tą funkcją, jak również znała obowiązujące na nim warunki zatrudnienia, w których w sposób wyraźny zostało zaznaczone, że kierownicy komórek nie będą mieli wypłacanego wynagrodzenia za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych, w razie wystąpienia takiej konieczności. Powódka wiedziała, że będzie musiała przeprowadzić rekrutację pracowników na bardzo szeroka skalę, co niewątpliwie musi się wiązać ze znacznym nakładem czasu pracy. Z tego też względu, mając do dyspozycji zespół 5 wykwalifikowanych pracowników oraz 3 praktykantów, powinna była rozdysponować pomiędzy nich część zadań, których nie musiała wykonywać samodzielnie. Natomiast z zeznań powódki wynika, że bardzo wiele zadań powódka wykonywała sama. Uznając, że podlegli jej pracownicy nie mają kwalifikacji do ich wykonania. Jednakże, zauważyć należy, że powódka nie przedstawiła przekonujących dowodów, z których wynikałoby, iż w istocie kwalifikacje podległych jej pracowników były niewystarczające.

Sąd Apelacyjny nie kwestionuje zatem faktu, że powódka świadczyła pracę i miała szeroki zakres obowiązków, jednakże zauważyć należy, że pozostawanie w pracy przez powódkę po godzinach, wynikało z niewłaściwego zarządzania powierzonym jej zespołem oraz wadliwej organizacji pracy. Powódka nie udokumentowała i w żaden sposób nie udowodniła, że zgłaszała kiedykolwiek problemy w zakresie niemożności wykonania powierzonych zadań. Jak już podkreślono powyżej, powódka brała na siebie znaczną ilość pracy, pozostając w przeświadczeniu, że podlegli

jej pracownicy nie wykonają tych zadań w sposób należyty, z tego też względu stwierdzić należy, że w pewnym zakresie sama przyczyniła się do wydłużenia własnego czasu pracy.

Zasadą jest, zgodnie z dyspozycją powołanego wyżej art. 151⁴ § 1 kp, że osoby zajmujące stanowiska kierownicze w razie konieczności, wykonują pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Wprawdzie od tej zasady istnieją wyjątki, jednakże w niniejszej sprawie brak jest podstaw do ich zastosowania. Powódka nie udowodniła bowiem, w sposób nie budzący wątpliwości, że konieczność świadczenia pracy, w ponad podstawowym wymiarze czasu pracy, był skutkiem nałożenia przez pracodawcę nadmiernej ilości obowiązków, których wykonanie w podstawowym wymiarze czasu pracy było niemożliwe. Stan sprawy pozwala na stwierdzenie, że pomimo iż powódka miała powierzony szeroki zakres zadań, na zajmowanym przez nią stanowisku, co łączyło się w koniecznością intensywnej pracy, to jednak przy dysponowaniu grupą 8 pracowników, możliwym było wykonanie powierzonych obowiązków, w podstawowym czasie pracy.

Powódka podchodziła w sposób ambitny do powierzonych jej zadań i chcąc wykonać je jak najlepiej, nakładała na siebie zbyt dużą ilość pracy, nie rozdysponowując jej pomiędzy kierowanym przez nią zespołem, co skutkowało tym, że powódka potrzebowała dodatkowego czasu na wykonanie powierzonych jej obowiązków, jednakże z tytułu wykonanej pracy otrzymała należne wynagrodzenie, które stwierdzić należy, było w pełni adekwatne do wysiłku, jaki włożyła w wykonanie pracy.

Taki system wynagradzania jest powszechnie stosowany w stosunku do osób, które zajmują kierownicze stanowiska w wyodrębnionych komórkach. Osoby te mają znaczną swobodę w zakresie organizowania własnego czasu pracy, ale zawsze muszą liczyć się z koniecznością pozostawania do dyspozycji pracodawcy. Rekompensatą za dyspozycyjność, jest atrakcyjny system wynagradzania i takie też warunki miała zapewnione powódka. Oprócz płacy zasadniczej, otrzymywała stosowny dodatek, jak również korzystała ze służbowego samochodu, miała też zapewniony atrakcyjny pakiet opieki medycznej. Powódka miała pełną świadomość, iż strona pozwana mając na uwadze przepis art. 151⁴ § 1 kp, nie przewiduje wypłaty wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych dla niej jako Kierownika Personalnego, takie też porozumienie zostało podpisane przez obie strony. Powódka w ocenianym okresie ani razu nie złożyła też wniosku o zapotrzebowanie na pracę w godzinach nadliczbowych, jak również nie zgłaszała pracodawcy, iż zakres powierzonych jej obowiązków uniemożliwia wywiązanie się z nich w podstawowym wymiarze czasu pracy.

Reasumując Sąd Apelacyjny po przeanalizowaniu, w sposób szczegółowy akt sprawy, jak również po dokonaniu szczegółowej oceny zeznań świadków słuchanych w sprawie, jak również z zeznań stron procesu, mając na względzie regulacje prawne odnoszące się do pracowników piastujących funkcje kierownicze, stwierdza, iż brak jest podstaw do uwzględnienia powództwa.

Wobec powyższego Sąd na mocy art. 385 kpc orzekł o oddaleniu apelacji.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o treść przepisu art. 98 kpc w zw. z § 6 pkt 6 i § 11 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 z późn zm.).