

Sygn. akt IV P 214/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 26 kwietnia 2017 roku**

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący **SSR Magdalena Piątkowska**

Protokolant: Katarzyna Zych

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 kwietnia 2017 roku w Ś.

sprawy z powództwa **M. I.**

przeciwko C. Diecezji (...)

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I powództwo oddala

II zasądza od M. I. na rzecz strony pozwanej C. Diecezji (...) kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

### UZASADNIENIE

Powód M. I. wystąpił przeciwko C. Diecezji (...) o zasądzenie na jego rzecz kwoty 14.800 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia (...) do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W uzasadnieniu zgłoszonego żądania powód wskazał, iż zatrudniony był na stanowisku kierownika ośrodka na pełny etat, 8 godzin na dobę, 40 na tydzień, jednak w rzeczywistości oprócz pracy świadczonej od poniedziałku do piątku w godzinach od 8 do 16 praca wykonywana była także w soboty, niedziele i dni ustawowo wolne od pracy. Ponadto powód zmuszany był do nocowania w ośrodku gdy byli tam goście i gdy ośrodek był pusty. Powód wykonywał oprócz tego prace remontowe i sprzątanie ośrodka.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, iż powód nigdy nie pracował w godzinach nadliczbowych, przełożony nie wydawał powodowi takich poleceń. Pracy w godzinach nadliczbowych nie wykazuje prowadzona ewidencja czasu pracy przedkładana przez powoda jako potwierdzenie własnego czasu pracy oraz czasu pracy podległych mu pracowników, którym to powód wyznaczał zadania i organizował pracę. Podniesiono ponadto zarzut przedawnienia co do części roszczeń.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód M. I. był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia (...) roku na stanowisku kierownika Ośrodka (...) w Z. na pełny etat za wynagrodzeniem 2.500 zł., a następnie na podstawie umowy na czas określony od 7 marca 2014 roku za wynagrodzeniem 2.800 zł.

Stosunek pracy ustał z dniem 30 lipca 2016 roku po wypowiedzeniu dokonany przez powoda.

Dowód: akta osobowe powoda ( w załączeniu)

Powód sam ustalał godziny swojej pracy, ustalał oraz koordynował pracę innych podległych mu pracowników. W tym zakresie pracodawca miał do niego zaufanie, a czas pracy powoda uwidaczniała przesyłana przez powoda comiesięczna ewidencja czasu pracy, z której wynikało, iż powód nie przekracza tygodniowej normy czasu pracy.

Praca kierownika ośrodka, który generalnie stoi pusty przyjmując jedynie grupy przyjezdnych, nie wymagała ciągłej obecności powoda w tygodniu ani w weekendy. Powód nie musiał pracować w tygodniu po 8 godzin, a jego obowiązki w niektóre weekendy ograniczały się do przywitania grupy, która pozostawała pod opieką własnego opiekuna, ewentualnie do przyjęcia wpłaty za pobyt. Gdy w trakcie roku przyjeżdżała większa grupa zatrudniano dodatkową kucharkę. Zdarzały się też grupy, którymi opiekował się Z. C.. W tygodniu powód zajmował się organizacją zadań dla podległych pracowników, dokonywał prac porządkowych i konserwatorskich, które wykonywał we współdziałaniu z podwładnym G. S.. Załatwiał również sprawy ośrodka poza jego siedzibą.

Powód był widywany w pracy przez swoich pracowników, którzy jednak nie przebywali z powodem w sposób ciągły.

W trakcie wakacji, kiedy do ośrodka przyjeżdżały kolonie i obowiązków było więcej zawierano z powodem dodatkowe umowy cywilnoprawne.

Dowód: zeznania świadka G. S. e-protokół k. 71

zeznania powoda( częściowo) e-protokół k. 71

zeznania pozwanego e-protokół k. 71

zeznania świadka G. S. e-protokół k. 66

zeznania świadka Z. C. e-protokół k. 66

zeznania świadka S. D. e-protokół k. 66

O dnia 10 grudnia 2012 roku u strony pozwanej obowiązuje regulamin pracy, z którego wynika, iż praca w godzinach nadliczbowych wynikać ma ze szczególnych potrzeb pracodawcy i może być wykonywana wyłącznie na pisemne polecenie przełożonego. Powód zgłaszał pracowników pracujących w nadgodzinach, za co otrzymywali oni dni wolne. Powód nie zgłaszał takich nadgodzin co do swojej osoby.

Dowód: regulamin pracy k. 21-39

zeznania świadka G. S. e-protokół k. 71

zeznania powoda( częściowo) e-protokół k. 71

zeznania pozwanego e-protokół k. 71

zeznania świadka Z. C. e-protokół k. 66

zeznania świadka S. D. e-protokół k. 66

listy obecności ( w załączeniu )

Powód nie zgłaszał pracodawcy swoich godzin nadliczbowych, a pracodawca nie polecał powodowi takiej pracy. Powód, którego do pewnego etapu strona pozwana obdarzała zaufaniem, miał sam organizować sobie czas pracy jako kierownik- osoba zarządzająca. Został o tym poinformowany także podczas zarejestrowanej przez siebie rozmowy z pozwanym. Nikt nie pilnował, czy powód jest na miejscu w ośrodku czy go nie ma, czy w weekendy tam przebywa,

czy studiuje, a jeśli przebywa, to czy w ramach obowiązków służbowych, czy np. w celu zajęcia się zwierzętami nie należącymi do strony pozwanej.

Dowód: zeznania pozwanego e-protokół k. 71

rozmowa zarejestrowana na płycie Cd k.74

zeznania świadka Z. C. e-protokół k. 66

zeznania świadka S. D. e-protokół k. 66

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków D. S., Z. C. i S. D. oraz pozwanego R. K., a także częściowo powoda, jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy. Co do zeznań G. S. (3), B. O. i G. S. zasługują one na wiarę, co nie znaczy, że nie potwierdzają pracę powoda w godzinach nadliczbowych.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda oraz łączących strony umów stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Sąd zważył co następuje:

W ocenie Sądu powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Pozwany podnosił, że powód miał nienormowany czas pracy (zadaniowy), a z racji zajmowanego stanowiska dotyczy go regulacja z art. 151<sup>4</sup> §1 kp.

Zgodnie z tym artykułem 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.

Natomiast § 2. powyżej cytowanego przepisu 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<sup>1</sup> § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Powód twierdził, że w okresie od 6 marca 2013 roku do 11 czerwca 2016 roku przepracował 1184 godziny nadliczbowe, za które pozwany nie wypłacił mu wynagrodzenia. Ponadto zmuszany był do nocowania w ośrodku podczas pobytu gości w soboty i niedziele, jak również w celu pilnowania ośrodka, gdy ten był pusty. Na poparcie swoich twierdzeń powód przedłożył sporządzoną przez siebie ewidencję czasu pracy.

Sąd uznał za niewiarygodne jego zeznania w zakresie godzin wykonywania przez niego pracy i rozliczania czasu pracy, ponieważ nie znajdują one żadnego potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym, a w wielu miejscach są z nim sprzeczne. W szczególności przedłożona przez pozwanego ewidencja czasu pracy M. I. nie potwierdziła sporządzonej przez niego ewidencji czasu jego pracy. Ponadto żaden z przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków nie potwierdził w sposób nie budzący wątpliwości, aby powód stale w sposób wynikający z organizacji pracy narzuconej mu przez pracodawcę wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, a nawet w normatywnym czasie pracy.

Sąd nie mógł się oprzeć na sporządzonym przez powoda w zeszycie zestawieniu godzin nadliczbowych, bowiem są one niekonkretne, niekompletne, nieprzekonujące i przez to niewiarygodne. Zawarte są w nich wewnętrzne sprzeczności,

które nie pozwalają na oparcie się na całokształcie tych zapisków jako wiarygodnym materiale dowodowym. Zestawienie to nie wskazuje konkretnych dni i godzin pracy „od-do”, tylko zbiorczo przedstawia nadgodziny w dniach bądź kilkudniowych okresach. Nie pozwala to na zweryfikowanie prawdziwości tego zestawienia, bowiem skoro podano tylko godziny zbiorczo z dnia bądź danego okresu, to pozwala to na dowolne manipulowanie danymi w zależności od tego czy pojawią się jakieś wątpliwości. Ponadto wskazać należy, że zapiski te są sprzeczne z listami obecności przedstawionymi przez pozwanego, gdyż w swoim zestawieniu powód wykazał, że w dniu 15 sierpnia 2015 roku wykonywał pracę w liczbie 8 godzin, natomiast z ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pozwanego wynika, że dzień ten był dniem świątecznym i żaden z pracowników w tym dniu nie potwierdził swojej obecności w pracy. Podobna sytuacja miała miejsce w np. dniach 16 czerwca 2013 roku, 13 października 2013 roku, 7 grudnia 2014 roku, 9 listopada 2014 roku. Ponadto zestawienie sporządzone przez powoda jest w wielu miejscach pokreślone i poprawione, co dodatkowo podważa jego wiarygodność.

Wątpliwą moc dowodową ma również przedstawiona przez powoda płyta CD z nagraniem rozmowy pomiędzy powodem a pozwanym w dniu 28 sierpnia 2015 roku, z której w żaden sposób nie wynika, aby powód dostał jasne polecenie od pracodawcy pracy w godzinach nadliczbowych. Z zapisu, na którym słychać również rozmowy pozostałych pracowników pozwanego jasno wynika, że kierownicy poszczególnych ośrodków rekolekcyjno – wypoczynkowych mają nienormowany czas pracy. Ponadto pozwany wyraźnie stwierdził, że jeśli pojawi się sytuacja dotycząca zwiększonego wymiaru zadań, powód ma obowiązek zgłoszenia tego faktu wcześniej.

Na rozprawie pozwany potwierdził, że powód miał nienormowany czas pracy i nigdy wcześniej nie zgłaszał faktu pracy w godzinach nadliczbowych w takim wymiarze, który wynika z przedstawionych przez niego wyliczeń. Z zeznań pozwanego wynika również, że zdarzało się, że powód odbierał dzień wolny, za obecność w pracy w weekendy w czasie pobytu gości, jak również dostawał z tego tytułu wynagrodzenie w ramach umów zlecenia, co zresztą powód sam potwierdził w swoich zeznaniach. Ponadto z relacji pozwanego wynika, że w niektóre weekendy powód jeździł na uczelnię, nie informując o tym pozwanego. Relacji pozwanego nie sposób odmówić wiary, gdyż jest ona jasna, konkretna, spójna i zgodna z rzeczywistym stanem rzeczy.

Zasadnicze znaczenia dla oceny roszczeń powoda ma przepis art. 151<sup>4</sup> §1 kp, zgodnie z którym 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.

Między stronami bezsporne było, iż powód pracował na stanowisku kierownika ośrodka, przy czym miejscem wykonywania pracy był Ośrodek (...) w Z.. Natomiast zgodnie z § 19 regulaminu pracy C. (...) (...) czas pracy pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych C.(...) (...) jest określony wymiarem ich zadań, przy czym zadania dla poszczególnych pracowników ustalają kierownicy jednostek organizacyjnych w taki sposób, aby pracownicy mogli je wykonać w ramach norm czasu pracy.

Zatem zadaniem powoda miała być organizacja pracy innych, zarządzanie pracownikami i nadzór nad pracownikami. Są to zatem typowe czynności z zakresu, którego dotyczy cytowany wyżej przepis.

Wskazać należy, iż w praktyce praca powoda polegała przeważnie na czynnościach nadzorczych, nie był rozliczany za wykonywanie konkretnych prac, a z zadania kierowania, nadzoru nad pozostałymi. Specyfika pracy powoda, z uwagi na pracę głównie wykonywaną poza siedzibą pracodawcy, w rozległym terenie, po którym powód się przemieszczał polegała także na tym, iż jego praca nie była w żaden sposób nadzorowana bezpośrednio, była wykonywana z dużą dozą samodzielności i pozwany nie miał znaczącego wpływu ani na efektywność pracy, ani organizację pracy powoda, ani na rodzaj czynności podejmowanych przez powoda w danym momencie.

Nie był też powód rozliczany z czasu pracy, a raczej swobodnie dysponował nim w ciągu dnia pracy samodzielnie decydując, jakie czynności, w jakim miejscu będzie wykonywał. Swobodnie, choćby z uwagi na przyznany samochód służbowy, przemieszczał się po terenie diecezji, jak i nie był w ciągu godzin pracy kontrolowany. Powyższe okoliczności

świadczą o tym, że powód faktycznie miał zadaniowy czas pracy, nie był z niego rozliczany, i jego stanowisko nie tylko formalnie z uwagi określenie stanowiska jako kierowniczego, ale i faktycznie było zaliczone do tych wymienionych w art. 151 4 §1 kp, którego regulacja jednoznacznie rozstrzyga, iż powód był zobowiązany wykonywać, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Co do zarzutu przedawnienia nie został on doprecyzowany przez stronę pozwaną. W razie sprecyzowania okresu, jakiego dotyczy zarzut ten zasługiwałby na uwzględnienie, jeśli dotyczyć miałby okresu należności sprzed 27.10.2013 roku.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w punkcie I wyroku.

O kosztach procesu (pkt II wyroku) rozstrzygnięto na podstawie przepisu art. 98§1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Nie są to koszty sądowe, od ponoszenia których powód był ustawowo zwolniony, a koszty należne stronie wobec konieczności wydatkowania na proces, który w konsekwencji wygrała. Wysokość tych kosztów ustalono na podstawie par. 2 pkt 5 w zw z 9 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. roku w sprawie opłat za czynności adwokackie ( DZ U z 2015r. , poz. 1800)