

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 marca 2020 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

**Przewodniczący: Sędzia Anna Garncarz**

**Protokolant: Katarzyna Kunik**

**po rozpoznaniu w dniu 25 lutego 2020 r. we Wrocławiu na rozprawie sprawy**

**z powództwa A. O.**

**przeciwko (...) S.A. w W.**

**o wynagrodzenie**

**Izasądza na rzecz powódki A. O. od strony pozwanej (...) S.A. w W. kwotę 42.015,51 (czterdzieści dwa tysiące piętnaście złotych 51/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od następujących kwot:**

**- 2400,90 zł od dnia 11.09.2015 r. do dnia zapłaty**

**- 3695,96 zł od dnia 11.10.2015 r. do dnia zapłaty**

**- 3437,88 zł od dnia 11.11.2015 r. do dnia zapłaty**

**- 3114,40 zł od dnia 11.12.2015 r. do dnia zapłaty**

**- 2506,16 zł od dnia 11.01.2016 r. do dnia zapłaty**

**oraz wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od następujących kwot:**

**- 3489,43 zł od dnia 11.02.2016 r. do dnia zapłaty**

**- 1478,57 zł od dnia 11.03.2016 r. do dnia zapłaty**

**- 2664,87 zł od dnia 11.04.2016 r. do dnia zapłaty**

**- 1669,50 zł od dnia 11.05.2016 r. do dnia zapłaty**

**- 2151,21 zł od dnia 11.06.2016 r. do dnia zapłaty**

**- 1828,04 zł od dnia 11.07.2016 r. do dnia zapłaty**

**- 2083,22 zł od dnia 11.08.2016 r. do dnia zapłaty**

**- 1633,74 zł od dnia 11.09.2016 r. do dnia zapłaty**

**- 1140,53 zł od dnia 11.10.2016 r. do dnia zapłaty**

- 1486,93 zł od dnia 11.11.2016 r. do dnia zapłaty
- 1643,46 zł od dnia 11.12.2016 r. do dnia zapłaty
- 1150,02 zł od dnia 11.01.2017 r. do dnia zapłaty
- 809,17 zł od dnia 11.02.2017 r. do dnia zapłaty
- 1307,38 zł od dnia 11.03.2017 r. do dnia zapłaty
- 883,03 zł od dnia 11.04.2017 r. do dnia zapłaty
- 749,52 zł od dnia 11.05.2017 r. do dnia zapłaty
- 691,60 zł od dnia 11.06.2017 r. do dnia zapłaty

**II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania,**

**III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 3.639,94 zł tytułem zwrotu kosztów procesu poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa,**

**IV. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.300 zł brutto.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z 21 lipca 2017 r. (data stempla pocztowego k. 2) powódka A. O. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W. kwoty 40.285,17 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od następujących kwot:

- 2.165,25 zł od 11 września 2015 r. do dnia zapłaty,
- 3.627,27 zł od 11 października 2015 r. do dnia zapłaty,
- 3.540,00 zł od 11 listopada 2015 r. do dnia zapłaty,
- 2.957,25 zł od 11 grudnia 2015 r. do dnia zapłaty,
- 2.291,43 zł od 11 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,

oraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od następujących kwot:

- 2.711,84 zł od 11 lutego 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.234,29 zł od 11 marca 2016 r. do dnia zapłaty,
- 2.596,36 zł od 11 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.715,71 zł od 11 maja 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.965,00 zł od 11 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.764,55 zł od 11 lipca 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.623,57 zł od 11 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty,

- 1.539,55 zł od 11 września 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.017,95 zł od 11 października 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.430,00 zł od 11 listopada 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.404,75 zł od 11 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.066,43 zł od 11 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty,
- 1.111,61 zł od 11 lutego 2017 r. do dnia zapłaty,
- 1.167,19 zł od 11 marca 2017 r. do dnia zapłaty,
- 1.014,95 zł od 11 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty,
- 1.228,62 zł od 11 maja 2017 r. do dnia zapłaty,
- 1.111,61 zł od 11 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty

tytułem wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od sierpnia 2015 r. do maja 2017 r., a także zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając swoje żądania, powódka podniosła, że była zatrudniona u strony pozwanej od 3 sierpnia 2015 r. Z dniem 1 września 2015 r. została poinformowana, że pracownicy administracyjno-biurowi od poniedziałku do piątku rozpoczynają pracę między godz. 8:00-9:00, a kończą od poniedziałku do czwartku po 8,5 godz., a w piątek po 6 godz. pracy. Początkowo była zatrudniona na stanowisku specjalisty, a od 1 października 2016 r. kierownika ds. kontroli. W okresie spornym poza pracą w ustalonych z pracodawcą godzinach, świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych. Powódka wskazała, iż pomimo nazwy stanowiska, nie była kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej, a tym samym nie była zobowiązana do wykonywania pracy w godzinach pracy bez prawa do wynagrodzenia (k. 2-8).

Odpowiadając na pozew, strona pozwana wniosła o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że powódka była zatrudniona w zadaniowym czasie pracy, tym samym nie prowadzono w stosunku do niej ewidencji czasu pracy. Przedstawiony przez nią rejestr przejazdów sporządzany przez system (...) jest jedynie rejestrem godzin wejść i wyjść na teren zakładu pracy, który nie pokrywa się z rzeczywistym czasem jej pracy. Z uwagi na system pracy, powódka samodzielnie decydowała o tym, w jaki sposób zorganizuje wykonywanie powierzonych jej obowiązków pracowniczych, które były ukształtowane w taki sposób, że ich wykonania było możliwe w normalnym czasie pracy. Nawet więc jeżeli wykonywała pracę dłużej, to wynikało to z jej własnych ambicji lub braku umiejętności właściwego delegowania zadań na podległych jej pracowników. Ponadto wielokrotnie zdarzało się, że popełniała błędy, które następnie musiała korygować. Usuwanie następstw wadliwie wykonanej pracy nie należy do czasu pracy pracownika. Strona pozwana wskazała, że powódka nigdy nie uzyskała zgody pracodawcy aby świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych. Natomiast od 1 października 2016 r. objęła stanowisko kierownicze wyodrębnionej komórki, tym samym za pracę poza normalnymi godzinami pracy nie przysługiwało jej wynagrodzenie (k. 117-130).

Pismem z 21 maja 2018 r. pełnomocnik powódki sprecyzował żądanie pozwu, korygując roszczenie obejmujące okres od stycznia do maja 2017 r., wnosząc o zasądzenie od strony pozwanej tytułem wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od sierpnia 2015 r. do maja 2017 r., łącznej kwoty 38.576,71 zł (k. 274-275).

Na rozprawie w dniu 21 maja 2018 r. pełnomocnik powódki oświadczył, iż cofa żądanie pozwu ponad kwotę 38.576,71 zł. Pełnomocnik strony pozwanej wyraził zgodę na ograniczenie pozwu.

Pismem z 16 grudnia 2019 r. powódka rozszerzyła żądanie pozwu do kwoty 42.015,51 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od następujących kwot:

- 2.400,90 zł od 11 września 2015 r. do dnia zapłaty,
- 3.695,96 zł od 11 października 2015 r. do dnia zapłaty,
- 3.437,88 zł od 11 listopada 2015 r. do dnia zapłaty,
- 3.114,40 zł od 11 grudnia 2015 r. do dnia zapłaty,
- 2.506,16 zł od 11 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,

oraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od następujących kwot:

- 3.489,43 zł od 11 lutego 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.478,57 zł od 11 marca 2016 r. do dnia zapłaty,
- 2.664,87 zł od 11 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.669,50 zł od 11 maja 2016 r. do dnia zapłaty,
- 2.151,21 zł od 11 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.828,04 zł od 11 lipca 2016 r. do dnia zapłaty,
- 2.083,22 zł od 11 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.633,74 zł od 11 września 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.140,53 zł od 11 października 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.486,93 zł od 11 listopada 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.643,46 zł od 11 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.150,02 zł od 11 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty,
- 809,17 zł od 11 lutego 2017 r. do dnia zapłaty,
- 1.307,38 zł od 11 marca 2017 r. do dnia zapłaty,
- 883,03 zł od 11 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty,
- 749,52 zł od 11 maja 2017 r. do dnia zapłaty,
- 691,60 zł od 11 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty (k. 373-374).

Pismem z 7 stycznia 2020 r. pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie powództwa w całości, również w zakresie rozszerzonego powództwa (k. 338-3391).

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.**

Powódka A. O. w okresie od 3 sierpnia 2015 r. do 30 czerwca 2017 r. była zatrudniona u strony pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W., na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku specjalisty ds. kontrolingu (do 30 września 2016 r.), a następnie na stanowisku kierownika ds. kontrolingu.

**Dowód:**

- Okoliczności bezsporne.

Zgodnie z umowami o pracę na okres próbny z 3 sierpnia 2015 r. i na czas nieokreślony z 3 listopada 2015 r., powódka została zatrudniona w zadaniowym wymiarze czasu pracy (§ 1 pkt 1, § 2 pkt 2 umów).

Wynagrodzenie miało być płatne nie później niż do 10 dnia każdego kolejnego miesiąca (§ 5 pkt 2 umów).

**Dowód:**

- Okoliczności bezsporne.

W celu lepszej organizacji pracy i dostępności wszystkich pracowników administracyjno-biurowych w określonych godzinach pracy z dniem 1 września 2015 r. strona pozwana ustaliła następujący rozkład czasu pracy:

- Czas rozpoczęcia pracy od poniedziałku do piątku między godz. 8:00-9:00,

- Czas zakończenia pracy od poniedziałku do czwartku po 8,5 godzinach pracy, tj. między godz. 16:30 a 17:30.

- Czas zakończenia pracy w piątek po 6 godzinach pracy tj. między 14:00-15:00.

**Dowód:**

- Okoliczności bezsporne.

Zgodnie z porozumieniem zmieniającym z 23 września 2016 r., od 1 października 2016 r. powódka została zatrudniona na stanowisku kierownika ds. kontrolingu według systemu czasu pracy zgodnie z Regulaminem Pracy.

**Dowód:**

- Kserokopia porozumienia zmieniającego – karta 52.

Zgodnie z regulaminem pracy, czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Oznacza to, że pracownik powinien pozostać na stanowisku pracy od regulaminowej godziny rozpoczęcia pracy do regulaminowej godziny jej zakończenia. Czas pracy winien być w pełni wykorzystany na pracę zawodową. Do czasu pracy wlicza się także:

a. 20-minutową przerwę w ciągu zmiany, przeznaczoną na spożycie posiłku,

b. 5-minutową przerwę, po każdej godzinie nieprzerwanej pracy przy obsłudze monitora ekranowego, jeżeli pracodawca nie zapewni w tym czasie innego rodzaju pracy (§ 4.I. regulaminu)

U strony pozwanej obowiązywały między innymi następujące systemy czasu pracy:

- w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych lub biurowych nie związanych bezpośrednio z produkcją – praca w wymiarze 8 godz. na dobę i przeciętnie 40 godz. na tydzień w przeciętnie 5-cio dniowym tygodniu pracy, przy czym ze względów wynikających z organizacji pracy, pracownicy ci wykonują pracę w systemie równoważnego czasu pracy. W razie przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy będzie on równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w okresie rozliczeniowym wynoszącym 1 miesiąc. Ustalenia takie nastąpią w uzgodnieniu z bezpośrednim przełożonym. Czas rozpoczynania pracy dla tych pracowników ustala się między godz.

6:00-9:00 po uzgodnieniu z bezpośrednim przełożonym, a czas zakończenia pracy po przepracowaniu wymaganego w danym dniu wymiaru czasu pracy.

- pracę w zadaniowym systemem czasu pracy stosowanym np. w organizacji pracy pracowników sprzedaży z uwzględnieniem ww. wymogów:

a. okres rozliczeniowy dla pracujących w zadaniowym systemie czasu pracy wynosi 3 miesiące,

b. wymiar zadań jest ustalany w taki sposób, aby pracownik przy dochowaniu zwykłej staranności w danych okolicznościach staranności i sumienności, mógł wykonywać swoje obowiązki w ramach podstawowych norm czasu pracy, o których mowa w art. 129 k.p.,

c. dodatkowa czynność poza stałym wymiarem zadań, która może być uznana za pracę w godzinach nadliczbowych, w rozumieniu kodeksu pracy, nie może być podjęta bez zgody pracodawcy. Zachowanie odmienne stanowi przekroczenie uprawnień pracowniczych i może stanowić podstawę do zastosowania wobec pracownika kary porządkowej lub rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem (§ 4.II.pkt 3 i 4 regulaminu).

Dopuszczalny limit godzin nadliczbowych nie mógł przekroczyć 400 godzin w roku kalendarzowym (§ 4.V. regulaminu).

Czas przybycia do zakładu pracy oraz opuszczenie zakładu pracy, pracownik potwierdza poprzez identyfikację karty magnetycznej w systemie (...) ( (...)) lub na liście obecności u kierownika działu/obszaru albo w inny ustalony przez pracodawcę sposób (§ 5.I.pkt 2 regulaminu).

Przebywanie pracownika na terenie zakładu pracy po godzinach pracy wymaga zgody bezpośredniego przełożonego (§ 5.I.pkt 4 regulaminu).

Obowiązki, o którym mowa w pkt 4 nie podlegają kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych – do wykonania zadania zgodnie z ich zakresem obowiązków (§ 5.I.pkt 5b regulaminu).

**Dowód:**

- Kserokopia regulaminu pracy – karta 28-37.

W połowie grudnia 2015 r. strona pozwana poinformowała pracowników, iż dołoży wszelkich starań, aby nieprzerwanie minimalizować ilość godzin nadliczbowych. Miały być one akceptowane tylko w wyjątkowych przypadkach lub gdy potrzeby operacyjne i organizacyjne będą tego wymagały. W miarę możliwości miały być one kompensowane czasem wolnym, a wypłata za nadgodziny będzie dokonywana tylko w przypadkach, w których zostanie tak uzgodnione między pracownikiem, a spółką.

**Dowód:**

- Uwierzytelniona kserokopia informacji dla pracowników – karta 147.

W całym okresie zatrudnienia, bezpośrednim przełożonym powódki był menadżer departamentu finansowego A. M. (1). Pracował on w biurze codziennie do późna. Powódka pracowała na tym samym piętrze i miała z nim codziennie bezpośredni kontakt. Głównie był to kontakt osobisty, ale także telefoniczny, mailowy, w zależności od tego jaka była potrzeba.

**Dowód:**

- Zeznania świadka A. M. (1) – e-protokół karta 280 (płyta CD),

- Wyjaśnienia powódki A. O. – e-protokół karta 303 (płyta CD).

Powódka została zatrudniona głównie w celu przygotowywania raportów w różnych kwestiach dla A. M. (1) oraz zarządu. Zajmowała się kontrolą przepływu towaru, procesami wewnątrz firmy przygotowywaniem co miesiąc rachunku bilingu. Z uwagi na to, że firma się rozwijała i początkowo była jedynym pracownikiem działu kontrolingu, poza podstawowymi zadaniami zlecano jej także wykonywanie dodatkowych czynności, np. dodatkowe transakcje w SAP-ie, tworzyła procedury dla poszczególnych działów, przeprowadzała szkolenia. Początkowo nie było księgowej, w związku z czym kontaktowała się też z biurem księgowym. Później dział kontrolingu uległ podziałowi, z którego została wyodrębniona komórka zajmująca się liczeniem kosztów wytworzenia. Do komórki tej, od kwietnia 2016 r. została zatrudniona P. O.. Przejęła ona wówczas część obowiązków powódki. P. O. raportowała bezpośrednio do A. M. (1). Powódka nie była jej przełożoną.

**Dowód:**

- Zeznania świadka P. O. – e-protokół karta 257 (płyta CD),
- Zeznania świadka A. M. (1) – e-protokół karta 280 (płyta CD),
- Wyjaśnienia powódki A. O. – e-protokół karta 303 (płyta CD).

Strona pozwana kontrolowała czas pracy pracowników poprzez elektroniczny system (...) ( (...)). Wchodząc, bądź wychodząc z budynku pracownicy musieli odbijać kartę magnetyczną rejestrującą czas wejścia i wyjścia.

Powódka musiała zjawić się w pracy między godz. 8:00-9:00. Jeżeli wiedziała, że nie będzie w stanie przyjść najpóźniej na godz. 9:00, wówczas musiała uzgodnić to z A. M. (1). Przychodząc i wychodząc z pracy, przy wejściu musiała odbić kartę elektroniczną rejestrującą czas wejścia i wyjścia. Za każdym razem, kiedy w czasie pracy wychodziła z pracy, np. na obiad, musiała odbić kartę w systemie.

**Dowód:**

- Zeznania świadka P. O. – e-protokół karta 257 (płyta CD),
- Zeznania świadka A. M. (1) – e-protokół karta 280 (płyta CD),
- Wyjaśnienia powódki A. O. – e-protokół karta 303 (płyta CD),
- Wydruk rejestru przejść – karta 57-106, 264-266.

W okresie zatrudnienia powódka wielokrotnie pracowała w miejscu pracy w godzinach nadliczbowych. Zdarzało się, że po zakończeniu pracy, najczęściej na zamknięcie miesiąca kiedy było dużo pracy, pracowała również w domu. A. M. (1) wiedział, że powódka pracuje do późna po godzinach pracy, gdyż w tym czasie on też był w biurze. Powódka miała określone pewne terminy, do których miała wykonać określone zadania. W przypadku cyklu zamkniętego w okresie zamknięcia rozliczeń miała pewien plan pracy. Był on jednak zaburzany poprzez działania ad hoc. A. M. (1) wielokrotnie kontaktował się z powódką, że trzeba coś pilnie wykonać, że produkcja rozpoczęła produkcję jakiegoś wyrobu, a nie ma go w SAP-ie. Początkowo nie było procedury dotyczącej pracy w nadgodzinach. Natomiast po jej wprowadzeniu, kiedy pracownicy próbowali składać stosowne wnioski, nie były one jednak akceptowane przez A. M. (1).

Powódka wielokrotnie zwracała się do A. M. (1), aby zatrudnić kogoś dodatkowego do pracy, gdyż nie jest w stanie podać wszystkim obowiązków. Z uwagi na to, że rozmowy z A. M. (1) nie przynosiły żadnego rezultatu, w maju 2016 r. z uwagi na dużą liczbę nadgodzin, udała się na rozmowę w tej sprawie do dyrektora generalnego.

W dniu 1 grudnia 2016 r. został zatrudniony Ł. N. (1). Powódka została jego przełożonym. Na początku powódka przekazywała mu do wykonania najprostsze raporty. Natomiast z biegiem czasu planowano przekazać mu więcej zadań powódki, żeby ją odciążyć. Szybko okazało się jednak, że nie spełnia on oczekiwań pracodawcy, nie był

elastyczny, nie zostawał dłużej w pracy aby dokończyć pilne zadania, był mało zaangażowany, nadużywał przerw. Powódka nie brała udziału w rekrutacji Ł. N. (1). O jego zatrudnieniu dowiedziała się dzień wcześniej kiedy informatyk zaczął rozkładać sprzęt. Ł. N. (1) był zatrudniony do końca maja 2017 r., kiedy dowiedział się, że nie będzie miał przedłużonej umowy, poszedł na zwolnienie lekarskie. W połowie maja 2017 r. na jego miejsce została zatrudniona K. S..

Po objęciu stanowiska kierownika ds kontrolingu, powódka nadal wykonywała te same czynności co wcześniej.

**Dowód:**

- Zeznanie świadka T. M. – e-protokół karta 257 (płyta CD),
- Zeznanie świadka P. O. – e-protokół karta 257 (płyta CD),
- Zeznanie świadka S. S. (1) – e-protokół karta 257 (płyta CD),
- Zeznanie świadka A. W. (1) – e-protokół karta 257 (płyta CD),
- Zeznanie świadka A. W. (2) – e-protokół karta 257 (płyta CD),
- Zeznanie świadka A. M. (1) – e-protokół karta 280 (płyta CD),
- Wyjaśnienia powódki A. O. – e-protokół karta 303 (płyta CD),
- Schemat struktury organizacyjnej – karta 148-153.

Powódce zdarzały się pomyłki. Nie występowały one jednak często. Nie wszystkie błędy wynikały winy powódki. W jej raportach występowały często pomyłki innych działów, np. jeżeli dział zakupów źle wprowadził cenę do systemu, to w raporcie powódki to też było uwidocznione. Częściowo błędy wynikały także z przyczyn technicznych, kiedy wprowadzając system SAP, nie był on do końca dobrze przygotowany. Nie było na miejscu konsultanta SAP. Jak A. M. (1) zauważył jakiś błąd to zwracał uwagę powódce. Nigdy nie zwracano jej jednak uwagi, iż popełnia zbyt dużo błędów. Powódka była wielokrotnie chwalona. W 2016 r. dostała jedną z wyższych nagród za pracę i za zaangażowanie.

**Dowód:**

- Zeznanie świadka A. M. (1) – e-protokół karta 280 (płyta CD),
- Wyjaśnienia powódki A. O. – e-protokół karta 303 (płyta CD).

Pismem z 1 czerwca 2017 r. powódka wezwała stronę pozwaną do wypłaty łącznej kwoty 40.285,17 zł tytułem wynagrodzenia i dodatku za pracę w godz. nadliczbowych, za okres od sierpnia 2015 r. do maja 2017 r.

**Dowód:**

- Okoliczności bezsporne.

W okresie od 3 sierpnia 2015 r. do 31 maja 2017 r. powódka przepracowała następującą liczbę nadgodzin:

1. w 2015 r.:

- sierpień – 32:00,
- wrzesień – 54:12,
- październik – 50:25,



- listopad – 41:31,
- grudzień – 35:05,

2. w 2016 r.:

- styczeń – 44:12,
- luty – 20:41,
- marzec – 39:05
- kwiecień – 23:22,
- maj – 28:40,
- czerwiec – 26:48
- lipiec – 29:09,
- sierpień – 23:57,
- wrzesień – 16:43,
- październik – 20:49,
- listopad – 21:54,
- grudzień – 16:06,

3. w 2017 r.:

- styczeń – 10:55,
- luty – 16:48,
- marzec – 13:03
- kwiecień – 9:09,
- maj – 9:20.

**Dowód:**

- Wydruk rejestru przejść – karta 57-106, 264-266.

Łączne wynagrodzenie powódki za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 3 sierpnia 2015 r. do 31 maja 2017 r. wynosiło 42.015,51 zł brutto.

**Dowód:**

- Opinia biegłego sądowego – karta 356-367.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 8.300,00 zł brutto.

**Dowód:**

- Zaświadczenie o wynagrodzeniu – karta 131.

### **Sąd Rejonowy zważył co następuje.**

#### ***Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.***

Podstawę materialnoprawną żądania wynagrodzenia za nadgodziny stanowił art. 151<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 151 § 1 k.p. Zarówno w orzecznictwie, jak i w piśmiennictwie, przepisy o czasie pracy uważa się za bezwzględnie obowiązujące. Mają one z jednej strony charakter gwarancyjny, polegający na tym, że bez względu na to, czy i w jaki sposób pracownik świadczy pracę - jeżeli pozostaje w dyspozycji pracodawcy - uważa się, że jest objęty czasem pracy, z drugiej zaś - charakter ochronny, wyrażający się w ustawowym określeniu obowiązujących pracownika dopuszczalnych norm czasu pracy. Ze względu właśnie na ów ochronny charakter przepisów o normach czasu pracy stosowanie pracy w godzinach nadliczbowych podlega ścisłej reglamentacji. Ścisłe określenie w Kodeksie pracy sytuacji, w których możliwa jest praca w godzinach nadliczbowych, oraz ustalenie granic czasowych tej pracy (art. 151 § 3 k.p.) oznacza, że nie można domniemywać dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych, a każde żądanie zapłaty wynagrodzenia z tytułu takiej pracy powinno być rozważone z punktu widzenia warunków jej dopuszczalności przewidzianych w art. 151 k.p.

Pierwsza grupa przyczyn nie budzi wątpliwości, obejmując takie zdarzenia jak powódź, pożar, trzęsienie ziemi, katastrofy ekologiczne, drogowe, kolejowe lub lotnicze, a także wszelkiego rodzaju awarie maszyn i urządzeń. Bardziej złożone jest określenie szczególnych potrzeb pracodawcy jako przesłanki dopuszczalności zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Przez szczególne potrzeby pracodawcy należy rozumieć potrzeby specjalne, niecodzienne, odróżniające się od zwykłych potrzeb związanych z prowadzoną przez pracodawcę działalnością. Oznacza to, że praca w godzinach nadliczbowych może być bowiem zarządzana jedynie w sytuacjach wyjątkowych, wcześniej nieprzewidywanych.

W sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, iż pracownik powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jednak modyfikacją, że nie wywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Na potrzebę udowodnienia przez pracownika (powoda) wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych celem wykazania zasadności żądania zapłaty wynagrodzenia za tę pracę wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy (por. uzasadnienie wyroku z 5 maja 1999 r., I PKN 665/98 oraz wyroku z 4 października 2000 r., I PKN 71/00 – publikacja na portalu orzeczeń SN).

Jednocześnie w uzasadnieniu wyroku z 5 lutego 2002 r. (I PKN 845/00 – publikacja na portalu orzeczeń SN) Sąd Najwyższy wprost stwierdził, że na pracowniku spoczywa wprawdzie ciężar dowodu w zakresie wykazania wykonywania pracy ponad normy czasu pracy, ale siłą rzeczy może ten obowiązek wykonać przez powołanie dowodów ze swoich zeznań. W tezie wyroku Sądu Najwyższego z 14 maja 1999 r. (I PKN 62/99 – publikacja na portalu orzeczeń SN), wyrażono natomiast pogląd, że pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika i wypłaconego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia. Tezę tego wyroku należy odczytywać w ten sposób, że pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

W ocenie Sądu, przeprowadzone postępowanie dowodowe pozwoliło na ustalenie, że powódka wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych. Okoliczności te potwierdzają praktycznie wszyscy świadkowie oraz zaoferowane w sprawie dowody z dokumentów, którym Sąd dał wiarę.

Bezsporne było, że w okresie od 3 sierpnia 2015 r. do 30 września 2016 r. powódka była zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. kontrolingu, a od 1 października 2016 r. do 30 czerwca 2017 r. na stanowisku kierownika ds. kontrolingu. Swoje obowiązki wykonywała w biurze strony pozwanej we W.. Z ustaleń faktycznych wynika, że pracownicy administracyjno-biurowi pracowali od poniedziałku do piątku. Pracę rozpoczynali między godz. 8:00-9:00, natomiast mieli kończyć ją od poniedziałku do czwartku po 8,5 godzinach pracy, tj. między godz. 16:30 a 17:30, a w piątek po 6 godzinach pracy tj. między 14:00-15:00. Z ustaleń faktycznych wynika, iż powódka notorycznie przekraczała określone Kodeksem pracy normy czasu pracy. Potwierdza to przez wszystkim złożony do akt sprawy rejestr przejeżdż, obejmujący cały okres sporny, przykładowo:

- 7 sierpnia 2015 r. (piątek) przysłała do pracy przed godziną 8:00, a wyszła przez godziną 17:00. Pracowała więc około 9 godz.,

- 22 marca 2016 r. (wtorek) przysłała do pracy po godzinie 8:00, a wyszła po godzinie 18:00. Pracowała więc około 10 godz.,

- 5 października 2016 r. (środa) przysłała do pracy po godzinie 8:00, a wyszła po godzinie 20:00. Pracowała więc około 12 godz.

Okoliczności pracy powódki w godzinach nadliczbowych potwierdzają także przesłuchani w toku postępowania świadkowie. Z ich zeznań wynika, że powódka bardzo często została po godzinach pracy. Świadkowie posiadali na ten temat wiedzę, gdyż sami bardzo często pozostawali po godzinach. Z relacji świadków wynika także, iż pozostawanie po godzinach wynikało z dużego nakładu pracy i licznych obowiązków, których nie bało się wykonać w godzinach pracy, co wydaje się być zgodne z doświadczeniem życiowym. Należy bowiem zwrócić uwagę, iż strona pozwana dopiero rozpoczynała swoją działalność. W momencie zatrudniania powódki była na etapie organizowania swoich struktur i zaplecza personalnego, w związku z czym logicznie rozumując nakład pracy musiał być wzmożony. To, że powódka była obciążona pracą ponad możliwości jej wykonywania w normalnym czasie pracy, świadczyć może również to, iż w 2016 r. w celu odciążenia częściowo powódki najpierw została zatrudniona P. O., a następnie Ł. N. (1), który jednak nie sprawdził się, przez co nie przedłużono mu umowy.

W toku postępowania nie zostało potwierdzone, aby powódka wykonywała swoje obowiązki w sposób niedbały, niewłaściwy przez co musiała pracować po godzinach pracy. Rzeczą ludzką jest popełnianie błędów. Postępowanie dowodowe nie wykazało jednak, aby powódka notorycznie i nagminnie popełniała błędy w raportach. Ponadto przyjęta przez stronę pozwaną teza wydaje się nielogiczna i sprzeczna z doświadczeniem życiowym. Gdyby tych błędów było faktycznie, jak twierdzi strona pozwana tak dużo, to raczej wątpliwe byłoby kontynuowanie dalszego zatrudnienia powódki, a już na pewno powierzenie jej stanowiska kierownika ds. kontrolingu. Sekwencja zdarzeń związana z zatrudnieniem powódki przeczy tym twierdzeniom. Okoliczności te strona pozwana podnosiła tylko i wyłącznie na potrzeby postępowania aby umniejszyć swoją winę w obciążeniu powódki zbyt wieloma obowiązkami.

W ocenie Sądu, bezzasadny jest zarzut, jakoby powódka miała pracować w zadaniowym czasie pracy (art. 140 k.p.). Wprowadzenie tego systemu może nastąpić tylko w przypadkach uzasadnianych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem pracy, a więc gdy rodzaj pracy i jej organizacja uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy (np. w przypadku pracowników terenowych, przedstawicieli handlowych). W przypadku powódki wprowadzenie takiego systemu czasu pracy nie uzasadniał żaden z powyższych elementów. Powódka pracowała codziennie, w godzinach wyznaczonych przez pracodawcę, w biurze strony pozwanej we W. i poza pewnymi stałymi elementami związanymi z rozliczeniami, praktycznie codziennie dostosowywała się do bezpośrednich poleceń swojego przełożonego A. M. (1). Charakter pracy powódki wykazywał zatem formułę pracy czasowo-podporządkowanej i w żaden sposób nie uniemożliwiał pracodawcy kontroli powódki w czasie wykonywania pracy. Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z aneksem z 23 września 2016 r., którym powierzono powódce stanowisko kierownika ds. kontrolingu, strony ustaliły, system czasu pracy powódki będzie zgodny z Regulaminem pracy. Natomiast jak wynika z regulacji zawartych w Regulaminie pracy, pracownicy zatrudnieni na stanowiskach administracyjnych lub biurowych nie związanych bezpośrednio z produkcją, wykonywali pracę

w wymiarze 8 godz. na dobę i przeciętnie 40 godz. na tydzień w przeciętnie 5-cio dniowym tygodniu pracy, przy czym ze względów wynikających z organizacji pracy, wykonywali ją w systemie równoważnego czasu pracy. Praca w zadaniowym systemem czasu pracy była stosowanym np. w organizacji pracy pracowników sprzedaży. Poza tym w przypadku zadaniowego systemu czasu pracy, wyznaczone pracownikowi zadania powinny być tak ustalone, aby były możliwe do wykonania w normalnym czasie pracy. Tym czasem z zeznań świadków jednoznacznie wynika, iż powódka była obciążana nadmiarem pracy. Nawet więc przyjmując, iż pracowała w zadaniowym czasie pracy, nie zwalniało to strony pozwanej z obowiązku wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Należy zwrócić uwagę, iż nie były one sporadyczne, ale nagminne.

W ocenie Sądu, niezasadny jest również zarzut, iż od 1 października 2016 r. powódka została kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej, przez co wykonując nawet pracę w nadgodzinach, nie nabyła prawa do wynagrodzenia z tego tytułu (art. 151 (4) § 1 k.p.). O ile przepisy prawa pracy zawierają definicję pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 128 § 2 pkt 2 k.p.), o tyle takiej definicji brak jest w przypadku kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Dla jej określenia istotne są dwa czynniki, tj. odpowiednio wyodrębniona komórka organizacyjna oraz znaczenie funkcji kierowniczej. Wyodrębnienie komórki organizacyjnej zakładu pracy, przede wszystkim winno wynikać ze statutu, regulaminu organizacyjnego obowiązującego u pracodawcy lub innego aktu określającego jego strukturę. Jednakże pojęcie to nie musi być odnoszone bezpośrednio do stałego schematu organizacyjnego zakładu pracy. Mogą bowiem być tworzone komórki organizacyjne ad hoc – dla osiągnięcia jakiegoś konkretnego celu, wykonania pewnych skonkretyzowanych (jednorazowych, ograniczonych czasowo) zadań. Przy ocenie, czy jakaś wydzielona część zakładu jest wyodrębnioną komórką organizacyjną, należy uwzględnić nie tylko jego strukturę wewnętrzną, ale także rodzaj działalności prowadzonej przez pracodawcę oraz sposób i miejsce wykonywania zadań związanych z tą działalnością. Dotyczy to przede wszystkim pracodawców, których działalność, polega na świadczeniu rozmaitego rodzaju usług i prowadzona jest, co do zasady, poza ich stałą siedzibą.

W ocenie Sądu, powódka nie pracowała w żadnej wyodrębnionej komórce organizacyjnej, o jakiej mowa w powoływanym przepisie. Bezsporne było, że zmiana stanowiska z specjalisty ds. kontrolingu, na kierownika ds. kontrolingu miała miejsce od 1 października 2016 r. Jednakże aby faktycznie stworzyć wyodrębnioną komórkę nie wystarczy dokonać zmiany stanowiska ze specjalisty na „kierownika”. Należy zwrócić uwagę, iż w momencie przekształcenia stanowiska powódki, była ona jedynym pracownikiem komórki kontrolingu. Nie miała żadnych podwładnych, których pracę mogłaby nadzorować. Nie sposób więc przyjąć, aby tak naprawdę pracowała w jakiejś wyodrębnionej komórce. Bezsporne było, że od 1 grudnia 2016 r. została zatrudniona dodatkowo jedna osoba (Ł. N. (1)), która miała wesprzeć powódkę. Nie zmienia to jednak faktu, iż dział, w którym pracowała powódka, można byłoby zidentyfikować jako wyodrębnioną komórkę organizacyjną. Z ustaleń faktycznych wynika, że w dziale kontrolingu miała wprawdzie pewne wyodrębnione obowiązki (np. nadzór na pracownikiem działu), jednakże tak naprawdę świadczyła taką samą pracę na równi z Ł. N. (2). Mogła wprawdzie wydawać mu polecenia w biurze, decydować o wykonaniu konkretnej pracy, nie miała jednak żadnych uprawnień do decydowania o zatrudnieniu lub zwolnieniu pracowników działu, ukaraniu karami porządkowymi, przyznawaniu wynagrodzenia. Poza tym osoba zatrudniona na stanowisku kierowniczym, co do zasady sama ustala sobie rozkład czasu pracy, co w przypadku powódki nie miało miejsca, gdyż jak wykazało postępowanie dowodowe A. M. (1) kontrolował czas pracy powódki, np. wymagając od niej rozpoczynania pracy w ściśle określonych godzinach. Natomiast każde wyjście z pracy, w czasie pracy, musiało być z nim uzgodnione. Dlatego w realiach niniejszej sprawy trudno więc uznać, aby powódka była kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Ponadto, nawet faktyczne zatrudnienie na stanowisku kierowniczym, nie upoważnia pracodawcę do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym założeniu wymagają stałej i ciągłej pracy w nadgodzinach. Taka praca może mieć charakter doraźny, chwilowy w razie ewentualnej „konieczności”. Tym czasem z zeznań świadków jednoznacznie wynika, że powódka miała za dużo obowiązków, aby było możliwe ich wykonanie w normalnym czasie pracy.

Wysokość przysługującego powódce wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, Sąd ustalił w oparciu o przedstawione przez strony rejestry przejść, posilkując się opinią biegłego sądowego. Z wyliczeń biegłego wynika, że za przepracowane

w spornym okresie godziny nadliczbowe, powódce przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 42.015,51 zł brutto. Dlatego też uwzględniając powództwo w punkcie I sentencji wyroku, Sąd zasądził na rzecz powódki, zgodnie z jej żądaniem ostatecznie sprecyzowaną w piśmie z 16 grudnia 2019 r., kwotę wyliczoną przez biegłego. Wprawdzie na rozprawie w dniu 21 maja 2018 r. pełnomocnik powódki oświadczył, iż cofa żądanie pozwu ponad kwotę 38.576,71 zł, na co pełnomocnik strony pozwanej wyraził zgodę. Jednakże ograniczając powództwo powódka nie zrzekła się prawa do roszczenia, a nawet jeżeliby to zrobiła, to w świetle art. 84 k.p. byłoby to z mocy prawa nieważne. Poza tym, na ówczesnym etapie postępowania nie było możliwe właściwe wyliczenie należności powódki za sporny okres. Dopiero na podstawie opinii biegłego sądowego zostało ustalone należne powódce wynagrodzenie.

O odsetkach rozstrzygnięto na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Kwestia terminu wymagalności odsetek nie była sporna pomiędzy stronami, dlatego Sąd zasądził odsetki zgodnie z żądaniem pozwu. Pracownik może domagać się odsetek, jeżeli pracodawca opóźnia się ze spełnieniem świadczenia. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe staje się wymagalne w terminach płatności wynagrodzenia za pracę. Z informacji dla pracownika wynika, że wynagrodzenie płatne było raz w miesiącu z dołu do 10-go każdego miesiąca.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowody z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności akt osobowych powódki, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd uznał rejestr przejsć, jako wiarygodną ewidencję czasu pracy powódki, albowiem strona pozwana nie przedstawiła żadnego innego kontr dowodu uwiarygadniającego czas pracy powódki. Należy zwrócić uwagę na pewną sprzeczność w twierdzeniach strony pozwanej, albowiem w toku postępowania podnosiła ona, iż system (...) nie stanowił ewidencji czasu pracy. Tym czasem z Regulaminu pracy wynika, iż system ten służył do potwierdzania obecności pracownika w pracy. Co zasługuje na uwagę, sam system nazywa się Rejestracją Czasu Pracy (...). Zgodnie z regulaminem czas przybycia do zakładu pracy oraz opuszczenie zakładu pracy, pracownik pracownik był zobligowany potwierdzić poprzez identyfikację karty magnetycznej w systemie Rejestracji Czasu Pracy (...) lub na liście obecności u kierownika działu/obszaru albo w inny ustalony przez pracodawcę sposób. Sąd pominął natomiast przedstawione przez strony dowody z wydruków korespondencji e-mail, albowiem były one sporządzone w języku angielskim. Tym czasem językiem urzędowym w postępowaniu przed organami państwa polskiego, a więc także przed sądem, jest język polski, co powinno być wiadome profesjonalnym pełnomocnikom zastępujących strony w toku postępowania.

Sąd uznał za wiarygodną również opinię sporządzoną w toku niniejszego postępowania przez biegłego sądowego, która jest rzetelna, oparta na materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy i Sąd w pełni podzielił dokonane w niej ustalenia. Zdaniem Sądu, brak jest podstaw do zanegowania takiego stanowiska biegłego. Tym bardziej, że wydana opinia zawiera pełne i jasne uzasadnienie. Biegli sądowi obowiązani są zaś orzekać zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami i obowiązującymi przepisami. Zatem ich pole orzekania nie jest ograniczone żadnymi dodatkowymi kryteriami, poza obowiązującymi przepisami. Dlatego zdaniem Sądu, sporządzonej przez biegłego opinii, nie można odmówić rzetelności i fachowości. Wydający w sprawie opinię biegły sądowy jest niezależny od stron i nie ma żadnego powodu, aby orzekać na korzyść którejkolwiek ze stron. Zgodnie z art. 282 § 2 k.p.c. w związku z art. 283 § 2 k.p.c. biegły sądowy wydający opinię w niniejszej sprawie złożył przed objęciem funkcji przysięgę, którą jest związany. Sąd nie znalazł podstaw do zanegowania bezstronności biegłego, jak i jego rzetelności przy wydaniu opinii. Opinia biegłego sądowego podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przymiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków.

Warto tutaj przytoczyć pogląd Sądu Najwyższego, który pomimo upływu czasu nie stracił na swojej aktualności. Mianowicie, Sąd Najwyższy w swoim wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r. (I PR 148/90, OSP 1991/11/300) stwierdził, iż „Sąd może oceniać opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń”.

Zgodnie z art. 286 k.p.c. Sąd może zażądać ustnego wyjaśnienia opinii złożonej na piśmie, może też w razie potrzeby zażądać dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych. Samo niezadowolenie stron z opinii biegłego nie uzasadnia jednak zażądania dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych. Zastrzeżenia do opinii składała tylko strona pozwana. W ocenie Sądu była to jednak tylko gołosłowna polemika z jasnymi i czytelnymi wyliczeniami biegłego, dokonany na podstawie ewidencji rejestru przejeżdż, który w ocenie Sądu, stanowił ewidencję czasu pracy. Wyliczenie wynagrodzenia powódki w oparciu o (...) nie wynikało z oceny materiału dowodowego przez biegłego tylko z zaleceń Sądu. Sąd, w ramach zastrzeżonej dla niego swobody, decyduje, czy ma możliwość oceny dowodu w sposób pełny i wszechstronny, czy jest w stanie prześledzić jego wyniki oraz - mimo braku wiadomości specjalnych - ocenić rozumowanie, które doprowadziło biegłego do wydania opinii. Sąd czyni to zapoznając się z całością opinii. Wszystko to, a nie tylko końcowy wniosek opinii, stanowi przesłanki dla uzyskania przez sąd podstaw umożliwiających wyjaśnienie sprawy. Z tego też względu zastosowanie art. 286 k.p.c. pozostawione jest uznaniu sądu, co jednak w niniejszej sprawie – zważywszy na powyższe okoliczności – nie dało podstaw do jego zastosowania.

Oceny zeznań świadków oraz powódki, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd dał wiarę wyjaśnieniom powódki oraz zeznaniom świadków: P. O., S. S. (2), A. W. (1), A. W. (2), które jednoznacznie potwierdzają, że powódka wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych, co wynikało z nadmiaru nałożonych na nią obowiązków, których wykonanie nie było możliwe w normalnym czasie pracy. Świadkowie zgodnie potwierdzają również, iż system (...) stanowił ewidencję czasu pracy, wszystkich pracowników.

W przypadku zeznań świadka T. M. oraz A. M. (2), Sąd uznał je za wiarygodne w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Twierdzenia świadków o niewłaściwym wykonywaniu przez powódkę obowiązków służbowych okazały się odosobnione, nielogiczne i nie znalazły potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści 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 (koszty procesu). W myśl art. 98 § 3 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez powódkę, która wygrała proces były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 6 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 ze zm.), wynosiły 2.700,00 zł.

W punkcie III sentencji wyroku nie uiszczonymi kosztami sądowymi, od których powódka była zwolniona z mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 u.k.s.c., Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. obciążył stronę pozwaną. Obejmowały one stosunkową opłatę od pozwu (§ 13 ust. 2 ustawy o kosztach) oraz wynagrodzenia biegłego sądowego (k. 368) i wynosiły odpowiednio 2.150,00 zł oraz 1.489,94 zł.

O rygorze natychmiastowej wykonalności w pkt IV sentencji wyroku orzeczono na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Zgodnie z zaświadczeniem przedstawionym przez stronę pozwaną średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 8.300,00 zł brutto.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.