

Sygn. akt XP 646/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 czerwca 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 4 czerwca 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **M. Z.**

przeciwko: (...) **Sp. z o.o. z siedzibą we W.**

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. powództwo oddala;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 września 2017 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu) **powód M. Z.** wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. we W. kwoty 25 007 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 września 2015 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 3 – 11).

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że od dnia 1 kwietnia 2008 r. pozostawał zatrudniony u strony pozwanej, ostatnio na stanowisku (...) za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 10 700 zł brutto miesięcznie. Powodowi przysługiwała także premia projektowa, uzależniona od ilości przepracowanych przy danym projekcie dni. Wysokość premii projektowej ustalana była w oparciu o tzw. model płacowy. Powoda obowiązywał zadaniowy system czasu pracy w ramach 40-godzinnego tygodnia pracy, w 4-miesięcznym okresie rozliczeniowym. Powód wskazał dalej, że praca była wykonywana w kilkusobowych zespołach kierowanych przez managera zespołu i polegała na opracowaniu konkretnych projektów. Powód był obligowany do regularnego raportowania ilości przepracowanych godzin, do czego służył program (...). Zarejestrowane w systemie godziny wymagały akceptacji managera projektu. W oparciu o zaraportowane przez pracowników godziny następowało rozliczenie z klientem – odbiorcą projektu.

W okresie od maja do sierpnia 2015 r. zespół powoda wykonywał projekt dla klienta J. F.. Projekt był nietypowy, obejmował technologię, z którą powód nie miał wcześniej do czynienia. Zakres zadań dotyczących projektu był tak obszerny i czasochłonny, że kilkakrotnie przesuwany był termin oddania projektu. Mimo tego, a także wobec nieprawidłowej organizacji pracy przez managera projektu, pracownicy zajmujący się projektem pracowali ponad

ustalony wymiar czasu pracy. W maju 2015 r. powód przepracował łącznie 77,25 nadgodzin, a w czerwcu – 23 nadgodziny, co łącznie dało sumę 100,25 nadgodzin w 4-miesięcznym okresie rozliczeniowym (jednak w pozwie powód dochodzi za czerwiec jedynie 16 nadgodzin z uwagi na zaraportowanie takiej ilości godzin w bazie L.). Wartość godzin przepracowanych we wskazanym okresie przez powoda wraz z dodatkiem w wysokości 100 % wyniosła 25 007 zł. Kwoty tej pracodawca nie wypłacił powodowi.

Powód wskazał, że nie zgłaszał każdorazowo pracy w nadgodzinach, bowiem był przekonany, że zostanie mu z tego tytułu udzielony urlop lub wypłacone stosowne wynagrodzenie, do czego jednak nie doszło.

Wartość godziny pracy została przez powoda obliczona w oparciu o wynagrodzenie zasadnicze oraz kwotę wypłacaną comiesięcznie z tytułu premii jakościowej. Otrzymywana premia była bowiem stałym elementem wynagrodzenia i nie miała charakteru uznaniowego.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 91 – 108).

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że powód winien w niniejszym postępowaniu wykazać, że otrzymał polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych i świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a nadto udowodnić faktyczną ilość nadgodzin oraz wysokość wynagrodzenia wraz z dodatkiem należne za pracę w godzinach nadliczbowych. W ocenie strony pozwanej powód powyższych okoliczności nie udowodnił. Strona pozwana zaprzeczyła, jakoby powód otrzymał kiedykolwiek polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Nadto powód nie zgłaszał nigdy pracodawcy, że nie jest w stanie wykonać swoich zadań w ramach podstawowych norm czasu pracy. Źródłem wiedzy pracodawcy o pracy w godzinach nadliczbowych nie mogą być w szczególności dane z systemu L. Notes, bowiem program ten nie służył do ewidencjonowania godzin pracy, a jedynie do rozliczeń finansowych z klientami. Nie każda godzina wpisana do systemu jako godzina pracy odpowiadała zatem faktycznej ilości pracy. Ilość godzin wpisana do systemu nie jest kontrolowana przez dział HR. Pracodawca nie mógł więc także w sposób dorozumiany akceptować rzekomej pracy powoda w godzinach nadliczbowych, bowiem nie miał o niej wiedzy.

Strona pozwana wskazała dalej, że nawet gdyby powód wykazał, że pracował dłużej niż zakładają podstawowe normy czasu pracy, to zlecenie powodowi pracy w zadaniowym systemie czasu pracy wymagałoby ustalenia, czy powierzone powodowi zadania były możliwe do wykonania w podstawowym czasie pracy przy dochowaniu należytej staranności. W ocenie strony pozwanej była możliwość wykonania pracy bez konieczności świadczenia jej w godzinach nadliczbowych.

Strona pozwana zarzuciła także, że powód nieprawidłowo wyliczył wysokość dochodzonego w niniejszej sprawie roszczenia. Powód zawyżył bowiem zarówno wartość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jak i wartość dodatku, uwzględniając w podstawie obliczeń oprócz wynagrodzenia zasadniczego także premię, która nie miała charakteru stałego (zarówno co do wysokości jak i jej wypłaty jako takiej), nadto przyjmując niezasadnie, że do każdej przepracowanej godziny nadliczbowej należy był dodatek w wysokości 100 %, nie zaś 50 %. Ewentualne przekroczenia występowały zaś w skali dziennej, a nie średniodziennej.

Strona pozwana wskazała, że otrzymywana przez powoda premia powiązana była z czasem pracy i stanowiła rekompensatę za czas pracy. W okresie od stycznia 2015 r. do stycznia 2016 r. tytułem samej premii otrzymał łącznie kwotę 93 544,93 zł, co znacznie przewyższa wartość dochodzonego roszczenia. Niezależnie od powyższego, w grudniu 2015 r. powód otrzymał premię jakościową, tj. premię za realizację indywidualnych celów pracownika, w wysokości 17 120 zł. W tych okolicznościach dochodzenie przez powoda dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi w ocenie strony pozwanej nadużycie prawa i stoi w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego.

Oświadczeniem złożonym na rozprawie w dniu 7 lutego 2018 r. pełnomocnik powoda sprecyzował roszczenie na kwotę 24 880,07 zł wraz z odsetkami ustawowymi, zrzekając się roszczenia w pozostałym zakresie (k. 137).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. Z. w dniu 27 lutego 2008 r. zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 kwietnia 2008 r. ze stroną pozwaną, która wówczas funkcjonowała pod nazwą (...) Sp. z o.o. we W.. Na podstawie przedmiotowej umowy powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku junior konsultanta, a od dnia 1 lipca 2008 r. na stanowisku konsultanta. Powód miał otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 5 700 zł brutto miesięcznie oraz niestałe elementy wynagrodzenia (premię uznaniową). Strony ustaliły w umowie o pracę, że za każdy następny uznany i przepracowany dzień projektowy od 151 dnia w roku kalendarzowym premia za dni projektowe będzie obliczana według wzoru 0,40 % podstawy do obliczeń za każdy dzień.

Powoda obowiązywał zadaniowy system czasu pracy, przy przyjęciu średniotygodniowej 40-godzinnej normy.

Od dnia 1 stycznia 2009 r. wynagrodzenie zasadnicze otrzymywane przez powoda wynosiło 5 875 zł brutto miesięcznie, od dnia 2 stycznia 2010 r. – 6 600 zł brutto miesięcznie.

Z dniem 1 stycznia 2011 r. powód objął stanowisko senior technical consultant za wynagrodzenie zasadniczym w wysokości 7 040 zł brutto miesięcznie. Od dnia 1 września 2011 r. w związku z przejściem na model serwisowy wynagrodzenie zasadnicze powoda miało wynosić 5 280 zł brutto.

Od dnia 1 stycznia 2012 r. powodowi przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 8 243,76 zł brutto miesięcznie.

Z dniem 1 listopada 2012 r. strony ustaliły, że w związku z przejściem pracownika na model konsultingowy wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosić będzie 8 701,44 zł brutto miesięcznie, nadto że powód otrzyma dodatek samochodowy w wysokości 1 200 zł miesięcznie. Od dnia 1 stycznia 2013 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 9 250 zł brutto miesięcznie.

W dniu 31 grudnia 2013 r. strony zawarły aneks do umowy o pracę, na mocy którego od dnia 1 stycznia 2014 r. powód objął stanowisko technical solution architect. Powód miał otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 9 700 zł brutto miesięcznie (na które składało się honorarium za przeniesienie praw autorskich do stworzonego przez pracownika utworu oraz pozostała część wynagrodzenia zasadniczego za wykonywanie zadań innych niż projektowe), premię regulaminową (na którą składało się honorarium za przeniesienie praw autorskich do stworzonego przez pracownika utworu oraz pozostała część premii regulaminowej za wykonywanie zadań innych niż projektowe) oraz niestałe elementy wynagrodzenia (premię uznaniową).

Od dnia 1 stycznia 2015 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 10 700 zł brutto miesięcznie.

Bezpośrednim przełożonym powoda był P. M. – prezes zarządu pozwanej spółki.

W dniu 24 września 2015 r. powód złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31 grudnia 2015 r.

Dowód: Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda (w załączeniu do akt sprawy), w szczególności:

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 27.02.2008 r.;
- podstawowa informacja określona w art. 29 § 3 k.p. z dnia 01.04.2008 r., 01.10.2008 r.;
- porozumienie stron dot. zmiany postanowień umowy o pracę z dnia 01.07.2008 r., 01.01.2009 r., 01.01.2010 r., 03.01.2011 r., 19.08.2011 r., 02.01.2012 r., 31.10.2012 r., 02.01.2013 r., 02.01.2015 r.;

- ustalenia celów/MBO 2009, 2010;
- aneks do umowy o pracę z dnia 31.12.2013 r.;
- wypowiedzenie umowy o pracę z dn. 24.09.2015 r.;
- świadectwo pracy z dn. 31.12.2015 r.

Załącznik nr 1/2014 do Regulaminu Pracy (...) Sp. z o.o. we W. z dnia 02.01.2014 r. (k. 18)

Zeznania świadka B. K. (k. 189 – 191; płyta CD)

Wyjaśnienia powoda (k. 191 – 193; płyta CD)

Wyjaśnienia P. M. słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 193 – 196; płyta CD)

Oprócz wynagrodzenia zasadniczego powodowi przysługiwała premia za dni projektowe, wypłacana miesięcznie na podstawie dni zatwierdzonych przez managera projektu i przełożonego oraz roczna premia jakościowa, zależna od oceny przez przełożonego osiągnięcia w danym roku celów uzgodnionych w dokumencie MBO, wypłacana na początku każdego roku. Zasady przyznawania obu premii określał model płacowy.

Wysokość premii za dni projektowe uzależniona była od tego, w jakim przedziale czasowym (rozumianym jako określony dzień trwania projektu) wykonywana była praca. Konkretnym okresem przypisane były wartości procentowe, według których naliczana była premia w danym miesiącu. W przypadku nieprzepracowania przy danym projekcie ani jednego dnia powód nie otrzymałby premii ilościowej.

Powód otrzymywał także raz w roku określoną kwotę tytułem procentu od zysku spółki, ponadto uznaniowy bonus z tytułu realizacji projektu.

Dowód: Regulamin wynagradzania pracowników (...) Sp. z o.o. z dnia 01.07.2008 r. (k. 19 – 21)

Model płacowy wraz z tłumaczeniem (k. 22 – 25)

Zeznania świadka B. K. (k. 189 – 191; płyta CD)

Wyjaśnienia powoda (k. 191 – 193; płyta CD)

Wyjaśnienia P. M. słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 193 – 196; płyta CD)

Strona pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy zatrudnianych pracowników, nie monitorowała także ich czasu pracy. Pracownicy pozwanej spółki nie otrzymali polecenia odnotowywania przepracowanych godzin w jakimkolwiek systemie komputerowym bądź w innej formie.

Dowód: Zeznania świadka B. K. (k. 189 – 191; płyta CD)

Wyjaśnienia powoda (k. 191 – 193; płyta CD)

Wyjaśnienia P. M. słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 193 – 196; płyta CD)

System L. (...) służył jedynie do rejestrowania godzin celem ich rozliczenia z klientem, nie był zaś ewidencją czasu pracy dla celów kadrowych. Godziny zarejestrowane przez pracowników w systemie były następnie fakturowane na rachunek klienta. Wpisywane przez pracowników do systemu godziny nie odpowiadały rzeczywistej ilości przepracowanych godzin, lecz były dostosowane do ustaleń z klientem – zarejestrowaniu mogła podlegać zarówno mniejsza (co zdarzało się szczególnie w przypadku pracowników niedoświadczonych), jak i znacznie większa liczba godzin od faktycznie przepracowanych (np. mogło się zdarzyć, że doświadczony pracownik pracujący przy 2

projektach wskazywał za ten sam dzień do zafakturowania po 8 godzin w każdym projekcie). W przypadku każdego projektu istniała ustalona z klientem maksymalna ilość godzin do zafakturowania.

Godziny pracy przy projekcie rejestrowane przez pracowników w systemie L. (...) podlegały kontroli przez menedżera projektu. Kontrola ta dotyczyła jedynie zgodności zarejestrowanych danych z uprzednimi ustaleniami z klientem.

Dane zawarte w systemie L. (...) służyły także do ustalenia tzw. dni fakturowych pracy przy projekcie, co pozwalało na ustalenie prawa do premii ilościowej i jej wartości.

Godziny w systemie L. (...) wpisywane były ręcznie przez pracowników.

Pracownicy byli informowani, że samodzielnie kształtują swój czas pracy przy zachowaniu norm kodeksowych, zaś w przypadku konieczności świadczenia pracy w wymiarze przekraczającym kodeksowe normy winni zgłosić tę okoliczność do przełożonego celem podjęcia przez niego stosownych kroków bądź udzielenia zgody na pracę w godzinach nadliczbowych. Co do zasady pracownicy odbierali przepracowane godziny nadliczbowe w postaci dni wolnych.

Dowód: Zeznania świadka B. K. (k. 189 – 191; płyta CD)

Wyjaśnienia P. M. słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 193 – 196; płyta CD)

Powód był świadomy, że na podstawie danych wpisywanych do systemu L. (...) wyliczana jest premia ilościowa.

Dowód: Wyjaśnienia powoda (k. 191 – 193; płyta CD)

Na 2015 r. dla powoda ustalone zostały następujące cele, od realizacji których zależało prawo do premii rocznej: certyfikacja w zakresie metodologii A. (...) (waga 10 %), obowiązki administracyjne (waga 10 %), jakość pracy projektowej, informacja zwrotna od klienta, koordynacja przekazywania pracy zdalnej (waga 40 %), inicjatywa w definiowaniu i koordynowaniu projektów wewnętrznych, postrzeganie w dziale jako „kluczowy architekt” (waga 40 %).

Dowód: Ustalenie celów na rok 2015 – tłumaczenie (k. 120)

Ocena roczna za rok 2015 (k. 115 – 119)

W okresie od maja do sierpnia 2015 r. strona pozwana realizowała projekt dla zagranicznego klienta, J. F.. Do pracy nad projektem zaangażowany został zespół pracowników pozwanej spółki, w skład którego wchodził powód, któremu, z uwagi na zajmowane stanowisko, przypisano rolę koordynatora zespołu. Do zadań powoda należało m.in. sprecyzowanie, w jakim czasie zostanie wykonane dane zadanie.

Funkcję menedżera projektu pełnił D. L., niebędący pracownikiem pozwanej spółki, wykonujący nadzór nad projektem zdalnie, z USA. W koordynację projektu, w tym w kontakt z klientem, zaangażowani byli także K. H. oraz D. W., niebędący pracownikami strony pozwanej.

Realizacja projektu została podzielona na dwa etapy – pierwszy miał się zakończyć do dnia 18 maja 2015 r., zaś cały projekt miał być gotowy z końcem sierpnia 2018 r. Od września 2018 r. planowano przystąpić do testowania utworzonego w ramach projektu oprogramowania.

Dowód: Zeznania świadka B. K. (k. 189 – 191; płyta CD)

Wyjaśnienia powoda (k. 191 – 193; płyta CD)

Wyjaśnienia P. M. słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 193 – 196; płyta CD)

Praca przy projekcie dla J. F. wymagała od powoda zapoznania się z nowymi systemami i narzędziami pracy. Już wcześniej wielokrotnie zdarzało się, że istniała konieczność wykonywania przez powoda pracy na nowych narzędziach, co nie sprawiało powodowi trudności.

Dowód: Wyjaśnienia powoda (k. 191 – 193; płyta CD)

Na przełomie marca i kwietnia 2015 r. powód sygnalizował przełożonemu, że prawdopodobnie niemożliwe będzie ukończenie projektu w założonych terminach. W reakcji na powyższe przełożony powoda podjął działania w celu zmiany zakresu prac – zmniejszono liczbę procesów, jakie miały być wykonane na każdym z etapów projektu, a liczebność zespołu projektowego uległa zwiększeniu. Powód zmiany te zaakceptował i nie zgłaszał dalszych uwag dotyczących nadmiernego obciążenia pracą.

Dowód: Zeznania świadka B. K. (k. 189 – 191; płyta CD)

Wyjaśnienia powoda (k. 191 – 193; płyta CD)

Wyjaśnienia P. M. słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 193 – 196; płyta CD)

W wiadomości e – mail z dnia 23 kwietnia 2015 r. skierowanej m.in. do D. L. oraz D. W. P. M. wskazał, że członkowie zespołu zadeklarowali następującą dyspozycyjność: H. S. – nie może pracować w weekendy (zalecenie lekarza), ale może być dostępny pod telefonem przez siedem dni w tygodniu, P. M. – niedostępny w dniach 24 – 26 kwietnia, opcjonalnie 1 – 3 maja, zaś w innych przypadkach dostępny 7 dni w tygodniu, M. Z. – 25 – dostępny 7 dni w tygodniu.

Wskazana w mailu dostępność pracowników nie oznaczała, że mieli oni wykonywać pracę w zadeklarowanym wymiarze, lecz że w zadeklarowanym czasie nie mieli zaplanowanych urlopów.

Dowód: Korespondencja e – mail z dnia 23.04.2015 r. wraz z tłumaczeniem (k. 76, 77, 121)

Wyjaśnienia P. M. słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 193 – 196; płyta CD)

W okresie pracy nad projektem dla J. F. powód nie zgłaszał przełożonemu ani działowi kadr okoliczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, nie zwracał się o udzielenie w związku z przepracowanymi godzinami nadliczbowymi dni wolnych ani o wypłatę stosownego wynagrodzenia.

Dowód: Zeznania świadka B. K. (k. 189 – 191; płyta CD)

Wyjaśnienia powoda (k. 191 – 193; płyta CD)

Wyjaśnienia P. M. słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 193 – 196; płyta CD)

W okresie od dnia 25 lipca 2015 r. do dnia 8 sierpnia 2015 r. powód przebywał na urlopie wypoczynkowym.

Dowód: Wyjaśnienia powoda (k. 191 – 193; płyta CD)

Wyjaśnienia P. M. słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 193 – 196; płyta CD)

W okresie od maja 2015 r. do sierpnia 2015 r. powód zaraportował w programie L. (...), iż przepracował łącznie 93,25 godzin ponad ośmiogodzinny dzień pracy, w tym 77,25 godzin w maju i 16 godzin w czerwcu.

Wedle wyliczeń powoda za wskazane godziny powód winien otrzymać 25 007,02 zł brutto tytułem wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, w tym 13 759,97 zł tytułem dodatku.

Wedle wyliczeń strony pozwanej za wskazane godziny powód winien hipotetycznie otrzymać:

- 11 718,25 zł brutto – przy pominięciu w obliczeniu stawki godzinowej otrzymanych premii ilościowych;

- 16 894,83 zł brutto – przy uwzględnieniu w obliczeniu stawki godzinowej kwot otrzymanych premii ilościowych.

Dowód: Raporty z bazy L. (...) za okres od maja 2015 r. do sierpnia 2015 r., wraz z tłumaczeniem (k. 26 – 75)

Wyliczenie wartości godzin nadliczbowych za okres maj – czerwiec 2015 sporządzone przez powoda (k. 80)

Wyliczenie wartości godzin nadliczbowych za okres maj – czerwiec 2015 sporządzone przez stronę pozwaną (k. 124, 125)

W wiadomości e – mail z dnia 16 września 2015 r., wysłanej z adresu e – mail powoda, adresowanej m.in. do P. M., powód zwrócił się w imieniu zespołu pracującego przy projekcie dla J. F. z prośbą o wypłatę wynagrodzenia za przepracowane nadgodziny zgodnie z godzinami zaraportowanymi w bazie LN.

W odpowiedzi P. M. wskazał, że przekaże wiadomość do działu HR, dodał jednak, że w spółce obowiązuje zadaniowy tryb pracy i odpowiedni model płacowy, w związku z czym nie ma nadgodzin. P. M. podziękował za pracę i wysiłek włożony w projekt.

Dowód: Korespondencja e – mail z dnia 16.09.2015 r. (k. 151)

W 2015 r. powód otrzymał od pracodawcy następujące kwoty netto tytułem wynagrodzenia zasadniczego i premii:

- za styczeń – 30 124,59 zł;
- za luty – 13 110,28 zł;
- za marzec – 8 228,97 zł;
- za kwiecień – 10 510,28 zł;
- za maj – 17 784,30 zł;
- za czerwiec – 15 394,38 zł;
- za lipiec – 16 399,21 zł;
- za sierpień – 17 367,40 zł.

Tytułem premii ilościowej za rok 2015 r. powód otrzymał następujące kwoty brutto:

- za styczeń – 2 365,26 zł;
- za luty – 557,53 zł;
- za marzec – 3 716,84 zł;
- za kwiecień – 3 716,84 zł;
- za maj – 3 885,79 zł;
- za czerwiec – 8 721,06 zł;
- za lipiec – 7 433,68 zł;
- za sierpień – 8 102,72 zł;
- za wrzesień – 8 109,47 zł.

W maju 2015 r. powód oprócz premii ilościowej otrzymał także premię uznaniową okresową (roczna jednorazowa wypłata z zysku dla kluczowych pracowników spółki) w wysokości 10 218,34 zł brutto.

Za październik 2015 r. powodowi zostało wypłacone wynagrodzenie w wysokości 21 977 zł brutto (18 223,31 zł netto), w tym 10 700 zł brutto wynagrodzenia zasadniczego oraz 11 277,24 zł brutto tytułem premii projektowej.

Za listopad 2015 r. powodowi zostało wypłacone wynagrodzenie w wysokości 22 352,98 zł brutto (18 533,85 zł netto), w tym 10 700 zł brutto wynagrodzenia zasadniczego oraz 11 652,98 zł brutto tytułem premii projektowej.

Za grudzień 2015 r. powodowi zostało wypłacone wynagrodzenie w wysokości 63 856,35 zł brutto (51 466,32 zł netto), w tym 5 706,67 zł brutto wynagrodzenia zasadniczego, 16 556,85 zł brutto tytułem premii projektowej, 17 120 zł tytułem premii rocznej jakościowej za rok 2015 oraz 9 303,56 zł brutto tytułem zasiłku macierzyńskiego za urlop ojcowski.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda za okres trzech ostatnich miesięcy pracy wynosiło 36 062,19 zł brutto (29 407,83 zł netto).

Dowód: Wyciąg z rachunku bankowego powoda (k. 78, 79)

Ocena roczna za rok 2015 (k. 115 – 119)

Zestawienie premii projektowych (ilościowych) za rok 2015 (k. 123)

Pismem z dnia 13 czerwca 2016 r. powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty kwoty 19 907,72 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 1 września 2015 r. tytułem wynagrodzenia za świadczoną przez powoda w okresie maj – sierpień 2015 r. pracę w godzinach nadliczbowych w łącznym wymiarze 100,25 godzin.

Dowód: Wezwanie do zapłaty z dnia 13.06.2016 r. (k. 82 – 85)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszym postępowaniu powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej ostatecznie kwoty 24 880,07 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 września 2015 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od maja do czerwca 2015 r. Strona pozwana wnosila o oddalenie powództwa w całości.

Podstawę prawną roszczenia powoda o wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi przepis art. 151 § 1 Kodeksu pracy w zw. z art. 151¹ § 1 Kodeksu pracy.

Zgodnie z treścią art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Zgodnie zaś z art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

2) 50 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

W orzecznictwie i doktrynie prawa pracy 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.

Precyzyjne 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, obejmując takie zdarzenia jak powódź, pożar, trzęsienie ziemi, katastrofy ekologiczne, drogowe, kolejowe lub lotnicze, a także wszelkiego rodzaju awarie maszyn i urządzeń, nie budzi wątpliwości. 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 zarządzana jedynie w sytuacjach wyjątkowych, wcześniej nieprzewidywanych.

W orzecznictwie podkreśla się przy tym, że praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana jedynie za wiedzą i co najmniej dorozumianą zgodą pracodawcy, czego warunkiem jest świadomość, że pracownik wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 r., sygn. akt I PKN 244/00, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., sygn. akt I PKN 667/99, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2005 r., sygn. akt II PK 151/04, Legalis).

Ugruntowany jest nadto pogląd, że sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu mówiąca o tym, że to pracownik powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, tj. wykazać wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r., sygn. akt II PK 70/13, Legalis). Na potrzebę udowodnienia przez pracownika (powoda) wykonywania takiej pracy celem wykazania zasadności żądania zapłaty wynagrodzenia za tę pracę wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy (por. uzasadnienie wyroku z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535 oraz wyroku z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 231). W tym celu 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. Wciąż aktualna pozostaje jednak zasada, w myśl której samo twierdzenie strony o faktach nie stanowi dowodu.

Należy zatem przyznać rację stronie pozwanej, która podnosiła, iż w niniejszym postępowaniu powód winien wykazać, że otrzymał polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych oraz że świadczył pracę w godzinach

nadliczbowych, a nadto winien udowodnić faktyczną ilość nadgodzin oraz wysokość wynagrodzenia wraz z dodatkiem należne za pracę w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu powód opisanych okoliczności nie wykazał.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że na organizację pracy pracowników pozwanej spółki i pojawianie się ewentualnych godzin nadliczbowych w istotny sposób wpływał stosowany przez pracodawcę, a znajdujący uzasadnienie w specyfice pracy, zadaniowy system czasu pracy.

Istotą tego systemu jest traktowanie jako czasu pracy tylko takiego okresu, który jest niezbędny pracownikowi do wykonania określonych zadań, pozostawiając mu znaczny margines swobody co do organizacji swojego czasu pracy. W orzecznictwie wskazuje się, że w zadaniowym systemie czasu pracy pracownik pozostaje nie tyle w dyspozycji pracodawcy, co w dyspozycji zadań, które powinien wykonać (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2004 r., sygn. akt I PK 377/03, Legalis). W takim systemie czasu pracy pracownik ma zatem znaczny zakres swobody w kształtowaniu czasu pracy, zaś możliwości kontroli i nadzoru pracownika ze strony pracodawcy są bardzo ograniczone.

Wyrazem tego ograniczenia jest ustawowe zwolnienie pracodawcy z obowiązku ewidencjonowania godzin pracy pracowników objętych zadaniowym systemem czasu pracy (art. 149 § 2 k.p.). Zwolnienie pracodawcy z przedmiotowego obowiązku wynika z okoliczności, iż w zadaniowym systemie czasu pracy nie sporządza się z wyprzedzeniem rozkładu czasu pracy, a o rozkładzie pracy w ciągu doby i tygodnia decyduje bezpośrednio sam pracownik. W takiej sytuacji prowadzenie ewidencji przepracowanych godzin byłoby znacznie utrudnione, przede wszystkim zaś bezprzedmiotowe. Kontroli ze strony pracodawcy podlega jedynie wykonanie zleconych zadań w ustalonym terminie, nie zaś okoliczność, w jakich godzinach i w jakim wymiarze pracownik te zadania wykonywał.

Korzystanie przez pracodawcę z ustawowego zwolnienia z obowiązku ewidencjonowania czasu pracy nie może rodzić po stronie pracodawcy negatywnych konsekwencji procesowych. W świetle powyższego na gruncie niniejszej sprawy nieuprawnione jest stwierdzenie, zgodnie z którym zaniechanie prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy oznacza, że pracownik może w procesie dotyczącym pracy w godzinach nadliczbowych powoływać wszelkie dowody na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy. Powyższa zasada pozostaje aktualna jedynie wówczas, gdy pracodawca faktycznie zobowiązany jest do prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników, ulega zaś zniesieniu w przypadku zwolnienia pracodawcy z takiego obowiązków.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie potwierdziło, by w spornym okresie powód otrzymał polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, jak również by pracodawca posiadał wiedzę o wykonywaniu takiej pracy przez powoda, i by objął ją dorozumianą zgodą.

Wyrazem polecenia pracodawcy co do świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych nie jest w szczególności treści wiadomości e – mail z dnia 23 kwietnia 2015 r., w której przełożony powoda określił jego dyspozycyjność w zakresie pracy przy projekcie jako 7 dni w tygodniu. W toku złożonych przed Sądem wyjaśnień prezes zarządu pozwanej spółki, a jednocześnie autor przedmiotowej wiadomości e – mail, wskazał jednoznacznie, że określona w mailu dostępność pracowników nie oznaczała, że będą oni wykonywać pracę w zadeklarowanym wymiarze, lecz że w zadeklarowanym czasie nie mają zaplanowanych urlopów. W przedmiotowym mailu pracodawca nie wydał polecenia ani nie potwierdzał konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, a jedynie określał hipotetyczną dyspozycyjność poszczególnych członków zespołu, który miał się zajmować projektem.

Powód nie wykazał nadto, by P. M. wydał polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w jakiegokolwiek innej formie.

Biorąc pod uwagę powyższe, rozważeniu podlegała okoliczność ewentualnego dorozumianego polecenia pracodawcy w przedmiocie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Jak była mowa wyżej, warunkiem przyjęcia

dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę.

Z zeznań świadka B. K. oraz wyjaśnień słuchanego w charakterze strony pozwanej P. M. wynika jednoznacznie, że w pozwanej spółce nie istniała domniemana czy odgórna zgoda na wykonywanie przez pracowników pracy w godzinach nadliczbowych. Świadek wskazała, że strona pozwana przekazała zatrudnianym pracownikom informację, iż z uwagi na zadaniowy system czasu pracy, którym byli objęci, odpowiadają oni za samodzielne kształtowanie własnego czasu pracy przy poszanowaniu kodeksowych norm w tym zakresie, zaś w przypadku powstania konieczności wykonywania pracy w wymiarze przekraczającym te normy, są obowiązani poinformować przełożonego bądź dział kadr o zaistniałej sytuacji. Wówczas przełożony zlecał wykonanie pracy w godzinach nadliczbowych bądź dokonywał podziału pracy w taki sposób, aby uniknąć pracy w godzinach nadliczbowych.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego nie wynika, by w spornym okresie powód informował przełożonego bądź dział kadr o konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Wedle ustaleń Sądu powód zgłosił pracodawcy trudności w realizacji projektu tylko jednokrotnie, na przełomie marca i kwietnia 2015 r. Powód sygnalizował przy tym nie tyle konieczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, co brak możliwości realizacji poszczególnych procesów projektu w założonych z góry terminach. Intencją powoda było uzyskanie od przełożonego wsparcia w zakresie reorganizacji planu wykonywania projektu, co też powód uzyskał. Powód sam przyznał, iż przełożony zaangażował się w rozwiązanie problemu związanego z projektem, w tym brał udział w stworzeniu listy zadań i szacowaniu czasu potrzebnego na realizację każdego zadania. Wskutek działań przełożonego, w tym negocjacji z klientem, do pracy przy projekcie zaangażowani zostali dodatkowi pracownicy, nadto zmniejszeniu uległa ilość procesów, które miały zostać zrealizowane na każdym etapie projektu. Co zaś istotne, w odpowiedzi na zgłoszone przez powoda trudności w realizacji projektu przełożony powoda nie wydał polecenia świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, nie zaakceptował też (ani w sposób wyraźny, ani dorozumiany) ewentualnego zamiaru powoda w tym zakresie. Zgłoszenie trudności, jak była mowa wyżej, miało przy tym miejsce na przełomie marca i kwietnia 2015 r. Na późniejszym etapie realizacji projektu, w szczególności w okresie, do którego odnosi się żądanie pozwu, tj. miesięcy maja i czerwca 2015 r., do pracodawcy nie docierały już od powoda sygnały o trudnościach w realizacji projektu. Innymi słowy, powód nie zgłaszał konieczności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w okresie, kiedy do pracy w takich godzinach miało rzekomo dojść, a to do powoda jako koordynatora projektu należało poinformowanie pracodawcy o takiej konieczności.

W ocenie Sądu nie sposób także uznać, by pracodawca posiadał wiedzę o rzekomej pracy powoda w nadgodzinach ze źródeł innych niż bezpośrednio od powoda. Wiedza taka nie mogła pochodzić w szczególności z danych rejestrowanych przez pracowników w systemie L. (...), bowiem, po pierwsze, system ten nie służył do rejestracji czasu pracy, wskutek czego ilość zarejestrowanych w nim godzin nie zawsze odpowiadała ilości godzin faktycznie przepracowanych, po drugie zaś, pracodawca w zasadzie nie korzystał z dostępu do danych wynikających z systemu. Jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, system L. (...) służył jedynie do rozliczeń finansowych z klientami, czego zresztą powód nie kwestionował. Z tego względu, a także biorąc pod uwagę, że niekiedy z ustaleń strony pozwanej z klientem wynikała odgórna liczba godzin, za jaką klient płacił, nie każda godzina wpisana do systemu jako godzina pracy odpowiadała faktycznej ilości pracy. Liczba godzin wynikająca z systemu mogła być zarówno większa, jak i mniejsza od ilości faktycznie przepracowanych godzin. Należy nadto zwrócić uwagę, że dane wpisywane były do systemu ręcznie przez pracowników. Godziny projektowe nie naliczały się automatycznie, co, przy braku bieżącego nadzoru i weryfikacji godzin przez pracodawcę, nie tylko umożliwiało celowe nieścisłe kształtowanie przez pracownika wpisywanej liczby godzin, ale też nie gwarantowało uniknięcia ewentualnych nieświadomych błędów i omyłek w tym zakresie. Tym samym dane zawarte w systemie nie mogą być uznane za odzwierciedlające rzeczywisty wymiar czasu pracy.

Odnosząc się bezpośrednio do deklarowanych przez powoda godzin pracy przy projekcie dla J. F., Sąd miał nadto na uwadze, że wpisywane przez powoda w systemie dane, w szczególności liczba godzin, nie były weryfikowane przez pracodawcę, lecz przez osoby co prawda związane z projektem, ale niereprezentujące pracodawcy – pozwanej spółki. Z ustaleń Sądu wynika, że weryfikacją danych z systemu pod kątem ich zgodności z ustaleniami z klientem zajmował się

każdorazowo manager projektu, który w przypadku projektu dla J. F. pracował nad projektem zdalnie, z terenu USA, i nie tylko nie był przełożonym powoda w strukturze spółki, ale w ogóle nie pozostawał ze spółką w stosunku pracy.

Sąd ustalił nadto, że dostęp managera projektu do danych zarejestrowanych w systemie ich weryfikacja nie polegała na tym, że manager analizował każdą godzinę wpisaną przez danego pracownika czy sprawdzał, ile godzin przypadło na poszczególnych pracownikach w danym dniu. Projekt manager otrzymywał do zatwierdzenia zbiorcze rozliczenie miesięczne do faktury, jedynie celem zweryfikowania, czy rozliczenie jest zgodne z ustaleniami dokonanymi przez strony w zakresie wynagrodzenia i rozliczenia projektu.

Tym samym wiedza, jaką o ilości zadeklarowanych przez pracowników pracujących przy danym projekcie godzin miał manager projektu, nie może być utożsamiana z wiedzą pracodawcy ani tym bardziej z dorozumianą zgodą pracodawcy na świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli wziąć pod uwagę zbiorczość danych, jakie weryfikował projekt manager, będący nadto osobą niepowiązaną wprost z pozwaną spółką i niezaangażowaną w projekt w zakresie rozdziału zadań czy analizy czasu pracy.

Z powyższego wynika, że pracodawca nie tylko nie wydał powodowi polecenia świadczenia w spornym okresie pracy w godzinach nadliczbowych, ale też nie posiadał wiedzy o rzekomym wykonywaniu przez powoda pracy w takim wymiarze, tym samym nie mogąc takiego stanu rzeczy zaakceptować.

Opisane wyżej ustalenia Sądu związane z celem i sposobem rejestrowania danych w systemie L. (...) oraz dostępem do tych danych nie pozwalają na przyjęcie, iż powód wykazał faktyczną ilość godzin nadliczbowych, jakie teoretycznie przepracował. Jak była mowa wyżej, rozkład ciężaru dowodu w niniejszej sprawie nakładał obowiązek wykazania ilości przepracowanych godzin na powoda. Tymczasem jedynym środkiem dowodowym, jaki zaprezentował powód na poparcie swoich twierdzeń, były dane odnotowane przez powoda w systemie L. (...), których nie sposób uznać za rzeczywiste odzwierciedlenie ilości faktycznie przepracowanych godzin.

Powód nie wykazał nadto, by rozmiar czy charakter powierzonych przez pracodawcę zadań przy pracy nad projektem dla J. F. nie pozwalał na ich wykonanie, przy dołożeniu należytej staranności, w ramach podstawowych norm czasu pracy. W orzecznictwie wskazuje się tymczasem, że w celu ustalenia, czy w danym stanie faktycznym doszło do naruszenia przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych w odniesieniu do pracownika objętego zadaniowym systemem czasu pracy, należy zbadać, czy spełnione zostały przesłanki dopuszczalności stosowania zadaniowego systemu czasu pracy. Następnie ustala się, czy rozmiar obowiązujących pracownika zadań pozwala na ich wykonanie w ramach podstawowych norm czasu pracy. Jeśli okaże się, że ich wykonanie w ramach tych norm nie jest możliwe przy dochowaniu należytej staranności, kwalifikuje się to jako polecenie świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., sygn. akt I PKN 301/98, OSNAPiUS 1999, Nr 19, poz. 608).

Twierdzenia powoda dotyczące innowacyjności rozwiązań, jakie miały zostać utworzone w ramach realizacji projektu dla J. F., pozostały gołosłowne. W odniesieniu do powyższego powód ponownie powoływał się na treść wiadomości e – mail z dnia 23 kwietnia 2015 r., która nie potwierdza jednak teorii powoda. Podnoszone przez powoda twierdzenia w zakresie nietypowości projektu stoją przy tym w sprzeczności nie tylko z zachowaniem powoda w trakcie realizacji projektu, tj. zaniechaniem informowania pracodawcy o ewentualnej niemożności wykonania pracy w normatywnym czasie pracy, ale także ze złożonymi przed Sądem wyjaśnieniami, w których powód wskazywał, iż w okresie zatrudnienia u strony pozwanej zdarzało się już niejednokrotnie, że powierzano mu zadania nowe, wymagające pracy przy zastosowaniu nieznanych dotąd systemów czy narzędzi, jednak jak przyznał sam powód, nie stanowiło to dla niego problemu, bowiem jest on osobą, która bardzo szybko się uczy.

Powód nie wykazał zatem, by nakład pracy bądź charakter projektu wymagał ciągłej pracy w godzinach nadliczbowych. Powód miał przy tym nie tylko możliwość, ale także obowiązek koordynowania pracy członków zespołu tak, aby dostosować czasu pracy do norm kodeksowych. Co istotne, w okresie trwania projektu powód nie zgłaszał konieczności pracy w godzinach nadliczbowych.

W świetle powyższego należy uznać, że ewentualne, choć niewykazane w toku postępowania, świadczenie przez powoda w okresie spornym pracy w godzinach nadliczbowych nie wynikało z obiektywnych, szczególnych potrzeb pracodawcy, a z braku dochowania przez powoda należytej staranności w wykonaniu zadań w czasie normatywnym.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego uznać należało, że powód nie wykazał, by świadczył dla strony pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych, za którą nie otrzymał gratyfikacji. Tym samym rozważania w zakresie prawidłowości wyliczenia przez powoda kwoty dochodzonych należności, w tym ustalenie zasadności obliczenia stawki godzinowej przy uwzględnieniu otrzymywanych przez powoda premii miesięcznych oraz ustalenie, czy powodowi przysługiwał dodatek w wysokości 50 % czy 100 % za każdą godzinę nadliczbową, były bezprzedmiotowe. Z tej przyczyny Sąd oddalił wniosek powoda o powołanie biegłego sądowego na okoliczność należnego powodowi wynagrodzenia z tytułu przepracowanych na rzecz strony pozwanej godzin nadliczbowych. Skoro bowiem powód nie wykazał okoliczności, które by go uprawniały do dochodzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, przeprowadzone przez biegłego obliczenia miałyby wymiar czysto teoretyczny i nie zasługiwałyby na uwzględnienie. Celem powołania dowodu z opinii biegłego nie jest zaś rozstrzygnięcie zagadnień prawnych, w tym w szczególności ocena, czy zgłoszone roszczenie zostało przez powoda wykazane.

Na marginesie wskazać należy, że zgłoszony przez stronę pozwaną zarzut nadużycia przez powoda prawa podmiotowego wydaje się słuszny. Z ustaleń Sądu wynika bowiem, że tytułem premii ilościowej i jakościowej za rok 2015 powód otrzymał od pracodawcy łącznie 110 664,93 zł, a zatem kwotę znacznie przewyższającą wartość dochodzonego w niniejszej sprawie roszczenia. Otrzymane przez powoda świadczenia były nadto ściśle związane z ilością świadczonej pracy. W przypadku premii ilościowej jej wysokość odnosiła się wprost do ilości przepracowanych dni. W ocenie Sądu dochodzenie w takim wypadku dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych stoi w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, tym bardziej jeśli wziąć pod uwagę, że stosowane przez stronę pozwaną rozwiązania były dla pracowników korzystniejsze niż bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa pracy – nie wymagały przekraczania norm czasu pracy, a wysokość premii znacznie przekraczała wartość należności, jakie pracownik otrzymałby z tytułu godzin nadliczbowych ustalanych zgodnie z normami kodeksowymi.

Należy także zwrócić uwagę, że roszczeń dotyczących rzekomej pracy w godzinach nadliczbowych powód nie zgłaszał pracodawcy na bieżąco. Pierwsze zgłoszenie przez powoda roszczeń finansowych miało miejsce we wrześniu 2015 r., a więc po zamknięciu okresu rozliczeniowego trwającego od maja do sierpnia 2015 r., kiedy nie było już możliwe udzielenie powodowi dni wolnych w zamian za ewentualne nadgodziny.

W tej sytuacji dochodzenie przez powoda roszczeń zgłoszonych w pozwie należy uznać za naruszenie zasad współżycia społecznego, w szczególności zasady dobrych obyczajów i lojalności względem pracodawcy, a tym samym za nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p., co nie zasługuje na ochronę prawną.

Mając na uwadze powyższe powództwo podlegało oddaleniu w całości, o czym Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd oparł się na całokształcie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także na dowodach z zeznań świadka B. K. oraz wyjaśnień stron, w tym słuchanego w charakterze strony pozwanej prezesa zarządu pozwanej spółki, P. M..

Zeznania świadka Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one szczegółowe, logiczne i spójne wewnętrzne, a nadto korespondowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. B. K. jako pracownik działu kadr strony pozwanej posiadała przy tym szczegółową i bezpośrednią wiedzę w zakresie stosowanej przez pozwaną spółkę polityki dotyczącej nadgodzin, mogła także jednoznacznie zaprzeczyć okoliczności, jakoby powód sygnalizował w dziale kadr okoliczność świadczenia w okresie spornym pracy w godzinach nadliczbowych. Świadek szczegółowo wyjaśniła nadto jaki był cel rejestrowania danych w systemie L. oraz jakie składniki wynagrodzenia otrzymywał powód.

Z wyjaśnień powoda Sąd skorzystał w zakresie, w jakim korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym, zgromadzonym w sprawie. Z tej przyczyny Sąd uznał za gołosłowne twierdzenia powoda co do wiedzy pracodawcy o okoliczności świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych i akceptacji takiego stanu rzeczy, co do zgodności ilości godzin wpisywanych do systemu L. z ilością rzeczywiście przepracowanych godzin, a tym samym – co do świadczenia w spornym okresie pracy w godzinach nadliczbowych.

Wyjaśnienia P. M. pozostawały zaś zgodne z zeznaniami świadka i zgromadzonymi dowodami z dokumentów, zatem stanowiły wiarygodny materiał dowodowy.

Sąd oddalił wnioski dowodowe zgłoszone przez pełnomocnika powoda w piśmie procesowym z dnia 17 maja 2018 r. (k. 165) jako spóźnione i powodujące zwłokę w postępowaniu. Złożenia wniosków dowodowych o przeprowadzenie dowodu z korespondencji e – mail na tak późnym etapie postępowania nie uzasadnia w ocenie Sądu konieczność zlecenia tłumaczenia korespondencji – o to strona powodowa, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, winna bowiem zadbać już w momencie wytoczenia powództwa. Pełnomocnik powoda nie wykazał nadto, by w istocie istniały problemy techniczne z dostępem do wnioskowanej jako dowód korespondencji e – mail. Co znamienne, w toku postępowania strona powodowa posługiwała się już jako dowodem wiadomością e – mail pochodzącą ze spornego okresu, a także dokumentacją z programu L., nie zgłaszając żadnych trudności technicznych w zakresie dostępu do przedmiotowych dowodów. Sąd zważył nadto, że czas, w jakim pełnomocnik powoda zgłosił przedmiotowe wnioski dowodowe (tuż przed rozpoczęciem przesłuchań) uniemożliwił zapoznanie się z przedłożonymi dokumentami przez Sąd i stronę pozwaną przed terminem posiedzenia, na który zostali wezwani świadek oraz strony. Przeprowadzenie dowodu z przedłożonych dokumentów wywołałoby więc niewątpliwie zwłokę w postępowaniu.

Orzeczenie o kosztach jak 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). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.) na dzień wniesienia powództwa wynosiły 2 700 zł.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powód, który proces przegrał, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.

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