

**Sygn. akt XP 224/19**

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 25 luty 2020 r.

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

Przewodniczący: Sędzia Anna Garncarz

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 25 lutym 2020 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **P. S.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w O.**

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

**I. oddala powództwo;**

**II. zasądza od powoda P. S. na rzecz strony pozwanej (...) sp. z o.o. sp. k. w O. kwotę 2.717 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;**

**III. orzeka iż nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 lutego 2019 r. (data stempla pocztowego) powód P. S., reprezentowany przez radcę prawnego, wniósł o zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w O. kwoty 22 977,73 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 4-5).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powód wskazał, że w dniu 3 stycznia 2017 r. został zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku kierownika na okres próbny w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 4.04.2017 r. podpisano kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 2 stycznia 2020 r. Umowa została rozwiązana za wypowiedzeniem, okres wypowiedzenia upłynął w dniu 30.09.2019 r. Kwota umówionego wynagrodzenia w okresie zatrudnienia wynosiła w okresie próbnym 5 645 zł, w okresie umowy o pracę na czas określony pierwotnie 6 363 zł, a od 1.06.2017 r. do końca zatrudnienia 7 081 zł. Praca powoda polegała na organizowaniu pracy pracownikom stolarni. Zgodnie z zawartymi umowami o pracę, powód świadczyć miał pracę w wymiarze 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Mimo tak zawartej umowy powód na żądanie pozwanego pracował w soboty i w niektóre niedziele, a organizacja pracy, uwarunkowana jej rodzajem i charakterem uniemożliwiała pracę powoda jedynie w ustalonych godzinach. Powód pracował w co drugą sobotę od godz. 06:00 do 14:00. W zakładzie prowadzono dwie odrębne listy obecności, jedna obejmowała świadczoną pracę zgodnie z umową (od poniedziałku do piątku), druga prowadzona była w związku ze świadczoną pracą od soboty do niedzieli, każdy pracownik podpisywał się na obu listach, lecz druga lista nie była ewidencjonowana, nie wypłacano wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nie odprowadzono składek i podatku dochodowego. Powód w 2017 r. przepracował co najmniej 176 godzin nadliczbowych, w 2018 r. 104 godziny, szczegółowe wyliczenie powód przedstawił w załączonych do pozwu tabelach. Pozwany pomimo konieczności pracy powoda w godzinach nadliczbowych nie zapewnił mu dni wolnych, nie wypłacił mu również wynagrodzenia. Powód

wezwał pozwanego do zapłaty, wskazując termin na 18 grudnia 2018 r., lecz strona pozwana odmówiła spełnienia świadczenia.

Nakazem zapłaty wydanym w dniu 20 lutego 2019 r. w postępowaniu upominawczym Sąd uwzględnił roszczenie powoda w całości (k. 67).

W sprzeciwie od nakazu zapłaty strona pozwana, reprezentowana przez radcę prawnego, zaskarżyła nakaz zapłaty z dnia w całości i wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych (k. 72-75).

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że powód był u niej zatrudniony na stanowisku kierownika, początkowo na podstawie umowy na okres próbny, a następnie na czas określony, a stosunek pracy uległ rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia złożonego przez stronę pozwaną. Powód zarządzał i nadzorował działalność stolarni, w ramach stanowiska pracy nadzorował pracę zespołu kilku kierowników oraz kilkudziesięciu pracowników zatrudnionych w stolarni, przy czym powód bezpośrednio zarządzał i nadzorował pracę kierowników liniowych i brygadzystów, a kierownicy liniowi i brygadziści organizowali pracę pracowników stolarni. Powód samodzielnie organizował pracę własną oraz samodzielnie zarządzał i nadzorował pracę wydziału stolarni, w tym zarządzał własnym czasem pracy oraz czasem pracy podległych mu pracowników. Powód bezpośrednio podlegał P. P. – wspólnikowi strony pozwanej. Do obowiązków powoda należało w szczególności zapewnienie sprawnego i efektywnego funkcjonowania stolarni, zapewnienie właściwej organizacji pracy własnej i podległych pracowników, weryfikacja czasu pracy i ewidencji czasu pracy, rozpoznanie wniosków personalnych, dobór właściwych pracowników do pracy, motywowanie i podnoszenie kwalifikacji pracowników, współpraca z kierownikami z innych wydziałów, zatwierdzanie zakupu materiałów i surowców do produkcji, uczestniczenie w cotygodniowych spotkaniach kierowników oraz wspólników spółki. Powód zarządzał i kontrolował pracę podległych pracowników, sam decydował o tym, kiedy i jakie z powierzonych obowiązków będzie wykonywał. Obowiązkiem powoda podczas cotygodniowych spotkań było poinformowanie strony pozwanej, że zaproponowana wielkość produkcji na dane tygodnie produkcyjne była wygórowana. Wówczas ustalono by wielkość produkcji do zrealizowania przez pracowników stolarni. Jakikolwiek przekroczenie normatywnego czasu pracy pracowników stolarni byłoby okolicznością, za którą powód ponosiłby odpowiedzialność. Byłoby to bowiem skutkiem niewłaściwego wywiązania się przez powoda ze swoich obowiązków – niewłaściwego oszacowania i wskazania stronie pozwanej niewłaściwej produkcji możliwej do zrealizowania w wydziale. Powód samodzielnie planował i organizował własną pracę, w tym miał wpływ na planowanie swojego czasu pracy i długość świadczonej przez siebie pracy, nie był rozliczany z czasu pracy. Powód z powodu braku zaufania do podległych mu pracowników, często samodzielnie wykonywał czynności, których realizację mógł, a nawet powinien zlecić, kierownikom liniowym i brygadzystom. Osobiście nadzorował i weryfikował realizację czynności, które nie wymagały osobistego zaangażowania. Powód osobiście wypisywał zlecenia produkcyjne, co nie należało do jego obowiązków, lecz do obowiązków kierowników liniowych, obowiązkiem powoda było jedynie ich zatwierdzanie. Powód nigdy nie sygnalizował, by zakres jego obowiązków był nadmierny. Powód, po upływie okresu próbnego, nawiązał ze stroną pozwaną kolejną umowę na tożsamych zasadach, z tym że zwiększeniu uległo wynagrodzenie powoda. Powód nie może zatem podnosić, że ewidencja czasu pracy była rzekomo nierzetelna, to powód był zobowiązany do weryfikacji i akceptacji tego rodzaju dokumentów. Gdyby ewidencja zawierała błędy, to obowiązkiem powoda było poinformowanie o tym strony pozwanej. Realizowanie procesu produkcji nie wymagało stałej obecności powoda w zakładzie pracy, powód powinien tak zarządzać procesem pracy, by mógł on być prowadzony w normalnym toku także podczas jego nieobecności, wówczas w pracy obecni byli kierownik liniowy lub brygadzysta. Osoby te nie wymagały stałego nadzoru ze strony powoda.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Strona pozwana (...) Sp.z o.o. sp. k. z siedzibą w O. prowadzi działalność gospodarczą m.in. w zakresie produkcji mebli na zamówienie. Spółka posiada wyodrębnione jednostki organizacyjne, w tym wydziały związane z procesem produkcji: stolarnia, tapicernia, szwalnia, krojownia, klejarnia pianek, lakiernia, montaż, utrzymanie ruchu oraz technologia.

bezsporne

Powód P. S. pozostawał zatrudniony przez stronę pozwaną na podstawie kolejnych umów o pracę: z dnia 3 stycznia 2017 r., zawartej na okres próbny do dnia 2 kwietnia 2017 r., za wynagrodzeniem 5 645 zł brutto miesięcznie, a następnie z dnia 3 kwietnia 2017 r., zawartej na czas określony do dnia 1 stycznia 2020 r., za wynagrodzeniem 6 363 zł brutto miesięcznie. Powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy i zajmował stanowisko kierownika w wydziale stolarni.

W dniu 1 czerwca 2017 r. strony zawarły aneks do umowy o pracę, skutkiem czego zmianie uległa wysokość wynagrodzenia powoda do kwoty 7 081 zł brutto miesięcznie.

**Dowód** : umowa z dnia 3.01.2017 r. – k. 11, umowa z dnia 3.04.2017 r. – k. 12, aneks do umowy z dnia 1.06.2017 r. – k. 13

Do zakresu ogólnych obowiązków powoda należało m.in. zapewnienie sprawnego i efektywnego funkcjonowania stolarni, zapewnienie właściwej organizacji pracy, własnej i podległych pracowników, w tym weryfikacja czasu pracy i ewidencji czasu pracy, rozpoznawanie wniosków personalnych (np. wniosków o urlopy), dobór właściwych pracowników do pracy w stolarni, motywowanie i podnoszenie kwalifikacji pracowników, zapewnienie przestrzegania wewnętrznych procedur przez podległych pracowników, współpraca z kierownikami innych wydziałów przedsiębiorstwa strony pozwanej, zatwierdzanie zakupu materiałów i surowców do produkcji, w razie potrzeby składanie podmiotom trzecim zleceń produkcyjnych na wykonanie prac objętych działalnością stolarni, uczestniczenie w cotygodniowych spotkaniach kierowników oraz wspólników spółki. Powód przygotowywał plany produkcji i decydował o pracy podległych mu pracowników. Do jego obowiązków należało również zatwierdzanie akordów. Powód miał obowiązek wskazywania przełożonemu wielkość produkcji możliwej do zrealizowania w wydziale stolarni w danym tygodniu produkcyjnym.

Powód zazwyczaj wykonywał pracę na pierwszej zmianie, sporadycznie także na drugiej, choć wystarczającym do wykonania obowiązków przez powoda była jego obecność na pierwszej zmianie.

Przełożonym powoda był wspólnik spółki – P. P.. Bezpośrednio podległymi powodowi pracownikami byli kierownicy wykonawcy: M. R. oraz Ł. G.. Powód zarządzał i nadzorował działalność stolarni, w tym zespołu kierowników liniowych, brygadzystów oraz innych pracowników zatrudnionych w stolarni.

Charakter pracy powoda determinował konieczność samodzielnej organizacji przez niego czasu pracy. Przełożony powoda nigdy nie wydał mu polecenia pracy w godzinach nadliczbowych.

**Dowód:** zeznania świadka M. N. na rozprawie w dniu 18.06.2019 r. – k. 161, zeznania świadka Z. P. na rozprawie w dniu 18.06.2019 r. – k. 162, zeznania świadka K. M. (1) na rozprawie w dniu 25 września 2019 r. – k. 201, zeznania świadka J. D. na rozprawie w dniu 4.12.2019 r. – k. 250, przesłuchanie P. P. na rozprawie w dniu 4.12.2019 r. – k. 252, przesłuchanie K. P. na rozprawie w dniu 4.12.2019 r. – k. 251, przesłuchanie P. S. na rozprawie w dniu 4.12.2019 r. – k. 250

W stolarni podległej powodowi praca odbywała się od poniedziałku do piątku na dwie zmiany: od godz. 06:00 do 14:00 oraz od godz. 14:00 do 22:00. W okresach większych zamówień aktualizowała się konieczność wykonywania pracy także w soboty. Powód zazwyczaj był obecny w zakładzie pracy na pierwszej zmianie od poniedziałku do piątku. Sporadycznie wykonywał czynności nadzorcze wobec pracowników także w soboty. Konieczność i zamiar pracy w godzinach nadliczbowych pracownicy mieli obowiązek zgłaszać swoim przełożonym.

**Dowód:** Zeznania świadka Ł. K. na rozprawie w dniu 18.06.2019 r. – k. 161, zeznania świadka K. M. (2) na rozprawie w dniu 18.06.2019 r. – k. 161

Z uwagi na fakt, że powód wykonywał obowiązki kierownicze, miał on obowiązek uczestniczyć w cotygodniowych zebraniach członków zarządu oraz kadry kierowniczej. Powodem organizowania spotkań było omawianie kwestii związanych z działalnością zakładu pracy oraz ustalania wielkości produkcji dla poszczególnych wydziałów na określone okresy produkcyjne. Obowiązkiem powoda podczas spotkań było zgłaszanie uwag i spostrzeżeń co do jakości pracy. Takich uwag powód podczas spotkań nie zgłaszał. Nie zgłaszał również, że ze względu na organizację czasu pracy niemożliwym było wykonywanie jej w normatywnym czasie pracy. W trakcie spotkań omawiane były także inne bieżące problemy, propozycje, wnioski. W trakcie spotkań powód pozostawał biernym słuchaczem i rzadko zgłaszał uwagi czy wnioski.

**Dowód** : zeznania świadka Ł. K. na rozprawie w dniu 18.06.2019 r. – k. 161, zeznania świadka P. R. na rozprawie w dniu 18.06.2019 r. – k. 162, przesłuchanie P. P. na rozprawie w dniu 4.12.2019 r. – k. 252, przesłuchanie K. P. na rozprawie w dniu 4.12.2019 r. – k. 251

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu styczniu 2017 r. powód przepracował 184 godziny, z czego 16 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu lutym 2017 r. powód przepracował 176 godziny, z czego 16 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu marcu 2017 r. powód przepracował 192 godziny, z czego 8 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu kwietniu 2017 r. powód przepracował 168 godziny, z czego 16 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu maju 2017 r. powód przepracował 184 godzin, z czego 16 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu czerwcu 2017 r. powód przepracował 184 godziny, z czego 16 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu lipcu 2017 r. powód przepracował 176 godzin, z czego 8 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu sierpniu 2017 r. powód przepracował 192 godziny, z czego 16 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu wrześniu 2017 r. powód przepracował 184 godziny, z czego 16 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu październiku 2017 r. powód przepracował 192 godziny, z czego 16 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu listopadzie 2017 r. powód przepracował 186 godzin, z czego 16 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu grudniu 2017 r. powód przepracował 168 godzin, z czego 16 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu styczniu 2018 r. powód przepracował 184 godziny, z czego 16 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu lutym 2018 r. powód przepracował 176 godziny, z czego 16 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu marcu 2018 r. powód przepracował 184 godziny, z czego 8 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu kwietniu 2018 r. powód przepracował 176 godzin, z czego 16 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu maju 2018 r. powód przepracował 176 godziny, z czego 16 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu czerwcu 2018 r. powód przepracował 184 godziny, z czego 16 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu lipcu 2018 r. powód przepracował 192 godziny, z czego 16 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych.

**Dowód:** zapisy powoda – k. 17

W okresie od 1 stycznia 2017 r. do 16 czerwca 2018 r. w pozwanej spółce obowiązywał Regulamin Pracy z dnia 1 stycznia 2017 r. Zgodnie z § 15 ust. 1 przedmiotowego Regulaminu pracownicy mieli potwierdzać przybycie do pracy poprzez osobiste podpisanie listy obecności wyłożonej w biurze zakładu i poprzez osobiste odbicie swojej karty na czytniku karty lub osobiste podpisanie listy obecności. Wejście na teren zakładu pracy pracownik miał potwierdzać niezwłocznie przez osobiste podpisanie listy obecności wyłożonej w biurze zakładu i poprzez odbicie swojej karty na czytniku kart lub osobiste podpisanie listy obecności, wyłożonej za czytnikami wejścia/wyjścia w holu przed wejściem na halę produkcyjną (ust. 2). W celu uniknięcia wątpliwości lista obecności oraz odczyty z systemu elektronicznego nie stanowiły ewidencji czasu pracy, a jedynie potwierdzenie obecności w zakładzie pracy (ust. 3).

**Dowód :** Regulamin Pracy Pracowników (...) Sp. z o.o. Sp. k. z 1.01.2017 r. – k. 118 – 122

Powód został poinformowany, że podstawowy czas pracy dla pełnego etatu wynosi 40 godzin tygodniowo, w pięciodniowym tygodniu pracy w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym, a dobową normą czasu pracy wynosi 8 godzin. Wynagrodzenie za pracę wypłacane było raz w miesiącu, do 10. dnia następnego miesiąca po miesiącu przepracowanym.

**Dowód :** informacja do umowy o pracę – k. 10B akt osobowych

Praca w godzinach nadliczbowych była 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 (§ 17 ust. 1 Regulaminu Pracy). Liczba godzin nadliczbowych nie mogła przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym (§17 ust. 2). Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym (§17 ust. 3). Czas pracy: 10 pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, 2) pracownik w ciąży, 3) pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, bez ich zgody, 5) pracowników młodocianych powyżej 16. roku życia, nie mogą przekraczać 8 godzin. Pracownik zachowywał prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy (§17 ust. 4).

Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, przy czym za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święta, przysługuje im prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu

pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości 100% wynagrodzenia, jeżeli w zamian za prace w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

**Dowód:** Regulamin Pracy Pracowników (...) Sp. z o.o. Sp. k. z 1.01.2017 r. – k. 118 – 122

W dniu 3 stycznia 2017 r. powód pisemnie potwierdził, że zapoznał się z treścią obowiązujących w zakładzie pracy regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania, układu zbiorowego pracy.

**Dowód :** oświadczenie powoda z dnia 3.01.2017 r. – k. 128

W dniu 16 czerwca 2018 r. strona pozwana wprowadziła nowy regulamin pracy z dnia 30 maja 2018 r. o tożsamych w stosunku do poprzednio obowiązującego regulaminu zapisach dotyczących czasu pracy.

**Dowód:** Regulamin Pracy Pracowników (...) Sp. z o.o. Sp. k. z 30.05.2018 r. – k. 123-127

W trakcie zatrudnienia powód nie zgłaszał faktu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

**Dowód:** Zeznania świadka P. R. na rozprawie w dniu 18.06.2019 r. – k. 162, przesłuchanie P. P. na rozprawie w dniu 4.12.2019 r. – k. 252, przesłuchanie K. P. na rozprawie w dniu 4.12.2019 r. – k. 251, przesłuchanie powoda na rozprawie w dniu 4.12.2019 r. – k. 250

Listy obecności u strony pozwanej były sporządzane przez E. M.. Ona sporządzała jedynie listy obecności na dni od poniedziałku do piątku dla pracowników. Jeśli pracownik pracował również w soboty, musiał dopisać się do obowiązującej listy obecności. Nie było szczególnych list obecności dla osób pracujących w soboty.

Oprócz list obecności E. M. sporządzała listy ogólnie wszystkich pracowników strony pozwanej w programie komputerowym E., do których to plików mieli dostęp kierownicy. Ogólna lista pracowników sporządzona w programie komputerowym zawierała dodatkowo na samym dole puste rubryki, w które to rubryki były wpisywane przez E. M. imiona i nazwiska osób w poszczególnych miesiącach, które zostały zatrudnione w danym miesiącu. Listy tych pracowników to nie były listy osób pracujących w soboty. Osoby zatrudnione w dziale administracyjnym, w tym m. in. E. M. nigdy nie pracowały w soboty, a znajdowały się na ogólnych listach pracowników.

**Dowód:** Zeznania świadka E. M. na rozprawie w dniu 25.02.2020 r. – k. 262, listy obecności k. 19-22, 24-25, 27, 29, 32, 34, 37, 40-42, 45-46, 48, 50-51, 55-60, 63-64przesłuchanie P. P. na rozprawie w dniu 4.12.2019 r. – k. 252, przesłuchanie K. P. na rozprawie w dniu 4.12.2019 r. – k. 251,

W dniu 24 sierpnia 2018 r. P. P. w imieniu strony pozwanej złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Powodowi udzielono urlopu wypoczynkowego w wymiarze 5 dni, od dnia 12 września do 20 września 2018 r. powoda zwolniono z obowiązku świadczenia pracy. Wypowiedzenie zostało podpisane przez P. P. i zawierało pouczenie o przysługującym powodowi prawie do wniesienia odwołania do sądu pracy.

**Dowód :** oświadczenie o wypowiedzeniu umowy – k. 14

Pismem z dnia 4 grudnia 2018 r. powód pisemnie wezwał stronę pozwaną do wypłaty łącznej kwoty 16 146 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w dni wolne od pracy w okresie od 3 stycznia 2017 r. do 30 września 2018 r.

W odpowiedzi strona pozwana podniosła, że żądana przez powoda kwota jest nienależna, albowiem powód zajmował w spółce samodzielne stanowisko kierownicze, w ramach którego podlegał bezpośrednio wspólnikowi spółki.

**Dowód:** wezwanie do zapłaty z dn. 04.12.2018 r. – k. 16, odpowiedź na wezwanie do zapłaty – k. 18

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszej sprawie powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 22 977,73 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Z uwagi na zakres stanowisk stron ustalenia w niniejszej sprawie wymagała kwestia wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych oraz prawa powoda do wynagrodzenia za te godziny. Ustalenia wymagało również czy stanowisko pracy powoda było stanowiskiem kierowniczym wyodrębnionej komórki organizacyjnej w świetle przepisów kodeksu pracy.

Dokonując oceny zasadności żądania pozwu podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż 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. 151<sup>1</sup> § 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.

Jak wynika dalej z treści art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2, który stanowi, iż kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

O ile przepisy prawa pracy zawierają definicję pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 128 § 2 pkt 2 k.p.), o tyle brak jest takiej definicji w przypadku kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Należy jednak w tym zakresie uwzględnić cel wprowadzonej w treści art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. regulacji, która wprowadza odmienne zasady ustalania uprawnień do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dla tych osób, które kierując wyodrębnioną jednostką organizacyjną w strukturze pracodawcy mają pełną dowolność w zakresie ustalania zakresu realizowanych zadań i – w związku z powyższym – swojego czasu pracy. W konsekwencji powyższego przyjąć należy, iż status kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej wyznaczają dwa czynniki, tj.

odpowiednio wyodrębniona komórka organizacyjna oraz znaczenie czynności kierowniczych w zakresie obowiązków wykonywanych przez danego pracownika.

Nie budzi przy tym wątpliwości, że wyodrębnienie komórki organizacyjnej zakładu pracy przede wszystkim winno wynikać ze statutu, regulaminu organizacyjnego obowiązującego u pracodawcy lub innego aktu określającego jego strukturę. Pojęcie to nie musi być jednak odnoszone bezpośrednio do stałego schematu organizacyjnego zakładu pracy. Mogą bowiem być tworzone komórki organizacyjne ad hoc, powstałe dla osiągnięcia jakiegoś konkretnego celu czy też wykonania pewnych skonkretyzowanych (jednorazowych, ograniczonych czasowo) zadań. Przy ocenie, czy 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 tym miejscu należy podnieść, że powód niewątpliwie zajmował w strukturze organizacyjnej stanowisko kierownicze, co nie było w sprawie sporne. Powód został zatrudniony na stanowisku kierownika, jego bezpośrednimi przełożonymi byli wspólnicy spółki. Również zakres obowiązków powoda wskazuje na to, że w istocie pełnił on funkcje kierownicze. Do jego obowiązków należało mianowicie organizowanie pracy stolarni i podległych pracowników. Dodatkowo powód miał wpływ na dobór kadry w ramach podległej mu jednostki, jego obowiązkiem było również wskazywanie stronie pozwanej właściwej wielkości produkcji możliwej do zrealizowania w danym tygodniu.

Niewątpliwie stanowisku pracy powoda można przypisać miano stanowiska kierowniczego. Przesądza o tym nie tylko nazwa zajmowanego przez niego stanowiska, ale przede wszystkim znaczenie czynności kierowniczych w zakresie obowiązków należących do powoda. Podstawowym zadaniem powoda na przedmiotowym stanowisku była powinność planowania i organizowania pracy stolarni w sposób zapewniający prawidłową i terminową realizację zadań, co powód mógł osiągnąć m.in. poprzez realizację polityki kadrowej, czy opracowywanie planów produkcyjnych. Do wyłącznej kompetencji powoda należały też m.in. sprawy dotyczące zagadnień płacowych, a także nadzór nad jakością pracy. Obowiązkiem powoda był także udział w spotkaniach zarządu, wspólników i kadry kierowniczej spółki oraz przedstawianie w ramach przedmiotowych spotkań propozycji zmian w zakresie organizacji pracy, a także omawianie bieżących kwestii związanych z działalnością spółki. Niewątpliwie powód miał zatem szeroki zakres czynności decyzyjnych i wpływ na najważniejsze sprawy zakładu pracy.

Z uwagi na powyższe należy uznać, że powód był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej zakładu pracy, a tym samym ma do powoda zastosowanie art. 151<sup>4</sup> k.p.

Jak już była mowa wyżej, w myśl art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2, zgodnie z którym kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p., jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że powód nie wykonywał pracy w święta ani w niedzielę, lecz jedynie podnosił, że w soboty.

Odnosząc się do cytowanego przepisu w pierwszej kolejności podkreślić należy, że przepis ten nie wprowadza zasady nienormowanego czasu pracy, a jedynie stwierdza, że ponadnormatywna praca pracowników tam wymienionych nie jest dodatkowo wynagradzana. Sama praca jest, co do zasady, normowana na zasadach dotyczących innych pracowników. Przenosząc powyższe na grunt stanu faktycznego niniejszej sprawy należy więc stwierdzić, że powoda obowiązywały normy czasu pracy, które w przypadku powoda określone zostały przez pracodawcę w informacji o



warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych z dnia 3 stycznia 2017 r. w wymiarze 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

Ponadto orzecznictwo prawa pracy niejednokrotnie podkreśla, że komentowany przepis nie wyklucza możliwości wystąpienia godzin nadliczbowych i nie pozbawia osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracownicy zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy oraz kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych nie mają prawa do wynagrodzenia za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych „w razie konieczności”. W judykaturze ustabilizowany jest pogląd, że komentowany przepis nie upoważnia pracodawców do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym swoim założeniu powodują konieczność wykonywania pracy stale w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących stanowiska kierownicze. Pod rządami Kodeksu pracy praca takich pracowników w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest tylko wyjątkowo, „w razie konieczności” (wyr. SN z 5.2.1976 r., I PRN 58/75, OSNCP 1976, Nr 10, poz. 223 z glosą A. Mirończuka, OSPiKA 1976, Nr 12, poz. 229).

Nie budzi wątpliwości Sądu, że pracownik, nawet na kierowniczym stanowisku, nie może być zobowiązany przez pracodawcę do stałego świadczenia pracy ponad ustawowy czas pracy, i to bez wynagrodzenia, tylko dlatego, że jest to potrzebne dla zachowania ciągłości pracy zakładu. Jeżeli z przyczyn organizacyjnych nie jest możliwe takie zorganizowanie pracy, aby nie zachodziła potrzeba stałego zatrudniania pracowników poza ustawowym czasem pracy, pracownikowi zajmującemu stanowisko kierownicze należy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Przepis Kodeksu pracy o nienabywaniu przez pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy oraz pracownika zatrudnionego na stanowisku kierownika wyodrębnionej jednostki organizacyjnej prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie ma zastosowania do przypadku stałego zatrudnienia ponad ustawowy czas pracy pracowników zajmujących kierownicze stanowiska pracy (wyr. SN z 12.3.1976 r., I PR 13/76, OSNCP 1976, Nr 10, poz. 230). Zakres obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym powinien być bowiem tak ukształtowany, by w prawidłowym założeniu mógł on je wykonać w ustawowym czasie pracy.

Stałe świadczenie pracy w przedłużonym czasie pracy nie należy do obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym. Osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy (wyr. SN z 8.6.2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005, Nr 5, poz. 65).

W judykaturze wskazuje się nadto, że wyłączenia prawa do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w razie „konieczności”, o której mowa w art. 151<sup>4</sup> k.p., tłumaczy się istnieniem wpływu pracowników na stanowiskach kierowniczych na planowanie czasu pracy. Mogą oni dysponować w większym - aniżeli szeregowi pracownicy - zakresie swoim czasem pracy, decydując o pozostaniu w pracy ponad obowiązujące normy czasu pracy. Jeśli mają taką swobodę, rzeczywiście nie istnieje podstawa do przyznania im wynagrodzenia i dodatku za pracę nadliczbową (por. na ten temat np. Ł. Pisarczyk w: Kodeks pracy. Komentarz pod red. L. Florka, Warszawa 2009, str. 825-827). Jeśli natomiast konieczność wykonywania pracy nadliczbowej wynika nie tyle z autonomicznej decyzji pracownika, ile organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę, to nie ma podstaw do stosowania wyłączenia z art. 151<sup>4</sup> § 1 KP (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2011 r., sygn. akt II PK 221/10, Legalis).

Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika, że powód w istocie nie świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, w szczególności w soboty, o potwierdzili przesłuchani w sprawie świadkowie.

Jak wskazywali świadkowie, sporadycznie konieczne było świadczenie przez pracowników pracy bądź na drugiej zmianie, bądź też w soboty, co uzależnione było od stanu produkcji. Fakt świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych (pomijając wymiar godzinowy takiej ponadnormatywnej pracy powoda) nie został potwierdzony w zeznaniach świadków. Żaden ze świadków nie potwierdził, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych od poniedziałku do piątku na drugiej zmianie (w godzinach od 14:00 do 22:00), jak również w soboty.

Niezależnie od powyższego, jak wynika z zebranego materiału dowodowego, w szczególności z zeznań świadków oraz samego powoda, powód w trakcie pracy nie zgłaszał przełożonemu tego, że nie jest w stanie wykonać pracy w określonych godzinach pracy i nie zgłaszał konieczności pracy w godzinach nadliczbowych. Nadmienić należy, że powód taką możliwość miał choćby podczas cotygodniowych spotkań kadry zarządzającej.

W orzecznictwie podkreśla się, 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 nie wykazał okoliczności otrzymania przez przełożonego dorozumianego lub wyrażonego wprost polecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że organizacja pracy pracowników wydziału stolarni spoczywała na powodzie. Pracodawca miał prawo uznać, że powód nie pracuje w godzinach nadliczbowych zarówno dlatego, że był osobą zarządzającą wyodrębnioną jednostką, sam organizował pracę podległych mu pracowników oraz swoją pracę.

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.

Dlatego też Sąd pominął dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości na okoliczność ustalenia wysokości przysługującego powodowi wynagrodzenia za świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych.

Ewentualnie, gdyby hipotetycznie przyjąć, że dokonano jakiegokolwiek ewidencji czasu pracy powoda, można by było uznać, że są to grafiki czasu pracy sporządzone przez powoda. Zgodnie z nimi, należałoby przyjąć, że powód permanentnie wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, co nie potwierdziły żadne dowodowy w sprawie.

Jednak nawet hipotetycznie przyjmując, że powód przebywał w zakładzie pracy w czasie dłuższym, niż wynikało to z normy, to jednak powództwo i tak zasługiwałoby na oddalenie, gdyż wykonywanie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych wynikało z okoliczności, na które powód miał wpływ i które nie były okolicznościami od powoda niezależnymi.

Podkreślić należy, że powód nie inicjował prób zmiany organizacji pracy, w szczególności nie kierował do pracodawcy wniosków o zatrudnienie większej liczby pracowników, czy też nie zmierzał do wskazywania mniejszych wielkości produkcji. Powód miał także bezpośredni wpływ na dobór pracowników, którymi zarządzał, a także sam kształtował plany produkcji, a więc miał możliwość kreowania organizacji czasu pracy w podległej mu jednostce.

Co więcej, powód w ogóle nie zgłaszał przełożonym faktu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych oraz nie zgłaszał uwag, że założone plany realizacji zadań są wygórowane i niemożliwe do wykonania w ośmiogodzinnym dniu pracy. Powód nie zgłaszał do przełożonych także chęci odbioru przepracowanych godzin nadliczbowych w postaci dnia wolnego, nie informował nawet o podjęciu decyzji w przedmiocie odbioru takich godzin. Powód w toku postępowania nie złożył żadnego wiarygodnego dowodu na to, że otrzymywał wyraźne polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Powód w ogóle nie wykazał świadczenia pracy ponad obowiązujące go normy czasu pracy, nawet bez polecenia pracodawcy. Zwrócić należy nadto uwagę, iż powód w czasie zatrudnienia nigdy nie zwrócił się do swojego pracodawcy o wypłatę rzekomo należnego mu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Sprawa godzin nadliczbowych pojawiła się dopiero gdy pozwany pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 września 1973 r. (II PR 246/73) wskazał, iż pracownik, któremu przełożony nie zlecił pełnienia pracy w godzinach nadliczbowych i który nie może swych obowiązków pracowniczych wykonać w normalnym czasie pracy, powinien zawiadomić o tym kierownictwo zakładu pracy i w miarę możliwości uprzedzić je o wykonywaniu - koniecznej zdaniem pracownika - pracy w godzinach nadliczbowych. Zaniedbanie tych czynności lub opóźnienia w tym zakresie niweczą organizacyjno-prewencyjną funkcję omawianych przepisów, gdyż utrudniają, a nawet nieraz uniemożliwiają należyte zorganizowanie zatrudnienia oraz bieżącą ewidencję "przepracowanych godzin nadliczbowych". Uchybienia w omawianym zakresie nie mogą być źródłem korzyści dla opieszaleń pracowników i ich pretensje o wynagrodzenie za pracę rzekomo wykonaną w godzinach nadliczbowych w tak odległym czasie, że nie można już ustalić jej zakresu, w zależności od całokształtu okoliczności danej sprawy mogą być uznane nie tylko za sprzeczne z wyżej wskazaną powinnością współdziałania z kierownictwem zakładu pracy, lecz także za nieudowodnione w świetle art. 6 k.c. Z mocy tego przepisu bowiem ciężar udowodnienia zatrudnienia w godzinach nadliczbowych spoczywa na pracowniku, żądającym wynagrodzenia za taką pracę.

Stan rzeczy, w którym powód w sposób ciągły wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, stanowił więc de facto wynik osobistej decyzji powoda, na mocy której powód przyjął na siebie ciężar zapewnienia prawidłowego funkcjonowania zarządzanej placówki, nie informując pracodawcy o nieprawidłowościach w organizacji pracy i nie sygnalizując w żaden sposób, że nie jest w stanie wykonać przypisanych mu zadań w normatywnym wymiarze czasu pracy, pozbawiając tym samym pracodawcę możliwości jakiegokolwiek reakcji. Przypomnieć należy zaś, że przesłanką przysługiwania pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych prawa do wynagrodzenia i dodatku za świadczoną systematycznie pracę w godzinach nadliczbowych, poza sytuacjami określonymi w art. 151<sup>4</sup> § 2 k.p., jest okoliczność, w której systematyczne przekraczanie obowiązujących norm czasu pracy wynika z wadliwej organizacji pracy, przy czym konieczne jest, by ta wadliwość była od pracowników kierowniczych niezależna.

Odnosząc się do woli pracodawcy w zakresie angażowania pracowników w ponadnormatywnym czasie pracy należy się zgodzić z argumentacją powoda, iż w świetle orzecznictwa prawa pracy nie jest bezwarunkowo wymagane, by pracodawca wydał pracownikowi jednoznaczne polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Dopuszczalne jest bowiem, by takie polecenie przybrało formę dorozumianej zgody na świadczenie przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych. Trzeba jednak podkreślić, że warunkiem takiej dorozumianej zgody jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje pracę w nadgodzinach (por. wyr. SN: z 26.5.2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001, Nr 22, poz. 662; z 18.1.2005 r., II PK 151/04, OSNP 2005, Nr 17, poz. 262). Wprawdzie przepisy prawa pracy nie uzależniają przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego jej zlecenia przez pracodawcę, to jednak nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć.

W niniejszej sprawie zaś pracodawca takiej wiedzy ani świadomości nie posiadał, i nie było to bynajmniej wynikiem jego zaniechania. Ponadto wadliwość organizacji pracy była okolicznością zależną od powoda, który nie podjął żadnych kroków, by tej wadliwości przeciwdziałać. Powyższe nakazuje uznać, że w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie zaszły okoliczności, na podstawie których ogólna reguła wynikająca z art. 151<sup>4</sup> k.p. mogła zostać wyłączona, i które tym samym pozwoliłyby na przyznanie powodowi jako osobie zatrudnionej w charakterze kierownika wyodrębnionej jednostki organizacyjnej pracodawcy prawa do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd skorzystał z dowodów z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu. Sąd pominął dowód z list obecności przedstawionych przez powoda, na których widniało, że pracował w soboty, gdyż dokumenty te nie zostały potwierdzone przez żaden z pozostałych dowodów w sprawie, a ich prawdziwość została skutecznie podważona przez stronę pozwaną. Przede wszystkim jak wynika z zeznań świadka E. M., której zeznania były jasne, logiczne, wiarygodne, w szczególności po złożeniu przez nią przyrzeczenia, listy obecności były przez nią sporządzane jedynie za dni od poniedziałku do piątku, nigdy nie tworzyła ona szczególnych list dla osób pracujących w soboty. Dodatkowo jak wynika z jej logicznych i jasnych zeznań, listy pracowników przedstawione przez powoda jako listy osób pracujących rzekomo w soboty były to listy wszystkich pracowników. Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom tego świadka, gdyż z samej grafiki tych list wynika, że były to listy wszystkich pracowników, ręcznie dopisane osoby, były to osoby, które zostały zatrudnione w danym miesiącu, a nie osoby które dodatkowo pracowały w soboty. Sąd w pełni też dał wiarę zeznaniom świadków K. M. (2), R. M., K. S., Ł. K., M. N., Z. P. oraz P. R.. Przedmiotowe zeznania Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one spójne, logiczne oraz szczegółowe. Mianowicie niektórzy świadkowie wskazywali, że nigdy nie otrzymali polecenia pracodawcy pracy w godzinach nadliczbowych, co stoi w sprzeczności z twierdzeniami powoda, który wskazywał, że praca w godzinach nadliczbowych była powszechnie wykonywana. Świadkowie wskazywali wprawdzie, że praca w stolarni odbywała się również w soboty, jednak przesłuchani w sprawie świadkowie nie wskazali, by podczas świadczenia pracy w soboty konieczna była obecność i bezpośredni nadzór nad produkcją przez powoda.

Sąd ustalając stan faktyczny skorzystał także z dowodu z przesłuchania przedstawicieli strony pozwanej: P. P. oraz K. P.. Twierdzenia współników strony pozwanej były przekonujące i spójne z pozostałym materiałem dowodowym. Pozwani wskazali mianowicie, że powód zajmował samodzielne stanowisko i jako osoba osobiście decydująca o organizacji swojej pracy oraz podległej mu stolarni miał obowiązek ustalania swojego czasu pracy. Naturalną konsekwencją powyższego winno być zgłaszanie stronie pozwanej przez powoda braku możliwości wywiązania się ze swoich obowiązków w normatywnym czasie pracy. Powód takich czynności zaniechał, co powinno obciążać wyłącznie jego, tym bardziej, jeśli zważyć, że powód miał realną możliwość poinformowania o powyższym swoich przełożonych. Powodowi nie udało się również wykazać, że obecność kadry kierowniczej w zakładzie pracy była konieczna także w soboty. Tym samym Sąd nie dał wiary dowodowi z przesłuchania powoda w zakresie, w jakim wskazywał, że polecenie pracy w nadgodzinach otrzymał od swojego przełożonego – P. P., twierdzenia powoda Sąd określił jako gołosłowne, w szczególności jeśli mieć na względzie, że nie potwierdził ich żaden z przesłuchanych w sprawie świadków. Przeciwnie, świadkowie przekonująco zeznawali, że obecność powoda w soboty nie była konieczna, obowiązkiem powoda było jedynie zorganizowanie procesu pracy, a nie bezpośredni udział w tym procesie, odpowiedzialnymi za produkcję byli natomiast podwładni powoda, w szczególności Ł. G. oraz M. R.. Dodatkowo powód sam wskazał, że nie widział potrzeby zgłaszania niewłaściwej organizacji pracy przełożonym podczas cotygodniowych spotkań z zarządem i współnikami. Tym samym nie mógł oczekiwać od strony pozwanej, by ta miała wiedzę o wadliwej organizacji pracy, skoro zorganizowanie pracy należało właśnie do obowiązków powoda.

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, a tym samym – co do świadczenia w spornym okresie pracy w godzinach nadliczbowych. Wyjaśnienia powoda, które

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

Powód do pozwu załączył fotografie grafików pracy, które miały dowodzić faktowi wykonywania przez niego pracy w godzinach nadliczbowych. Abstrahując od tego, że z uwagi na brak polecenia pracodawcy powodowi nie należało się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wskazać również trzeba, że świadkowie po okazaniu im przedmiotowych fotokopii, nie potwierdzili, by przedstawiały one rzeczywiście grafik pracy sporządzony przez stronę pozwaną.

Mając na uwadze powyższe w punkcie I sentencji wyroku Sąd oddalił powództwo.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu jak w punkcie II sentencji wyroku znajdowało oparcie w treści art. 98 § 1 k.p.c w zw. z art. 102 kpc. To powoda jako stronę przegrywającą sprawę obciążał obowiązek zwrotu kosztów procesu przeciwnikowi. Strona pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, a zatem powód zobowiązany był zwrócić poniesione przez stronę pozwaną koszty zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika będącego radcą prawnym została ustalona na kwotę 2700 zł na podstawie §9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, dodatkowo powiększoną o kwotę 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa i taką też kwotę przyznano stronie pozwanej od powoda.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie ma podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – zaś powód, który sprawę przegrał w całości, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.