

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2015 r.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie:

Przewodniczący: SSO Andrzej Marek

Protokolant: Ewelina Cyrkot

po rozpoznaniu w dniu 04 grudnia 2015 r. w Legnicy

sprawy z powództwa B. G.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna w J.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. **zasądza od strony pozwanej – (...) S.A. z siedzibą w J. na rzecz powoda B. G. kwotę 40.000 zł (czterdzieści tysięcy złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 marca 2015 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,**

II. **dalej idące powództwo oddala,**

III. **zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.310 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.**

Sygn. akt V P 8/15

UZASADNIENIE

Powód B. G. –po ostatecznym sprecyzowaniu żądania (k. 181) domagał się od strony pozwanej – spółki (...) S.A. z siedzibą w J. zasądzenia kwoty 84.186,02 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych w okresie od 11 marca 2012 r. do 27 listopada 2014 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 marca 2015 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że od dnia 01 sierpnia 2007 r. był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku kierownika wydziału (...), a następnie od dnia 01 lipca 2013 r. objął stanowisko kierownika wydziału (...). Wynagrodzenie zasadnicze powoda od tego dnia wynosiło 6.050 zł brutto plus 500 zł premii uznaniowej. Z dniem 27 listopada 2013 r. pozwana spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę podano likwidację stanowiska pracy. Praca powoda miała odbywać się w systemie pracy jednozmianowej od godziny 07:00 do godziny 15:00 (8 h dziennie). B. G. jako kierownik Wydziału (...), a później kierownik Wydziału (...)został zobowiązany przez prezesa pozwanej spółki co codziennego składania raportów z działalności wydziału. W celu przedstawienia danych, powód od poniedziałku do piątku musiał stawiać się w pracy godzinę wcześniej (tj. od godziny 06:00). Aby zamknąć dany dzień, zmuszony był dodatkowo poświęcać czas po zakończeniu swojej pracy (tj. do godziny 16:30). Organizacja pracy zakładu, uwarunkowana rodzajem i czasem wykonywania pracy, uniemożliwiała powodowi przygotowanie odpowiednich raportów w godzinach jego pracy. Tego rodzaju obowiązek po stronie powoda stanowił szczególną potrzebę pracodawcy. Powód każdego dnia zamiast 8 godzin wykonywał pracę przez 10,5 godziny. Codziennie zatem powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych przez 2,5 godziny. Za wykonaną pracę nie otrzymał od pracodawcy

dotatkowego wynagrodzenia, ani ekwiwalentu w postaci czasu wolnego. W 2012 r. B. G. świadczył pracę w godzinach nadliczbowych przez łącznie 203 dni, w 2013 r. przez 252 dni, w 2014 r. przez 229 dni; łącznie przez 684 dni pracy. Przyjmując stawkę za 1h pracy nadliczbowej w wysokości 54,01 zł i mnożąc ją przez 2,5 godziny dziennie, a następnie mnożąc przez 684 dni pracy, powód wskazał, że dochodzona przez niego należność wynosi łącznie 92.357,10 zł. Mimo wezwania strony pozwanej do dobrowolnej zapłaty wynagrodzenia za wykonanie pracy w godzinach nadliczbowych, strona pozwana nie odpowiedziała na wezwanie. Dlatego też powód zgłosił żądanie w zakresie odsetek ustawowych od dnia 10 marca 2015 r.

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej spółki kosztów zastępstwa procesowego. Strona pozwana argumentowała, że zgodnie z obowiązującymi przepisami, to pracodawca (lub upoważniona przez niego osoba) zleca wykonanie pracy w godzinach nadliczbowych. Strona pozwana zaprzeczyła jakoby kiedykolwiek i w jakikolwiek sposób (w tym także dorozumiany) zlecała powodowi wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, jak również jakoby miała aprobować fakt wykonywania takiej pracy. Z prowadzonej przez stronę pozwaną ewidencji czasu pracy nie wynika, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Strona pozwana nie zgłaszała konieczności wykonywania takiej pracy przez B. G. oraz istnienia takiej konieczności. Pozwany nie został również nigdy poinformowany przez powoda, że w jego ocenie istnieje konieczność wykonywania przez niego pracy w godzinach nadliczbowych, czy wreszcie, że pracę taką wykonywał i w jakim wymiarze. Powołując się na stanowisko Sądu Najwyższego, strona pozwana podniosła, że wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalne z inicjatywy pracownika, jednakże konieczną przesłanką powstania po stronie pracodawcy obowiązku zapłaty wynagrodzenia za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych jest aproba wykonywanej pracy (wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r., sygn. I PK 122/98). Ponadto, warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę (wyrok SN z dnia 26 maja 2000 r., sygn. I PKN 667/99). Pozwany nie posiadał takiej świadomości. Twierdzenia powoda o konieczności ciągłego raportowania prezesowi zarządu zostały po raz pierwszy sformułowane w pozwie dotyczącym zapłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. W rzeczywistości, praktyka codziennych spotkań zarządu ze wszystkimi kierownikami wydziałów, istniała do połowy 2012 r. W późniejszym okresie spotkania zwoływano dwa razy w tygodniu (we wtorki i w czwartki). Spotkania zawsze odbywały się o godzinie 08:00. Zgodnie z wiedzą pracodawcy, raporty z pracy podległego wydziału nie były przygotowywane przez powoda, a przez podległego mu pracownika. Czas potrzebny do przygotowania raportu wynosił 1 godzinę, nie zaś jak twierdzi powód – 2,5 godziny. Nawet gdyby B. G. samodzielnie przygotowywał raporty, to sporządzenie ich dwa razy w tygodniu nie stanowiło obowiązku, który wymagałby od powoda codziennej pracy w godzinach nadliczbowych. Strona pozwana podała nadto, że dane z kart magnetycznych nie są w żaden sposób archiwizowane. Wyciągi z kart magnetycznych nie stanowią elementu dokumentacji pracowniczej, do której gromadzenia jest zobowiązany pracodawca. Pracodawca zobowiązany jest do ewidencjonowania czasu pracy. Zapis ten następuje w systemie S8. Z prowadzonej dla powoda ewidencji czasu pracy wynika, że w spornym okresie nie wykonywał on pracy w godzinach nadliczbowych. Praca taka zawsze ujmowana jest w ewidencji poprzez zapisanie liczby godzin nadliczbowych w systemie S8. Z ostrożności procesowej pozwana spółka wskazała, że w związku z zatrudnieniem powoda na stanowisku kierownika wydziału (...), powód należał do kategorii pracowników wymienionych w art. 151⁴ k.p.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

B. G. był zatrudniony w pozwanej spółce – (...) S.A. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 01 lipca 2007 r. na stanowisku Kierownika Wydziału (...) Zakładu(...).

Od dnia 01 sierpnia 2010 r. powód zajmował stanowisko Kierownika Wydziału (...) z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 6.050 zł miesięcznie.

Na mocy aneksu z dnia 01 lipca 2013 r. powodowi powierzono stanowisko Kierownika Wydziału (...) z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 6.050 zł i premią uznaniową w wysokości 500 zł.

Dowód:

- umowa o pracę z dnia 01 lipca 2007 r. (k. 9 – 10),
- aneks do umowy o pracę z dnia 01 sierpnia 2010 r. (k. 11),
- aneks z dnia 01 lipca 2013 r. (k. 12).

Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku Kierownika Wydziału (...) należało m.in.

- planowanie, organizowanie i nadzorowanie realizacji zadań Wydziału (...),
- dokonywane bieżącej analizy realizowanych zleceń produkcyjnych pod względem jakościowym, terminowym i kosztowym,
- sprawowanie nadzoru nad: jakością produkowanych wyrobów, bieżącymi i okresowymi szkoleniami pracowników, przestrzeganiem przepisów bhp, prawidłowym rozliczeniem ilościowym materiału i produkcji w toku, przestrzeganiem obowiązujących procesów technologicznych i efektywnym wykorzystaniem maszyn, urządzeń oraz czasu pracy pracowników, utrzymaniem stanu technicznego obiektów, maszyn i urządzeń poprzez właściwą i zgodną z przeznaczeniem eksploatację, właściwą konserwację oraz terminowe zlecenie remontów,
- uczestniczenie przy opracowywaniu planu remontów dla potrzeb Wydziału i nadzorowanie jego realizacji, uczestniczenie w odbiorach technicznych maszyn i urządzeń po remontach,
- sprawowanie nadzoru nad wielkością zatrudnienia zgodnie z przyjętymi planami i opracowywanie zakresów obowiązków dla bezpośrednio podległych pracowników.

B. G. był uprawniony do wydawania poleceń służbowych podległym pracownikom oraz do wydawania wewnętrznych poleceń usprawniających i regulujących pracę Wydziału.

Dowód:

- zakres obowiązków z dnia 01 kwietnia 2010 r. (k. 15 – 16).

Zajmowane przez B. G. stanowisko podlegało bezpośrednio Dyrektorowi (...). Powoda obowiązywał jednozmianowy system pracy w godzinach od 07:00 do 15:00 (8 h dziennie). Powodowi jako Kierownikowi Wydziału (...) podlegało około 100 – 120 pracowników. W 2013 r. B. G. zastępował Kierownika Wydziału (...).

Praca w zakładzie zorganizowana była w systemie trzyzmianowym: od godziny 7:00 do 15:00, od godziny 15:00 do 23:00 i od godziny 23:00 do 07:00. W skład Wydziału (...) wchodziły podwydziały: krajalni, obróbki cieplnej i obróbki końcowej. W spółce (...) praktykowane były narady, w których udział brał prezes spółki, kierownicy poszczególnych wydziałów i dyrektor produkcji. Początkowo narady odbywały się 3 razy w tygodniu, a od połowy 2012 r. dwa razy w tygodniu (wtorki i czwartki). Narady rozpoczynały się na ogół pomiędzy godziną 08:00 a 09:00. Sporadycznie narady zwoływano o godzinie 15:00. W czasie narad powód omawiał przyczyny nierealizowania planu produkcyjnego, w tym wyjaśniał przyczyny awarii. Korzystał przy tym z raportu sporządzonego przez J. K.. Raport zawierał tabelę sporządzoną w programie Exel zawierającą informacje dotyczące produkcji, stwierdzonych awarii i czasu potrzebnego na poprawę oprzyrządowania. Powód odpowiedzialny był za wcześniejsze ustalenie przyczyn awarii.

B. G. jako kierownik podstawowego Wydziału (...) odpowiadał za cały proces produkcji oraz przekazywanie towaru do wysłania dla odbiorców.

Wykonując obowiązki pracownicze powód stawiał się do pracy wcześniej, tj. około godziny 06:30 rano. Dzień pracy rozpoczynał od sprawdzenia stanów magazynowych. Porównując dane z planem produkcji, wyjaśniał jaka była przyczyna niezrealizowania planu produkcyjnego. W godzinach rannych powód zajmował się także odczytywaniem

e – maili kierowanych przez dział handlowy, po których często zmieniał plan produkcyjny. Przed godziną 07:00 przyjmował także sprawozdanie od brygadzysty ze zmiany nocnej.

Po zakończeniu pracy, tj. po godzinie 15:00, B. G. spotykał się z mistrzami pracującymi na drugiej zmianie w celu wyjaśnienia przyczyn awarii oraz omówienia planu produkcji. Podczas narad odbywających się w czasie dnia pracy zmieniano pozycje i ilość produktów koniecznych do wykonania. Wprowadzone zmiany należało uwzględnić w procesie produkcji. W przypadku nieprzygotowania narzędzi używanych do kucia, powód zmieniał plan produkcji. Zajmował się także ustaleniami w zakresie urlopów wypoczynkowych w celu zapewnienia właściwej obsady personalnej poszczególnych stanowisk pracy. Zdarzało się, że po godzinie 15:00 spotykał się z prezesem zarządu.

Dowód:

- przesłuchanie powoda B. G. (k. 191 verte, e – protokół 01:21:52 – 01:53:17),
- zeznania świadka P. W. (k. 154 verte – 156, e – protokół 00:11:12 – 00:58:37),
- zeznania świadka S. Z. (1) (k. 156, e – protokół 00:59:27 – 01:23:31),
- zeznania świadka J. K. (k. 190, e – protokół 00:08:39 – 00:36:10),
- zeznania świadka M. P. (k. 190 verte, e – protokół 00:36:10 – 01:05:00),
- zeznania świadka S. Z. (2) (k. 191 verte, e – protokół 01:06:28 – 01:12:15),
- przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej – B. N. (k. 192 verte, e – protokół 01:53:17 – 02:06:47),
- zeznania świadka K. P. 9k. 209, e – protokół 00:02:29 – 00:08:30),
- zakres obowiązków z dnia 01 kwietnia 2010 r. (k. 15 – 16).

W dniu 27 listopada 2014 r. strona pozwana – (...) S.A. rozwiązała z B. G. umowę o pracę z dniem 28 lutego 2015 r., tj. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy powoda. Powód, po uprzednim wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego, został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Dowód:

- rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 27 listopada 2014 r. (k. 13 – 14).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Z uwagi na stanowisko strony pozwanej prezentowane w odpowiedzi na pozew, w pierwszej kolejności należało wyjaśnić, czy powodowi zatrudnionemu na kierowniczym stanowisku, przysługiwało prawo do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Samo przyjęcie, że powód zaliczał się do kategorii pracowników określonych w przepisie art. 151⁴ § 1 k.p., nie mogło prowadzić do oddalenia powództwa. Z uwagi na istniejącą u strony pozwanej organizację pracy, powód systematycznie przekraczał obowiązujące go dobowe i tygodniowe normy czasu pracy. Zgodnie z art. 151⁴ § 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. Przesłanką zastosowania tego przepisu jest stan konieczności, pod którym to pojęciem należy rozumieć jedynie sporadyczną potrzebę, uzasadnioną wyjątkową

sytuacją, a nie zaś stałe wykonywanie pracy ponad obowiązujący pracownika czas pracy wynikający z wadliwie określonego zakresu czynności (ustalenia zadań) lub nieprawidłowej organizacji pracy. Pracodawca nie może ustanawiać przesłanek dodatkowych, ograniczających zastosowanie tego przepisu. Oznacza to, że nawet „osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, Lex nr 949026). Podobne stanowisko, które Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne, Sąd Najwyższy wyraził w uzasadnieniach wyroków z dnia 08 czerwca 2004 r., III PK 22/04, Lex nr 143399, z dnia 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04 oraz z 05 marca 2014 r., II PK 135/13).

Poza sporem w sprawie pozostawało, że B. G. był kierownikiem wydziału o dużym znaczeniu dla pozwanej spółki. Według relacji świadków, powód kierował wydziałem, na którym zatrudnionych było około 100 – 120 osób, a wykonywana przez niego praca była bardzo odpowiedzialna. Powód wyjaśnił, że było to około 170 pracowników. Świadek M. P. odpowiedzialna za sprawy personalne w pozwanej spółce podała natomiast, że liczba ta wahała się pomiędzy 100 a 110 pracowników (podobnie świadek J. K. – 100 pracowników). Sąd miał przy tym na uwadze, że stan zatrudnienia mógł podlegać pewnym zmianom wynikającym z okresowych rotacji pracowników, jednak poza sporem w sprawie pozostawało, że powodowi podlegało przynajmniej 100 pracowników. Strona pozwana nie kwestionowała tej okoliczności. Już z samego pisemnego zakresu obowiązków wynikało, że powodowi powierzono nadzorowanie szeregu zadań, w tym przede wszystkim nadzorowanie prawidłowego przebiegu procesu produkcyjnego zarówno w aspekcie technologicznym, jak i personalnym poprzez właściwą obsadę poszczególnych stanowisk pracy i opracowywanie obowiązków dla podległych pracowników. B. G. opracowywał także plany remontów i nadzorował ich realizację oraz nadzorował usuwanie awarii na terenie wydziału (awarie te miały przy tym znaczną częstotliwość występowania). W przekonaniu Sądu, powierzenie powodowi bieżącej analizy realizowanych zadań pod względem kosztowym, jakościowym i terminowym przy uwzględnieniu ww. liczby pracowników, oznaczało, że B. G. niewątpliwie w celu prawidłowego wykonywania powierzonych mu obowiązków, świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd uznał, że wykonanie wymienionych powyżej czynności, nawet przy założeniu właściwej organizacji pracy powoda, jego dużego zaangażowania i systematyczności, nie było możliwe w czasie obowiązującego go czasu pracy. Ponadto trzeba zauważyć że pracodawca akceptował fakt, iż powód świadczył pracę ponad obowiązujące go normy czasu pracy. W sytuacji, gdyby pracodawca uznał, że stałe przekraczanie dobowych i tygodniowych norm czasu pracy było wynikiem złej organizacji czasu pracy samego powoda, nie zaś wynikiem niewłaściwej organizacji pracy w spółce, zapewne już dużo wcześniej (i z innych - niż wskazane powodowi w wypowiedzeniu - przyczyn) nastąpiłoby rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Trudno bowiem zakładać, że racjonalny ekonomicznie pracodawca utrzymywałby w zatrudnieniu pracownika, który przez dłuższy czas (spór dotyczył okresu ponad 2,5 roku) nie jest w stanie prawidłowo - pod względem czasowym i organizacyjnym – wypełniać nałożonych na niego obowiązków.

Odnosząc powyższe do okoliczności niniejszej sprawy, Sąd Okręgowy uznał, że mimo zatrudnienia powoda na stanowisku kierowniczym, w sprawie nie zachodziły (co do zasady) podstawy wyłączające jego prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okresy przez niego wskazane (marzec 2012 r. – listopad 2014 r.).

W zakresie kwestii dowodowej związanej z rozkładem ciężaru dowodu w sprawach dotyczących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zauważyć trzeba, istotną powinnością pracodawcy jest prowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników (art. 94 pkt 10 k.p.). Obowiązek ten został szczegółowo określony w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62, poz. 286 ze zm.). Określa ono jakich informacji i dokumentów pracodawca może żądać od osoby podejmującej zatrudnienie, wskazuje na obowiązki związane z rozpoczynaniem zatrudnienia, ustala zasady prowadzenia akt osobowych pracownika, dokumentacji związanej z chorobami zawodowymi i wypadkami przy pracy, ewidencji czasu pracy, list płac oraz kart przydziału odzieży obuwia roboczego i środków ochrony indywidualnej. Konsekwencją nieprowadzenia (niewłaściwego prowadzenia)

dokumentacji pracowniczej może być przerzucenie na pracodawcę ciężaru dowodu w sądowych sprawach z zakresu prawa pracy. W wyroku z dnia z dnia 14 maja 1999 r., (I PKN 62/99, OSNAP 2000/15/579) SN uznał bowiem, że pracodawca który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencyjnej czasu pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia. Podobny pogląd zaprezentował SN w wyroku z dnia 5 lipca 2002 r., (I PKN 314/01, LEX nr 829082) wskazując, że w sytuacji gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy nie może udowodnić liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. (por. także wyrok SN z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAP 2002/10/231). Złagodzenie takiej linii orzecznictwa nastąpiło w wyroku SN z dnia 27 kwietnia 2009 r., (I PK 213/08, OSNP 2010/23–24/289), w którym uznano, że w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 i 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.), z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia za pomocą innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne). Podobne stanowisko zostało zajęte przez SN w wyrok z dnia 2 czerwca 2010 r., (II PK 369/09, LEX nr 585784), w którym przyjęto, że zaniechanie przez pracodawcę ewidencji czasu pracy pracownika nie uprawnia przyjęcia domniemania faktycznego albo prawnego (art. 231 k.p.c.) o wiarygodności wersji czasu pracy przedstawionej przez pracownika. Jeśli natomiast pracodawca narusza obowiązek prawidłowego prowadzenia dokumentacji w zakresie wynagrodzenia za pracę w stopniu uniemożliwiającym lub poważnie utrudniającym pracownikowi kontrolę prawidłowości dokonanej zapłaty, pokwitowanie przez pracownika tej zapłaty nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wykazania, że wynagrodzenie lub inne świadczenie zostało wypłacone w należnej wysokości (wyrok SN z dnia 20 listopada 2007 r., II PK 81/07, OSNP 2009/1–2/5).

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w powołanych orzeczeniach oraz wyrażone w wyroku z dnia 27 kwietnia 2009 r. (sygn. akt I PK 213/08, Lex nr 653432), zgodnie z którym niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia za pomocą innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne).

W omawianej sprawie, strona pozwana przedłożyła wprawdzie ewidencję czasu pracy powoda, jednak Sąd analizując przedłożone zestawienie, uznał, że ewidencja ta jest wadliwa. Z przedłożonego zestawienia trudno wyprowadzić jakiegokolwiek wnioski co do rzeczywistego czasu pracy powoda. W zestawieniu ujęto bowiem jedynie w bardzo prosty sposób, że powód każdego dnia przepracował 8 godzin. Odnotowano także urlopy wypoczynkowe. Była to zatem dokumentacja wzorcowa, która nie odzwierciedlała rzeczywistości. Tak prowadzona ewidencja nie mogła być wiarygodnym dowodem w sprawie, ponieważ w ocenie Sądu stanowiła jedynie potwierdzenie obecności powoda w pracy. Jednocześnie strona pozwana nie przedłożyła zestawienia sporządzonego na podstawie danych zapisanych przy użyciu karty magnetycznej służącej do ewidencjonowania czasu pracy.

Podkreślić należy jednak, że wadliwe prowadzenie ewidencji czasu pracy, nie uprawnia do czynienia domniemania faktycznego ani prawnego o wiarygodności wersji czasu pracy przedstawionej przez pracownika. Ujmując powyższe zagadnienie skrótowo, należy jednak zauważyć, że w takim przypadku odwrócenie ciężaru dowodu nie działa automatycznie i nie powoduje przyjęcia jako wiarygodnych twierdzeń powoda tylko z tego powodu, że dokumentacja prowadzona była nierzetelnie.

Wobec braku rzetelnej papierowej ewidencji czasu pracy powoda, postępowanie dowodowe w sprawie koncentrowało się na wykazaniu przy pomocy osobowych środków dowodowych zarówno samego faktu pracy w godzinach nadliczbowych, jak i ilości przepracowanych w ten sposób godzin.

Analizując materiał dowodowy, Sąd uznał, że powód w drodze zeznań świadków wykazał, że świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Przesłuchani w sprawie świadkowie P. W. i S. Z. (1) w logiczny i spójny sposób opisał na

czym polegała praca B. G. w godzinach nadliczbowych wskazując jednocześnie na fakt, że pracodawca przyjmował tego rodzaju pracę. P. W. przychodząc do pracy na godzinę 07:00 spotykał B. G.. Powód przebywał wówczas w przeskolonym pomieszczeniu określanym przez pracowników jako „centrum dowodzenia”. W godzinach rannych powód odczytywał e – maile i zbierał dane do zaplanowania dalszej produkcji. Natomiast po godzinie 15:00 zajmował się omawianiem zadań produkcyjnych z mistrzami pracującymi na drugiej zmianie. Podobnie S. Z. (1) wyjaśnił, że przed godziną 7:00 B. G. przyjmował sprawozdanie od brygadzysty pracującego na nocnej zmianie oraz zapisywał awarie. Praca po godzinie 15:00 polegała na planowaniu produkcji.

Przesłuchani w sprawie świadkowie, jak również powód zgodnie twierdzili, że zadań, które powód wykonywał po godzinie 15:00 nie można było wykonać wcześniej. Poszczególne pozycje oraz liczba produktów ulegała zmianie podczas narad odbywanych z zarządem. Dane dotyczące stanu magazynowego były wprowadzane o godzinie 15:00 lub też po godzinie 15:00. W celu właściwego zaplanowania produkcji należało porównać dane magazynowe z planem produkcji. B. G. był odpowiedzialny za wprowadzenie zmian do planu przed godziną 07:00, ponieważ o tej godzinie rozpoczynano pracę na pierwszej zmianie. Powód zmieniał też plan produkcji po konsultacji z działem handlowym, co wynikało zarówno z przesłuchania powoda, jak i zeznań P. W.. Powód wyjaśniał też przyczyny awarii. W ocenie Sądu, po stronie pracodawcy zachodziły potrzeby uzasadniające pracę w godzinach nadliczbowych a praca ta nie miała cechy sporadyczności. Jednocześnie, o czym była już mowa powyżej, powód kierował bardzo dużym wydziałem o podstawowym znaczeniu dla spółki. Zdaniem Sądu, ta niekwestionowana okoliczność przekładała się na obciążenie pracą.

W czasie przesłuchania powód nie negował, że otrzymywał raport przygotowany wcześniej przez J. K.. Wskazał jednak, że raport ten zawierał jedynie liczby, jednak J. K. sporządzając go, nie odnosił się do przyczyn niezrealizowania planu. Wyjaśnienie przyczyn ewentualnych awarii, a przede wszystkim niezrealizowanego planu było obowiązkiem powoda. B. G. omawiał te kwestie podczas narad z zarządem. W celu ustalenia przyczyn niezrealizowania planu, powód rozmawiał z kierownikami trzeciej zmiany oraz mistrzem drugiej zmiany. Okoliczności podawane przez powoda nie pozostawały w sprzeczności z zeznaniami J. K.. Świadek podał, że na sporządzenie raportu przeznaczał około godzinę. Raport drukował przed godziną 08:00 i zanosił powodowi. Raport składał się z tabelki w formacie Excel, w której wpisywał informacje dotyczące produkcji, awarii, czasu potrzebnego na poprawę oprzyrządowania i jego przebudowę. Z zeznań świadka wynikało zatem, że powierzano mu samo formalne sporządzenie raportu, jednak wyjaśnienie przyczyn niezrealizowania planu i awarii obciążało powoda. O wiarygodności wykazywanego przez B. G. obciążenia związanego z merytoryczną stroną raportu świadczył także fakt, że to właśnie powód z racji zajmowanego stanowiska i zakresu obowiązków był odpowiedzialny właśnie za bieżącą analizę realizowanych zleceń. Skoro powód omawiał raport w czasie narady z zarządem i innymi kierownikami, to z pewnością musiał być przygotowany do takich spotkań.

K. D. zatrudniony jest aktualnie w spółce na stanowisku kierownika produkcji. Świadek podał wprawdzie, że ma dużo szerszy zakres obowiązków od powoda, jednak dla Sądu istotnym pozostawało, że w spółce istnieje także stanowisko kierownika produkcji. Z relacji świadka wynikało przy tym, że osoba je zajmująca ma podobny zakres obowiązków do wykonywanych przez B. G. w okresie jego zatrudnienia. Okoliczność zatem, że obecny kierownik produkcji jedynie sporadycznie pracuje w godzinach nadliczbowych, nie mogła mieć decydującego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, ponieważ jak wynikało z zeznań świadka dotychczasowe obowiązki powierzone powodowi wykonuje obecnie zarówno dyrektor produkcji, jak i kierownik produkcji. Jak wynikało z przesłuchania powoda, od końca 2012 r. do stycznia 2014 r. jego bezpośrednim przełożonym był prezes zarządu. Jedynie od stycznia do lipca 2014 r. przełożonym B. G. był dyrektor ds. produkcji. Był on nowym pracownikiem. W ocenie Sądu, w drodze dowodu z zeznań K. D., strona pozwana nie wykazała, że wykonywanie przez powoda pracy ponad obowiązujące go normy czasu pracy wynikało z jego złej organizacji pracy.

Rozstrzygając sprawę, Sąd miał na uwadze wyrażane w doktrynie i orzecznictwie stanowisko, zgodnie z którym pracownik nie może samowolnie podejmować pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07 lutego 2001 r., I PKN 244/00), gdyż w ten sposób powstawałoby niebezpieczeństwo nadużyć ze strony pracowników. Sąd Najwyższy przyjął jednak, że warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach

nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99).

Zdaniem Sądu, bez wątpienia B. G. świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a tego rodzaju praktyka była powszechnie przyjęta w pozwanej spółce od dłuższego czasu. Dlatego też sam fakt, iż pozwana spółka nie polecała powodowi wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w formie pisemnej, nie mógł mieć znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. W drodze zeznań świadków Sąd ustalił, że pozostali pracownicy wiedzieli, że powód rozpoczyna pracę wcześniej niż wynikało to z obowiązującego rozkładu czasu pracy, jak również, że kontynuuje pracę po godzinie 15:00. Za szczególnie istotne należało uznać zeznania M. P. (odpowiedzialnej za sprawy kadrowe), która wyjaśniła, że posiadając dostęp do wydruków z kart magnetycznych wiedziała, że powód świadczy pracę ponad obowiązujące go normy czasu pracy. B. G. zapytany przez nią o przyczyny takiego stanu rzeczy odpowiedział, że musi dopilnować spraw związanych z produkcją. M. P. nie zgłaszała władzom spółki, że powód zostaje dłużej w pracy. Na podstawie zachowania prezesa zarządu, który często przychodził do pracy przed godziną 07:00, a następnie pracował do godziny 17 – 18:00 wnioskowała jednak, że władze spółki posiadały wiedzę co do rzeczywistego czasu pracy powoda. Dodała, że B. N. udawał się także na dział produkcji, gdzie rozmawiał z powodem. Na te same okoliczności wskazał B. G.. Powód przyznał, że nie otrzymywał od przełożonych pisemnych poleceń wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, jednak zwrócił uwagę, że prezes spółki miał świadomość tego faktu, ponieważ niejednokrotnie spotykał się po godzinie 15:00 z prezesem. Spotkania miały miejsce w jego biurze lub w hali produkcyjnej. Zdarzało się również, że przed godziną 07:00 rozmawiał telefonicznie z B. N.. Prezes spółki przyznał, że zdarzało się, że po godzinie 15:00 rozmawiał z powodem na terenie wydziału. Jednocześnie podał, że jeśli powód zostawał po godzinie 15:00, to mógł sprawdzić stan magazynowy. Nie byłoby wówczas potrzeby robienia tego przed godziną 07:00 (k. 192 verte).

Również w ocenie świadka S. Z. (1), przełożeni powoda wiedzieli, że pracuje on w godzinach nadliczbowych. Często inni pracownicy pytali, czy powód jest jeszcze w pracy. Świadek wskazywał im wówczas miejsce, w którym przebywał B. G. (k. 156).

Z przytoczonych zeznań wynikało, że władze spółki przyjmowały pracę świadczoną przez powoda w godzinach nadliczbowych. Była to przy tym praca o istotnym znaczeniu dla pracodawcy. Wyraźnego podkreślenia wymaga, że świadczenie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych miało miejsce stale. Ma to szczególne znaczenie z uwagi na użyte w przepisie art. 151⁴ § 1 k.p. sformułowanie „w razie konieczności” odnoszące się do sytuacji świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych przez kadre zarządzającą bez prawa do wynagrodzenia oraz bez prawa do dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Omawiany przepis dotyczy zatem zdarzeń odbiegających od sytuacji normalnej (typowej). Świadczenie przez B. G. pracy w godzinach nadliczbowych wynikało ze złej organizacji pracy oraz nadmiaru obowiązków (a prawidłowe organizowanie procesu pracy to domena pracodawcy, który ponosi pełną odpowiedzialność w tym zakresie) i bez wątpienia nie charakteryzowało się podejmowaniem tego rodzaju pracy jedynie „w razie konieczności”. Powód systematycznie przekraczał obowiązujące go dobowe i tygodniowe normy czasu pracy, co czyniło jego roszczenie uzasadnionym co do zasady.

Powód nie wykazał w niebudzący wątpliwości sposób jakie konkretnie czynności wykonywał danego dnia i jaką dokładnie ilość czasu zajmowało mu ich wykonanie, a tylko dokonanie pewnych i ścisłych ustaleń na tym polu uzasadniałoby pełne uwzględnienie powództwa. W ocenie Sądu, w sprawie wyczerpane zostały dowodowe możliwości ścisłego ustalenia godzin świadczonej pracy, co w szczególności należy odnieść do godzin popołudniowych. Dane w tym przedmiocie pozostały zdaniem Sądu zbyt ogólne. Materiał dowodowy potwierdził bezsprzecznie, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, jednak na jego podstawie nie można było wyprowadzić wniosku, że każdego dnia tygodnia praca ta świadczona była dokładnie w wymiarze 2,5 godzin. Za uzasadnione w świetle okoliczności sprawy Sąd uznał przyjęcie, że powód rozpoczynał pracę około godziny 06:30, zaś kończył ją ok. godziny 15:45. Powód świadczył zatem pracę w godzinach nadliczbowych średnio przez ponad 1 dziennie. Brak rzetelnej ewidencji czasu pracy oraz brak innych dokumentów, z których możliwe byłoby odczytanie rzeczywistego czasu pracy, na co powód nie miał wpływu, znacznie utrudniło mu ścisłe udowodnienie wysokości żądanego wynagrodzenia. Na podstawie zeznań świadków Sąd ustalił, że powód stawiał się do pracy nie później niż o godzinie 06:30. Uznając

jednak zeznania świadków za wiarygodne co do zasady, Sąd miał na uwadze, że podawane przez nich godziny opuszczania pracy przez powoda miały co do zasady charakter orientacyjny. Sam fakt, iż pewnym było, że powód każdego dnia świadczył pracę po godzinie 15:00, nie oznaczał, jak już wyżej wspomniano, że każdego dnia powód opuszczał stanowisko pracy przez godziną 17:00. Oczywiście pozostaje, że w poszczególnych dniach powód mógł kończyć pracę np. o godzinie 15:15, a następnego dnia o godzinie 16:15, stąd przyjęcie pewnego rodzaju „średniej” (ok. 1 h i 15 min) jest w przekonaniu Sądu w pełni uzasadnione.

Ze względu na brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania podstawę rozstrzygnięcia stanowi oparte na normie art. 322 k.p.c. miarkowanie, wyrażające się w uprawnieniu Sądu do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Sąd orzekający decydując się na tego rodzaju rozwiązanie korzysta z pewnego marginesu swobody. W rozpoznawanej sprawie Sąd wychodząc od kwoty dochodzonej przez powoda po ostatecznym sprecyzowaniu żądania uznał, że roszczenie powoda należało uwzględnić w ok. 50 %, czyli do kwoty 40.000 zł.

Dalej idące powództwo podlegało oddaleniu.

Orzeczenie w zakresie daty początkowej odsetek Sąd ukształtował kierując się treścią wezwania do zapłaty skierowanego przez powoda w dniu 02 marca 2015 r., w którym powód wyznaczył pozwanej spółce 7 – dniowy termin na spełnienie świadczenia (tj. do dnia 09 marca 2015 r.). Sąd nie uwzględnił powoływanych przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew argumentów, iż faktycznie pozwana spółka dysponowała jedynie pięcioma dniami roboczymi, które były niewystarczające do oceny zasadności i wysokości żądania. Chwila wymagalności roszczenia o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe przypada na moment, w którym wierzyciel mógł żądać jego spełnienia. Roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych staje się wymagalne (art. 291 § 1 k.p.), w dniu, w którym powinno nastąpić rozliczenie czasu pracy po upływie przyjętego okresu rozliczeniowego. Powód został zwolniony przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy po wykorzystaniu przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, a stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 28 lutego 2015 r. W stosunku do powoda zastosowanie miał jednomiesięczny okres rozliczeniowy, co oznacza, że roszczenie pracownika o wypłatę przedmiotowego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wypracowane w okresie od marca 2012 r. do listopada 2014 r. było już wymagalne w dacie wystosowania do pozwanej spółki wezwania do zapłaty.

Mając na uwadze, że koszty postępowania w niniejszej sprawie powinny zostać pomiędzy stronami rozdzielone stosunkowo, ponieważ powód utrzymał się w dochodzonym roszczeniu w ok. 50 %. Sąd dokonał ich podziału na podstawie art. 100 k.p.c. Na koszty procesu poniesione przez powoda składała się uiszczona opłata od pozwu w wysokości 4.618,00 zł oraz koszty zastępstwa procesowego (2.700 zł) ustalone zgodnie z § 6 pkt 6 i § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490); łącznie 7.318 zł. Strona pozwana poniosła koszty zastępstwa procesowego w wysokości 2.700 zł. Skoro powód utrzymał się w swoim żądaniu w ok. 50 %, należne mu koszty procesu wynosiły 3.660 zł. Należne natomiast koszty procesu dla strony pozwanej to 1.350 zł. Mając to na uwadze Sąd zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 2.310 zł (3.660 zł – 1.350 zł).