

Sygn. akt V P 342/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

13 sierpnia 2021 roku

Sąd Rejonowy w Rybniku, V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Protokolant : osobiście

po rozpoznaniu 13 sierpnia 2021 roku w Rybniku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...) S.A. w R.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. zasądza od pozwanej (...) S.A. w R. na rzecz powoda M. K. kwotę 29 451,52 zł (dwadzieścia dziewięć tysięcy czterysta pięćdziesiąt jeden złotych 52/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 listopada 2014 roku do 28 października 2016 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 22 listopada 2017 r.
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie,
3. wyrokowi w pkt. 1 co do kwoty 5 837,50 zł (pięć tysięcy osiemset trzydzieści siedem złotych 50/100) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,
4. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1 242 zł (tysiąc dwieście czterdzieści dwa złote) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
5. nakazuje pobranie od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 3 537, 26 zł (trzy tysiące pięćset trzydzieści siedem złotych 26/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych,
6. odstępuje od obciążenia powoda kosztami sądowymi.

Sygn. akt V P 342/17

UZASADNIENIE

Powód M. K. wniósł przeciwko pozwanej (...) S.A. z siedzibą w R. pozew o zasądzenie kwoty 28.215,00 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 listopada 2014 roku do 28 października 2016 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie do dnia zapłaty oraz powiększonego o należne składki na ubezpieczenie społeczne i podatek dochodowy. Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazał, że pracował na stanowisku Głównego Inspektora Nadzoru Jakości. Wskazał, że na przestrzeni 2014 do 2016 roku pracował w godzinach nadliczbowych, za które nie zostało mu wypłacone należne

wynagrodzenie. Wskazał, iż przyjętą w zakładzie pracy praktyką było samodzielne prowadzenie ewidencji czasu pracy, zaś jego bezpośredni przełożony nigdy nie kwestionował liczby przepracowanych ponad normy czasu pracy godzin.

W odpowiedzi na pozew, pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. Wskazała, iż wartość przedmiotu sporu została zawyżona. Podniosła zarzut przedawnienia się roszczenia powoda o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od lipca do listopada 2014 roku, wskazując, że pozew wpłynął do Sądu po upływie 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Wskazała, że powód miał samodzielne stanowisko i sam organizował sobie czas pracy, dostosowując godziny wykonywanej pracy do aktualnych potrzeb. Podniosła, że praca w godzinach nadliczbowych mogła się odbyć za zgodą przełożonego pracownika. Zarzuciła, że powód nigdy nie wystąpił do swojego przełożonego pracownika o wyrażanie zgody na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych. Zaprzeczyła, by powód pracował w godzinach nadliczbowych w takim wymiarze. Podkreśliła, iż wzmożona praca rekompensowana była przy pomocy premii, którą powód otrzymał w wysokości 41.000,00 zł. Ponadto wskazała, że powód w czasie pracy wykonywał także czynności prywatne, a nienależące do jego czynności pracowniczych.

Postanowieniem z dnia 10 stycznia 2018 roku sprawdzono z urzędu wartość przedmiotu sporu określoną przez powoda w kwocie 28.215,00 zł netto i ustalono wartość przedmiotu sporu na kwotę 40.207,00 zł brutto.

Sąd ustalił, co następuje:

M. K. od dnia 3 marca 2014 r. zatrudniony był w pozwanej (...) S.A. z siedzibą w R. najpierw na okres próbny, a od 25 maja 2014 r. na czas nieokreślony na stanowisku Głównego Inspektora Nadzoru Jakości w pełnym wymiarze czasu pracy. Miejscem wykonywania pracy zostało wyznaczone we W.. Zgodnie z treścią informacji o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych powoda obowiązywał równoważny system czasu pracy tj. 8 godzin na dobę w pięciodniowym tygodniu pracy w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym.

Wynagrodzenie za wykonaną pracę obejmowało stawkę płacy zasadniczej, premię, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia za czas dyżuru pełnionego przez pracownika poza godzinami pracy, dodatek za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za czas przestoju niezawinionego przez pracownika. Średnie miesięczne wynagrodzenie obliczone według zasad liczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.837,50 zł brutto. Wynagrodzenia było płatne raz w miesiącu do 9-go dnia następnego miesiąca.

Powód miał liczne i czasochłonne obowiązki. Do zakresu obowiązków powoda należało m.in. nadzór jakościowy, odbiory końcowe i odcinkowe zadania związane z wytwarzaniem i montażem oraz serwisem urządzeń technicznych nadzorowanego działu, jako podwykonawców oraz nadzorowanych kontraktów wielobranżowych lub dużych, wykonywanie kontrolnych badań, sporządzanie dokumentacji podwykonawczej nadzorowanych prac, nadzór nad kompletną dokumentacją, uczestniczenie w pracach zespołów, współpraca z inspektorami, realizowanie zleconych odbiorów i analiz, nadzór nad zbiorem świadectw jakości dokumentacji podwykonawczej, przestrzeganie i stosowanie wymagań ZSZ. Poza stałymi obowiązkami, zdarzały się także często awarie występujące w różnych porach, dniach i miejscach. Powód poza oddziałem W. wykonywał też czynności na obszarze innych miejscowości, jeździł w delegacje i wszystkie czynności musiał wykonać sam (nie było osoby, która by zastępowała). Wszystko to powodowało że rosły mu zaległości. Wiele prac wykonywał też w porze nocnej. Często nie wracał do domu ze względów ekonomicznych. Wykonywał także prace w trakcie urlopu wypoczynkowego o czym informował przełożonego. Nierzadko wykonywać musiał swoje obowiązki w kilku miejscowościach jednocześnie np. w L. i w G.. Praca powoda poza bieżącym usuwaniem awarii polegała także na generalnym utrzymaniu ruchu danego zakładu.

Od listopada 2014 roku do października 2016 roku powód bezpośrednio podlegał Kierownikowi Działu DZJ R. B.. R. B. nie prowadził samodzielnie ewidencji czasu pracy podległych pracowników. Powód wraz z pozostałymi pracownikami, za wiedzą R. B., samodzielnie wpisywali godziny pracy do programu komputerowego tzw. „szychtownicy” (arkusz kalkulacyjny), gdzie zaznaczali godziny nadliczbowe które przepracowali, a także wykonane zadania. O fakcie konieczności usunięcia awarii, czy innej przyczynie świadczenia nadgodzin powód informował R. B. telefonicznie bądź e-mailowo, uzyskując aprobatę dla swojej pracy. W część przepracowanych godzin nadliczbowych powód otrzymał

dni wolne od pracy. Za pracę w godzinach nadliczbowych w pozostałej części powód nie otrzymał wynagrodzenia ani dnia wolnego od pracy.

Zgodnie z regulaminem wynagradzania u pozwanego, do dodatkowych składników wynagrodzenia zaliczało się miesięczną premię uznaniową, premię zadaniową, specjalną premię uznaniową oraz roczną premię uznaniową. Pula premii w wysokości 20% podstawy miesięcznego wynagrodzenia brutto każdego uprawnionego do premii pracownika pomniejszona o czas niezdolności do pracy generowana była automatycznie i nie wymagała zatwierdzenia. Na przestrzeni roku 2014 i 2016 powód otrzymał 2620 zł tytułem premii kwartalnej. Wartość wypłaconych premii nie była zależna od ilości godzin przepracowanych przez powoda, w tym godzina nadliczbowych. Premia specjalna charakteryzowała się pełną uznaniowością, bez powiązania z płacą zasadniczą. Premia kwartalna i roczna stanowiły procent płacy zasadniczej. Łącznie za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 listopada 2014 roku do 28 października 2016 roku powodowi przysługiwała kwota 29.451,52 zł brutto. Powód wykonywał obowiązki na rzecz pozwanej ponad normatywny czas pracy:

- w listopadzie 2014 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 750,00 zł, a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego wynosiło 250,00 zł, łącznie 1.000,00 zł;
- w grudniu 2014 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 1.232,14 zł, a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego wynosiło 616,07 zł, łącznie 1.848,21 zł;
- w styczniu 2015 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 2.151,56 zł, a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego wynosiło 1.181,25 zł, łącznie 3.332,81 zł;
- w lutym 2015 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 42,19 zł, a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego wynosiło 77,34 zł, łącznie 119,53 zł;
- w kwietniu 2015 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 1.607,14 zł, a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego wynosiło 696,43 zł, łącznie 2.303,57 zł;
- w maju 2015 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 365,63 zł, a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego wynosiło 112,50 zł, łącznie 478,13 zł;
- w czerwcu 2015 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 2.223,21 zł, a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego wynosiło 709,82 zł oraz dodatek z tytułu przekroczenia średniej tygodniowej normy czasu pracy wyniosło 964,29 zł, łącznie 3.897,32 zł;
- w lipcu 2015 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 342,39 zł, a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego wynosiło 171,20 zł, łącznie 513,59 zł;
- w sierpniu 2015 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 618,75 zł, a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego wynosiło 196,88 zł, łącznie 815,63 zł;
- we wrześniu 2015 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 332,39 zł, a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego wynosiło 204,55 zł, łącznie 536,94 zł;
- w październiku 2015 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 536,93 zł, a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego wynosiło 217,33 zł, łącznie 754,26 zł;
- w listopadzie 2015 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 84,38 zł, a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego wynosiło 42,19 zł, łącznie 126,57 zł;
- w grudniu 2015 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 2.129,46 zł, a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego wynosiło 937,50 zł, łącznie 3.066,96 zł;

- w styczniu 2016 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 1.657,89 zł, a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego wynosiło 784,54 zł, łącznie 2.442,43 zł;
- w lutym 2016 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 1.098,21 zł, a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego wynosiło 448,66 zł, łącznie 1.546,87 zł;
- w marcu 2016 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 51,14 zł, a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego wynosiło 38,35 zł, łącznie 89,49 zł;
- w kwietniu 2016 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 656,25 zł, a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego wynosiło 247,77 zł, łącznie 904,02 zł;
- w maju 2016 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 1.195,31 zł, a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego wynosiło 485,16 zł, łącznie 1.680,47 zł;
- w czerwcu 2016 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 102,27 zł, a dodatek z tytułu przekroczenia średniej tygodniowej normy czasu pracy wyniosło 357,95 zł, łącznie 460,23 zł;
- w lipcu 2016 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 696,43 zł, a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego wynosiło 241,07 zł, łącznie 937,50 zł;
- w sierpniu 2016 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 1.099,43 zł, a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego wynosiło 473,01 zł, łącznie 1.572,44 zł;
- we wrześniu 2015 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 332,39 zł, a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego wynosiło 166,19 zł oraz dodatek z tytułu przekroczenia średniej tygodniowej normy czasu pracy wyniosło 204,55 zł, łącznie 703,12 zł;
- w październiku 2016 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 214,29 zł, a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego wynosiło 107,14 zł, łącznie 321,43 zł.

Zgodnie z regulaminem pracy, powód był zobowiązany do świadczenia pracy od poniedziałku do piątku w wymiarze 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzinom tygodniowo (§ 8 ust. 1) w ruchomym czasie pracy od godz. 6.00 – 9.00 do godz. 14.00 – 17.00 (§10 ust. 2). Pora nocna obejmowała czas między godziną 22.00 – 6.00 (§11). Ewidencję czasu pracy pracownika dla celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą prowadzi bezpośredni przełożony (§13). Praca w godzinach nadliczbowych wymaga każdorazowego zgłoszenia kierownikowi prowadzącemu prace lub kierownikowi działu/zakładu, celem uzyskania akceptacji. Brak akceptacji skutkowało nie wliczeniem pracy w godzinach nadliczbowych do bilansu czasu pracy za dany miesiąc (§19 ust. 3 i 4).

Dowód: akta osobowe powoda: umowa o pracę z 03.03.2014 r. i z 26.05.2014 r., umowa o zakazie konkurencji, oświadczenie o tajemnicy służbowej, informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, świadectwo pracy powoda z 13.06.2014 r. i z 28.10.2016 r.,

Regulaminu pracy k. 11-24, wiadomości mailowe k. 25-59, zakresu obowiązków powoda k. 65-66, zaświadczenie o zarobkach k. 92, wiadomości mailowe k. 93-95, regulaminu wynagrodzenia pracowników k. 96-132, wydruk delegacji k. 133-171, listy płac k. 172-208, zestawienie premii k. 209-225, korespondencja mailowa z zestawieniem i potwierdzeniem transakcji k. 226-340, wydruk szczytownic k. 383-423, korespondencja mailowa k. 424-464, zeznania świadków (S. G. (1), M. Ł., R. B., T. M.) k. 496v-499, regulaminu wynagrodzenia k. 541-571, zeznań świadka (K. K., A. J., przesłuchanie powoda, przesłuchanie pozwanego) k. 605v-608, opinii biegłej sadowej B. T. k. 653-699

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także o dowody z przesłuchania stron.

Zaakcentować należy, iż twierdzenia pozwanego w zasadniczej mierze nie zasługiwały na uwzględnienie, gdyż pozostawały w sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, a przy tym nie znalazły odzwierciedlenia w spójnych, wiarygodnych i konsekwentnych zeznaniach nie tylko powoda, ale także świadków. Wbrew temu co wskazywał pozwany, system czasu pracy powoda nie był systemem zadaniowym, bowiem brak jest w sprawie dowodów (choćby dokumentacji kadrowej) świadczącej o tym, że czas pracy powoda był determinowany ilością zadań, a tym samym, by był uprawniony do dowolnego ustalania godzin pracy. Z zeznań powoda wynika, iż nie miał wiedzy o zadaniowym systemie czasu pracy, ponieważ świadczył pracę codziennie od 8 do 16, a nadto wykonywał dodatkowe polecenia po godzinach pracy. Co więcej, z zeznań pozwanego wynika, iż był świadom, iż powód niejednokrotnie świadczył pracę poza obowiązującymi go normami pracy wskazując: „gdy nic się nie działo wystarczał 8 godzinny dzień pracy”, „często powód zgłaszał mi, że wystąpiła awaria i musi się tym zająć”. Nadto, jak ustalono na podstawie spójnych zeznań wszystkich świadków oraz pozwanego, czas pracy powoda wpisywany był do pliku w programie komputerowym o nazwie szychtownica, zaś sam pozwany zezwolił na samodzielne wpisywanie przepracowanych godzin do programu.

Sąd odmówił wiarygodności twierdzeniom pozwanego w zakresie w jakim twierdził, iż przepracowane przez powoda nadgodziny znajdowały odzwierciedlenie w premii kwartalnej. Po pierwsze jak zeznał S. G. (2), by otrzymać premię kwartalną nie trzeba było nic robić, otrzymywał ją każdy. Nigdzie nie było wskazywane, iż jest to premia za nadgodziny. Również świadek M. Ł. wskazała, że były takie kwartały, iż nie miała nadgodzin a otrzymywała premię. Również świadek A. J. wskazała, iż w okresie 2014-2016 nie było zapisu, iż za nadgodziny wypłacana jest premia. Również powód wskazywał, iż podczas rozmowy kwalifikacyjnej uzyskał od pozwanego informację, iż obligatoryjnie, co kwartał, otrzyma premię w stałej wysokości 20% wynagrodzenia.

Sąd na podstawie analizy materiału dowodowego, stwierdził, że wypłaconych kwot premii, w tym kwartalnej od grudnia 2014 r. do stycznia 2016 r. nie miała związku z ilością godzin przepracowanych przez powoda. Wysokość kwoty premii kwartalnej obliczana była od wynagrodzenia zasadniczego (najczęściej stanowiła 20% wynagrodzenia) i była wypłacana za realizację obowiązków .

Dokonując powyższych ustaleń stanu faktycznego Sąd posiłkował się także o dowód z opinii biegłej sądowej B. T.. Sąd, oceniając pisemną opinię biegłego nie znalazł podstaw do kwestionowania zawartych w ich treści wniosków. Opinię tę Sąd uznał za spójną, wnioski wyciągnięte przez biegłą są bowiem logiczne i znajdują oparcie w przeprowadzonych przez nią wyliczeniach. Wydając opinię biegła oparła się na zgromadzonym w aktach sprawy materiale dowodowym, w tym na wydrukach z programu zawierającego szychtownicę, której zawartość uwzględniła podczas opracowywania opinii.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie w zasadniczej części.

Zgodnie z art. 128 § 1 kp czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oznacza stan fizycznej i psychicznej gotowości pracownika do wykonywania pracy w wyznaczonym miejscu.

Jak stanowi przepis art. 151 § 1 zd. 1 kp 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. Odnosząc się do norm czasu pracy obowiązujących powoda wskazać należy, iż zgodnie z postanowieniami regulaminu pracy obowiązującego na stanowiskach administracyjnych i nieprodukcyjnych (do takich należało stanowisko powoda) czas pracy stanowił pracę w wymiarze 8 godzin na dobę w przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym.

Art. 149 § 1 kp nakłada na pracodawcę obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą oraz udostępniania tej ewidencji pracownikowi, na jego żądanie.

Należy mieć jednak na uwadze, na podstawie art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, co dotyczy także wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ewidencjonowanie czasu pracy służy udokumentowaniu przepracowanych godzin i obliczeniu należnego z tego tytułu wynagrodzenia, nie jest natomiast ustawowym warunkiem jego wypłaty. Mimo zatem braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelności, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeśli przy pomocy innych dowodów wykaże fakt przepracowania określonej liczby godzin, w tym godzin nadliczbowych. Odnosi się to również do osoby prowadzącej na polecenie pracodawcy dokumentację pracowniczą. Jeśli osoba ta prowadzi nieprawidłowo ową dokumentację i czyni to samowolnie, może narazić się na odpowiednie konsekwencje pracownicze, ale i wtedy nie traci ona prawa do wynagrodzenia za rzeczywiście przepracowany i udowodniony przy pomocy innych środków prawnych czas pracy. Tym bardziej nie można odmówić jej prawa do wynagrodzenia za przepracowane, a nieujęte w ewidencji godziny pracy, jeżeli nierzetelne prowadzenie tejże dokumentacji pracowniczej następuje za wiedzą i zgodą lub wręcz na polecenie pracodawcy.

Nadto, Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym, że choć przyjęło się uważać, iż szczególne potrzeby pracodawcy wyraża się poleceniem, to można także wykonywać pracę nadliczbową za wiedzą i zgodą choćby milcząca pracodawcy, gdy pracownik działa w jego interesie, bowiem polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy i wystarczająca jest dorozumiana zgoda pracodawcy. Do uznania za pracę w godzinach nadliczbowych pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza nawet niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy uzależniających podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania (wyrok Sądu Najwyższego z 10.09.2019r. II PK 55/18).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy w pierwszej kolejności, iż powód niewątpliwie, co zresztą potwierdził pozwany, świadczył pracę ponad obowiązujący go dobowy, a nadto tygodniowy wymiar czasu pracy. Powód bowiem na bieżąco informował swojego przełożonego o konieczności pracy ponad obowiązujące go normy. Pracodawca co najmniej w sposób dorozumiany zgodził się na pracę powoda w godzinach nadliczbowych. Nawet jeśli przyjąć, że powoda obowiązywał zadaniowy czas pracy nie oznacza to, że miał obowiązek wykonywać pracę ponad 8 godzin, gdyż to pracodawca miał obowiązek tak zorganizować mu pracę (określić obowiązki) aby w przyjętym okresie rozliczeniowym czas pracy nie przekraczał 8 godzin.

Kwestią sporną w niniejszej sprawie było ustalenie, czy i jeżeli tak- to w jakim zakresie praca powoda w godzinach nadliczbowych została mu zrekompensowana.

W tym miejscu tutejszy Sąd wskazuje, że podziela słuszne stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym w postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r., II PK 70/13).

Sąd przyjął za wiarygodną dokumentację przedstawioną przed powoda z której wynika jego praca w ponadnormatywnym czasie. Z uwagi na brak rzetelnej ewidencji czasu pracy przez pozwaną, powód w dostępny dla siebie sposób udowodnił swoje roszczenie przedstawiając ku temu stosowne rozliczenie z rozbiciem na poszczególne miesiące. Jednocześnie Sąd zwraca uwagę, że nie sposób wymagać od pracownika, który nie miał dostępu do wiarygodnej dokumentacji dotyczącej jego czasu pracy, by szczegółowo opisywał rozrachunki i jednocześnie ponosił negatywne konsekwencje wadliwie prowadzonej przez jego pracodawcę ewidencji czasu pracy.

Jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe powód od listopada 2014 r. do października 2016 r. pracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Powód jako Główny Inspektor Nadzoru Jakości miał liczne i czasochłonne obowiązki w różnych lokalizacjach. Oprócz pracy w godzinach od 8-16, wyjeżdżał, gdy pojawiła się awaria (nierzadko do innej miejscowości – np. do L., G.), przy czym jego praca nie dotyczyła tylko awarii, ale także utrzymania ruchu danego zakładu. Co istotne, był jedynym kontrolerem jakości, a zatem musiał uczestniczyć we wszelkich wyjazdach pozostałych pracowników do usunięcia awarii, co wynikało również z organizacji pracy (pracownicy dysponowali jednym samochodem). Już podczas rozmowy kwalifikacyjnej był uprzedzony o tym, że rodzaj wykonywanej pracy, z uwagi na jej charakter, nie jest możliwy do wykonania w ramach normalnego czasu pracy. Dla oceny tego czy praca była wykonywana w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą pracodawcy albo też nawet bez jego zgody i wiedzy, jest ustalenie czy konieczność świadczenia pracy ponad obowiązujące normy wynikała z obiektywnych warunków pracy nie pozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy.

Wymaga podkreślenia, iż wbrew twierdzeniom R. B., dorozumiane polecenie pracy w godzinach nadliczbowych polegało na powszechnie przyjętej u pozwanego praktyce polegającej na informowaniu przełożonego o awarii w trakcie bądź po jej zakończeniu, z podsumowaniem liczby godzin. Zdaniem Sądu, tłumaczenia pozwanego sprowadzające się do kwestionowania liczby wpisywanych godzin, a tym samym czasu potrzebnego do realizacji zadań, w zestawieniu z tym, iż jak wynika z korespondencji e-mailowej oraz stosunkowo długiej współpracy – przełożony powoda nie kwestionował tych godzin na bieżąco, nakazują traktować je tylko jako przyjętą linię obrony. Co więcej, jest ona tym bardziej nieskuteczna wobec ustalenia, iż pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy pracowników. Skoro zaś zezwolił na samodzielne wpisywanie godzin przez pracowników do „szychtownicy”, a nadto akceptował je (bo braku akceptacji na przestrzeni lat nie wykazano) – należy uznać, iż w rzeczywistości powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych za zgodą pozwaną. W stosunkach pracowniczych nie należy decydującego znaczenia przypisywać zachowaniu wymogów formalnych odnoszących się do udzielenia polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, skoro pracodawca każdego dnia akceptował wykonywanie takiej pracy, a nadto wymuszała takie postępowanie powoda organizacja pracy w samym zakładzie. W ocenie Sądu polecenie pracy w godzinach nadliczbowych powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy. Z materiału dowodowego wynika, że interesem pozwanego było, jak sam wskazywał świadek R. B. „pozytywne zakończenie zadania”. Bezsprzecznie zatem, skoro przez lata zadania te były realizowane, a przy tym powszechnie było wiadome, że wymagają one dodatkowych godzin pracy należało uznać, iż powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. W ocenie Sądu złożone przez pozwaną wnioski dowodowe nie wykazały, że przebywanie powoda we wskazanych przez niego godzinach w miejscu pracy było nieprzydatne dla pracodawcy (nie było w jego interesie i nie miało związku ze zleconymi mu obowiązkami).

W tym miejscu należy wskazać, iż na uwagę zasługiwał zarzut przedawnienia zgłoszony przez pozwanego dotyczący wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w okresie od lipca do listopada 2014 r. Stosownie do art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Roszczenie jest wymagalne od dnia, w którym dłużnik powinien spełnić świadczenie. Wymagalność roszczenia jest zatem stanem, w którym wierzyciel ma prawną możliwość żądania zaspokojenia przysługującej mu wierzytelności. Fakt, iż powód nabywał do niego uprawnienie okresowo oznacza, iż terminy wymagalności roszczenia będą osobno dla każdego miesiąca, w którym M. K. przekroczył normy czasu pracy. W każdym wypadku przedawniają się one jednak z upływem 3 lat od daty wymagalności. Tym samym należy uznać, iż roszczenie o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w okresie od lipca do listopada 2014 r. uległy przedawnieniu.

Rozważań w dalszej kolejności wymagało, czy pozwany zrekompensował powodowi wykonywaną w godzinach nadliczbowych pracę, a zwłaszcza czy wypłacana powodowi premia stanowiła owo wynagrodzenie. Zgodnie z art. 151¹§ 1 za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, 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 myśl § 2 dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

Z mocy art. 151² k.p.c. w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (§ 1). Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy (§ 2). W przypadkach określonych w § 1 i 2 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (§ 3).

Jak ustalono na podstawie opinii biegłego, wartość wypłaconych premii nie jest zależna od ilości godzin przepracowanych przez powoda, w tym godzin nadliczbowych. Analiza wypłaconych kwot premii kwartalnej wskazuje, że premia nie ma związku z ilością godzin przepracowanych. Kwota premii kwartalnej, jak zresztą potwierdzili świadkowie, uzależniona była jedynie od wysokości wynagrodzenia zasadniczego i najczęściej stanowiła 20% sumy wynagrodzenia zasadniczego za kwartał. Również premia roczna nie miała związku z przepracowanymi godzinami nadliczbowymi. Wyliczana była od wynagrodzenia zasadniczego i stanowiła 10% sumy wypłaconego wynagrodzenia. Jednocześnie ciężar zaprzeczenia faktom z których powód wywodził swoje roszczenie spoczywał na stronie pozwanej. Należy podkreślić, że na pracodawcy spoczywa obowiązek ewidencjonowania czasu pracy pracowników i jeśli pracodawca powziął wątpliwości co do rzeczywistego czasu pracy powoda, powinien podjąć działania zmierzające do jego skorygowania. Pozwana nie złożyła żadnych wniosków dowodowych zmierzających do wykazania, że w wypłaconych premiach zawierało się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Po fakcie nieskuteczna jest argumentacja, że wypłacone świadczenia premiowe miały być de facto rekompensatą za nadgodziny. Wynagrodzenie za pracę ponadnormatywną powinno być wyliczone systematycznie co miesiąc z uwzględnieniem zasad ustawowych i wykazane jako takie świadczenie (premia nie może zastępować innych składników wynagrodzenia).

Reasumując, pracodawca jest zobowiązany do rekompensowania pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych: w postaci dnia wolnego lub w formie pieniężnej. Pozwany w ograniczonym zakresie zrekompensował powodowi pracę w godzinach nadliczbowych udzielając mu dnia wolnego. Różnica pomiędzy przysługującym powodowi wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od listopada 2014 r. do października 2016 r., a wypłaconym z tego tytułu wynagrodzeniem wynosi 29451,52 zł brutto. Wymaga podkreślenia, iż wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w okresie od lipca do listopada 2014 r. uległo przedawnieniu, stąd Sąd wziął pod uwagę przy rozliczeniach wariant II opinii.

Mimo wniesionych przez pozwaną zastrzeżeń do opinii biegłej Sąd uznał, że opinia została sporządzona prawidłowo, a zawarte w niej obliczenia zostały oparte na poprawnych założeniach. Nadto, metodyka obliczeń biegłej została oparta na powszechnie obowiązujących przepisach z uwzględnieniem uregulowań wewnętrznych pozwanej.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne Sąd na podstawie powołanych przepisów w pkt 1 wyroku zasądził od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w R. na rzecz powoda M. K. kwotę 29 451,52 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 listopada 2014 r. do 28 października 2016 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu, tj. od dnia 22 listopada 2017 r.

W pozostałej części powództwo podlegało oddaleniu, w tym w związku z przedawnieniem roszczenia za okres od lipca do listopada 2014 roku.

W pkt 3 wyroku Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 5 837,50 zł nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

O kosztach procesu Sąd orzekł na mocy art. 100 k.p.c. Przypomnieć należy, iż w sprawie ostatecznie ustalono wartość przedmiotu sporu na kwotę 40 207 zł. Z kwoty tej, została zasądzona ostatecznie na rzecz powoda kwota 29 451,52 zł (wygrana w 73%). Zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r.), przy uwzględnieniu wysokości wygranej powoda, Sąd zasądził od pozwanej na jego rzecz zwrot kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 1 242 zł.

Nadto na podstawie art. 100 k.p.c. w zw. z art. 113 u.k.s.c. pozwana winna (stosownie do wysokości swojej przegranej) była uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwotę 3 537,26 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (opłata sądowa oraz koszty wydania opinii).

W pkt 6 wyroku Sąd odstąpił od obciążania powoda nieuiszczonymi kosztami sądowymi w sprawie na podstawie art. 102 k.p.c.. Sąd uznał, iż powód nie mógł a priori przypuszczać, że jego powództwo okaże się częściowo nieuzasadnione w szczególności, że z uwagi na brak prowadzonej przez pozwaną ewidencji czasu pracy ostateczne wyliczenie należnych powodowi świadczeń wymagało skorzystanie z opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń.

Sędzia Sądu Rejonowego

Wiesław Jakubiec