

Sygn. akt VP 105/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

15 stycznia 2021 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy:

Protokolant: sekretarz sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 15 stycznia 2021 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa B. P.

przeciwko (...) Spółdzielni (...) w B.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. zasądza od pozwanej (...) Spółdzielni (...) w B. na rzecz powódki B. P. kwotę 21.638,48 zł (dwadzieścia jeden tysięcy sześćset trzydzieści osiem złotych 48/100) tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od 1 stycznia 2017 roku do 31 sierpnia 2017 roku, z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 9 lipca 2018 roku,
2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. wyrokowi w pkt. 1 co do kwoty 10.063,32 zł (dziesięć tysięcy sześćdziesiąt trzy złote 32/100) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,
4. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 1.132 zł (tysiąc sto trzydzieści dwa złote) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Sygn. akt V P 105/19

UZASADNIENIE

Powódka B. P. wniosła przeciwko pozwanej (...) Spółdzielni (...) w B. pozew o zasądzenie na jej rzecz kwoty 21 638,48 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 stycznia 2017 roku do 31 sierpnia 2017 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 9 lipca 2018 roku. Nadto, wniosła o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że ostatnio pracowała na stanowisku kierownika produkcji, a z uwagi na wadliwą organizację pracy przy wprowadzaniu nowych produktów, od stycznia 2017 roku wykonywała obowiązki pracownicze

ponad normatywny wymiar czasu pracy. Powódka zaznaczyła, że na skutek wydanego przez pracodawcę polecenia, sporządzano karty pracy i ewidencję czasu pracy bez uwzględnienia pracy w godzinach nadliczbowych.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że kwestionuje roszczenie co do zasady i co do wysokości. Pozwana wskazała, że powódka sprawowała samodzielną funkcję zarządczą z możliwością wydawania poleceń, łączącą się ściśle z zarządzeniem podległym jej zespołem ludzkim. Pozwana dodała, że osobą odpowiedzialną za sporządzanie rzetelnej i rzeczywistej dokumentacji pracowniczej, w tym za zatwierdzanie i rozliczenia czasu pracy była powódka jako organ zarządzający. W ocenie pozwanej, rozpoczęcie wdrażania nowych technologii końcem kwietnia 2017 roku nie wpłynęło na zwiększenie obowiązków powódki, tak by pozwana miała wydać jej polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Pozwana zaznaczyła, że powódka poza wynagrodzeniem zasadniczym otrzymywała dodatki do wynagrodzenia w tym premie i dodatek funkcyjny. Pozwana wskazała też, że z miesięcznej ewidencji czasu pracy wynika, że w spornym okresie powódka świadczyła pracę w wymiarze nieprzekraczającym 8 godzin dziennie. Pozwana dodała, że nie wprowadziła konieczności potwierdzania obecności w pracy przez pracowników w postaci list obecności.

Sąd ustalił co następuje:

4 stycznia 2016 roku powódka B. P. zawarła z przedstawicielem pozwanej (...) Spółdzielni (...) z siedzibą w B. umowę o pracę na mocy której została zatrudniona na stanowisku kierownika produkcji w pełnym wymiarze czasu pracy. Miejszem wykonywania pracy powódki był R.. Zgodnie z treścią umowy powódka była zobowiązana do pracy 8 godzin na dobę w pięciodniowym tygodniu pracy. Wynagrodzenia było płatne raz w miesiącu na stanowiskach nierobotniczych do 5-go dnia następnego miesiąca, a okres rozliczeniowy wynosił 3 miesiące. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy za wypowiedzeniem przez pracownika z dniem 31 marca 2018 roku. Poprzednio w okresie od 2 marca 1989 roku do 31 maja 2015 roku powódka pracowała na rzecz (...) sp. z o.o. z siedzibą w O. (poprzedniczki prawnej pozwanej) na stanowiskach kolejno: stażysta, mistrz produkcji, starszy mistrz produkcji, zastępca kierownika działu produkcji, kierownik produkcji.

Do zakresu obowiązków powódki pracującej na rzecz pozwanej należało m.in. planowanie produkcji, gospodarowanie surowcem na poszczególne wyroby zgodnie z zamówieniem handlu, nadzór nad całością procesów technologicznych, nadzór nad maszynami i urządzeniami pod względem sanitarnym, analiza poziomu zapasów magazynowanych opakowań, sprawdzenie stanów magazynowych środków chemicznych i kultur bakterii, tworzenie harmonogramów pracy pracowników.

Powódka była zobowiązana, zgodnie z regulaminem pracy, do świadczenia pracy od poniedziałku do piątku w godzinach od 7:00 do 15:00.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jako ekwiwalent za urlop wynosiło 10 063,32 zł.

W okresie od stycznia do końca sierpnia 2017 roku powódka poza wykonywaniem obowiązków wynikających z zatrudnienia na stanowisku kierownika produkcji, wykonywała także obowiązki przypisane do innych stanowisk takich jak:

1) mistrz produkcji - z uwagi na nieobecności dwóch osób z nadzoru od lipca 2016 roku z powodu zwolnień lekarskich, a następnie urlopów macierzyńskich,

2) rachmistrza produkcji, gdzie zajmowała się permanentnie:

- rozliczaniem produkcji tj. tworzeniem w systemie norm zużycia materiałów bezpośrednich (opakowań), norm zużycia surowców do produkcji (jednostki tłuszczu, jednostki plazmy),

- rozliczaniem codziennym produkcji (raport produkcji),

- rozliczaniem miesięcznych produkcji,

- zamawianiem opakowań i dodatków do produkcji,
 - przeprowadzaniem remanentu miesięcznych opakowań i dodatków zużytych do produkcji,
- 3) kierownika działu technicznego.

Co więcej, w 2016 roku pozwana podjęła decyzję o modernizacji zakładu w kierunku utworzenia linii produkcyjnej włoskiej (serków: mozzarella, ricotta, mascarpone). W styczniu i lutym 2017 roku odbywał się montaż maszyn pochodzących z W., a w marcu 2017 roku odbył się pierwszy rozruch maszyn. Od marca do lipca 2017 roku trwały intensywne prace związane z uruchomieniem nowej linii. W tym czasie odbywała się cały czas dotychczasowa produkcja twarogu. Dostarczone maszyny z W. były awaryjne, co wiązało się z koniecznością częstego usuwania usterek, a tym samym wydłużał się czas pracy m.in. powódki. Na czas uruchomienia nowej linii produkcyjnej, nie została zatrudniona wystarczająca ilość nowych, wykwalifikowanych osób. Przyjęto do pracy – I. B. mającą pełnić funkcję zastępcy powódki, jednak z uwagi na to, że była ona nowym pracownikiem, bardzo wolno wdrażała się do pracy i nie wykonywała w pełni samodzielnie obowiązków. Braki wśród pracowników oraz bieżące problemy były zgłaszane prezesowi pozwanej A. H.. Powódka zajmowała się wdrażaniem nowych produktów oraz nowych technologii produkcji do późnych godzin wieczornych, a także w soboty i niedziele. Z powodu niewystarczającej ilości pracowników fizycznych, powódce zdarzało się często również pracować na stanowisku pracownika fizycznego.

O wykonywaniu obowiązków ponad to, co wchodziło w zakres pełnionej przez powódkę funkcji, informowała ona A. H. (prezesa pozwanej), a także Z. M. (członka zarządu pozwanej) oraz M. B. (pracownika administracyjno-biurowego zajmującego się ostatecznym rozliczaniem czasu pracy pracowników na podstawie miesięcznych raportów). Prezes informował powódkę, że praca w godzinach nadliczbowych jest sytuacją przejściową związaną z rozruchem zakładu i jednocześnie zapewniał, że jej praca zostanie odpowiednio rozliczona.

Prezes A. H. codziennie miał raportowane przez powódkę o sytuacji panującej w Zakładzie, o parametrach produktów itp. Prezes podejmował decyzje i przekazywał polecenia pracownikom, w tym powódce, osobiście lub telefonicznie – w ten sposób zarządzając zakładem w R.. Powódka podlegała bezpośrednio prezesowi pozwanej. Powódka nie podpisywała umów z dostawcami produktów ani nie brała udziału w negocjacjach. Wiodące ustalenia były podejmowane przez zarząd pozwanej, a powódka jedynie pośredniczyła w przekazywaniu zarządowi informacji m.in. dotyczących wyników próbek, cen, po czym zamówienia składała zgodnie z poleceniami przełożonych. Po zakończeniu stosunku pracy z powódką, pozwana zatrudniła osobę na stanowisko kierownika zakładu w R..

Godziny pracy pracowników pozwanej, w tym powódki, były ewidencjonowane na listach obecności. Miesięczne karty pracy wszystkich pracowników zakładu sporządzała jedna z pracownic pozwanej - C. M.. C. M. nie podlegała służbowo powódce. Karty pracy były przesyłane mailowo do M. B. i na tej podstawie rozliczano czas pracy. Na wyraźne polecenie przełożonych, C. M. zaprzestała wpisywania nadgodzin osobom zajmującym stanowiska kierownicze. Wypisane niezgodnie z rzeczywistością ewidencje czasu pracy, były podpisywane przez pewien okres przez powódkę z obawy przed restrykcjami ze strony pracodawcy. W spornym czasie powódka nie posiadała innych źródeł utrzymania niż wynagrodzenie wypłacane przez pozwaną, a nadto samodzielnie wychowywała córkę.

L. O. (1) (będący pracownikiem pozwanej na stanowisku kierownika działu technicznego/kierownika utrzymania ruchu w zakładzie w R.) zawarł 18.06.2018r. z przedstawicielami pozwanej porozumienie, zgodnie z którym w § 2 strony oświadczyły, że celem zaspokojenia wszelkich roszczeń pracownika przysługujących mu w czasie zatrudnienia w okresie od 4 stycznia 2016 roku do 31 stycznia 2018 roku, pracownikowi należna jest kwota 7 943,97 zł brutto (zgodna z żądaniem L. O. (2)) tytułem przepracowanych godzin nadliczbowych (po potrąceniu należnych składek kwota wynosiła 5 534,91 zł).

L. O. (2), tak jak powódka, często w przedmiotowym okresie kończył pracę po przekroczeniu 8 godzinnej normy czasu pracy.

W okresie od stycznia do sierpnia 2017 roku powódka otrzymywała miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 5 100 zł oraz dodatek funkcyjny w kwocie 220 zł, a także premie w kwocie 2 660 zł. Od czerwca 2017 roku powódka otrzymywała od pozwanej dodatkową premię w wysokości 1 500 zł.

Powódka wykonywała obowiązki na rzecz pozwanej ponad normatywny czas pracy:

- w styczniu 2017 roku łącznie 3 godziny, za co przysługiwało jej wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (100%) w kwocie 285 zł,

- w marcu 2017 roku łącznie 21 godzin, za co przysługiwało jej wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (50%) w kwocie 1366,05 zł oraz łącznie 30 godzin za co przysługiwało jej wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (100%) w kwocie 2 602,20 zł,

- w kwietniu 2017 roku łącznie 35 godzin za co przysługiwało jej wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (50%) w kwocie 2 756,25 zł oraz łącznie 31 godzin za co przysługiwało jej wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (100%) w kwocie 3 255 zł,

- w maju 2017 roku łącznie 29 godzin za co przysługiwało jej wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (50%) w kwocie 2 066,25 zł oraz łącznie 15 godzin za co przysługiwało jej wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (100%) w kwocie 1 425 zł,

- w czerwcu 2017 roku łącznie 23 godziny za co przysługiwało jej wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (50%) w kwocie 1 638,75 zł oraz łącznie 15 godzin za co przysługiwało jej wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (100%) w kwocie 1 425 zł

- w lipcu 2017 roku łącznie 22 godziny za co przysługiwało jej wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (50%) w kwocie 1 567,50 zł oraz 18 godzin za co przysługiwało jej wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (100%) w kwocie 1 710 zł,

- w sierpniu 2017 roku łącznie 8 godzin za co przysługiwało jej wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (50%) w kwocie 544,08 zł oraz łącznie 11 godzin za co przysługiwało jej wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (100%) w kwocie 997,40 zł.

Łącznie za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od stycznia do sierpnia 2017 roku powódce przysługiwała kwota 21 638,66 zł. Pracodawca nie wypłacił powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ani w inny sposób nie zrekompensował jej pracy ponadwymiarowy czas.

Pismem z 2 lipca 2018 roku powódka wezwała pozwaną do zapłaty na jej rzecz kwoty 21 638,66 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W odpowiedzi, w piśmie z 9 lipca 2018 roku pozwana wskazała, że brak jest podstaw do wypłaty żadanego przez powódkę wynagrodzenia. Pozwana podkreśliła, że powódka zajmowała stanowisko kierownicze, a wobec tego nie obowiązują ją przepisy dotyczące pracy ponadnormatywny wymiar.

Pismem z 28 sierpnia 2018 roku powódka ponownie wezwała pozwaną do zapłaty na jej rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, gdzie podniosła, że w trakcie jej ostatniego okresu zatrudnienia występowała wadliwa organizacja czasu pracy oraz że doszło do fałszowania dokumentacji pracowniczej.

W odpowiedzi, w piśmie z 13 września 2018 roku pozwana wskazała, że podtrzymuje dotychczasowe stanowisko zaprezentowane we wcześniejszym piśmie skierowanym do powódki.

Zgodnie z treścią § 11 Regulaminu pracy obowiązującego u pozwanej od 1 czerwca 2011 roku obowiązuje podstawowy system czasu pracy, który nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5- dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy (§ 12 ust.1). Ewidencję czasu

pracy i czasu nieprzepracowanego przez poszczególnych pracowników prowadzi pracownik wyznaczony przez zarząd spółdzielni w dokumentach pracy i płacy pracownika (§ 12 ust. 12). Formą potwierdzania obecności w pracy jest zgłoszenie przez pracownika swojego przybycia do pracy bezpośrednio przełożonemu lub kierownikowi. Miesięczna ewidencja czasu pracy – karta pracy pracownika znajduje się u kierownika komórki organizacyjnej – Dział Kadr (§ 18 ust. 2).

Praca w godzinach nadliczbowych, w tym wynagrodzenie, została uregulowana w obowiązujących u pozwanej regulaminach w sposób tożsamy jak w Kodeksie pracy.

Dowód: akta osobowe powódki: umowa o pracę z 4.01.2016r., świadectwo pracy powódki z 4.01.2016r.,

świadectwo pracy z 30.03.2018r. k. 8, zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 55, zestawienie godzin pracy pracowników pozwanej z okresu od stycznia do sierpnia 2017r. k.9-16, kopia e-mail powódki z 30.06.2017r. wraz z listami obecności i planów pracy k.17, e-mail powódki z 28.04.2017r. z informacją o ilości nadgodzin k.21, e-mail powódki z 1.06.2017r. z informacją o ilości nadgodzin k.22, wezwanie do zapłaty z 2.07.2018r. k.23, wyliczenie nadgodzin k. 24-26, pismo pozwanej z 9.07.2018r. k.27-28, pismo powódki z 28.08.2018r. k.28-31, pismo pozwanej z 13.09.2018r. k.32, pismo powódki z 16.10.2018r. k.33, pismo pozwanej z 27.11.2018r. k.34, oświadczenie L. O. (2) z 3.10.2018r. k.35, porozumienie zawarte 18.06.2018r. k.36-37, zestawienie wynagrodzeń powódki k. 49,, zestawienie produkcji wyrobów zakładzie pozwanej w R. w 2017 roku k. 50, wyrobów zakładzie pozwanej w K. w 2017 roku k.51, wyrobów zakładzie pozwanej w B. od stycznia do kwietnia 2019 roku k.52, oświadczenie M. B. z 12.03.2019r. k. 68, regulamin pracy obowiązujący u pozwanej od 1.06.2011r. wraz z zał. i aneksami k.69-102, regulamin wynagradzania pracowników pozwanej wraz zał. z zarządzeniami k.103-128, CV k.146-146v., zeznania świadka L. O. (2) k.152-153v., zeznania świadka M. B. k.177-178, zeznania świadka I. B. k.178-178v., zeznania świadka K. Z. k. 202v.-203, przesłuchanie powódki k.203-204v. k.234-234v., uwagi do firmy (...) k.231, uwagi do linii produkcyjnych k.232-233, przesłuchanie za pozwaną A. H. k.234v.-235v.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o zeznania świadków i przesłuchanie powódki, które wraz z pozostałymi dowodami tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Przy czym Sąd wziął pod uwagę dowody z zeznań świadków jedynie w zakresie w jakim nie były one sprzeczne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd nie uwzględnił twierdzeń świadków jakoby powódka zarządzała tylko produkcją i nie pracowała w godzinach nadliczbowych. W tym zakresie Sąd również odmówił wiarygodności przesłuchaniu w imieniu pozwanego A. H., a nadto nie wziął pod uwagę jego twierdzeń jakoby powódka w czasie jej zatrudnienia nie zgłaszała mu pracy ponad obowiązujące normy. Sąd nie dał wiary dowodowi z miesięcznych ewidencji czasu pracy od stycznia do sierpnia 2017 roku przedstawionych przez pozwaną, gdyż ewidencje nie oddawały rzeczywistego czasu pracy pracowników. Zestawienie we wszystkich dniach przedstawiało 8 godziny wymiar czasu pracy pracowników w godzinach 7:00-15:00, co w ocenie Sądu było niemożliwe i nielogiczne mając na uwadze, że był to zakład produkcyjny z szybko psującymi się półproduktami, w którym dokonano- w przedmiotowym okresie- rewolucyjnych zmian wprowadzając m.in. nowe linie produkcyjne (wymagające okresu rozruchu).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

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.

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.

Zgodnie z art. 151¹ § 1 kp 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 kolei zgodnie z treścią 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.

W myśl § 2 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. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

W ocenie Sądu powódka nie była osobą zarządzającą zakładem ani kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu ww. przepisu. W tym zakresie Sąd podzielił zdanie Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z 20 września 2005 roku zgodnie z którym w art. 151⁴ § 2 k.p. chodzi o faktycznie wyodrębnioną jednostkę organizacyjną zakładu pracy, a nie każdą komórkę organizacyjną, których w zakładach pracy może być wiele np. dział, referat, pion oddział. Wyodrębnienie komórki organizacyjnej powinno wynikać z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy (z wewnętrznego aktu ustrojowego), z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności. Chodzi tutaj o stanowiska dotyczące kierowania zakładem pracy i to tylko o stanowiska pod tym względem najważniejsze. Sąd Najwyższy podkreślił, że interpretacja pojęcia kierownik wyodrębnionej jednostki organizacyjnej nie może być dokonywana rozszerzająco (wyrok Sądu Najwyższego z 20.09.2005r. II PK 56/05).

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że powódka nie kierowała jednostką organizacyjną charakteryzującą się odrębnością w ramach struktury organizacyjnej ujętej w akcie ustrojowym. Z żadnych dokumentów ani z okoliczności faktycznych nie wynika aby stron pozwana – aż do czasu wytoczenia powództwa – traktowała powódkę jako jedną z osób ww. wymienionych. Przypomnieć należy, że powódka była zatrudniona na stanowisku „kierownika produkcji”. Jeśli faktycznie Zakład w R. – jak twierdzi aktualnie strona pozwana- był odrębnym, samodzielnym zakładem to powinno być utworzone stanowisko kierownika zakładu, a takiego stanowiska nie było. W ocenie Sądu jest to tylko argumentacja powstała na potrzeby tego postępowania, bo w rzeczywistości jego funkcjonowanie było ściśle uzależnione o codziennych decyzji podejmowanych przez kierownictwo pozwanej. To prezes zarządu pozwanej A. H. codziennie kontrolował sytuację w zakładzie w R., podejmował decyzji w zakresie jego funkcjonowania i wydawał polecenia. Robił to osobiście (co jakiś czas), a częściej telefonicznie lub mailowo -w ten sposób zarządzając zakładem w R.. Rolą powódki było jedynie raportowanie o tym co się dzieje w zakładzie i nadzór na realizacją poleceń prezesa. Powódka podlegała bezpośrednio prezesowi pozwanej. Powódka nie podpisywała umów

z dostarczycielami produktów ani nie brała udziału w negocjacjach, nie podpisywała umów o pracę z pracownikami. Wiodące ustalenia były podejmowane przez zarząd pozwanej, a powódka jedynie pośredniczyła w przekazywaniu zarządowi informacji m.in. dotyczących wyników próbek, cen, po czym składała zamówienia na produkty zgodnie z poleceniami przełożonych. Na marginesie wskazać należy, iż gdyby powódka była jedną z ww. osób, to nie byłoby żądania pozwanej aby przychodziła w określonych godzinach i konieczności prowadzenia dla niej ewidencji czasu pracy, a takową (też tą oficjalną – wadliwą z uwagi na wpisanie jedynie 8 godzin pracy 7:00-15:00, a nie godzin rzeczywistych) dla powódki prowadzono.

Jednocześnie tutejszy Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym, fakt wykonywania przez powoda zadań organizacyjnych, jak tworzenie harmonogramów pracy, nie stanowi o kierowniczym charakterze stanowiska pracy, jeżeli była to funkcja techniczna, natomiast decyzję w związku z np. rozliczaniem czasu pracy załogi podejmował przełożony powoda (wyrok Sądu Najwyższego z 11.02.2016r. II PK 337/14). W toku postępowania ustalono, że powódka rzeczywiście była odpowiedzialna za przydział zadań i tworzenie harmonogramów pracy podległych jej pracowników, jednak dokumenty przekazała M. B., która dokonywała ostatecznego rozliczenia godzin pracy.

Na marginesie nawet gdyby hipotetycznie przyjąć, że powódka była zatrudniona na stanowisku kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej, to przepis art. 151⁴ § 1 nie ma zastosowania do przypadku stałego zatrudnienia ponad ustawowy czas pracy pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy (por. wyr. SN z 22.6.2016 r., III PK 118/15). Wszystkie przepisy ograniczające ich czas wolny i prawo do wypoczynku należy wyklądać ściśle. „Zwrot «w razie konieczności» trzeba rozumieć wąsko – jako sporadyczną potrzebę uzasadnioną sytuacją szczególną, niecodzienną, niezwykłą, nadzwyczajną, wyjątkową, nie zaś jako stałe wykonywanie pracy ponad obowiązujący pracownika czas pracy, wynikające z wadliwie określonego zakresu czynności (ustalenia zadań) lub nieprawidłowej organizacji pracy” (wyrok Sądu Najwyższego z 13.09.2017r. III APa 11/17, wyrok Sądu Najwyższego z 14.5.1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999, Nr 10, poz. 343; zob. też wyr. Sądu Najwyższego z 5.2.1976 r., I PRN 58/75, OSNC 1976, Nr 10, poz. 223 z aprobowaną glosą A. Mirończuka, OSPiKA 1976, Nr 12, poz. 229; wyr. Sądu Najwyższego z 8.6.2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005, Nr 5, poz. 65; wyr. Sądu Najwyższego z 14.12.2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005, Nr 15, poz. 221). Wobec tego zakres obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym powinien być tak ukształtowany przez pracodawcę, by w prawidłowym założeniu mógł on je wykonać w ustawowym czasie pracy. Jeżeli zakres, czy rodzaj przydzielonych pracownikowi zadań pozwoli na ustalenie, iż nie są one możliwe do wykonania w normalnym czasie pracy, lecz wymagają stałego jego przekraczania, wówczas może okazać się, że także pracownikowi zajmującemu kierownicze stanowisko będzie przysługiwało wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 25.08.2004r. PK 707/03 ; wyr. SN z 8.6.2004 r).

Podkreślenia wymaga też, że pracownik nie zajmuje – w myśl przytoczonego przepisu -stanowiska kierowniczego, jeśli kieruje on zespołem pracowników przy jednoczesnym wykonywaniu pracy na równi z członkami kierowanego zespołu lub za nich (wyr. SN z 17.11.1981 r., I PR 92/81, OSNC 1982, Nr 5–6, poz. 82, wyrok Sądu Najwyższego z 13.01.2005r., II PK 114/04). 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 100% lub 50% wynagrodzenia, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

W niniejszej sprawie powódka w przedmiotowym okresie wykonywała czynności za wielu nieobecnych pracowników, w tym na stanowisku pracownika fizycznego, a zatem wypełniała obowiązki pracowników, których pracę miała w założeniu tylko kontrolować. Sąd zaznacza, że podjęcie się przez powódkę fizycznych czynności było wymuszone okolicznościami tj. koniecznością zachowania ciągłości produkcji, dbaniem o mienie pracodawcy. Powódka wykonywała pracę ponad obowiązujące ją normy czasu pracy co wynikało z wadliwej organizacji czasu pracy oraz niedoboru pracowników. Bezsprzeczne jest, że uruchomienie nowej linii produkcyjnej wiązało się ze wzrostem obowiązków powódki, zwłaszcza, że odbywała się jednocześnie dotychczasowa produkcja twarogu. Wykonanie przez powódkę obowiązków jedynie w normatywnym czasie pracy, mogło wiązać się wielokrotnie z narażeniem pozwanej na poważne szkody finansowe wynikające z braku nadzoru na tym co dzieje się w zakładzie . Powódka była

osobą zaangażowaną w swoją pracę i ze względu na dbałość o mienie pracodawcy podjęła się pracy w godzinach nadliczbowych. Co więcej, powódka była przekonana, że otrzyma wynagrodzenie za pracę w ponadwymiarowym czasie, o czym początkowo zapewniał ją pracodawca. W ocenie Sądu kierownictwo strony pozwanej nie interesowało jak zakład w R. poradzi sobie z nowymi zadaniami, miały być one wykonane (miały być efekty), w szczególności, że podkreślano, iż Zakład w R. w tym okresie nie przynosi zysków i inne zakłady pozwanej spółki muszą „składać” się na jego utrzymanie. Kierownictwo pozwanej uważało, że osoby nadzorujące prace (takie jak powódka) mają obowiązek dopilnować spraw (w tym związanych z rozruchem nowych linii produkcyjnych) bezwzględnie na to ile godzin będzie to wymagało poświęcenia, gdyż zakładano, że potrwa to krótki czas, a w rzeczywistości były to kolejne miesiące.

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 milczącą 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). W niniejszej sprawie powódka informowała prezesa pozwanej o konieczności pracy ponad obowiązujące ją normy. Pracodawca co najmniej w sposób dorozumiany zgodził się na pracę powódki w godzinach nadliczbowych informując ją, że jej dodatkowy czas pracy będzie stosownie rozliczony.

Reasumując, w okresie od stycznia do sierpnia 2017 roku powódka pracowała ponad obowiązujące ją normy czasu pracy za co powinna była otrzymać łącznie wynagrodzenie w kwocie 21 638,48 zł. Powódka była obciążona licznymi dodatkowymi obowiązkami (przekraczającymi zakres jej obowiązków), w tym wynikającymi z wykonywania zadań za innych pracowników - przez dłuższy czas brakowało dwóch mistrzów produkcji, kierownika działu technicznego, występował też niedobór pracowników wśród pracowników na stanowiskach produkcyjnych. Powódka ewidencjonowała swój czas pracy w formie list obecności, które odzwierciedlały jej rzeczywisty czas pracy. Sąd nie uwzględnił miesięcznych list obecności przedstawionych przez stronę pozwaną w formie wydruku komputerowego, bowiem przedstawiały one w sposób nierealny czas pracy wszystkich pracowników Zakładu w R. w okresie od stycznia do sierpnia 2017 roku. Zestawienie we wszystkich dniach przedstawiało 8 godziny wymiar czasu pracy od 7:00 do 15:00, co w ocenie Sądu było niemożliwe i nielogiczne mając na uwadze, że był to zakład produkcyjny z szybko psującymi się półproduktami, w którym dokonano- w przedmiotowym okresie- rewolucyjnych zmian wprowadzając m.in. nowe linie produkcyjne (wymagające okresu rozruchu). Pracownicy zakładu w R. wykonywali obowiązki ponadwymiarowy czasu, co zostało potwierdzone nie tylko dowodem z przesłuchania powódki ale również zeznaniami świadków. Wobec tego nie sposób przyjąć, że powyższa ewidencja oddawała rzeczywisty czas pracy. W toku postępowania ustalono, że to przedstawiciele pozwanej podjęli decyzję o niewpisywaniu godzin nadliczbowych w miesięczne raporty. Oczywistym jest, że w ten sposób pozwana chciała uniknąć wypłaty dodatkowego wynagrodzenia zachowując przy tym pozornie prowadzenie ewidencji na potrzeby kontroli zewnętrznej. Powódka faktycznie początkowo podpisywała tak przygotowane miesięczne listy obecności jednak wynikało to z jej obaw, że straci pracę (a przynajmniej stanowisko), że spotkają ją restrykcje ze strony pracodawcy.

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 prawidłowe wyliczenie żądanie pozwu dokonane w oparciu o listy obecności przedstawione przed powódkę z których wynika jej praca w ponadnormatywnym czasie. Z uwagi na brak rzetelnej ewidencji czasu

pracy przez pozwaną, powódka w dostępny dla niej sposób udowodniała swoje roszczenie przedstawiając ku temu stosowne rozliczenie z rozbićm 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. Żadna ze stron, w szczególności strona pozwana nie złożyła wniosku o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu wyliczenia wynagrodzenia.

Przy rozstrzygnięciu Sąd miał na uwadze również istotny fakt, iż inny pracownik pozwanej L. O. (2) (zatrudniony na podobnym co powódka stanowisku kierowniczym w zakładzie w R.), otrzymał od pozwanej na mocy zawartego porozumienia, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za przedmiotowy okres. Sąd zaznacza, że L. O. (2), który składał zeznania w niniejszej sprawie wyraźnie wskazał, że wielokrotnie zostawał w pracy ponad obowiązujące go normy czasu pracy wraz z powódką i z tego tytułu otrzymał na podstawie porozumienia ww. świadczenie. Z kolei, wbrew twierdzeniom pozwanej, nie sposób przyjąć, że pozwana mylnie określiła tytuł środków do których przekazania zobowiązała się na rzecz L. O. (2), gdyż trudno wyobrazić sobie sytuację, że pracodawca decyduje się na wypłatę należności byłym już pracownikowi za wkład w rozwój firmy.

Sąd zwraca też uwagę, że nie można uznać, że przysługujące powódce wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zostało zrekompensowane przez wypłacone jej dodatki do wynagrodzenia. Pracodawca nie wskazał wyraźnie, by przysługujące powódce premie były zapłatą za jej pracę ponadnormatywny czas wraz z udokumentowanymi godzinami pracy. Po fakcie nieskuteczna jest argumentacja, że wypłacone świadczenia miały być de facto rekompensatą za nadgodziny. Wynagrodzenie za pracę ponadnormatywną powinno być wyliczane systematycznie co miesiąc z uwzględnieniem zasad ustawowych i wykazane jako takie świadczenie (premia nie może zastępować innych składników wynagrodzenia). Co więcej, premie były wypłacane dopiero od czerwca 2017 roku i związane było- jak wskazała powódka – najpierw z faktem odwołania jej z urlopu wypoczynkowego, a za kolejne miesiące w związku z zastępowaniem nieobecnych pracowników.

Na marginesie Sąd zwraca uwagę, że stanowisko pozwanej w toku procesu było niejednolite. Początkowo pozwana wskazywała, że powódka w ogóle nie pracowała w godzinach nadliczbowych, a następnie podała, że za pracę w godzinach nadliczbowych nie należy jej się wynagrodzenie bowiem była osobą zarządzającą oraz że zrekompensowano jej to dodatkami do wynagrodzenia. Powyższe świadczy o niekonsekwencji pozwanej i podejmowania nieudolnych prób wykazania jakimikolwiek sposobami, w tym wykluczającymi się wzajemnie, niezasadności roszczenia powódki.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne Sąd na podstawie powołanych przepisów w pkt 1 wyroku zasądził od pozwanej (...) Spółdzielni (...) w B. na rzecz powódki B. P. kwotę 21 638,48 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od 1 stycznia 2017 roku do 31 sierpnia 2017 roku z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 9 lipca 2018 roku. O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. od dnia w którym pozwany odmówił spełnienia żądania powódki przedstawionym w wezwaniu do zapłaty.

W pkt 2 wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015r. w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, zasądzając od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2 700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W pkt 3 wyroku Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 10 063,32 zł nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Z kolei na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku Sąd w pkt 4 wyroku nakazał pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 1 132 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (na które składają się m.in. opłata sądowa od pozwu oraz zwrot kosztów stawiennictwa świadka).