

Sygn. akt VIII **Pa 91/18**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)
Sędziowie:	SSO Grzegorz Tyrka SSR del. Anna Capik-Pater
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 17 stycznia 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. S. (S.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 27 lutego 2018 r. **sygn. akt** VI P 4572/14

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1 350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. Akt VIII Pa 91/18

UZASADNIENIE

Powód M. S. w pozwie skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. w G. domagał się zasądzenia od pozwanej kwoty 39404,75 zł należności głównej tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty i w niedziele za okres od maja 2012 roku do stycznia 2014 roku włącznie, za wyjątkiem lipca 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami:

- a) od kwoty 593,75 zł od dnia 11 czerwca 2012 roku,
- b) od kwoty 1750 zł od dnia 11 lipca 2012 roku,
- c) od kwoty 937,50 zł od dnia 11 sierpnia 2012 roku,
- d) od kwoty 1500 zł od dnia 11 września 2012 roku,
- e) od kwoty 2687,50 zł od dnia 11 października 2012 roku,
- f) od kwoty 2437,50 zł od dnia 11 listopada 2012 roku,
- g) od kwoty 2412 zł od dnia 11 grudnia 2012 roku,
- h) od kwoty 1943 zł od dnia 11 stycznia 2013 roku,
- i) od kwoty 2144 zł od dnia 11 lutego 2013 roku,
- j) od kwoty 1876 zł od dnia 11 marca 2013 roku,
- k) od kwoty 3316,50 zł od dnia 11 kwietnia 2013 roku,
- l) od kwoty 1809 zł od dnia 11 maja 2013 roku,
- m) od kwoty 1539 zł od dnia 11 czerwca 2013 roku,
- n) od kwoty 1474 zł od dnia 11 lipca 2013 roku,
- o) od kwoty 2439 zł od dnia 11 września 2013 roku,
- p) od kwoty 2412 zł od dnia 11 października 2013 roku,
- q) od kwoty 2707 zł od dnia 11 listopada 2013 roku,
- r) od kwoty 2948 zł od dnia 11 grudnia 2013 roku,
- s) od kwoty 938 zł od dnia 11 stycznia 2014 roku,
- t) od kwoty 1541 zł od dnia 11 lutego 2014 roku,

Nadto powód domagał się zasądzenia od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powód pracował u pozwanej od 1 lipca 2008 roku. Powód, zgodnie z regulaminem pracy i umową o pracę, miał pracować od poniedziałku do piątku w systemie jednozmianowym. Obowiązujący u pozwanej okres rozliczeniowy wynosił jeden miesiąc. Z uwagi na konieczność nadzoru przez powoda produkcji u pozwanej oraz organizowanie i koordynowanie prac związanych z produkcją powód był zmuszony do wykonywania swoich obowiązków poza obowiązującą go normą czasu pracy, w szczególności w dni wolne od pracy (soboty) wynikające z jego rozkładu czasu pracy, a także w niedziele i święta. Wskazano, że konieczność pracy przez powoda ponad normę czasu pracy istniała już we wcześniejszych latach pracy u pozwanej i dlatego w lipcu 2012 roku powód otrzymał kwotę 43620,14 zł tytułem nagrody, ale w rzeczywistości była to wypłata zaległego mu wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe od stycznia 2010 roku do kwietnia 2010 roku. Podano, że w okresie od maja 2012 roku do stycznia 2014 roku bywały miesiące, w których powód wykonywał prace prawie w każdą sobotę oraz w niedzielę i święta, ponieważ produkcja u pozwanej była wówczas wykonywana także w te dni.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu stanowiska podano, że w spornym okresie powód był zatrudniony na stanowisku kierowniczym, a powodowi podlegał cały D. Produkcji pozwanej. Wobec tego powodowi nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Zaprzeczono, aby przełożony powoda wydawał mu polecenie pracy w godzinach nadliczbowych. Podniesiono, że u pozwanej prowadzona jest ewidencja czasu pracy, a pracownik swoim podpisem potwierdza godziny obecności w pracy na indywidualnej karcie czasu pracy. W całym spornym okresie powód potwierdzał swym podpisem godziny pracy od 7.00 do 15.00, nie czyniąc żadnych uwag o ewentualnej pracy w godzinach nadliczbowych. Nadto zarzucono, że powód swoje roszczenie opiera w przeważającej mierze na wygenerowanych przez siebie zestawieniach pracy w godzinach nadliczbowych, które nie są wiarygodne. Nadto zestawienia te noszą żadnych oznak potwierdzenia lub akceptacji przez pozwaną.

Wyrokiem z dnia 27 lutego 2018r. – Sąd Rejonowy w Gliwicach sygn.. VI P 4572/14 - zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 36 475,27 zł (trzydzieści sześć tysięcy czterysta siedemdziesiąt pięć złotych i dwadzieścia siedem groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 maja 2012 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku, z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot (pkt 1); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2); zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3); nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gliwicach kwotę 1824 zł tytułem opłaty, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy oraz kwotę 2332,98 zł tytułem poniesionych wydatków (pkt 4).

Powyższy wyrok zapadał w następującym stanie faktycznym :

Powód był zatrudniony u pozwanej w okresie od dnia 1 lipca 2008 roku do dnia 30 czerwca 2014 roku na podstawie umowy o pracę (zawartej dwukrotnie na czas określony, zaś od dnia 1 października 2010 roku na czas nieokreślony) w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie zatrudnienia powód zajmował stanowiska: 1) menadżera ds. produkcji (od dnia 1 lipca 2008 roku do dnia 31 października 2009 roku), 2) junior general manager (od dnia 1 listopada 2009 roku do dnia 30 czerwca 2014 roku).

Wysokość ostatniego miesięcznego wynagrodzenia za pracę ustalono w kwocie 11 200 złotych.

Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków z dnia 9 marca 2009 roku do obowiązków powoda należało: 1) realizowanie i nadzorowanie harmonogramów produkcyjnych, 2) organizowanie i koordynowanie prac związanych z produkcją, 3) kontrolowanie bieżących kosztów produkcji oraz zarządzanie budżetem produkcyjnym, 4) wdrażanie oraz utrzymywanie standardów produkcyjnych, 5) koordynowane stanowisk pracy na poszczególnych etapach produkcji, optymalizowanie czasu pracy, 6) ciągle doskonalenie procesu produkcji poprzez stosowanie narzędzi do rozwiązywania problemów zgodnych z polityką firmy, 7) sporządzenie raportów okresowych i analiz wydajności produkcji oraz przygotowywanie sprawozdań wyników produkcyjnych, 8) organizowanie i koordynowanie prac podległego zespołu produkcyjnego, w tym ocenianie i organizowanie szkoleń pracowników, 9) opiniowanie i aktywne uczestnictwo w nowych projektach wdrażanych w firmie, ścisła współpraca z działami jakości i technologii, 10) organizowanie i prowadzenie codziennych spotkań produkcyjnych, inicjowanie zmian prowadzących do podniesienia efektywności, jakości, poprawy warunków pracy oraz bezpieczeństwa, 11) nadzorowanie nad bezpiecznym prowadzeniem produkcji, w tym nad właściwym wykorzystaniem maszyn i urządzeń, przestrzeganiem przepisów BHP i przeciwpożarowych.

Wraz z objęciem nowego stanowiska pracy – junior general manager – powoda obowiązywały dodatkowe pisemne obowiązki, obok powyższych zadań powód został odpowiedzialny za: 12) nadzorowanie nad ustalaniem i wykonywaniem planów sprzedażowych oraz produkcyjnych w oparciu o zamówienia klienta, 13) analizowanie na bieżąco zamówień klientów i kosztów ich realizacji, 14) cykliczne kontakty z klientami w celu zapewnienia właściwego przepływu informacji, 15) analizowanie mocy produkcyjnych oraz bieżących wskaźników (...), 16) utrzymywanie właściwego poziomu zapasów bezpieczeństwa wyrobów gotowych oraz zapewnienie prawidłowego funkcjonowania magazynu sprzedaży.

W dniu 17 kwietnia 2012 roku powodowi przedstawiono nowy pisemny zakres obowiązków; odtąd powód był odpowiedzialny za: 1) realizowanie i nadzorowanie ustalonych planów produkcyjnych, 2) organizowanie i koordynowanie prac związanych z produkcją, 3) nadzorowanie przestrzegania regulaminu pracy oraz zasad wewnątrzzakładowych, w szczególności ustalonego czasu pracy oraz czasu przerw, 4) nadzorowanie przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, 5) zapewnienie wysokiej jakości wytwarzanych produktów poprzez ciągłe monitorowanie procesów produkcji, 6) kontrolę bieżących kosztów produkcji oraz zarządzanie budżetem produkcyjnym, 7) rozwiązywanie problemów pojawiających się na linii produkcyjnej wspólnie ze specjalistami innych działów, 8) niezwłoczne powiadomianie dyrektora zakładu w przypadku wystąpienia przestoju podczas pracy na linii montażowej, 9) przygotowywanie raportów produkcji oraz pozostałych danych dotyczących produkcji, 10) inicjowanie zmian prowadzących do podniesienia efektywności, jakości, poprawy warunków pracy oraz bezpieczeństwa na stanowisku pracy, 11) wprowadzenie działań korygujących oraz uczestnictwo w projektach usprawniających proces produkcji, 12) doskonalenie umiejętności swojego zespołu, w tym organizowanie szkoleń i ocenę pracowników, 13) dbanie o właściwą atmosferę wewnątrz swojego zespołu oraz rozwiązywanie problemów międzyludzkich, 14) wykonywanie dodatkowych poleceń przełożonego.

Powód nadzorował cały dział produkcji. Jego przełożonym był menadżer narodowości koreańskiej. Powód nadzorował prace pod kątem jakości produktów, zapewnienia dostaw towaru do klienta, zajmował się rozwiązywaniem bieżących problemów produkcji, współpracą z innymi działami. Codziennie powód miał obowiązek przygotowania raportu produkcji przedstawiającego, czy w danym dniu udało się wykonać założony plan i gdzie ewentualnie pojawiły się problemy. Dla przełożonego powoda nie liczył się czas, ale to, że dane zadanie miało być wykonane.

Powód podpisywał indywidualną kartę czasu pracy za pracę od poniedziałku do piątku. Mimo, że powód pracował dłużej niż osiem godzin miał wpisywać godziny pracy zgodnie z kodeksem pracy. Gdyby wpisał rzeczywisty czas pracy to dział personalny nie przyjąłby tego. Nadto u pozwanej od poniedziałku do piątku obowiązywała też elektroniczna ewidencja czasu pracy polegająca na tym, że wchodząc na teren zakładu pracy i wychodząc z niego powód odbijał kartę na czytniku.

Powód, jako menadżer, w strukturze organizacyjnej pozwanej zajmował stanowisko kierownicze. Mógł wnioskować o zwolnienie kogoś z pracy, ale ostateczną decyzję podejmował przełożony powoda. Powód przedstawiał propozycje osób, które zasłużyły na premie, czy nagrody, podpisywał wnioski urlopowe podległych mu osób. Na zakup droższych narzędzi potrzebował zgody przełożonego. Każdą ważniejszą decyzję, która wiązała się z kosztami, musiał konsultować z przełożonym narodowości koreańskiej.

W tygodniu powód miał pracować po osiem godzin dziennie. Codziennie pracował jednak dłużej, bo do godziny 17.00, 18.00., czasem 19.00. Powód co do zasady nie mógł wyjść z pracy jeśli nie został wykonany plan na dany dzień lub jeśli pojawił się jakiś problem.

W kulturze koreańskiej pracuje się bowiem dopóki prezes nie wyjdzie do domu. Powodowi nie płacono wówczas wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracownicy szeregowi mieli wypłacane wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powód świadczył prace zarówno w soboty, jak i w niedziele. Praca powoda w soboty i niedziele wynikała albo z ustnego polecenia przełożonego, albo z ilości obowiązków powoda. Każdorazowo powód musiał mieć jednak zgodę przełożonego na pracę w sobotę czy w niedzielę. Zgoda mogła być ustna. W przypadku pracy w soboty czy niedziele powód wypisywał kartę nadgodzin. Wskazywał w niej datę, godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy. Kartę tę miał podpisać przełożony powoda. W raporcie z pracy w sobotę czy w niedzielę powód musiał wskazać przyczyny pracy w te dni. Za godziny pracy w sobotę i niedzielę powód miał co miesiąc wypłacaną nagrodę. O tym, że nagroda była zapłatą za pracę w weekendy powód dowiedział się w dziale finansowym. Innych nagród powód nie otrzymywał. Co pewien okres menadżerowie za pracę w godzinach nadliczbowych otrzymywali premię od pracodawcy. Powód taką premię otrzymał w 2012 roku i była ona za okres od stycznia 2010 roku do kwietnia 2012 roku.

Praca menadżerów, w tym powoda w soboty i niedziele była permanentna, z uwagi na potrzeby klienta, na przykład z uwagi na konieczność przestawienia linii produkcyjnej. Nadto wynikała ona z ilości obowiązków powoda.

Powód stale pracował w soboty i niedziele. Często w czwartek, czy w piątek otrzymywał od przełożonego zadanie, które miało być wykonane do poniedziałku. Nadto kiedy w weekend pracowała produkcja z uwagi na pilne zamówienie, to powód często przychodził ją nadzorować. Jeśli pracownicy podlegli powodowi pracowali w sobotę czy w niedzielę, to otrzymywali wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych.

Pozwana nie zapłaciła powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za sporny okres.

Sąd Rejonowy dokonał powyższych ustaleń, w tym także w zakresie czasu pracy powoda, w oparciu o zeznania świadków, w tym świadka S. S. (2) oraz powoda. Sąd Rejonowy wziął pod uwagę, że świadek S. S. (2), podobnie jak powód, zajmował u pozwanej stanowisko kierownicze i w sposób bardzo przekonywujący przedstawił organizację pracy u pozwanej osób na stanowiskach kierowniczych. A nadto uznał, iż zeznania świadka S. S. (2) pozostawały w korespondencji z zeznaniami świadka A. K., który potwierdził, że w przypadków menadżerów praca w soboty i w niedziele była permanentna.

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powoda, który na podstawie „wykazu nadgodzin” szczegółowo wskazywał, jakie czynności w danym dniu i czasie wykonywał. Za wiarygodne Sąd I instancji uznał także wyjaśnienia powoda, który podawał, że także w poszczególnych dniach wykonywał zapiski, co zostało zrobione, a nadto kopie sprawozdań miał na swojej skrzynce e-mail i na tej podstawie pamiętał wykonywane czynności. Nadto Sąd I instancji miał na uwadze, że przedłożone do akt sprawy wydruki z raportów pracy powoda w soboty i niedziele w spornym okresie nie zawierają potwierdzenia, czy akceptacji przez przełożonego. Nie mniej jednak Sąd I instancji uznał je za wiarygodne mając na względzie, że oryginały (czemu dano wiarę) były składane przełożonemu do akceptacji, na co wskazywał też świadek S. S. (2).

Postanowieniem z dnia 22 grudnia 2015 roku dopuszczono dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu wynagrodzeń i rachunkowości na okoliczność ustalenia wysokości ewentualnego dodatku do wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych za wskazane przez powoda dni, tj. wyłącznie za soboty i niedziele za okres od maja 2012 roku do stycznia 2014 roku włącznie, za wyjątkiem lipca 2013 roku, w oparciu o obowiązujące w tym zakresie przepisy prawa, w tym art. 151⁴ kodeksu pracy, na podstawie szczegółowego zestawienia sporządzonego w tym zakresie przez powoda (...) z uwzględnieniem, że w okresie spornym u powoda obowiązywał 1- miesięczny okres rozliczeniowy (...).

Opinię z dnia 29 marca 2016 roku wydała biegła K. B. (k. 192-202).

Zarówno strona powodowa, jak i strona pozwana wniosły zarzuty do wydanej opinii.

Postanowieniem z dnia 28 czerwca 2016 roku dopuszczono dowód z opinii uzupełniającej biegłego sądowego z zakresu wynagrodzeń i rachunkowości na okoliczność jak w postanowieniu Sądu z dnia 22.12.2015 r. (k. 184), z uwzględnieniem uwag i zarzutów zawartych w piśmie pełnomocnika powoda z dnia 25.05.2016 r..

Pisemną opinię uzupełniającą z dnia 22 sierpnia 2016 roku sporządziła biegła K. B. (kl. 235-2363). Biegłą w treści opinii przyznała że jedna ze wskazanych w poprzedniej opinii kwot była pomyłką.

Uwagi na powyższej opinii wniosła strona pozwana.

W konsekwencji postanowieniem z dnia 16 lutego 2017 roku dopuszczono dowód z kolejnej opinii uzupełniającej biegłego sądowego z zakresu wynagrodzeń i rachunkowości na okoliczność ustalenia wysokości ewentualnego dodatku do wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych za wskazane przez powoda dni, tj. wyłącznie za soboty i niedziele za okres od maja 2012 roku do stycznia 2014 roku włącznie, za wyjątkiem lipca 2013 roku, ze wskazaniem kwot dodatków za każdy z poszczególnych miesięcy z podziałem na soboty i niedziele.

W opinii z dnia 3 kwietnia 2017 roku biegła K. B. dokonała wyliczeń czasu pracy powoda w spornym okresie z rozbiorem na poszczególne i podziałem na wynagrodzenie „podstawowe” oraz „dodatki”.

Do powyższej opinii uwagi zgłosił pełnomocnik powoda wskazując, że w wyliczeniach biegłej występują różnice. Wniesiono także o wyjaśnienie używanej przez biegłą terminologii

Pełnomocnik pozwanej nie wniósł uwag do powyższej opinii. Podtrzymał jednakże stanowisko, że powodowi jako kierownikowi wyodrębnionej komórki organizacyjnej nie przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych świadczonej w inne dni, niż niedziele i święta.

W opinii z dnia 13 października 2017 roku biegła K. B. biegła dokonała korekty wyliczeń z poprzedniej opinii.

Sąd I instancji zaaprobował opinie biegłej do spraw wynagrodzeń i rachunkowości z dnia 3 kwietnia 2017 roku i z dnia 13 października 2017 roku, które - jak wynika z oświadczeń stron – ostatecznie nie były przez strony kwestionowane pod względem rachunkowym (w zakresie kwot częściowych wskazanych w wyliczeniach biegłej).

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Wskazano na wstępie, że stosownie do treści art. 151 § 1 k.p. pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. Tworząc normatywną definicję pracy w godzinach nadliczbowych, ustawodawca nie nawiązał do określonego w art. 128 § 1 k.p. pojęcia „czasu pracy”, ale w wyraźny sposób wprowadził w tym zakresie autonomiczne pojęcie „wykonywania pracy”. Podkreślono, że czymś innym jest „wykonywanie pracy”, a czymś innym „czas pracy”. Zgodnie z art. 128 § 1 k.p. „czas pracy” rozumiany jest jako czas, w którym pracownik „pozostaje w dyspozycji pracodawcy”.

Jest to zatem nie tylko czas „wykonywania pracy”, ale również czas, w którym pracownik, nie wykonując pracy, znajduje się w gotowości do jej wykonywania. Już zatem z samej definicji czasu pracy wynika, że „wykonywanie pracy” to coś więcej niż tylko samo „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy”. Z kolei ustalenie czym jest „wykonywanie pracy” w każdym konkretnym przypadku musi odbywać się przez pryzmat stanowiska zajmowanego przez danego pracownika i zakresu zadań powierzonych mu do wykonania.

Rozważając zasadność żądania powoda, Sąd Rejonowy wskazał, iż nie można pomijać, że przywołany powyżej art. 151 § 1 k.p. ogranicza pojęcie „pracy w godzinach nadliczbowych” do „wykonywania pracy” ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. W konsekwencji więc samo „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy” poza normatywnym czasem pracy nie jest pracą w godzinach nadliczbowych i w rezultacie nie rodzi obowiązku zapłaty żądanego przez powoda wynagrodzenia wraz z dodatkiem.

Sąd Rejonowy podzielił pogląd, że samo jedynie pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w czasie przekraczającym obowiązujące pracownika normy czasu pracy nie jest wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli pracownik nie wykonuje w tym czasie pracy. Także czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik, pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. lub jedynie przebywając w zakładzie pracy, nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.) (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 maja 1998 roku, I PKN 143/98, OSNP 1999/12/389 oraz z dnia 10 listopada 2009 roku, II PK 51/09, OSNP 2011/11-12/150). Zgodnie z tym zapatrywaniem przepis art. 151 k.p. zawierając definicję pracy w godzinach nadliczbowych jednoznacznie podkreśla, że chodzi o pracę wykonywaną. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy nie może więc zastąpić wymogu wykonywania pracy, a tylko taka sytuacja uprawnia do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Co istotne, jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy (określonej organizacji pracy), nie pozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy, wówczas sytuacja

ta jest równoznaczna z dorozumianą zgodą pracodawcy na jej świadczenie i przesądza istnienie „szczególnych potrzeb pracodawcy” (por. wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1978 roku, I PRN 91/78).

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko strony pozwanej w zakresie w jakim wskazywano, że powód zajmował stanowisko kierownicze. Wynika to zarówno z zakresu obowiązków powoda, jak i czynności przez niego wykonywanych, na co także wskazywał powód. Stosownie zaś do treści 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. Zgodnie zaś z § 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. (...)§1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Mimo, że powód zajmował stanowisko kierownicze, to nie uszło uwadze Sądu Rejonowego, że – jak wykazano w toku postępowania – powód w sposób niemalże stały pracował w godzinach nadliczbowych w soboty i niedziele. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w sposób bezsprzeczny wynika, że ta praca powoda nie była czymś nadzwyczajnym i wyjątkowym, ale procederem stałym. Nie wynikała ona ze złej organizacji pracy przez powoda, a z organizacji pracy całej komórki organizacyjnej oraz ilości zadań i obowiązków nakładanych na powoda. W ocenie Sądu I instancji powód w sposób wiarygodny opisywał wszystkie czynności, które wykonywał w trakcie pracy w soboty i niedziele i ich czas trwania. Także przesłuchiwani w sprawie świadkowie potwierdzali, że praca menadżerów w soboty i niedziele była permanentna. Sąd Rejonowy miał też uwadze, że przełożonymi powoda były osoby narodowości koreańskiej, które miały swoją filozofię pracy. Jak bowiem wskazywano, praca miała być wykonana. Powód nie mógł też wykonać wszystkich prac w godzinach pracy od poniedziałku do piątku, bowiem jak wskazywał, czasem dostawał zadanie w czwartek czy w piątek, które miało być wykonane do poniedziałku. Nadto skoro dział powoda pracował w sobotę czy w niedzielę, to powód musiał nadzorować produkcję, czy przebiega ona zgodnie z planem. Obecność powoda była też niezbędna, kiedy przykładowo reorganizowano i ustawiano maszyny.

W ocenie Sądu I instancji, konieczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być dopuszczona tylko wyjątkowo. Pracodawca nie może więc ustalić zakresu obowiązków, który nie może zostać wykonany w normalnych godzinach pracy. Nie jest więc możliwe stosowanie takich rozwiązań organizacyjnych, które z założenia wymagałyby stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Wynika więc z tego, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wadliwa organizacja pracy wymusza systematyczne przekraczanie norm czasu pracy. W razie sporu o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych osoby zatrudnionej na stanowisku kierowniczym konieczne jest ustalenie, czy praca była wykonywana ponad normy czasu pracy oraz, czy ponadnormatywne świadczenie pracy wynikało ze szczególnych okoliczności i było czymś nadzwyczajnym wyjątkowym. Z całą pewnością nie można tak stwierdzić, jeżeli praca ta była świadczona stale lub w sposób powtarzający się i wynikała z wadliwej organizacji pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2013 roku, II PK 350/12, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2015 roku, I PK 9/15). Osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wadliwa organizacja pracy wymusza systematyczne przekraczanie norm pracy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 9 lipca 2014 roku, III APa 3/140).

Sąd Rejonowy miał na uwadze, że powód – dostawał co miesiąc nagrody za pracę w godzinach nadliczbowych. Taka forma gratyfikacji pracownika zajmującego stanowisko kierownicze nie może być jednakże uznana za zapłatę za stałą pracę w godzinach nadliczbowych. Ustawodawca w sposób oczywisty rozróżnia bowiem w swych regulacjach instytucję nagrody dla pracownika i wynagrodzenia za pracę, w tym wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Należy mieć też na uwadze, że - jak wskazał też Sąd Najwyższy - uzgodnienie z pracownikiem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii uznaniowej nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapłaty za pracę faktycznie wykonaną w tych godzinach (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2006 roku, I PK 40/06). Podobnie Sąd orzekający stoi na stanowisku, że przyznawanie pracownikowi nagrody za pracę

w godzinach nadliczbowych nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapłaty pracownikowi wynagrodzenia za pracę faktycznie wykonaną w tych godzinach.

Mając na uwadze wszystkie powyższe okoliczności faktyczne i prawne, Sąd Rejonowy co do zasady uznał powództwo jako uzasadnione. Przyjąć przy tym należało wyliczenia biegłej ds. wynagrodzeń i rachunkowości dotyczące należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za sporny okres wynikające z opinii z dnia 3 kwietnia 2017 roku (k. 262-268) i z dnia 13 października 2017 roku (k. 305-309), które to wyliczenia nie były co do zasady kwestionowane pod względem rachunkowym. W konsekwencji zasądzono na rzecz powoda kwotę 36 475,27 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 maja 2012 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku, z ustawowymi odsetkami:

- a) od kwoty 437,50 zł od dnia 11 czerwca 2012 roku,
- b) od kwoty 1750 zł od dnia 11 lipca 2012 roku,
- c) od kwoty 937,50 zł od dnia 11 sierpnia 2012 roku,
- d) od kwoty 1500 zł od dnia 11 września 2012 roku,
- e) od kwoty 2687,50 zł od dnia 11 października 2012 roku,
- f) od kwoty 2025,82 zł od dnia 11 listopada 2012 roku,
- g) od kwoty 2200 zł od dnia 11 grudnia 2012 roku,
- h) od kwoty 1943 zł od dnia 11 stycznia 2013 roku,
- i) od kwoty 1909,09 zł od dnia 11 lutego 2013 roku,
- j) od kwoty 1715 zł od dnia 11 marca 2013 roku,
- k) od kwoty 3316,50 zł od dnia 11 kwietnia 2013 roku,
- l) od kwoty 1600 zł od dnia 11 maja 2013 roku,
- m) od kwoty 1400 zł od dnia 11 czerwca 2013 roku,
- n) od kwoty 1474 zł od dnia 11 lipca 2013 roku,
- o) od kwoty 1866,67 zł od dnia 11 września 2013 roku,
- p) od kwoty 2300 zł od dnia 11 października 2013 roku,
- q) od kwoty 1613,04 zł od dnia 11 listopada 2013 roku,
- r) od kwoty 2785,36 zł od dnia 11 grudnia 2013 roku,
- s) od kwoty 938 zł od dnia 11 stycznia 2014 roku,
- t) od kwoty 1444,85 zł od dnia 11 lutego 2014 roku.

W pozostałym zakresie powództwo jako nieuzasadnione oddalono. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że wprowadzając w piśmie procesowym z dnia 22 maja 2017 roku (k. 281-284) strona powodowa dokonała zsumowania kwot w poszczególnych miesiącach, to nie rozszerzono żądania w zakresie zasądzenia tych kwot.

O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł z mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p..

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c.

w zw. z art. 99 k.p.c. i oraz § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 28 września 2002 roku 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 roku, poz. 490).

O kosztach sądowych orzeczono natomiast na podstawie art. 98 k.p.c.,

art. 13 (i a contrario z art. 96 ustęp 1 punkt 4) ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2016 roku, poz. 623), nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gliwicach kwotę 1824 zł

(tj. 5% z zasądzonej kwoty) tytułem opłaty, od uiszczenia której powód był zwolniony. Nadto należało pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gliwicach kwotę 2332,98 zł tytułem wydatków na wynagrodzenie biegłego sądowego. Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 punkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku (I PZP 1/07, OSNP z 2007 roku, Nr 19-20, poz. 269).

W tym stanie rzeczy, z mocy powołanych przepisów prawa, Sąd I instancji orzekł jak w sentencji.

Apelację od wyroku wniosła strona pozwana.

Zaskarżyła wyrok w części - w zakresie zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kwoty 36.475,27 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 maja 2012 r. do dnia 31 stycznia 2014 r. z ustawowymi odsetkami od wyszczególnionych w tym punkcie kwot i dat (pkt 1 części dyspozytywnej zaskarżonego wyroku), zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kwoty 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3 części dyspozytywnej zaskarżonego wyroku) oraz w zakresie nakazania pobrania od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gliwicach kwoty' 1.824 zł tytułem opłaty', od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy oraz kwoty' 2.332,98 zł tytułem poniesionych wydatków.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i przydanie przymiotu wiarygodności i mocy dowodowej przedstawionym przez powoda zestawieniom rzekomych nadgodzin, podczas gdy brak jakichkolwiek dowodów potwierdzających, aby przedstawione przez powoda zestawienia rzekomych nadgodzin odpowiadały stanowi faktycznemu, a zwłaszcza aby zostały przedstawione lub zaakceptowane przez przełożonego powoda lub jakiegokolwiek przedstawiciela pozwanej oraz
2. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i przydanie wiarygodności oraz mocy dowodowej zeznaniom powoda, który po upływie trzech lat był w stanie dokładnie podać, co robił każdego dnia, w którym miał wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych, co pozostaje w sprzeczności ze wskazaniami doświadczenia życiowego oraz
3. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zaniechanie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie i pominięcie treści indywidualnych kart czasu pracy powoda, które zostały przez niego podpisane, pomimo że Sąd I instancji nie odmówił im wiarygodności ani mocy dowodowej ,
4. naruszenie art. 233 par. 1 kpc poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i dowolne oraz bezpodstawne przyjęcie , że dział kadr pozwanej nie przyjąłby kart czasu pracy powoda, gdyby ten czynił na nich adnotacje co do faktycznego czasu wykonywania przez niego pracy, co doprowadziło do oparcia ustaleń Sądu I instancji na przedstawionych przez powoda zestawieniach rzekomych nadgodzin i zeznaniach powoda i tym samym:

5. błąd w ustaleniach faktycznych polegającego na wadliwym przyjęciu, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych w soboty, niedziele i święta według przedłożonych przez niego zestawień;

6. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i dowolne oraz bezpodstawne ustalenie, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych w soboty i niedziele na polecenie lub za wiedzą i przyzwoleniem przełożonego, 'pomimo że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw - dla takiego ustalenia, a także poprzez zaniechanie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie i pominięcie zeznań świadka P. B. w zakresie, w którym zeznał, że osoby zatrudnione na stanowiskach równorzędnych w strukturze organizacyjnej pozwanej w stosunku do powoda mogły zostawać po godzinach pracy samodzielnie bez konsultacji z przełożonym, co doprowadziło do błędu w ustaleniach faktycznych w tym zakresie;

5. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i dowolne oraz bezpodstawne ustalenie, że powód stale wykonywał u pozwanej pracę zarówno w soboty, jak i w niedziele, co miało stanowić normalny element organizacji pracy w zakładzie pracy pozwanej, pomimo że nie wynika to ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, co doprowadziło do błędu w ustaleniach faktycznych w tym zakresie;

7. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zaniechanie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie i pominięcie treści kart wynagrodzeń powoda oraz zeznań świadków S. S. (2) i A. K., którym Sąd I instancji nie odmówił wiarygodności ani mocy dowodowej, w zakresie w którym z kart tych wynika, że powód otrzymywał co miesiąc nagrodę, natomiast co do wskazanych zeznań - w części, w której świadkowie ci zeznali, że menadżerowie u pozwanej, w tym także powód, otrzymywali dodatek za pracę w sobotę i niedzielę w postaci „premi” (faktycznie – nagrody), co doprowadziło do :

8. błędów w ustaleniach faktycznych polegającego na wadliwym ustaleniu, że powód nie otrzymał od pozwanej wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty i niedziele za okres od maja 2012 roku do stycznia 2014 roku, pomimo, iż powód otrzymał to wynagrodzenie wraz z dodatkami w postaci „nagród” za poszczególne miesiące,

9. naruszenie art. 151' § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i niezastosowanie oraz w konsekwencji uznanie, że powodowa przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych także w soboty, pomimo że powód zajmował stanowisko kierownicze.

W oparciu o powyższe zarzuty wniesiono o:

1. zmianę wyroku w zaskarżonym zakresie poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu za postępowanie przed Sądem I instancji z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz uiszczonych opłat skarbowych od pełnomocnictw w kwocie 34,00 zł;

2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu za postępowanie przed Sądem II instancji, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacja strony pozwanej nie jest zasadna i nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny albowiem odpowiada prawu.

Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia, a ocena dowodów nie narusza zasad określonych w art. 233 kpc.

Dlatego, Sąd Okręgowy w całości przyjął za własne ustalenia Sądu I instancji.

Sąd Okręgowy podziela także w całości rozważania prawne Sądu I Instancji, albowiem znajdują one pełne uzasadnienie w prawidłowo zastosowanych przepisach prawa, a nadto odzwierciedlają stanowisko doktryny i judykatury.

Zarzuty apelacji sprowadzają się zasadniczo do kwestionowania prawidłowo ustalonego stanu faktycznego. Zdaniem Sądu Okręgowego nie zasługują jednakże na uwzględnienie, albowiem stanowią jedynie polemikę z ustaleniami dokonanymi przed Sądem I instancji. Strona pozwana przedstawia jedynie własną ocenę dowodów, nie wskazując na jakim etapie i jaki błąd w logicznym rozumowaniu popełnił Sąd I instancji.

Inicjując rozważania prawne wskazać należy na wstępie, i w orzecznictwie i doktrynie przyjmuje się, iż zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną przepisem art. 233 kpc - sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie „wszechstronnego rozważenia zebranego materiału” (a zatem, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności – por. wyrok SN z dnia 17 listopada 1966 r., II CR 423/66, OSNPG 1967, nr 5–6, poz. 21; uzasadnienie wyroku SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 632/98, OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 382; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, LEX nr 80266; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 18 lipca 2002 r., IV CKN 1256/00, LEX nr 80267; wyrok SA w Poznaniu z dnia 12 czerwca 2013 r., III AUa 51/13, LEX nr 1356634).

Jak twierdzi się w literaturze, moc dowodowa oznacza siłę przekonania uzyskaną przez sąd wskutek przeprowadzenia określonych środków dowodowych na potwierdzenie prawdziwości lub nieprawdziwości twierdzeń na temat okoliczności faktycznych, istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Wiarygodność zaś decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę (zob. wyrok SA w Poznaniu z dnia 21 marca 2013 r., III AUa 1431/12, LEX nr 1322011; wyrok SA w Łodzi z dnia 5 czerwca 2013 r., I ACa 50/13, LEX nr 1345548; wyrok SA w Łodzi z dnia 23 lipca 2013 r., I ACa 90/13, LEX nr 1356578). Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (zob. uzasadnienie wyroku SN z dnia 20 marca 1980 r., II URN 175/79, OSNC 1980, nr 10, poz. 200; uzasadnienie wyroku SN z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 655; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 15 lutego 2000 r., III CKN 1049/99, LEX nr 51627; uzasadnienie wyroku SN z dnia 16 maja 2000 r., IV CKN 1097/00, LEX nr 52624; uzasadnienie wyroku SN z dnia 29 września 2000 r., V CKN 94/00, LEX nr 52589; uzasadnienie wyroku SN z dnia 15 listopada 2000 r., IV CKN 1383/00, LEX nr 52544; wyrok SN z dnia 19 czerwca 2001 r., II UKN 423/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 137; uzasadnienie wyroku SN z dnia 14 marca 2002 r., IV CKN 859/00, LEX nr 53923; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 16 maja 2002 r., IV CKN 1050/00, LEX nr 55499; uzasadnienie wyroku SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906; uzasadnienie wyroku SN z dnia 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00, LEX nr 80273). Zaś poprawność rozumowania sądu (sędziego) powinna być możliwa do skontrolowania (por. m.in. wyrok SN z dnia 8 sierpnia 1967 r., I CR 58/67, LEX nr 6204). Wiąże się z tym obowiązek sądu w zakresie prawidłowego uzasadniania orzeczeń (zob. art. 328 § 2). Por. m.in. wyrok SN z dnia 18 lutego 1971 r., I CR 656/70, LEX nr 6874; wyrok SN z dnia 4 kwietnia 1974 r., I CR 117/74, LEX nr 7451; uzasadnienie wyroku SN z dnia 19 grudnia 2000 r., II UKN 152/00, OSNP 2002, nr 16, poz. 393.

W świetle powyższego, Sąd Okręgowy stoi na stanowisko, iż Sąd I instancji przeprowadził obszerne i wyczerpujące postępowanie dowodowe, wyciągnął logiczne wnioski, a ocena dowodów, wbrew zarzutom apelacji nie ma charakteru dowolnego, wnioski zaś jakie sformułował Sąd I instancji w zakresie ustalonych faktów, są logiczne i spójne.

Skuteczne zaś postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1kpc, zdaniem Sądu Okręgowego wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może

być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. Takie też stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 listopada 1998 r., II CKN 4/98, oraz wyroku z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00, OSNC 2000, nr 10, poz. 189; z dnia 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/99, (...) i US 2000, nr 19, poz. 732.

Trafne są ustalenia Sądu I instancji, iż powód w sposób niemalże stale pracował w godzinach nadliczbowych - w soboty i niedziele. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w sposób jednoznaczny wynika, że ta praca powoda nie była czymś nadzwyczajnym i wyjątkowym, ale procederem stałym. Nie wynikała ona ze złej organizacji pracy przez powoda, a z organizacji pracy całej komórki organizacyjnej oraz ilości zadań i obowiązków nakładanych na powoda. Powód zaś w sposób wiarygodny opisywał wszystkie czynności, które wykonywał w trakcie pracy w soboty i niedziele i ich czas trwania. Także przesłuchiwani w sprawie świadkowie potwierdzali, że praca menadżerów w soboty i niedziele była permanentna.

Zauważyć należy, a wynika to z uzasadnienia apelacji, iż pozwana nie przeczyła tym faktom, a mianowicie że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie faktowi, iż otrzymał już wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych w postaci premii, co wynika z pasków wynagrodzeń.

Powód nie przeczył, iż w lipcu 2021r. otrzymał od pozwanej kwotę 43.620,14 zł tytułem nagrody, a faktycznie było to wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych w okresie od stycznia 2010r. do kwietnia 2012r. W spornym okresie powód także pracował w godzinach nadliczbowych w tym także w soboty i niedziele. Za które nie otrzymał dnia wolnego, ani też dodatkowego wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych.

Zdaniem Sądu Okręgowego, rekompensatą za pracę w godzinach nadliczbowych jest przede wszystkim normalne wynagrodzenie za czas pracy nadliczbowej powiększone o wynagrodzenie dodatkowe określone w § 1 i 2 komentowanego artykułu. Wypada wskazać, że zgodnie z art. 151² praca w godzinach nadliczbowych może być kompensowana także czasem wolnym od pracy (por. uwagi do art. 151²). W myśl wyroku Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2012 r. (I PK 143/2012, LexPolonica nr 5179968) skoro powód niewątpliwie wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, to jego żądanie zapłaty wynagrodzenia za tę pracę nie tylko nie narusza przepisów prawa lub zasad współżycia społecznego, lecz jest roszczeniem, którego nie mógł się zrzec (art. 84).

Zgodnie z ustalonym i powszechnie akceptowanym stanowiskiem orzecznictwa sądowego, osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli skutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy.

Jak wynika, z ustaleń Sądu I instancji, w tym zakresie nie kwestionowanych przez pozwaną, powód – dostawał co miesiąc „nagrody” za pracę w godzinach nadliczbowych. Taka forma gratyfikacji pracownika zajmującego stanowisko kierownicze nie może być jednakże uznana za zapłatę za stałą pracę w godzinach nadliczbowych. Ustawodawca w sposób oczywisty rozróżnia bowiem w swych regulacjach instytucję nagrody dla pracownika i wynagrodzenia za pracę, w tym wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Należy mieć też na uwadze, że - jak wskazał też Sąd Najwyższy - uzgodnienie z pracownikiem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii uznaniowej nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapłaty za pracę faktycznie wykonaną w tych godzinach (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2006 roku, I PK 40/06).

Reasumując, z wyżej wskazanych względów apelacja pozwanej nie zasługiwała na uwzględnienie, dlatego na mocy art. 385 kpc podlega oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono po myśli przepisów art. 98 kpc i z art. 99 kpc w zw. z przepisami par. 2 i par. 10 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r.. 265)

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia