

Sygn. akt VI P 669/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 kwietnia 2016 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Young

Protokolant Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 25 marca 2016 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa I. G.

przeciwko (...) sp. z o.o. w W. i (...) w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. powództwo oddała

II. Zasądza od powódki I. G. na rzecz pozwanego (...)w W. kwotę 3070, 80 zł / trzy tysiące siedemdziesiąt złotych 80/100 / tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

III. Koszty sądowe przejmuję na rachunek Skarbu Państwa .

Sygn. akt VI P 669/13

UZASADNIENIE

Powódka I. G. pozwem z dnia 6 sierpnia 2013r. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwoty 18 771,65 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 kwietnia 2010r do 30 września 2012r. wraz z ustawowymi odsetkami:

- od kwoty 1 171,46 zł od dnia 11 sierpnia 2010r.
- od kwoty 1 943,33 zł od dnia 11 listopada 2010r.
- od kwoty 2 452,54 zł od dnia 11 lutego 2011r.
- od kwoty 2 100,87 zł od dnia 11 maja 2011r.
- od kwoty 2 430,92 zł od dnia 11 sierpnia 2011r.
- od kwoty 2 253,36 zł od dnia 11 listopada 2011r.
- od kwoty 2 346,24 zł od dnia 11 lutego 2012r.
- od kwoty 2 374,96 zł od dnia 11 maja 2012r.
- od kwoty 2 509,83 zł od dnia 11 sierpnia 2012r.

- od kwoty 1 565,30 zł od dnia 11 listopada 2012r.

do dnia zapłaty oraz zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powódka wskazała, że była pracownikiem pozwanego, a od lutego 2010r. do lutego 2013r. świadczyła pracę jako Menadżer zawodu w dziale produkty świeże oraz menadżer zmiany. W okresie objętym żądaniem pozwu miejscem pracy powódki był (...)położony w G. ul. (...).

Z uwagi na charakter pracy powódka była zmuszona do wykonywania pracy w wymiarze zdecydowanie wyższym, niż wynikający z umowy o pracę. Dobowy czas pracy przekraczający 8 godzin nie był wyrównywany ani przez skrócenie czasu ani też udzielanie dodatkowych dni wolnych.

Powódka regularnie odnotowywała ilość przepracowanych godzin nadliczbowych, które kształtują się w następujących wielkościach:

- rok 2010 – luty 34, marzec 25, kwiecień 35,5, maj 24, czerwiec 16,5, lipiec 18,5, sierpień 22, wrzesień 39,5, październik 29, listopad 36, grudzień 39 – łącznie 319 godzin
- rok 2011 – styczeń 35, luty 24, marzec 37, kwiecień 32, maj 37,5, czerwiec 32, lipiec 39,5, sierpień 23,5, wrzesień 35, październik 42,5, listopad 23, grudzień 43 – łącznie 404 godziny
- rok 2012 – styczeń 38, luty 36, marzec 37,5, kwiecień 31,5, maj 36, czerwiec 23, lipiec 41, sierpień 21,5, wrzesień 41,5 – łącznie 306 godzin.

Nadgodziny miały miejsce od poniedziałku do soboty.

Powódka wskazała także, że prowadzona przez pozwanego ewidencja czasu pracy jest nierzetelna, bowiem nie uwzględnia faktycznej ilości przepracowanych godzin, Powódka świadoma możliwości utraty zatrudnienia godziła się na taki stan podpisując listę obecności i czasu pracy in blanco, bez wypełnionych pozycji dotyczących ilości przepracowanych godzin. Pracownicy na podobnych stanowiskach i w zbliżonej sytuacji postępowali podobnie, również z obawy przed utratą zatrudnienia.

Za niezbędnością pracy w nadgodzinach stała konieczność wykonywania obowiązków zleconych przez pracodawcę. W krótszym okresie czasu powódka nie miała jakiegokolwiek możliwości realizacji powierzonych zadań. Powódce zlecono olbrzymi zakres obowiązków poddając jednocześnie ich realizację surowej kontroli.

Czynności zawodowe powódki obejmowały zarówno nadzór nad podległymi pracownikami, jak też i wykonywanie prac związanych z nadzorem nad powierzchnią sklepową oraz zasobami magazynowymi.

Zakres i charakter obowiązków obligował powódkę do osobistego kontaktu z podległymi pracownikami w miejscu pracy w czasie koniecznym także i wykraczającym poza normalny wymiar pracy. Wobec potrzeb sprawnego funkcjonowania przedsiębiorstwa, powódka zmuszona była wykonywać czynności służbowe w różnych godzinach oraz dniach, nie zawsze w czasie przewidzianym na pracę w rozkładzie czasu pracy powódki.

W okresie trwania stosunku pracy nie otrzymała ona wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jak też nie otrzymała z tego tytułu dodatkowych dni wolnych, czy też innych świadczeń.

Z uwagi na charakter pracy, powódka doskonaliła swoje umiejętności osiągając dobre oceny u pracodawcy.

Powódka nie miała możliwości innej organizacji swojej pracy, jak też i przekazania kompetencji swoim podwładnym. Była ona stale rozliczana ze swojej pracy – wymagano od niej maksymalnej możliwej wydajności i zaangażowania.

Powódka podkreśliła, iż ilość nadgodzin spędzonych w pracy jest zbliżona w poszczególnych miesiącach, co nadto wskazuje na potrzebę świadczenia dodatkowej pracy z uwagi na sposób jej zorganizowania.

Bez wątplenia to na pracodawcy spoczywa wyłączny obowiązek zapewnienia takiej obsady osobowej stanowisk oraz organizacji pracy i podziału zadań, aby każdy pracownik niezależnie od rangi służbowej oraz kompetencji miał możliwość z zachowaniem należytej staranności wykonywać pracę nie przekraczając ustawowego wymiaru czasu pracy. To na pracodawcy spoczywa obowiązek rzetelnego oraz zupełnego prowadzenia ewidencji czasu pracy. Jednocześnie z pewnością korzystnym jest dla niego stan, w którym nie odnotowuje się rzetelnie przepracowanego czasu przez pracowników, jako że pozwala mu to poczynić konkretne oszczędności.

Strona powodowa oparła żądanie o treść art. 151 k.p. w zw. z art. 129 k.p., które to przepisy regulują zasady wynagradzania za dni wolne, jak też i definiują wymiar czasu pracy.

Wysokość żądania powódki to kwota stanowiąca wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obliczona jako iloraz stawki godzinowej oraz 150%. Powódka wniosła także o zasądzenie na jej rzecz odsetek ustawowych z tytułu opóźnienia w zapłacie od ostatniego dnia każdego z miesięcy, w których wykonywała ona pracę w godzinach nadliczbowych.

Strona powodowa wskazała nadto, że pełniła rolę jednego z wielu pracowników umieszczonych w strukturze organizacyjnej jednej z wyodrębnionych jednostek pozwanego. Nie miała ona zatem samodzielności, ani decyzyjności koniecznej do uznania jej za osobę zarządzającą wyodrębnioną komórką.

W odpowiedzi na pozew (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Pozwany podniósł zarzut braku legitymacji procesowej biernej (...) Sp. z o.o. Zgodnie bowiem z Regulaminem Organizacyjnym pracodawców działających w ramach (...) Sp. z o.o., wprowadzonym na mocy uchwały Zarządu (...) Sp. z o.o. z dnia 27.11.2008r. (...) Sp. z o.o. jest zorganizowana jako przedsiębiorstwo wielozakładowe – składające się z odrębnych jednostek organizacyjnych, prowadzących działalność handlową – sklepów i jednostki nadzorującej – Siedziby.

Każda jednostka organizacyjna stanowi odrębnego pracodawcę w rozumieniu przepisów prawa pracy i w tym zakresie prowadzi samodzielną politykę dotyczącą zatrudniania pracowników, a także indywidualnie wprowadza między innymi stosowne regulaminy pracy i wynagradzania. Każda z jednostek organizacyjnych (...) Sp. z o.o. stanowiąca odrębnego pracodawcę podlega zgodnie z art. 209 k.p. indywidualnemu zgłoszeniu do Państwowej Inspekcji Pracy. Szczegółowy wykaz jednostek organizacyjnych stanowiących odrębnych pracodawców działających w obrębie (...) Sp. z o.o. pozwany przedstawił w załączniku.

Nadto jak wynika z dokumentacji załączonej przez powódkę, w szczególności umowy o pracę z dnia 12.10.2010r. zatrudniona była przez (...) i to on, jako pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p. winien być pozwanym w niniejszej sprawie.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku postanowieniem z dnia 22 listopada 2013 r. wezwał do udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej (...) w W..

(...)w W. wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według końcowego zestawienia a w razie jego niezłożenia według norm przepisanych.

Pozwany przyznał, że zatrudnił powódkę na stanowisku menadżera zawodu w dziale produkty świeże na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 12.10.2010r. W dniu 6.11.2013r. pozwany wypowiedział powódce

umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 28.02.2014r. z powodu nierzetelnego wykonywania obowiązków pracowniczych.

Powódka pod nieobecność kierownika marketu pełniła jego funkcje, posiadając samodzielność i decyzyjność pozwalającą na uznanie jej za osobę zarządzającą wyodrębnioną komórką organizacyjną jaką bez wątpienia jest market. Powódka nie wskazała za jakie dni w poszczególnych miesiącach domaga się wynagrodzenia z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych, co wyklucza możliwość weryfikacji żądania w tym zakresie.

Pozwany podniósł także zarzut przedawnienia roszczenia o nadgodziny za okres od lutego 2010 do października 2010 r. albowiem powódka skierowała pozew przeciw pozwanemu pracodawcy w dniu 8.11.2013r. tj. po upływie 3 lat od daty wymagalności ewentualnych roszczeń za wymienione miesiące.

Pozwany zakwestionował tak co do zasady jak i wysokości żądanie powódki albowiem to powódka była osobą odpowiedzialną za przekazywane pozwanemu dane odnośnie przepracowanych godzin nie tylko przez siebie ale przez pozostałych pracowników marketu położonego w G. przy ul. (...). Powódka przekazała pozwanemu dane znacząco odbiegające od wskazanych w pozwie. Powódka w praktyce zajmowała się rozliczaniem czasu pracy podległych pracowników, jak i pracowników zajmujących równorzędne stanowiska i to ona w praktyce ponosiła odpowiedzialność za rzetelność informacji o czasie pracy przekazywanych pracodawcy i innym jednostkom dla celów jego rozliczania. Pozwany nie ma żadnych podstaw by kwestionować dane przekazane mu przez powódkę w okresie jej zatrudnienia. W tej sytuacji to na powódce winien spoczywać ciężar udowodnienia w jakich dniach i w jakim wymiarze pracowała w godzinach nadliczbowych, za które mimo przekazania pozwanemu pracodawcy rzetelnej informacji, nie otrzymała wynagrodzenia. Powódka nie przedstawiła sposobu, w jaki wyliczyła żadaną kwotę, co uniemożliwiło zajecie stanowiska w przedmiocie prawidłowości wyliczeń.

Pozwany kwestionując zasadność roszczeń powódki wskazał również, że wyliczenie należności z tytułu rzekomej pracy w nadgodzinach dokonane przez powódkę jest nie tylko sprzeczne z przekazanymi przez powódkę pracodawcy informacjami ale przede wszystkim gołosłowne.

Powódka zataiła nadto, że w okresie za jaki domaga się wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych otrzymała wynagrodzenie z tego tytułu. Nie są również prawdziwe twierdzenia powódki, co do organizacji pracy uniemożliwiającej wykonywanie pracy w normalnym czasie oraz braku wsparcia ze strony innych osób.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:

Powódka I. G. została zatrudniona u (...) Sp. z o.o. w K. na stanowisku kasjera – sprzedawcy w niepełnym wymiarze czasu pracy tj. $\frac{3}{4}$ etatu początkowo na okres próbny od 24 kwietnia 2003r. do 30 czerwca 2003r., a następnie na czas określony do dnia 30 czerwca 2005r. i do dnia 30 czerwca 2009r.

Z dniem 1 grudnia 2005r. powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy.

Następnie powódka objęła stanowisko pracownika sklepu (...) w dziale Kasy/Administracja.

Od dnia 1 lipca 2009 r. powódka została zatrudniona u pozwanego (...) na stanowisku Lidera Zespołu w Dziale Kasy / Administracja w pełnym wymiarze czasu pracy na czas określony do dnia 30 czerwca 2011r z wynagrodzeniem miesięcznym 1733 zł oraz innymi składnikami przewidzianymi w regulaminie wynagradzania, a od dnia 1 lutego 2010r. w (...) w W. na stanowisku Menedżera Zawodu w Dziale Produkty Świeże z wynagrodzeniem 2200 zł , w tym z dniem 2 listopada 2010r. na czas nieokreślony.

Z dniem 1 marca 2011 r. powódka pełniła obowiązku Menedżera Zmiany.

dowód: umowa o pracę – k. 14, k. 16, k. 21, k. 44, k. 49, k. 57 oraz porozumienie zmieniające – k. 24, k. 33, k. 62 część B akt osobowych powódki

Pracodawca w dniu 6 listopada 2012r. wypowiedział powódce umowę o pracę na czas nieokreślony za trzy miesięcznym wypowiedzeniem, który upływał w dniu 28 lutego 2013r.

Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwany wskazał utratę zaufania na skutek nierzetelnego wykonywania obowiązków u pracodawcy procedur dotyczących zamknięcia sklepu i zakupów pracowniczych, w zakresie kontroli pracowników sklepu i pracowników firm zewnętrznych opuszczających sklep po zakończonym dniu pracy.

Powyższe znajdowało potwierdzenie w zdarzeniu, które miało miejsce w dniu 24 października 2012 r., kiedy powódka pełniąc obowiązki Kierownika Dyżurnego w ramach kontroli osób wykonujących pracę na terenie sklepu opuszczających sklep po jego zamknięciu, nie przeprowadziła kontroli Agenta Ochrony –K. S. (1) i jego bagażu podręcznego (torby zakupowej). Przeprowadzona kontrola i jego bagażu podręcznego przeprowadzona później przez Regionalnego Koordynatora Ochrony wykazała, że K. S. (1) w torbie towar pochodzący z sali sprzedaży sklepu – ok. 1 kg winogron, 2 kwiaty doniczkowe, 3 piwa (...), ser żółty na wagę (...), 1 kg cukru – za który to towar nie zapłacił.

Pozwany wskazał, iż do obowiązków Kierownika Dyżurnego w zakresie zamknięcia sklepu należy m.in. skontrolowanie wszystkich osób pracujących w sklepie i ich bagażu podręcznego, opuszczających sklep po zakończonym dniu pracy. Celem takiego działania było wykrywanie i zapobieganie ewentualnym kradzieżom.

dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 1 część C akt osobowych powódki

Zgodnie z obowiązującym u pozwanego Regulaminem Pracy wprowadzony został równoważny system czasu pracy.

Czas pracy pracowników mógł zostać wydłużony do 12 godzin na dobę przy czym czas ten nie mógł przekraczać 40 godzin tygodniowo, średnio w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym.

Czas pracy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy lub kierujących samodzielnymi komórkami organizacyjnymi, a mianowicie pracowników zatrudnionych na stanowiskach: dyrektor, senior menadżer, menadżer, menadżer stażysta określony był wymiarem ich zadań, co było zasadne przez wzgląd na rodzaj i charakter pracy wykonywanej przez tych pracowników, a w przypadku pracowników wykonujących pracę poza zakładem pracy, również przez wzgląd na miejsce wykonywania pracy.

Regulamin Pracy – k. 198-221

Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...) za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- a) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go czasem pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto zgodnie z obowiązującym go czasem pracy;
- b) 50% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu.

Dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia 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 zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.

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.

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.

Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia i dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Regulamin Wynagradzania – k. 101-116

Zgodnie z Procedurą przyjęcia towaru od dostawcy zewnętrznego – supermarkety, opisującą proces przyjmowania dostawy od dostawcy zewnętrznego do magazynu oraz wprowadzenie dostawy do systemu magazynowego sklepu:

- kierownik dyżurny ustala z dostawcami zewnętrznymi godziny przyjęć towaru (zalecane pory przyjmowania dostaw to 6:30-14), szczególną uwagę zwracając na godziny przyjęć produktów świeżych (rano),

- sklepy nie powinny przyjmować towaru spoza zamówionego asortymentu lub w ilości większej niż zamówiona, chyba że za zgodą Kierownika lub osoby zastępującej,

- towary muszą zostać przyjęte na stan tego samego dnia, w którym je dostarczono,

- obowiązuje zakaz przyjmowania towaru bez uprzedniego zrobienia zamówienia – niedopuszczalne jest robienie zamówienia w momencie dostawy, bądź przyjęcie towaru bez żadnych dokumentów,

- przyjmowanie faktur od dostawcy zewnętrznego bezpośrednio jest zabronione,

- przed akceptacją dostawy wszystkie artykuły muszą zostać policzone / zważone. Pracownik Magazynu musi skontrolować wszystkie przyjmowane towary pod względem ilościowym i jakościowym. Pracownik Ochrony przelicza towary wrażliwe, zgodnie z listą towarów generujących najwyższe straty, na bieżąco modyfikowaną przez Kierownika Sklepu,

- wszelkie rozbieżności między dostarczoną ilością a Dokumentem Dostawy muszą być zarejestrowane na Protokole Rozbieżności,

- w przypadku gdy dostawca dostarcza towary za pośrednictwem firmy kurierskiej, Kurier dostarcza towar z dokumentem dostawy WZ i przedkłada do potwierdzenia List przewozowy. Adnotacja „kurier odbiera kopię WZ” oznacza, że Kurier jest zobowiązany poczekać, aż towar zostanie rozładowany i policzonym podpisać dokument WZ, zabrać jedną kopię, a drugą pozostawić w sklepie,

- jeżeli na Liście Przewozowym brak takiej adnotacji, Kurier nie ma obowiązku czekać na dokument WZ. W takiej sytuacji Pracownik Magazynu w towarzystwie Pracownika Ochrony przelicza tylko dostarczone paczki, sprawdza czy opakowania nie są uszkodzone (fakt rozerwania opakowania odnotowuje na dokumencie WZ). Na dokumencie WZ przybija pieczętkę „Przyjęcie towaru z zastrzeżeniem prawa do kontroli szczegółowej,

- na prośbę dostawcy Sklep wysyła faxem potwierdzony dokument WZ i ewentualny Protokół Rozbieżności,

- w sklepach z jednym stanowiskiem ochrony dopuszcza się sytuację, kiedy towar jest przyjmowany na rampie wyłącznie przez jedną osobę: Pracownika Magazynu lub **Kierownika Dyżurnego (bez** obecności Pracownika Ochrony). W takich sytuacjach Pracownik Ochrony uczestniczy przy otwarciu strefy dostaw i rejestracji dostawy, odbiera dokumenty i przechodzi na linię kas i salę sprzedaży, w tym czasie dostawę kontroluje Pracownik Magazynu lub Kierownik Dyżurny. Po zakończeniu dostawy Pracownik Ochrony porównuje dokumenty, sporządza ewentualny

protokół różnic i potwierdza wszystkie dokumenty pieczętą, podpisem, datą i godziną, obowiązkowo uczestniczy przy zamknięciu strefy (...),

- dokumentacja z dostawy powinna być archiwizowana w sklepie w postaci spiętych razem dokumentów dostawy, w skład których wchodzi:

> protokół rozbieżności – autoryzowany przez Pracownika Ochrony, Pracownika Magazynu, Pracownika Biura, Kierowcę

> dokument WZ – autoryzowany przez Pracownika Ochrony, Pracownika Magazynu

> dokument Zamówienia – autoryzowany przez Pracownika Ochrony, Pracownika Magazynu, Pracownika Biura

> propozycja do zamówienia bez ilości – autoryzowany przez Pracownika Ochrony, Pracownika Magazynu, Pracownika Biura

> PZ – autoryzowany przez Pracownika Ochrony, Pracownika Biura

dowód: procedura przyjęcia towaru – k. 474-480

Powódka będąc zatrudniona na stanowisku menedżera odpowiadała za rozliczenie godzin pracy podległych pracowników, dane dotyczące czasu pracy wprowadzała do systemu serpico. Pozwany otrzymywał sporządzone przez powódkę informacje co do czasu pracy pracowników i na podstawie tej informacji wypłacał wynagrodzenie, również za godziny nadliczbowe pracownikom.

Ewidencję czasu pracy kadry menadżerskiej prowadził kierownik sklepu, który również wprowadzał ją do systemu serpico.

Do zakresu obowiązków powódki należało otwieranie i zamykanie sklepu (w zależności od zmiany), także zatowarowanie sklepu, tworzenie raportów kasowych, przeprowadzanie inwentaryzacji, rozliczanie kasjerów, tworzenie zamówień oraz wypełnianie godzin pracowników tj. wpisywanie danych w systemie informatycznym S..

Bezpośrednim przełożonym powódki był dyrektor sklepu J. O. oraz M. A. (1). Pracownicy działu świeżego oraz kasjerzy zobligowani byli do wykonywania poleceń powódki.

Powódka w czasie nieobecności magazyniera tj. po godzinie 15:00 uczestniczyła w rozładunku towaru. Jednakże dostawy po godzinie piętnastej odbierane były co do zasady przez drugą zmianę, tym samym i powódka odbierała towar czy też uczestniczyła w jego rozładunku wtedy, gdy była na drugiej zmianie. Nie było obowiązku, w razie opóźnienia dostawy towaru, aby osoba zatrudniona na pierwszej zmianie oczekiwała na jego przyjazd. Po wypracowaniu 8 godzin pracy winna zakończyć dzień pracy i opuścić stanowisko pracy.

Na stanowisku równorzędnym z powódką zatrudniona była D. W., z którą powódka pracowała naprzemiennie, ale nie było żadnego stałego schematu w jaki dzień na której zmianie pracuje jeden menadżer, a na której drugi. Zmiana pierwsza zaczynała się od 6:30 i kończyła o 14:30, a druga od 14:30 do 22:30.

Praca wykonywana była również w innych godzinach np. 10-18:00, a w niedzielę pracowało się po 12 godzin. Zdarzały się sytuacje, że pracownicy z kadry menadżerskiej pracowali ponad wymiar czasu pracy, jednakże ogólnie było przyjęte, że za te godziny co do zasady nie będzie wypłacone wynagrodzenie a będzie je można odebrać jako dzień wolny po zsumowaniu czy też pojedyncze godziny np. przychodząc na późniejszą godzinę czy też wychodząc szybciej. Jedna niedziela w miesiącu dla menadżera była pracująca i po każdej niedzieli były 4 godziny nadliczbowe i po dwóch miesiącach odbierało się dzień wolny za dwie niedziele pracujące.

Jedynie na polecenie kierownika w razie przeprowadzanej inwentaryzacji zachodziła konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownicy za przeprowadzane inwentaryzacje, które odbywały się po zamknięciu sklepu mieli wypłacane wynagrodzenie za pracę z dodatkiem za godziny nocne.

Zdarzało się, że powódka pozostawała w sklepie po zakończeniu swojej zmiany, w ramach serwisu (...) uzupełniając towar. Dodatkowe godziny pracy świadczone były w ramach umowy cywilnoprawnej z jednostką zewnętrzną, niezależną od pozwanego. Zdarzało się także, że powódka pozostawała w miejscu pracy oczekując na zakończenie pracy przez jej męża, z którym wspólnie wracała do domu.

U pozwanego zdarzała się konieczność pracy w godzinach nadliczbowych, jednakże w większości wypadków nie było wypłacane wynagrodzenie a udzielano dni – godzin wolnych od pracy, co nie było odnotowywane.

W razie doraźnych nieobecności pracowników np. w czasie zwolnienia lekarskiego – menedżerowie przejmowali część obowiązków np. rozkładanie towaru.

Kadra kierownicza, do której należała i powódka I. G. dokonywała podpisu za dany dzień pracy w zestawieniu miesięcznym ewidencji czasu pracy. Obok podpisu znajdowała się kolumna z uwagami, w której możliwe było zawarcie informacji odnośnie pracy w godzinach nadliczbowych, godzinach nocnych czy też delegacji i godzin, jak np. miało to miejsce w miesiącu czerwcu i lipcu 2010 r., kiedy powódka była oddelegowana do pracy w innym sklepie pozwanego w (...)/ od 17 06 2010 do 3 07 2010 oraz od 4 07 2010 na okres 2 tygodni / .

Podpisy na listach obecności/ewidencji czasu pracy zostały nakreślone przez powódkę.

Powódka dokonywała zapisów w systemie S. tylko w niektóre dni. I tak w roku 2010 dokonała zapisów w lipcu 2 razy, w październiku 3 razy i w listopadzie 2 razy. W roku 2011 tych zapisów w styczniu było 2, w lutym 1 raz, w marcu 2 razy, w kwietniu 2 razy, w czerwcu 1 raz, w lipcu 1 raz, we wrześniu 3 razy, w listopadzie i grudniu po 1 razie. Do końca 2012 r. dokonano zapisów w styczniu 2 razy, w lutym 1 raz, w marcu 4 razy, w kwietniu 2 razy, w maju 1 raz, w lipcu 1 raz, w sierpniu 2 razy i we wrześniu 2 razy.

dowód: zeznania świadka M. A. (1) – k. 165-167, zeznania świadka D. W. – k. 168-170, zeznania świadka D. M. – k. 170-171, zeznania świadka M. K. – k. 172-174, zeznania świadka L. K. – k. 174-176, zeznania świadka M. A. (2) – k. 533-534, częściowo zeznania świadka G. P. – k. 161-163, częściowo zeznania świadka P. K. – k. 163-165, ewidencja czasu pracy i karty czasu pracy – k. 470, opinia biegłego ds. badania ręcznego – k. 583-617, opinia biegłego księgowego – k. 646-657

W roku 2010 powódka I. G. otrzymała wynagrodzenie za godziny nadliczbowe:

- 150% - w styczniu (97,48 zł), w czerwcu (235,71 zł), w lipcu (315,56 zł) i sierpniu (127,84 zł);

- 200% - w styczniu (43,32 zł), w czerwcu (209,52 zł) i w sierpniu (550 zł).

Za pracę w godzinach nocnych pozwany wypłacił w poszczególnych miesiącach następujące kwoty: - styczeń – 7,43 zł, - luty – 21,17 zł, - marzec – 6,91 zł, - kwiecień – 34,54 zł, - maj – 19,03 zł, - czerwiec – 17,27 zł, - lipiec – 5,75 zł, - sierpień – 13,50 zł oraz we wrześniu – 3 zł.

Pozwany w roku 2011 wypłacił powódce dodatek za pracę w godzinach nocnych w maju i listopadzie w wysokości po 13,20 zł, a w roku 2012 na łączną kwotę 44,47 zł.

dowód: karta zarobkowa – k. 467-469

Powódka pismem z dnia 27 czerwca 2013 r. wezwała pozwanego do zapłaty 20 652,69 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwany nie uwzględnił żądania, odmawiając jednocześnie wypłaty tytułem pracy w godzinach nadliczbowych.

dowód: pismo – k. 17

Wynagrodzenie powódki I. G. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.789,25 zł.

dowód: zaświadczenie – k. 72

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo I. G. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w sprawie w oparciu o zeznania świadków: M. A. (1), D. W., D. M., M. K. oraz L. K. i M. A. (2), które uznał za wiarygodne. Zeznania świadków były logiczne i uzupełniały się ze sobą, nadto korespondowały z pozostałymi wiarygodnymi dowodami w sprawie.

Sąd dokonując oceny wiarygodności zeznań ww. świadków miał na uwadze, iż są oni pracownikami pozwanego, jednakże nie znalazł podstaw do zakwestionowania prawdziwości i rzetelności składanych oświadczeń w szczególności w sytuacji, gdy z twierdzeń i z materiału dowodowego zaoferowanego przez stronę powodową nie wynika, aby powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych, za którą nie otrzymała wynagrodzenia, bądź czasu wolnego. Z zeznań świadków wynika, iż powódka za przepracowane dodatkowo godziny pracy otrzymywała czas wolny / D. W., M. A. (1), M. K./, po godzinach pracy powódka czekała na męża, wykladała chipsy - D. M., M. K. .

Także zgromadzone w sprawie dowody z dokumentów, w tym dokumentów z akt osobowych powódki, kart wynagrodzeń stanowiły wiarygodne i rzetelne źródło dowodowe, umożliwiające na ich podstawie poczynienie istotnych ustaleń w sprawie.

Sąd oparł się na opinii biegłych, albowiem zostały one przeprowadzone w sposób rzetelny, zgodnie z wiedzą specjalistyczną i w oparciu o doświadczenie biegłych, były one bardzo pomocne przy ocenie innych dowodów w sprawie i stanowiły podstawę weryfikacji twierdzeń strony powodowej o faktach.

Po części za wiarygodne w ocenie Sądu uznać należało zeznania świadka G. P., sąd nie oparł się na nich. Aczkolwiek zeznania jej co do godzin pracy nie mogą zostać jednoznacznie uznane za niewiarygodne, głównie opisywała swoje czynności, albowiem świadkowi nie były znane okoliczności związane z dotowywaniem w ramach serwisu przez powódkę, a więc w oparciu o umowę zlecenia oraz szczegółowymi obowiązkami managerów przypisanych do danej zmiany.

Sąd uznał za częściowo wiarygodne zeznania świadka P. K.. W ocenie Sądu zeznania świadka co do pracy powódki w godzinach nadliczbowych wynikały z przedstawiania przez powódkę takiego obrazu rzeczywistości z pominięciem tych czynników, które naprawdę determinowały jej pobyt na terenie sklepu pozwanego.

Przy czym wskazać w tym miejscu należy, iż świadkowie – pracownicy podlegli bezpośrednio powódce nie mieli wiedzy co do rzeczywistej ilości pracy powódki w ramach umowy o pracę oraz dodatkowych czynności związanych z serwisem.

W ocenie Sądu zeznania świadka K. S. (1) nie zasługiwały co do zasady na walor wiarygodności. Sąd miał też na uwadze okoliczność, że to właśnie brak kontroli zakupów dokonanych przez świadka stał się przyczyną wypowiedzenia powódce przez pozwanego umowy o pracę. Zdaniem Sądu zeznania świadka odnośnie pracy powódki w godzinach nadliczbowych, jak i zakresu obowiązków „zajmowała się wszystkim” i codziennie pracowała do 18-18:30 stoją w oczywistej sprzeczności z zeznaniami, które Sąd uznał za wiarygodne.

Sąd nie dał wiary zeznaniom D. G. oraz S. G. – syna i męża powódki. Zeznania te, mając na uwadze ich ogólnikową treść, w szczególności D. G., który poza wskazaniem, iż także był pracownikiem pozwanego oraz pracą powódki do 18:00, czy też posiadaniem przez powódkę notesu, nie potrafił wskazać żadnych szczegółów.

Także zeznania S. G. nie mogły stanowić podstaw ustaleń faktycznych w sprawie, albowiem świadek wskazując, że pracował do wieczora wskazywał także na pracę powódki ponad godziny czasu pracy, przy czym wiedzę tą posiadał tylko z relacji żony.

Także co do zasady relacjom świadka E. S. Sąd odmówił przyznania waloru wiarygodności, albowiem świadek zeznając o pracy powódki w godzinach nadliczbowych, nie posiadała wiedzy odnośnie jej zakresu obowiązków, godzin dostaw towaru. Świadek wskazywała nadto, że to powódka zostawała dokończyć pracę, jednocześnie zeznając, że była druga zmiana i był drugi kierownik, który winien dokończyć np. przyjęcie towaru. Świadek także, wbrew innym świadkom, zeznała, że nie były odnotowywane żadne godziny nadliczbowe

Sąd nie oparł się i uznał za niewiarygodne przedłożone przez powódkę Zapisy na kartkach z kalendarza (k.118). W ocenie Sądu wobec sumarycznego i miesięcznego sporządzenia zestawienia, bez przedłożenia do akt sprawy zapisu dniowego godzin pracy powódki ponad dobowy wymiar czasu pracy i wobec lapidarności jej zeznań, przedmiotowe zestawienie nie mogło stanowić wiarygodnego dowodu w sprawie. Zasady doświadczenia życiowego wskazują, że pracownicy odnotowując godziny pracy, czy też nadgodziny czynią to w rozliczeniu dniowym, co pozwala na ich weryfikację i prawidłowe naliczenie wynagrodzenia.

Wydruki z sytemu S. zostały uwzględnione w opinii biegłego i w tym też zakresie stanowić mogły podstawy ustaleń faktycznych w sprawie.

Sąd dokonując ustaleń faktycznych w sprawie uwzględnił sporządzone w toku postępowania opinie biegłych, uznając je za pełne, rzetelne, kompleksowe nadto sporządzone przez osoby kompetentne w danej dziedzinie opiniowania.

Z uwagi na zakwestionowanie przez powódkę podpisu składanego na listach obecności, Sąd dopuścił na wniosek strony powodowej dowód z opinii biegłego grafologa.

Wskazać w tym miejscu należy, iż mając na względzie wnioski biegłego ds. badania pisma ręcznego odnośnie nakreślenia przez powódkę podpisów na ewidencji czasu pracy, Sąd uznał, że zostały one przez nią podpisane osobiście. Przy czym prawdopodobieństwo wskazane przez biegłego, w sposób oczywisty należało tłumaczyć jako podpis samej powódki.

Dokonując oceny wiarygodności zeznań powódki, Sąd z uwagi na ich chwiejność i zmienność tak w zakresie wypłaty wynagrodzenia przez pozwanego co do zasady za pracę w godzinach nadliczbowych, jak i faktycznie przepracowane nadgodziny przez powódkę, dokonał konfrontacji z pozostałymi dowodami uznanymi za wiarygodne. I tak w pierwszej kolejności wskazać należy, iż wskazywana ilość godzin nadliczbowych objęta żądaniem pozwu nie znajduje żadnego potwierdzenia w zgromadzonym w aktach sprawy materiałem dowodowym. Same zapiski powódki, o czym mowa powyżej, z całą pewnością nie mogły zostać uznane za rzetelne i wiarygodne. Przesłuchani w toku postępowania jurysdykcyjnego świadkowie, w tym przede wszystkim M. A. (1), D. W., D. M., M. K., L. K. ale i G. P. i P. K. nie potwierdziły faktycznej potrzeby pracy powódki w godzinach nadliczbowych z uwagi na niewłaściwą organizację pracy przez pozwanego. Wręcz przeciwnie, świadkowie w osobach M. A. (1), D. W. czy też D. M. wprost wskazywali, iż powódka mimo zakończonej pracy przebywała na hali sprzedaży czy też w biurze wskazując na potrzebę oczekiwania na męża czy też wykładając towar firmy (...)w ramach serwisu z tą firmą. Świadek M. K. wskazywała nawet, że kierownik mówił powódce, aby szła do domu i nie zostawała dłużej.

Sąd nie mógł także pominąć opinii biegłego sądowego grafologa, który mimo zakwestionowania prawdziwości złożonych na listach obecności podpisów, potwierdził, iż zostały przez nią zakreślone, a co musiało znaleźć odzwierciedlenie przy ocenie wiarygodności zeznań I. G..

Nadto Sąd miał na względzie, że powódka nie potrafiła szczegółowo wyjaśnić, ile rzeczywiście nadgodzin miała w miesiącu, wskazując od dwudziestu kilku do trzydziestu, co czyni zarówno jej zeznania w tym zakresie jak i zapiski z Zestawienia niewiarygodnymi.

Powódka nie zakwestionowała opinii biegłego księgowego, który wskazał jako niemiernorodne zapisy w systemie s., w których dokonywane były sporadyczne zapisy, dzieląc w tym zakresie jego hipotetyczne wyliczenia obejmujące łącznie 27 nadgodzin za lata 2010-2012, dla porównania przy ilości objętej żądaniem pozwu w ilości 894 godziny nadliczbowe (!)- k. 677.

Należy też wskazać, że sama powódka przyznała, że w zamian za godziny nadliczbowe otrzymywała godziny wolne k. 536.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności wskazać należy, iż zgodnie z art. 151⁴ § 1 k.p. pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2.

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 (art. 151⁴ § 2 k.p.).

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.

Na gruncie art. 151⁴ k.p. podnosi się, że wymaganie większej dyspozycyjności od kierowników jest uzasadnione ich rodzajem pracy. Pracownicy ci mają prawo do wynagrodzenia za godziny przewidziane w art. 151⁴ k.p., z tym że jest ono realizowane w ramach wynagrodzenia otrzymywanego od pracodawcy, z reguły znacznie wyższego od wynagrodzeń podległych im pracowników. O tym, czy dana osoba zatrudniona jest na stanowisku kierowniczym decydują w zasadzie struktury organizacyjne pracodawcy.

(wyrok s.apel. w Szczecinie z dn. 9.07.2014r., III APa 3/14, LEX nr 1506281 oraz z dn. 5.03.2013r., III APa 15/13, LEX nr 1499012).

Ocena zajmowanego stanowiska jako kierowniczego ma w świetle art. 151⁴ § 1 k.p. przede wszystkim to znaczenie, że przepis ten dotyczy pracowników, których stanowisko pozwala na wydawanie poleceń związanych z pracą innym pracownikom, w tym poleceń dotyczących wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych pod nadzorem zlecającego (wyrok s.apel. w Krakowie z dn. 3.04.2013r., III APa 30/12, LEX nr 1322489).

Ocena czy pracownik był czy też nie był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej dokonywana być musi w każdym przypadku indywidualnie (wyrok SN z dn. 2.06.2010r., II PK 369/09, LEX nr 585784).

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w ocenie Sądu meriti pozwolił na ustalenie, iż powódka zatrudniona na stanowisku menedżera należała do kadry kierowniczej pozwanej. Zakres obowiązków, a przede wszystkim nadzór i podległość pracowników, podejmowanie decyzji w zakresie organizacji pracy prowadzą do wniosku, iż pełniła funkcje kierownicze. Zaznaczyć także należy, iż czynności związane z wykonywaniem funkcji Kierownika Dyżurnego były przypisane właśnie osobom pełniącym funkcje kierownicze. Nie zmienia tego fakt, że powódka miała nad sobą osobę nadzorującą – Kierownika sklepu później określanego jako Dyrektor. Wykonywanie doraźne obowiązków podległych pracowników a wynikające z absencji podległych osób zatrudnionych na stanowiskach pracowniczych w żaden sposób

nie determinuje pozycji w strukturze organizacyjnej pozwanego, zresztą jednoznacznie wskazanego w Regulaminie Pracy stanowiska powódki – menedżera jako należącego do kadry kierowniczej.

Osoby zajmujące stanowiska kierownicze są uprawnione do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeśli wykonują ją stale i z powodu złego zorganizowania czasu pracy przez zatrudniającego (wyrok SN z dn. 5.03.2014r., II PK 135/13, LEX nr 1448389).

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 i 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 (wyrok SN z dn. 24.06.2013r., II PK 350/12, LEX nr 1350305).

Osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych (zarówno kierownicy jednostek, jak i osoby kierujące zakładem) nie mogą być pozbawione prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy. Czas pracy osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych powinien być bowiem planowany w taki sposób, aby mogli oni wykonać swoje zadania w normalnym czasie pracy (przez 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w tygodniu). Jeżeli przekroczenie powszechnie obowiązujących norm czasu pracy następuje wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy, to fakt ten nie pozbawia kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych ubiegania się o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok s.apel. w Katowicach z dn. 13.02.2014r., III APa 63/13, LEX nr 1437945).

Sąd a quo zważył, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym przede wszystkim zeznania świadków M. A. (1), D. W., D. M., M. K. oraz L. K. i M. A. (2), nie potwierdziły stanowiska strony powodowej, iż wykonywała ona pracę stale w godzinach nadliczbowych z uwagi na złą organizację pracy u pozwanego. W opozycji do tych twierdzeń są także wnioski opinii biegłego sądowego R. G., który dokonał w oparciu o wytyczne Sądu orzekającego i przyjmując założenia k. 561, ustalił, że liczba nadgodzin powódki przy takich założeniach w poszczególnych latach kształtowałaby się następująco: rok 2010 – **4 nadgodziny**, rok 2011 – **11 nadgodzin** i rok 2012 – **12 nadgodzin**. Nie sposób zatem uznać, nawet przy założeniu, iż wartości te odpowiadają rzeczywiście ilości godzin nadliczbowych, w których powódka świadczyła pracę na rzecz pracodawcy, o czym w dalszej części uzasadnienia, iż wskutek niezależnej od niej wadliwej organizacji pracy była zmuszona do **systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy**. Przy czym systematyczne przekraczania obowiązujących norm czasu pracy nie może być zawężone do subiektywnego odczucia pracownika, a wynikać z obiektywnych ustaleń popartych stosownymi dowodami. W tym miejscu warto także przypomnieć, iż strona powodowa uzasadniając żądanie pozwu wskazywała, że dowód z wydruku systemu S. wykaże bezsprzecznie okoliczność rzeczywistej ilości godzin świadczonej pracy, ponad określone normy czasu pracy. Tymczasem dowód ten, w świetle ustaleń i wniosków płynących z opinii biegłego sądowego R. G., w żadnym zakresie nie pozwolił na takie właśnie ustalenia faktyczne w sprawie.

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. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za

słusznoscia dochodzonego roszczenia, w6wczas to pozwanego obarcza ci6żar udowodnienia ekscepcji i okolicznosci uzasadniaj6cych jego zdaniem oddalenie pow6dztwa.

W sytuacji, kiedy nie ma sporu co do tego, że praca w ponadnormatywnym czasie pracy była wykonywana oraz iloŝci przepracowanych nadgodzin, to na pracodawcy spoczywa ci6żar udowodnienia okolicznosci uzasadniaj6cych brak podstaw do wypłaty wynagrodzenia za te nadgodziny.

Jeŝli co zasady wynagrodzenie za prac6 w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi wymienionemu w art. 151⁴ § 1 k.p., to na takim pracowniku spoczywa ci6żar dowodu w zakresie wykazania wadliwej organizacji pracy przez pracodawc6, wymuszaj6cej koniecznoŝc wykonywania pracy w nadgodzinach. Jest to bowiem okolicznosc, z kt6rej pracownik wywodzi prawo do wynagrodzenia za prac6 w godzinach nadliczbowych (wyrok SN z dn. 19.12.2013r., II PK 70/13, LEX nr 1424850).

Zaniechanie przez pracodawc6 ewidencji czasu pracy pracownika nie uprawnia domniemania faktycznego ani prawnego (art. 231 k.p.c., 234 k.p.c.) o wiarygodnoŝci wersji czasu pracy przedstawionej przez pracownika.

Zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika przez pracodawc6 nie oznacza, że kaźdorazowo i bezkrytycznie s6d pracy powinien przyjmować za miarodajn6 wersj6 czasu pracy przedstawian6 przez pracownika. To czy stanowi odzwierciedlenie (fotografi6) rzeczywistego czasu pracownika podlega w razie sporu ocenie w post6powaniu dowodowym. W szczeg6lnoŝci nie jest uprawnione odwr6cenie ci6żaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 k.p.c.) i twierdzenie, że w takiej sytuacji (braku formalnej ewidencji czasu pracy) wiarygodna jest wersja podawana przez pracownika, chyba, że pracodawca wykaże, iż pracownik nie pracował w takim rozmiarze w jakim twierdzi (wyrok SN z dn. 2.06.2010r., II PK 369/09, LEX nr 585784).

S6d zważył, iż pow6dka nie udowodniła, że rzeczywiŝcie wykonywała prac6 w godzinach nadliczbowych, za kt6r6 nie otrzymała wynagrodzenia lub czasu wolnego .

S6d miał przy tym na uwadze, iż przedłożona do akt sprawy przez pozwanego dokumentacja ewidencjonuj6ca czas pracy pow6dki nie była kompletna, to jednak nie mogło prowadzić do uznania, iż roszczenie pow6dki jest uzasadnione, gdyż pow6dka nie przedstawiła dowod6w , na podstawie kt6rych ustalić moźna by rzeczywisty czas pracy pow6dki przekraczaj6cy normy czasu pracy.

W ocenie S6du pow6dka nie zaoferowała żadnego dowodu pozwalaj6cego w spos6b jasny i przejrzysty na uznanie, iż rzeczywiŝcie ŝwiadczona przez ni6 praca wykraczała tak dobowy jak i tygodniowy wymiar czasu pracy, za kt6ry to czas pracy nie byłaby wynagradzana b6dź nie otrzymała godzin wolnych , przy czym pow6dka za prace w delgacji w (...)otrzymała wynagrodzenie za prac6 w godzinach nadliczbowych i była prowadzona ewidencja tych godzin , co dodatkowo poddaje w w6tpliwoŝc roszczenie pow6dki , albowiem gdyby pracodawca rzeczywiŝcie nie ewidencjonował godzin nadliczbowych b6dź nie udzielał za nie czasu wolnego , to taka ewidencja godzin nadliczbowych w przypadku pow6dki nie byłaby prowadzona.

Praca w godzinach nadliczbowych po pierwszej zmianie z uwagi na prac6 w systemie S. r6wnieź nie znalazła takźe potwierdzenia w wydrukach z systemu , i w opinii biegłego s6dowego R. G.. Biegły dokonuj6c analizy danych zwartych w systemie S. wskazał, iż pow6dka dokonywała zapis6w tylko w niekt6re dni. Zatem wbrew twierdzeniom strony powodowej czynnoŝci te nie były tak czasochłonne a przede wszystkim nie były wykonywane regularnie, a wr6cz sporadycznie. Maj6c na uwadze, że wpisy te były nieliczne, nie mogły stanowić miarodajnych ustaleń w zakresie pracy pow6dki w godzinach nadliczbowych, jak wskazał biegły s6dowy. S6d orzekaj6cy w pełni podziela to stanowisko.

Nadto S6d miał na uwadze, iż wprawdzie biegły dokonał hipotetycznych obliczeń za lata 2010-2012 godzin, w kt6rych wskazał, że pow6dka pracowała ponad godzinowy wymiar czasu pracy, jednakże z uwagi na brak wykazania przez stron6 powodow6, w jakich dniach ŝwiadczyła ona prac6 / pow6dka wskazała , iż zmiany nie były naprzemienne z D. W. , st6d brak schaematu pracy miesi6cznej na kt6rej zmianie kt6ra z pań pełniła obowi6zki / , przy pow6łaniu tylko globalnie miesi6cznych zestawień, nie spos6b było dokonać stosownych wyliczeń w zakresie wysokoŝci

wynagrodzenia. Wskazać także należy, iż zgodnie z twierdzeniami powódki dokonywała ona stosownych zapisów w zakresie ilości pracy w godzinach nadliczbowych w danym dniu w kalendarzu – notesie, to jednakże poza wskazanym Zestawieniem, nie przedłożyła ona Sądowi tegoż dowodu. Sąd dysponując właśnie takimi szczegółowymi zapisami mógłby dokonać ustaleń czy wskazane przez biegłego sądowego hipotetyczne godziny pracy powódki ponad wymiar czasu pracy winny zostać uwzględnione, przy jednoczesnym wyeliminowaniu godzin nadliczbowych, za które powódka uzyskała wynagrodzenie od pracodawcy, a co konsekwentnie pomijała w dokonywanych zestawieniach.

Nadto Sąd zwraca uwagę, iż powódka wykonywała także na terenie hali sprzedażowej pozwanego czynności związane z serwisem na potrzeby firmy (...)i nie sposób było dokonać rozgraniczenia, czy godziny wskazane przez biegłego sądowego to były te świadczone na rzecz pracodawcy czy też właśnie firmy zewnętrznej.

Także wskazywana przez świadków okoliczność, że powódka w oczekiwaniu na męża pozostawała dłużej w pracy, wyklucza, wobec braku innych miarodajnych dowodów możliwość uznania powództwa w zakresie godzin pracy w godzinach nadliczbowych zgodnie z hipotetycznymi wyliczeniami biegłego sądowego.

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił powództwo I. G. na podstawie art. 151¹ k.p. , art. 151⁴ § 1 k.p. a contrario.

Zgodnie z art. 98 § 1 **k.p.c.** - strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

Do niezbędnych kosztów procesu prowadzonego przez stronę osobiście lub przez pełnomocnika, który nie jest adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, zalicza się poniesione przez nią koszty sądowe, koszty przejazdów do sądu strony lub jej pełnomocnika oraz równowartość zarobku utraconego wskutek stawiennictwa w sądzie. Suma kosztów przejazdów i równowartość utraconego zarobku nie może przekraczać wynagrodzenia jednego adwokata wykonującego zawód w siedzibie sądu procesowego (art. 98 § 2 k.p.c.).

Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony (art. 98 § 3 k.p.c.).

W myśl § 11 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013r., poz. 461) Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 3070,80 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego zgodnie z przedłożonym przez pełnomocnika pozwanego zestawieniem kosztów, którego wysokość nie była zgodna z treścią § 2 ust. 2 rozporządzenia w zakresie opłaty , ponadto na koszty składały się koszty dojazdu pełnomocnika pozwanego na rozprawy k. 678.

O kosztach sądowych orzeczono na mocy art. 97 i art. 96 ust 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych , koszty te ponosi Skarb Państwa wobec przegrania przez pracownika sprawy .