

Sygn. akt IV P 12/18

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 czerwca 2020 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górska

po rozpoznaniu w dniu 4 czerwca 2020 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa T. J.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w W.

i C. Siedziba w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. Oddała powództwo.

2. Zasądza od powoda T. J. na rzecz pozwanego C. Siedziba w W. kwotę 2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 12/18

## UZASADNIENIE

Pełnomocnik powoda T. J. wniosła przeciwko pozwanemu (...) sp. z o.o. w W. o zasądzenie na rzecz powoda kwoty 20.280,04 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1.03.2015 r. do 26.04.2016 r. oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że powód od 1.03.2015 r. do 30.11.2015 r. był menadżerem sektora produktów świeżych zaś od 1.12.2015 do 26.04.2016 r. menadżerem działu wędlin, serów, piekarni i mięsa. Powód codziennie stawiał się do pracy dwie godziny przed obowiązującym go grafikiem, przygotowując wydruki z komputera dotyczące sprzedaży, straty, zamówień na bieżący dzień, potrzebne mu do prawidłowego wykonywania codziennych obowiązków. Powód stawiał się też do pracy wieczorami, po zakończonej pracy, a także w niedziele, w celu wykonania przecen towarów. Ten czas nie był traktowany jako czas pracy i za to nie otrzymał wynagrodzenia. W każdym dniu pracował cztery godziny ponad normę.

Pełnomocnik pozwanej spółki w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu pełnomocnik pozwanej spółki podniosła bark legitymacji procesowej biernej, gdyż powód był zatrudniony przez C. Siedziba i to on jako pracodawca powoda winien być pozwanym. Ponadto wyliczenie powoda należności z tytułu rzekomej pracy w nadgodzinach jest gołosłowne.

Sąd na rozprawie na podstawie przepisu art. 194 k.p.c. wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego C. Siedziba w W..

Pełnomocnik C. Siedziba w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych oraz podniosła zarzut przedawnienia roszczenia za nadgodziny od marca 2015 r. do czerwca 2015 r. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazała, że skoro powód w pozwie wskazał, iż przepracował ilość godzin równą ilości godzin do przepracowania to nie wystąpiły nadgodziny. Powód był zatrudniony na stanowisku związanym z samodzielnym kierowaniem komórką organizacyjną, na którym obowiązywał go zadaniowy system czasu pracy. Regulamin pracy w § 15 ust. 2 i § 16 ust. 2 stanowił, iż menadżerowie zobowiązani byli do potwierdzania swojej obecności w pracy przez własnoręczne dokonywanie wpisów w ewidencji dni roboczych oraz o ile pracownik nie przedłoży przelozonemu odmiennego harmonogramu czasu pracy oznacza to, że pracownik wykonuje prace pięć dni w tygodniu. Powód dokonując własnoręcznych wpisów w ewidencji dni roboczych, nigdy nie wypełnił rubryki „uwagi”, w której pracownicy wpisywali ewentualne godziny nocne czy godziny nadliczbowe.

### ***Uzasadnienie faktyczne:***

Powód T. J. był zatrudniony w C. Siedziba w W. od 27.11.2008 r. do 26.04.2016 r., ostatnio na stanowisku menadżer działu wędliny, sery, piekarnia, mięso.

(dowód: akta osobowe powoda cz. C, świadectwo pracy k.2, cz. B porozumienia o zmianie warunków pracy i płacy powoda z 21.11.2015 r. k. 86 i z 25.02.2015 r. k. 92, Regulamin organizacyjny pracodawców działających w ramach (...) sp. z o.o. wprowadzony 27.11.2008 r. k. 43-47 akt).

Według schematu organizacji sklepu stanowisko powoda należało do kadry menadżerskiej.

(dowód: schemat organizacyjny k.145, Regulamin Pracy C. Siedziba z 1.09.2014 r. § 15 pkt. 2 k.82).

Powoda obowiązywał zadaniowy czas pracy i pięciodniowy tydzień pracy od wtorku do soboty oraz godziny pracy od 6 do 14.

(bezsporne, nadto Regulamin Pracy C. Siedziba z 1.09.2014 r. § 15 pkt. 2 k. 82).

Powód przychodził do pracy wcześniej własnej inicjatywy a nie było takiej potrzeby. Powód też kończył pracę różnie, pomiędzy godziną 12 a 14. Ponadto wychodził z pracy by zaprowadzić dzieci do szkoły i przedszkola a następnie wychodził by je odebrać. Gdy zdarzyło się, że powód musiał zostać dłużej w pracy o godzinę lub dwie, to potem odbierał sobie to w postaci wolnego. Powód przychodził do marketu po południu. Jego wizyty trwały krótko i przechodził po stoiskach przy okazji robienia zakupów. Pracodawca wyznaczając zadania i organizację pracy powoda nie wymuszał jego pracy w godzinach nadliczbowych a zadania powoda można wykonać w normatywnym czasie pracy.

(dowód: zeznania świadków C. G. k. 137-138 od 01:19:15 do 01:22:47, od 01:29:07 do 01:34:32, od 01:37:52 do 01:42:15, od 01:44:06 do 01:45:50 M. G. k. 148-149 od 00:09:46 do 00:33:33 i M. R. k.149-150 do 00:34:20 do 00:58:25, A. B. k. 134-135 od 00:12:24 do 00:30:48, M. C. k.135-136 od 00:40:10 do 00:49:46 i U. G. k.136 od 00:54:36 do 00:59:31).

U pozwanego pracodawcy od 17.09.2015 r. wprowadzono system C. Automatyczne zamówienia R 22.

(dowód: k.168).

Powód podpisywał listę obecności kadry kierowniczej.

(dowód: k. 106-119).

Powód 27.10.2015 r. uczestniczył w szkoleniu w K..

(dowód: lista obecności uczestników na szkoleniu k.172).

Obowiązkiem pracownika jest uzyskanie pisemnej zgody na świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych, chyba że praca jest świadczona w godzinach nadliczbowych na pisemne polecenie przełożonego .

(dowód: § 6 pkt. 16 regulaminu pracy C. Siedziba k. 79).

Sporządzona przez powoda ewidencja czasu pracy nie zawiera pełnych danych o faktycznych godzinach rozpoczęcia pracy i jej zakończenia.

(dowód: k.133).

Pełnomocnik powoda 24.11.2017 r. wezwała (...) sp. z o.o. do zapłaty kwoty 20.280,04 zł z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

(dowód: wezwanie k.27-28).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 5.199,60 zł .

(dowód: zaświadczenie k.72).

### **Uzasadnienie prawne:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się do ustalenia pracodawcy powoda należy wskazać, iż pojęcie pracodawcy wewnętrznego należy do sfery języka prawniczego, nie jest natomiast używane przez samego ustawodawcę. Składają się na nie dwa elementy: podmiotowość w sferze stosunków pracy (przymiot pracodawcy), niesamodzielność majątkowa (charakter wewnętrzny).

Pracodawca wewnętrzny jest więc przede wszystkim **podmiotem, który w swoim imieniu może zatrudniać pracowników, jednak nie posiada własnego majątku i funkcjonuje w ramach innej jednostki organizacyjnej lub osoby prawnej**. Chociaż więc może być stroną stosunków pracy, nie posiada osobowości prawnej i odrębnego majątku.

Przepis art. 3 k.p. stwarza dwie możliwości interpretacyjne. Według jednej z nich jednostka organizacyjna może być pracodawcą tylko wtedy, gdy nie wchodzi w skład osoby prawnej, lecz uczestniczy w obrocie prawnym i zatrudnia pracowników, zaś osoba prawna jest zawsze pracodawcą dla pracowników świadczących pracę w jej ramach. Zgodnie z drugim poglądem jednostka organizacyjna może być pracodawcą nie tylko wtedy, gdy jest ona poza osobą prawną, ale także wtedy, gdy wchodzi w skład osoby prawnej, lecz posiada odpowiednio znaczny zakres samodzielności finansowej i organizacyjnej, zwłaszcza w odniesieniu do zatrudniania pracowników (tzw. pracodawca wewnętrzny). O zakresie wyodrębnienia w osobie prawnej poszczególnych jednostek organizacyjnych decydują jej przepisy wewnętrzne (por. wyrok SN z 6 czerwca 2012 r. Sygn. akt III PK 81/11).

W pozwanej spółce (...) organizacyjny pracodawców działających w ramach (...) sp. z o.o. wprowadzony 27.11.2008 r. stanowi wprost, że wykaz i nazwy jednostek organizacyjnych stanowiących odrębnych pracodawców działających w obrębie (...) sp. z o.o. określa załącznik nr 1 do regulaminu. Zgodnie z załącznikiem nr 1 pracodawcą dla powoda wykonującego pracę w hipermarkecie w C. jest C. Siedziba w W.. Tak też jest określony pracodawca w porozumieniach o zmianie warunków pracy i płacy powoda z 21.11.2015 r. i z 25.02.2015 r.

Zgodnie z przepisami prawa pracy, pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy (art. 151 k.p.).

Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym ustala się na zasadach określonych w przepisie art. 130 k.p.

Ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa zarówno na pracowniku, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak i na pracodawcy, który jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy (tak :wyrok SN z 23 listopada 2001 r., I PKN 678/00, OSNP wkł. 2002, nr 7, poz. 9).

Praca w godzinach nadliczbowych jest możliwa w przypadku:1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Co do zasady nie budzi wątpliwości, że ocena, czy zachodzą te szczególne potrzeby pracodawcy, powinna należeć właśnie do podmiotu zatrudniającego. Powierzenie pracownikowi pracy nadliczbowej mieści się w sferze uprawnień kierowniczych pracodawcy.

Przepis art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. stanowi, że 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.

Informacja w umowie o pracę, iż zajmowane przez pracownika stanowisko ma charakter stanowiska kierowniczego, nie ma decydującego znaczenia. O zakwalifikowaniu danego stanowiska do kategorii "kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych pracodawcy" decyduje ogół okoliczności stanu faktycznego.

W przedmiotowej sprawie zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu ma kwestia statusu powoda czy był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> k.p., albowiem objęcie powoda hipotezą zwartej w tym przepisie normy prawnej oznacza odmienne - w relacji do pozostałych pracowników podlegających regulacji art. 151<sup>1</sup> k.p. - ukształtowanie uprawnień do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i wynikającego z art. 149 § 1 k.p. obowiązku pracodawcy ewidencjonowania tej pracy. Dla uznania pracownika za kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej istotne jest zaś samo organizacyjne wyodrębnienie owej komórki w strukturze organizacyjnej pracodawcy oraz kompetencje jej kierownika. R. legis unormowania art. 151<sup>4</sup> k.p. jest bowiem zmotywowanie osoby kierującej wyodrębnioną komórką organizacyjną i posiadającej wymaganą na takim stanowisku samodzielność w zarządzaniu tą komórką oraz organizowaniem czasu pracy załogi, aby wyznaczone tej komórce zadania były realizowane z zachowaniem obowiązujących norm w przyjętym u pracodawcy systemie (systemach) czasu pracy.

Wyodrębnienie komórki organizacyjnej z zakładu pracy powinno wynikać z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności. Powinna to być więc komórka wyraźnie wskazana w akcie ustrojowym jako odrębna od innych wewnętrzna jednostka organizacyjna. Cechy wyodrębnionej komórki organizacyjnej nie posiadają zarówno zespoły pracowników, niebędące odrębnymi komórkami organizacyjnymi (stąd art. 151<sup>4</sup> k.p. nie dotyczy na przykład kierownika zmiany), jak i struktury tworzone jedynie przejściowo dla realizacji doraźnych zadań. Wyodrębnienie komórki organizacyjnej powinno wynikać z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności. Przedmiotem zadań pracownika stojącego na czele odrębnej komórki organizacyjnej powinno być kierowanie zespołem pracowników. Oceniając zakres obowiązków takiego pracownika, należy brać pod uwagę nie tylko postanowienia umowy o pracę, lecz również faktyczny sposób realizacji stosunku pracy, w szczególności to, czy pracownik ten organizował i nadzorował pracę innych członków zespołu, czy ustalał ich czas pracy, udzielał im zwolnień od pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005 Nr 5, poz. 65). Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lutego 2016 r., II PK 337/14 (LEX nr 2019534), fakt wykonywania przez pracownika części zadań organizacyjnych, jak tworzenie harmonogramów pracy, nie stanowi o kierowniczym

charakterze stanowiska pracy, jeżeli była to jedynie funkcja techniczna, natomiast decyzje w związku na przykład z rozliczeniem czasu pracy załogi podejmował przełożony powoda.

W ocenie sądu powód nie świadczył pracy na stanowisku kierownika wyodrębnianej komórki organizacyjnej. Bowiern dział produktów świeżych nie był wyraźnie organizacyjnie wyodrębniony z marketu handlowego, był to tylko jeden z zespołów pracowników marketu. Również powód mimo, że organizował i nadzorował pracę podległych mu pracowników, to samodzielnie nie ustalał ich czasu pracy i nie udzielał im zwolnień od pracy. Powód nie miał też żadnego wpływu na dni i godziny otwarcia marketu.

Powód pracujący w zadaniowym czasie pracy był zobowiązany do udowodnienia, że ze względu na organizację pracy u strony pozwanej oraz jej charakter nie mógł wykonać swojej pracy w obowiązujących go normach czasu pracy. Ciężar udowodnienia faktów prawotwórczych spoczywa, co do zasady na stronie powodowej, natomiast faktów tamujących i niweczających na stronie pozwanej, jako przeciwniku procesowym.

Nazwanie czasu pracy „zadaniowym” nie wyłącza stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych (vide: Wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99).

Praca w godzinach nadliczbowych zasadniczo wykonywana jest na polecenie pracodawcy.

Przepisy nie określają szczególnych wymogów formalnych wobec polecenia pracy w godzinach nadliczbowych - może być ono dokonane zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej, a nawet w jakikolwiek inny sposób, przez każde zachowanie się przełożonego, ujawniające w dostateczny sposób jego wolę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1976 r., I PRN 58/75, (...) 197 nr 6, s. 66). Polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być wydane także w sposób dorozumiany, wówczas, gdy chodzi o pracę wykonywaną w istocie z inicjatywy pracownika, ale za wiedzą pracodawcy. W wyroku z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98 (OSNAPiUS 1999 Nr 10, poz. 343) Sąd Najwyższy stwierdził, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika jego obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Nie można zatem z góry wykluczyć sytuacji, w których dochodzi do świadczenia pracy nadliczbowej mimo braku wyraźnego polecenia ze strony pracodawcy, przede wszystkim wówczas, gdy pracodawca akceptuje fakt świadczenia pracy poza ustalonymi godzinami pracy.

Konieczność wykonywania pracy nadliczbowej powinna w tym przypadku wynikać z obiektywnych warunków pracy, które wykonanie zleconych zadań w normalnych godzinach pracy czynią niemożliwym. Praca nadliczbowa zachowuje swój charakter, jeśli jest wykonywana za zgodą lub wiedzą przełożonego albo też - nawet bez tej zgody i wiedzy - jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1978 r., I PRN 91/78, LEX nr 14466).

Wykonywanie przez pracownika pracy nadliczbowej bez wyraźnej akceptacji ze strony pracodawcy musi być jednak w sposób jednoznaczny uzasadnione obiektywnymi okolicznościami danego przypadku. **Samowolne podjęcie pracy, która takiego uzasadnienia nie znajduje, nie powinno być traktowane jako praca nadliczbowa** (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 r., I PKN 244/00, OSNAPiUS 2002 Nr 21, poz. 520).

Konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych musi wynikać z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy (wyrok SN z 3.10.1978 r., I PRN 91/78, LEX nr 14466).

Przy odmiennej interpretacji powstawałoby niebezpieczeństwo nadużyć ze strony pracowników. Brak podstaw do uznania za pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pracodawcy świadczenia pracy przez pracownika na zasadach dobrowolności. Powód sam organizował pracę podległych mu pracowników i sam decydował o swoich ruchomych godzinach pracy.

Pracodawca może precyzyjnie określić zasady przebywania na terenie zakładu pracy po godzinach pracy. W tym celu w regulaminie pracy można wprowadzić postanowienie przewidujące, że przebywanie na stanowisku pracy jest możliwe tylko w przypadku pisemnego polecenia pracodawcy (przełożonego).

W niniejszej sprawie z § 6 pkt. 16 regulaminu pracy wynika, iż obowiązkiem pracownika jest uzyskanie pisemnej zgody na świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych, chyba że praca jest świadczona w godzinach nadliczbowych na pisemne polecenie przełożonego. Obowiązek ten dotyczy również pracowników, których czas pracy określany jest wymiarem ich zadań. W szczególności dotyczy to przypadku, w którym pracownicy ci nie byłoby w stanie wykonywać ustalonych zadań w normatywnym czasie pracy, lub też przypadku wykonywania dodatkowych czynności, wykraczających poza wyznaczone zadania. Zaś § 15 pkt. 2 regulaminu pracy stanowi, że między innymi dla stanowiska menadżera, które zajmował powód, czas pracy jest określony wymiarem zadań.

Powód nie wykazał, iż uzyskał pisemną zgodę dyrektora marketu na pracę w godzinach nadliczbowych albo, że o nią występował. Znamienne jest, iż powód do 1.03.2015 r. pełnił funkcję kierownika supermarketu a następnie jako menadżer zastępował też dyrektora supermarketu. Zatem powód pełniąc funkcje kierownicze musiał znać i stosować regulamin pracy.

Z wiarygodnych zeznań w charakterze świadka C. G. dyrektora marketu w C. jednoznacznie wynika, iż powód przychodził do pracy wcześniej własnej inicjatywy a nie było takiej potrzeby, co potwierdziły też zeznania świadków M. G. i M. R.. Powód też kończył pracę różnie, pomiędzy godziną 12 a 14. Ponadto powód wychodził z pracy by zaprowadzić dzieci do szkoły i przedszkola a następnie wychodził by je odebrać. Gdy zdarzyło się, że powód musiał zostać dłużej w pracy o godzinę lub dwie, to potem odbierał sobie to w postaci wolnego.

Co do zasady, pracownik ma obowiązek odpracowania udzielonego zwolnienia, a pracodawca obowiązany jest do umożliwienia jego wykonania.

Również wizyty powoda w markecie po południu trwały krótko i powód przechodził po stoiskach przy okazji robienia zakupów, co potwierdzają spójne zeznania świadka C. G., M. G., M. R., A. B., M. C. i U. G..

Pracodawca wyznaczając zadania i organizację pracy powoda nie wymuszał jego pracy w godzinach nadliczbowych, co potwierdzają jasne zeznania świadków M. G. i M. R., iż zadania powoda można wykonać w normatywnym czasie pracy. Zeznania powyższych świadków znajdują potwierdzenie w wyjaśnieniach samego powoda, iż z jego woli i inicjatywy przychodził do pracy wcześniej, by nikt mu nie przeszkadzał.

Brak ewidencji czasu pracy danego pracownika nie zmienia rozkładu ciężaru dowodu w sporze o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i nie upoważnia sądu do bezkrytycznego przyjmowania za podstawę ustaleń twierdzeń powoda co do rzeczywistej ilości godzin przepracowanych ponad obowiązujące ją normy.

W toku procesu powód przedstawił tylko własne wyliczenia nadgodzin, sporządzone z pamięci po czasie, na potrzeby procesu. W zapiskach powoda brak jest informacji o jego zasadniczym czasie pracy, godzinach wyjść z zakładu pracy i godzinie zakończenia pracy.

W ocenie sądu powód w toku postępowania sądowego nie wykazał zgodnie z treścią art. 6 k.c. , że wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych na polecenie pracodawcy i jaki był godzinowy wymiar tej pracy.

Mając na uwadze powyższe sąd oddalił powództwo w całości.

O kosztach procesu pozwanych reprezentowanych przez jednego pełnomocnika sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22.10.2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265), zasadzając od powoda na rzecz pozwanego 2700 zł tytułem kosztów procesu (por. postanowienie SN z dnia 12 lipca 1980 r., II CZ 79/80, OSNCP 1981, nr 2–3, poz. 37 z omówieniem W. S., Przegląd orzecznictwa, PiP 1982, z. 12, s. 106 i Z. K., Przegląd orzecznictwa, P.. 1985, nr 3–4, s. 28)