

**Sygn. akt X P 1011/15**

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 22 stycznia 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu w dniu 15 stycznia 2019 r. we Wrocławiu

przy udziale -----

sprawy z powództwa R. S.

przeciwko (...) S.A. w W.

o wynagrodzenie

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

III. orzeka, że nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 września 2015 r. (data stempla pocztowego) powód R. S. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej (...) S.A. w W. kwoty 23 534,07 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi wedle wskazań jak w pozwie oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 3 – 4).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powód wskazał, że w okresie od dnia 8 marca 2005 r. do dnia 31 maja 2014 r. był zatrudniony u strony pozwanej w oparciu o umowę o pracę, w tym od dnia 1 czerwca 2013 r. jako kierownik (menedżer) punktu obsługi bankowej mieszczącego się przy ul. (...) we W., z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 7 000 zł. W okresie od czerwca do lipca 2013 r. oraz od września 2013 r. do lutego 2014 r. z powodu zbyt małej liczby pracowników zatrudnionych w punkcie obsługi, powód wykonywał swoje obowiązki w wymiarze znacznie większym niż wynikający z normatywnego czasu pracy. Powód przepracował we wskazanych miesiącach łącznie 1 618,50 godzin, podczas gdy normatywna liczba godzin pracy wynosiła łącznie 1 336.

Powód podniósł dalej, że przekazał stronie pozwanej zestawienia godzin przepracowanych przez powoda i innych pracowników, a po ustaniu stosunku pracy prowadził korespondencję e – mailową z A. S. (1), odpowiedzialną za rozliczanie czasu pracy u strony pozwanej, jednakże nie otrzymał odpowiedzi na zadawane jej pytania.

Wyliczając wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powód przyjął, iż dodatek za każdą godzinę nadliczbową wynosił 100 %, gdyż w każdym przypadku nastąpiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 9 października 2015 r. (sygn. akt X Np 278/15) Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu nakazał pozwanemu (...) S.A. w W., żeby w ciągu dwóch tygodni od doręczenia tego nakazu zapłacił na rzecz powoda R. S. kwotę 23 534,07 zł wraz z ustawowymi odsetkami oraz kwotę 1 800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, ponadto nakazał pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 295 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód jest zwolniony z mocy ustawy, albo wnieść w tymże terminie sprzeciw (k. 22).

W sprzeciwie od nakazu zapłaty strona pozwana (...) S.A. w W. zaskarżyła nakaz zapłaty z dnia 9 października 2015 r. w całości i wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania wg norm przepisanych (k. 27 – 30).

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że w istocie powód od dnia 1 czerwca 2013 r. zatrudniony był na stanowisku Menadżera Punktu Obsługi Bankowej w (...) S.A. Stanowisko to miało charakter kierowniczy – powód zarządzał w imieniu pracodawcy Punktem Obsługi Bankowej – wobec czego nie było obowiązku ewidencjonowania godzin pracy.

Odnosząc się do przedstawionego przez powoda wyliczenia strona pozwana wskazała, że nie znajduje ono potwierdzenia w rzeczywistym stanie rzeczy i dodała, że w okresie, którego dotyczy roszczenie, powód nie informował pracodawcy o pracy w godzinach wykraczających poza normatywny czas pracy. Nie było i takiej sytuacji, by przełożeni zlecali powodowi pracę w godzinach nadliczbowych bądź aprobowali taki stan rzeczy.

Strona pozwana podkreśliła, że pracodawca nie zlecał powodowi pracy w godzinach nadliczbowych, a ponadto nie był w ogóle zainteresowany angażowaniem pracowników w ponadnormatywnym czasie pracy. Zadania pracownicze były tak ustalane, aby ich wykonanie było możliwe w ustawowych normach czasu pracy. Strona pozwana dodała, że pracownicy (...) S.A. pracują przede wszystkim z wykorzystaniem narzędzi informatycznych, a wszystkie czynności bankowe wykonywane w imieniu pracodawcy mają odzwierciedlenie w utrwalonym systemie logowań. Analiza logowań powoda do systemu informatycznego (...) S.A. prowadzi do wniosku, iż w okresie objętym roszczeniem powód wykonywał pracę przez zaledwie 985 godzin 38 minut, a zatem niedobór aktywności w czasie pracy powoda to 350 godzin i 12 minut. W ocenie pozwanej tak duży okres braku aktywności w korzystaniu z koniecznych narzędzi pracy jednoznacznie wykazuje nierzetelność przedstawionej w pozwie ewidencji godzin nadliczbowych i bezpodstawność pozwu.

#### ***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:***

Powód R. S. pozostawał zatrudniony przez stronę pozwaną (...) S.A. w W. na podstawie kolejnych umów o pracę: z dnia 9 marca 2009 r., zawartej na czas określony do dnia 30 września 2009 r., a następnie z dnia 24 września 2009 r., zawartej na czas nieokreślony.

Powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy i zajmował kolejno stanowiska: bankiera klienta indywidualnego, menedżera ds. klienta indywidualnego (od dnia 1 stycznia 2011 r.), eksperta ds. szkoleń (od dnia 1 lipca 2011 r.).

Od dnia 1 czerwca 2013 r. powód objął stanowisko menedżera Punktu Obsługi Bankowej. Porozumieniem z dnia 12 czerwca 2013 r. w sprawie zmiany umowy o pracę, na mocy którego powód objął powyższe stanowisko, strony ustaliły, iż z Umowy o pracę z dnia 24 września 2009 r. usuwają postanowienia ust. 1 pkt 7 oznaczone literą a, b i c o treści następującej:

a) czas pracy pracownika określony jest wymiarem jego zadań i kształtowany samodzielnie przez pracownika w taki sposób, aby uwzględniał podstawowe normy czasu pracy, określone w Kodeksie pracy (8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym systemie czasu pracy);

b) czas niezbędny do wykonania powierzonych pracownikowi zadań określa z góry pracodawca w porozumieniu z pracownikiem. Przed określeniem czasu niezbędnego do wykonania powierzonych zadań pracodawca zasięga opinii pracownika;

c) jeżeli w trakcie wykonywania zadania pracownik stwierdzi, że nie jest obiektywnie możliwe wykonanie zadania w wyznaczonym przez pracodawcę czasie przy uwzględnieniu podstawowych norm pracy, niezwłocznie zawiadomi o tym fakcie przełożonego.

W Informacji o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych przekazanej powodowi w dniu 12 czerwca 2013 r. pracodawca wskazał odnośnie obowiązującej dobowej i tygodniowej normy czasu pracy, że czas pracy powoda uwzględnia podstawowe normy czasu pracy, określone w Kodeksie pracy (8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy) w przyjętym okresie rozliczeniowym. Dalej pracodawca wskazał, że dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, przy czym przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. Godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy ustalane są w harmonogramach czasu pracy tworzonych na miesiąc kalendarzowy, a warunki ogłaszania harmonogramu czasu pracy i jego zmiany określa Regulamin Pracy Pracowników (...)S.A.

Do zakresu ogólnych obowiązków powoda jako menedżera Punktu Obsługi Bankowej Oddziału (...) należało m.in. planowanie i organizowanie pracy Punktu w sposób zapewniający terminową i prawidłową realizację zadań operacyjnych, ustalanie i zatwierdzanie zakresów czynności dla pracowników Punktu, realizacja polityki kadrowej oraz polityki zarządzania ryzykiem operacyjnym, informowanie właściwych merytorycznie jednostek Centrali, Departamentu (...), Oddziału (...), Oddziału Macierzystego o realizacji zadań o występujących problemach, utrzymywanie ścisłej współpracy z w/w jednostkami, podejmowanie decyzji w sprawach dotyczących realizowania zadań Punktu oraz właściwego stosowania przepisów wewnętrznych Banku i przepisów zewnętrznych, podpisywanie umów w granicach udzielonego pełnomocnictwa, odpowiedzialność za zorganizowanie i prawidłowe wykonywanie kontroli funkcjonalnej w Punkcie, nadzór nad przestrzeganiem przepisów i regulacji wewnętrznych w zakresie ochrony tajemnicy bankowej, danych osobowych i informacji poufnych przez pracowników Punktu, wydawanie wewnętrznych zarządzeń o charakterze instruktażowym, regulacyjnym i organizacyjnym.

Do zakresu szczegółowych obowiązków powoda na przedmiotowym stanowisku pracy należał m.in. nadzór nad jakością pracy Opiekunów Klienta i skuteczności działań sprzedażowych, przeprowadzanie kontroli funkcjonalnej w podległym Punkcie, wsparcie merytoryczne i organizacyjne wynikające z bieżącej pracy Opiekunów Klienta, udział w procesie rekrutacji nowych Opiekunów Klienta, pozyskiwanie nowych klientów i aktywna sprzedaż produktów bankowych, prezentacja oferty Banku skierowanej do klientów detalicznych, utrzymywanie stałych kontaktów z klientami celem rozpoznawania ich potrzeb i oferowania produktów i usług adekwatnych do tych potrzeb, systematyczny monitoring rachunków klienta w celu przedkładania mu propozycji dotyczących korzystania z różnych produktów Banku, dokonywanie kompletności wniosków kredytowych klientów, przygotowywanie wstępnej analizy i rekomendacji decyzji oraz przekazywanie wniosków do Zespołu Analiz Kredytowych, bieżąca kontrola pod względem formalnym, merytorycznym i rachunkowym składanych przez klientów dyspozycji płatniczych, identyfikowanie osoby składającej dyspozycję płatniczą, przyjmowanie wniosków o otwarcie zleceń stałych do rachunków, limitów do konta oszczędnościowo – rozliczeniowych, kart płatniczych oraz ich modyfikację.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7 396,94 zł brutto.

Przełożonym powoda był każdorazowy dyrektor regionu. W spornym okresie dyrektorem regionu była A. K..

Stosunek pracy między stronami ustał z dniem 31 maja 2014 r. na mocy porozumienia stron, zawartego w dniu 18 lutego 2014 r.

W okresie od dnia 19 lutego 2014 r. do dnia 16 kwietnia 2014 r. powód był niezdolny do pracy z powodu choroby i przebywał na zwolnieniu lekarskim. W okresie od dnia 17 kwietnia 2014 r. do dnia 31 maja 2014 r. powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

**Dowód:** Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę na czas określony z dn. 09.03.2009 r.;
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 24.09.2009 r.;
- porozumienie w sprawie zmiany umowy o pracę z dn. 29.12.2010 r.;
- porozumienie w sprawie zmiany umowy o pracę z dn. 01.07.2011 r.;
- porozumienie w sprawie zmiany umowy o pracę z dn. 12.06.2013 r.;
- informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych z dn. 12.06.2013 r.;
- porozumienie z dn. 18.02.2014 r.;
- pismo z dn. 18.02.2014 r. dot. zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy;
- świadectwo pracy z dn. 02.06.2014 r.

Zaświadczenie o zarobkach z dn. 22.10.2015 r. (k. 73)

Zeznania świadka A. K. (k. 226; płyta CD)

Powód był bezpośrednim przełożonym zatrudnionych w Punkcie Obsługi Bankowej opiekunów klienta. Punkt Obsługi Klienta przy ul. (...) był punktem nowootwartym, nieposiadającym zespołu pracowników. Wraz z otwarciem Punktu ruszyła rekrutacja opiekunów klienta, za którą odpowiedzialny był powód.

Powód zajmował się w Punkcie przede wszystkim szkoleniem nowozatrudnionych opiekunów klienta i bieżącym nadzorem nad pracownikami. Szkolenie zatrudnionych pracowników trwało ok. 4 miesiące.

W ciągu dnia pracy powód przeważnie przebywał na zapleczu, gdzie pracował przy komputerze i skąd przychodził do opiekunów klienta w sytuacji pojawienia się jakiegoś problemu. Takie sytuacje problemowe zdarzały się prawie codziennie, dotyczyły m.in. konieczności niezwłocznej reakcji na dane zagadnienie w relacji z klientem.

Punkt Obsługi Bankowej, w którym zatrudniony był powód, pozostawał czynny przez 7 dni w tygodniu w godzinach od 9:00 do 21:00. W placówce zatrudnionych było, oprócz powoda, od trzech do sześciu pracowników. Przeważnie do bieżącej obsługi placówki oprócz powoda gotowe były 3 osoby, a pozostali pracownicy nie byli zdolni do pracy, np. z powodu choroby.

Co do zasady praca w Punkcie Obsługi Bankowej była dwuzmianowa. W praktyce jednak godziny pracy danego pracownika kształtowały się różnie, nie zawsze zgodnie z wymiarem godzinowym przypadającym na daną zmianę. Zdarzało się, że któryś z pracowników informował, że nie może przyjść do pracy, i wówczas istniała konieczność zastąpienia nieobecnego pracownika. Niekiedy pracownicy świadczyli pracę przez cały dzień, tj. 12 godzin bądź dłużej, jeśli dany pracownik zobowiązany był także do otwarcia placówki i jej zamknięcia (co wiązało się też z przeliczeniem stanu gotówki). Żeby otworzyć placówkę należało się stawić w pracy ok. godziny 8:30. Jedna osoba otwierała placówkę, a pozostali pracownicy stawiali się wówczas na godzinę 9:00. Obecność powoda nie była konieczna przy otwarciu placówki.

Powód sporządzał grafik pracy, który jednak często ulegał zmianom. Grafik ustalany był z reguły na okres miesięczny, z około dwutygodniowym wyprzedzeniem. Grafik sporządzany był w formie elektronicznej w postaci dokumentu E., niekiedy był drukowany i wywieszany w przedsiönku oddziału. Grafik przechowywany był na dysku wspólnym pracowników, ale chroniony był hasłem, które znał tylko powód; był również przesyłany na służbowe skrzynki e – mail pracowników oddziału.

Co do zasady dopuszczalne było, by w oddziale przebywał tylko jeden opiekun klienta. W przypadku zwiększonego ruchu (w szczególności w dni powszednie) nie było jednak możliwe obsłużenie wszystkich klientów przez jednego pracownika. Wówczas w Punkcie Obsługi przebywało z reguły dwóch pracowników. O tym, czy w Punkcie może być jedna osoba, czy powinno być więcej pracowników, decydował powód.

Przy zamknięciu oddziału wymagana była obecność dwóch pracowników (z uwagi na konieczność wzajemnego rozliczenia się z gotówki). Powód nie był zawsze obecny przy zamknięciu dnia.

W teorii pracownicy mieli możliwość odbierania przepracowanych godzin nadliczbowych, jednak w praktyce było to utrudnione (m.in. z uwagi na częste nieobecności innych pracowników i ponowną konieczność zastępstwa). Zdarzało się, że pracownicy (podwładni powoda) „odbierali” godziny nadliczbowe przychodząc do pracy później bądź wychodząc z niej wcześniej niż to wynikało z rozkładu pracy. Odebranie godzin nadliczbowych wymagało akceptacji powoda.

Przez pierwsze trzy miesiące po otwarciu placówki przy ul. (...) we W. (tj. w okresie czerwiec – sierpień 2013 r.) powód przez większość dni przebywał w Punkcie przez wszystkie godziny jego otwarcia, tj. w godzinach od 9:00 do 21:00. W późniejszym okresie przez 5 tygodni powód świadczył pracę min. 8 godzin dziennie w dni powszednie, był także obecny w pracy w co drugi weekend.

W razie braków kadrowych powód zajmował się obsługą klienta. Takie braki kadrowe zdarzały się średnio co dwa tygodnie. Zdarzył się tydzień, w trakcie którego w Punkcie Obsługi Bankowej oprócz powoda przebywał tylko jeden opiekun klienta – wówczas zarówno powód jak i opiekun klienta świadczyli pracę przez cały tydzień po 12 godzin dziennie.

Zdarzało się także, że powód nieoczekiwanie musiał udać się do klienta, bądź pojawić się w Punkcie Obsługi Bankowej w dniach, kiedy w grafiku pracy obecność powoda nie była przewidziana.. Nadprogramowa obecność powoda była wymagana z uwagi na sytuacje problemowe pojawiające się przy obsłudze klienta lub przy zamykaniu dnia (pojawiały się błędy w systemie komputerowym) bądź z uwagi na braki kadrowe. Awaryjna obecność powoda w Punkcie trwała bardzo różną liczbę godzin.

**Dowód:** Zeznania świadka R. M. (k. 121, 122; płyta CD)

Zeznania świadka A. S. (2) (k. 151, 152; płyta CD)

Nie było możliwości zamknięcia systemu komputerowego w sytuacji ujawnionej niezgodności w stanie gotówki. Po przeliczeniu gotówka deponowana była na koniec dnia w sejfie. Sejf zamykany i otwierany był kodem. Każdy z pracowników posiadał indywidualny kod dostępu do sejfu. Do otwarcia sejfu konieczne było wprowadzenie kodu dwóch pracowników.

**Dowód:** Zeznania świadka A. S. (2) (k. 151, 152; płyta CD)

Powód informował co miesiąc swoich podwładnych ile w danym miesiącu przepracowali godzin nadliczbowych. Przekazywana przez powoda informacja wynikała z modyfikowanego na bieżąco grafiku pracy.

**Dowód:** Zeznania świadka R. M. (k. 121, 122; płyta CD)

W przypadku przepracowania przez danego pracownika innej ilości godzin pracy niż ilość ustalona w grafiku, grafik pracy był odpowiednio modyfikowany, również w przypadku powoda.

Pracownicy Punktu Obsługi Bankowej weryfikowali, czy ilość godzin faktycznie przepracowanych przez nich w danym miesiącu pokrywa się z liczbą godzin ujawnionych w grafiku pracy.

**Dowód:** Zeznania świadka A. S. (2) (k. 151, 152; płyta CD)

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu czerwcu 2013 r. powód przepracował 230 godzin, z czego 70 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych. Według systemu zalogowania powoda powód przepracował 73 godzin nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu lipcu 2013 r. powód przepracował 203,08 godzin, z czego 34 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych. Według systemu zalogowania powoda powód przepracował 41,60 godzin nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu wrześniu 2013 r. powód przepracował 175 godzin, z czego 7,33 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych. Według systemu zalogowania powoda powód nie przepracował godzin nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu październiku 2013 r. powód przepracował 221,42 godzin, z czego 37 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych. Według systemu zalogowania powoda powód nie przepracował godzin nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu listopadzie 2013 r. powód przepracował 160,75 godzin, z czego 8,75 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych. Według systemu zalogowania powoda powód nie przepracował godzin nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu grudniu 2013 r. powód przepracował 160,42 godzin, z czego 8 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych. Według systemu zalogowania powoda powód nie przepracował godzin nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu styczniu 2014 r. powód przepracował 256,33 godzin, z czego 88 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych. Według systemu zalogowania powoda powód przepracował 22,73 godzin nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami powoda w miesiącu lutym 2014 r. powód przepracował 116,25 godzin, z czego 20 godzin to była praca w godzinach nadliczbowych. Według systemu zalogowania powoda powód nie przepracował godzin nadliczbowych.

Zgodnie z zapisami w grafikach pracy tworzonych przez powoda podlegli mu pracownicy nie pracowali w godzinach nadliczbowych, a nawet w niektórych miesiącach nie osiąkali wymaganej normy, np. w miesiącu czerwcu 2013 r, część pracowników nie osiągało normy czasu pracy, przy czym jeden z pracowników pracował w godzinach nadliczbowych w liczbie 3 godziny 34 minut, w miesiącu lipcu 2013 r. żaden z podległych powodowi pracowników nie wypracował normy czasu pracy, w miesiącu wrześniu 2013 r. część pracowników nie przepracowało normy, a dwóch pracowało w godzinach nadliczbowych łącznie 7 godzin i 45 minut, w październiku 2013 r. Podobnie część pracowników nie przepracowywało normy czasu pracy a część pracowało w nieznaczonej liczbie nadgodzin w październiku, listopadzie i grudniu 2013 r. oraz w styczniu 2014 r

**Dowód:** Opinia biegłego sądowego z dziedziny księgowości z dn. 30.06.2017 r. (k. 267 – 282) (częściowo)

Ewidencja czasu pracy k. 7-14

Opinia biegłego sądowego z dziedziny księgowości z dn. 26.06.2018 r. (k. 417 – 430)

Hipotetycznie, gdyby przyjąć, że powodowi należy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z jego zapisami to byłaby to kwota 21.137,23 zł w tym za miesiąc czerwiec 2013 r – 5.009,38 zł, za lipiec 2013 r. – 2885,42 zł, za październik 2013 r. – 5301,81 zł, za grudzień 2013 r. – 5301,81 zł, za styczeń 2014 r. – 7940,63 zł.

Hipotetycznie, gdy by przyjąć, że powodowi należy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z systemem logowania to byłaby to kwota 7300,85 zł w tym za miesiąc czerwiec 2013 r – 5255,83 zł, za styczeń 2014 r. – 2045,02 zł.

**Dowód:** Opinia biegłego sądowego z dziedziny księgowości z dn. 26.06.2018 r. (k. 417 – 430)

Pracownicy Punktu Obsługi Bankowej logowali się do systemu bankowego (...) za pomocą tzw. tokenu, który był indywidualny dla każdego pracownika. Przy każdym opuszczeniu stanowiska komputerowego token należało wyjąć z komputera, co powodowało wylogowanie pracownika z systemu.

Odrębny system komputerowy służył do obsługi kredytów.

**Dowód:** Zeznania świadka R. M. (k. 121, 122; płyta CD)

W oddziale było jedno stanowisko komputerowe w pokoju socjalnym, na sali operacyjnej były 3 komputery, jedno stanowisko dodatkowo było w skarbcu.

**Dowód:** Zeznania świadka A. S. (2) (k. 151, 152; płyta CD)

Czas potrzeby do otwarcia i zamknięcia oddziału (po pół godziny przed i po godzinie otwarcia i zamknięcia oddziału) był uwzględniany w grafiku pracy.

**Dowód:** Zeznania świadka A. S. (2) (k. 151, 152; płyta CD)

Punkt Obsługi Bankowej zlokalizowany przy ul. (...) we W. charakteryzował się znaczną ilością odwiedzających go klientów.

**Dowód:** Zeznania świadka R. M. (k. 121, 122; płyta CD)

Zeznania świadka A. S. (2) (k. 151, 152; płyta CD)

W miesiącach czerwiec i lipiec 2013 r. oraz wrzesień 2013 r. – luty 2014 r. powód był zalogowany do systemu komputerowego łącznie przez 985 godzin 38 minut.

**Dowód:** Wyliczenie czasu pracy na podstawie logowań do systemu (k. 31 – 41)

Zeznania świadka K. R. (k. 203; płyta CD)

Nowozatrudnieni pracownicy Punktu Obsługi Bankowej przez 2 pierwsze tygodnie zatrudnienia odbywają szkolenie w W..

Zdarzało się, że zrekrutowani przez powoda pracownicy zwalniali się już w początkowym okresie zatrudnienia. Za dobór kadry pracowników zatrudnionych w danym oddziale (Punkcie Obsługi Bankowej) odpowiadał menadżer oddziału.

**Dowód:** Zeznania świadka R. M. (k. 121, 122; płyta CD)

Zeznania świadka A. K. (k. 226; płyta CD)

Przełożona powoda wizytowała oddział banku zlokalizowany przy ul. (...) we W.. A. K. nie weryfikowała grafików pracy powoda ani podległych mu pracowników.

**Dowód:** Zeznania świadka A. K. (k. 226; płyta CD)

Oddziałami strony pozwanej zlokalizowanymi we W. od strony kadrowo – płacowej zajmowała się A. S. (1). Oddział, w którym zatrudniony był powód, stanowił tzw. m. oddział, którego obsługą kadrowo – płacową na bieżąco zajmowała się K. R..

K. R. zajmowała się m.in. naliczaniem wynagrodzeń pracowników oddziału, w którym zatrudniony był powód, w tym wynagrodzeń powoda. Rozliczenie to odbywało się w oparciu o dane dotyczące nieobecności danego pracownika w określonym miesiącu.

W pozwanej spółce za osoby zarządzające oddziałem uznawane były osoby zatrudnione na stanowiskach pracy menadżera oddziału oraz dyrektora oddziału. Przełożonym menadżera oddziału i dyrektora oddziału był dyrektor regionu.

Praktyką w spółce jest nieewidencjonowanie czasu pracy pracowników zarządzających oddziałami. Pracownicy zarządzający nie mieli obowiązku podpisywania list obecności.

Pracownicy świadczący pracę ponad normatywny wymiar czasu pracy powinni zgłosić ten fakt swojemu przełożonemu, który po ewentualnej akceptacji ilości przepracowanych przez pracownika godzin kieruje do działu kadr i płac polecenie zapłaty. Zasada ta dotyczyła także osób zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy.

**Dowód:** Zeznania świadka A. S. (1) (k. 152, 153; płyta CD)

Zeznania świadka K. R. (k. 203; płyta CD)

Zeznania świadka A. K. (k. 226; płyta CD)

W praktyce w przypadku wystąpienia nadgodzin u pracownika zarządzającego oddziałem pracownik ten sam, w miarę możliwości, dokonywał odbioru nadgodzin w postaci dnia wolnego, o czym informował przełożonego. Jeśli odbiór dnia wolnego nie był możliwy, pracownik zarządzający oddziałem zgłaszał taką okoliczność dyrektorowi regionu, który ustalał sposób rozliczenia nadgodzin.

Rozliczanie godzin nadliczbowych odbywało się na bieżąco, do końca danego okresu rozliczeniowego.

**Dowód:** Zeznania świadka A. K. (k. 226; płyta CD)

Przełożona powoda nie wydawała powodowi polecenia świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

**Dowód:** Zeznania świadka A. K. (k. 226; płyta CD)

W spornym okresie w pozwanej spółce obowiązywał Regulamin Pracy (...) Bank S.A. Zgodnie z § 9 ust. 2 przedmiotowego Regulaminu obowiązujący czas pracy w (...)wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy od poniedziałku do piątku w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy, z zastrzeżeniem norm o czasie pracy wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy i postanowień Regulaminu. W Banku obowiązywał podstawowy, zadaniowy i równoważny system czasu pracy (§ 9 ust. 6 Regulaminu Pracy).

W systemie podstawowego czasu pracy dobowy wymiar czasu pracy wynosi 8 godzin i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy od poniedziałku do piątku w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy, trwającym zgodnie z trwaniem kwartału kalendarzowego. Godziny rozpoczęcia i zatrudnienia pracy



pracowników zatrudnionych w systemie podstawowym czasu pracy ustalają dyrektorzy poszczególnych jednostek i komórek organizacyjnych (§ 9 ust. 7 Regulaminu Pracy).

W systemie zadaniowego czasu pracy czas niezbędny do wykonania zadań ustalonych przez pracodawcę po porozumieniu z pracownikiem uwzględnia wymiar 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy od poniedziałku do piątku w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy, trwającym zgodnie z trwaniem kwartału kalendarzowego. System ten może mieć zastosowanie w szczególności wobec pracowników zatrudnionych na stanowiskach dyrektorów jednostek i komórek organizacyjnych. Zadaniowy czas pracy wprowadza się na zasadzie indywidualnych warunków umowy o pracę (§ 9 ust. 8 Regulaminu Pracy).

Równoważny czas pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu, nie więcej niż do 12 godzin, może być wprowadzony w zależności od uzasadnionych potrzeb pracodawcy na warunkach określonych w art. 135 KP. Okres rozliczeniowy wynosi 3 miesiące i trwa zgodnie z trwaniem kwartału kalendarzowego. Godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy pracowników pracujących w równoważnym systemie czasu pracy ustalane są w harmonogramach czasu pracy tworzonych na miesiąc kalendarzowy i podawanych do wiadomości pracowników najpóźniej na 3 dni przed rozpoczęciem miesiąca, na który są tworzone. W szczególnych okolicznościach, np. w razie choroby lub urlopu innego pracownika dopuszcza się możliwość zmiany harmonogramu i poinformowania o tym pracownika najpóźniej na 24 godziny przed wcześniej planowaną godziną rozpoczęcia pracy (§ 9 ust. 9 Regulaminu Pracy).

Rejestracja rozpoczęcia i zakończenia pracy pracowników pracujących w podstawowym i równoważnym systemie czasu pracy odbywa się zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik nr 2 do Regulaminu (§ 9 ust. 11 Regulaminu Pracy). W stosunku do pracowników objętych zadaniowym systemem czasu pracy nie ewidencjonuje się godzin pracy (§ 9 ust. 12 Regulaminu Pracy). Nie ewidencjonuje się czasu pracy także w stosunku do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy (§ 17 ust. 2 lit. b Regulaminu Pracy).

Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych (§ 11 ust. 1 Regulaminu Pracy). Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie: 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii; 2) szczególnych potrzeb pracodawcy. W obu sytuacjach konieczne było otrzymanie pisemnego polecenia takiej pracy od przełożonego, w którym wykazane są czynności zlecone do wykonania w ramach godzin nadliczbowych. W sytuacjach określonych w pkt 2 (szczególne potrzeby pracodawcy) przełożony jest obowiązany do uprzedniego doręczenia pracownikowi polecenia pracy w godzinach nadliczbowych (§ 11 ust. 2 Regulaminu Pracy).

Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenia oraz dodatek określony w Regulaminie wynagradzania, baż też udzielany jest czas wolny – na wniosek pracownika lub z inicjatywy pracodawcy (§ 11 ust. 4 Regulaminu Pracy). Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy zgodnie ze strukturą organizacyjną Banku, i kierownicy wyodrębnionych jednostek i komórek organizacyjnych wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy w rozumieniu ust. 1 bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (§ 11 ust. 5 Regulaminu Pracy). Postanowienie zawarte w ust. 5 nie dotyczy pracy wykonywanej przez te osoby (z wyjątkiem pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy) na polecenie pracodawcy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę, święto lub w innym dniu wolnym od pracy, jeżeli za pracę w tym dniu nie otrzymali innego dnia wolnego (§ 11 ust. 6 Regulaminu Pracy).

**Dowód:** Regulamin Pracy (...) Bank S.A. (k. 157 – 169)

Zeznania świadka K. R. (k. 203; płyta CD)

Zeznania świadka A. S. (1) (k. 152, 153; płyta CD)

W wiadomości e – mail z dnia 28 maja 2014 r. powód przesłał do A. S. (1) wyliczenie ilości przepracowanych godzin nadliczbowych. W odpowiedzi na wiadomość powoda A. S. (1) poinformowała powoda, że przedstawione wyliczenie musi przesłać do osoby, która je zaakceptuje. W kolejnej wiadomości e – mail A. S. (1) zapytała powoda, czy posiada on karty czasu pracy, które pozwoliłyby zweryfikować poprawność wyliczeń powoda. W odpowiedzi powód wskazał, że przedmiotowych kart nie posiada, bowiem nie został poinformowany o konieczności wypełnienia takich dokumentów. Powód wskazał także, na pytanie A. S. (1), iż jego przełożoną była A. K..

A. S. (1) przekazała sprawę ewentualnych godzin nadliczbowych powoda do A. K. (przełożonej powoda) i M. K. (dyrektor regionu) . Od A. K. A. S. (1) otrzymała informację, iż powód nie zgłaszał jej faktu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych oraz że nie wyrażała ona zgody na takie przekraczanie norm czasu pracy przez powoda. Identyczną informację przekazała A. S. (1) M. K.. Po otrzymaniu powyższych informacji A. S. (1) przekazała sprawę J. H. (dyrektorowi regionu), który kontaktował się z powodem.

Powód zgłosił żądanie wypłacenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe do A. S. (1) po raz pierwszy w wiadomości e – mail z dnia 28 maja 2014 r.

**Dowód:** Korespondencja e – mail (k. 15 – 16)

Zeznania świadka A. S. (1) (k. 152, 153; płyta CD)

W trakcie zatrudnienia powód nie zgłaszał faktu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych K. R.. K. R. nie otrzymała także nigdy od przełożonej powoda polecenia zapłaty dotyczącego ewentualnych godzin nadliczbowych, przepracowanych przez powoda.

Wypłata wynagrodzenia i dodatku za godziny nadliczbowe w pozwanej spółce zdarza się sporadycznie. Zasadą jest odbiór dni wolnych za przepracowane godziny.

**Dowód:** Zeznania świadka K. R. (k. 203; płyta CD)

Pismem z dnia 8 października 2014 r. powód za pośrednictwem pełnomocnika wezwał stronę pozwaną do wypłaty łącznej kwoty 23 534,07 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od czerwca 2013 r. do lutego 2014 r.

W odpowiedzi strona pozwana poprosiła o przedstawienie dokumentów potwierdzających podnoszone przez pełnomocnika powoda okoliczności, przede wszystkim zleceń pracy w godzinach nadliczbowych, wykazu wykonanych zadań pracowniczych poza normatywnym czasem pracy, z wyszczególnieniem miejsca i opisem czynności, potwierdzeń faktu zgłaszania zestawień pracy w godzinach nadliczbowych, z informacją w jakiej formie miały być zgłaszane i komu. Strona pozwana powiadomiła powoda, iż przeprowadzone postępowanie wyjaśniające nie ujawniło żadnych dowodów potwierdzających zasadność zgłaszanego roszczenia.

**Dowód:** Wezwanie do zapłaty z dn. 08.10.2014 r. (k. 17)

Odpowiedź na wezwanie do zapłaty z dn. 03.12.2014 r. (k. 18)

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszej sprawie powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 23 534,07 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Z uwagi na zakres stanowisk stron ustalenia w niniejszej sprawie wymagała kwestia wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych oraz prawa powoda do wynagrodzenia za te godziny. Ustalenia wymagało również czy stanowisko pracy powoda było stanowiskiem kierowniczym wyodrębnionej komórki organizacyjnej w świetle przepisów kodeksu pracy, a także czy na mocy postanowień stron można uznać, że powód świadczył pracę w zadaniowym systemie czasu pracy.

Dokonując oceny zasadności żądania pozwu podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż zgodnie z treścią art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Zgodnie zaś z art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
  - a) w nocy,
  - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
  - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- 2) 50 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Jak wynika dalej z treści art. 151<sup>4</sup> § 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, który stanowi, iż 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. 151<sup>1</sup> § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

O ile przepisy prawa pracy zawierają definicję pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 128 § 2 pkt 2 k.p.), o tyle brak jest takiej definicji w przypadku kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Należy jednak w tym zakresie uwzględnić cel wprowadzonej w treści art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. regulacji, która wprowadza odmienne zasady ustalania uprawnień do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dla tych osób, które kierując wyodrębnioną jednostką organizacyjną w strukturze pracodawcy mają pełną dowolność w zakresie ustalania zakresu realizowanych zadań i – w związku z powyższym – swojego czasu pracy. W konsekwencji powyższego przyjąć należy, iż status kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej wyznaczają dwa czynniki, tj. odpowiednio wyodrębniona komórka organizacyjna oraz znaczenie czynności kierowniczych w zakresie obowiązków wykonywanych przez danego pracownika.

Nie budzi przy tym wątpliwości, że wyodrębnienie komórki organizacyjnej zakładu pracy przede wszystkim winno wynikać ze statutu, regulaminu organizacyjnego obowiązującego u pracodawcy lub innego aktu określającego jego strukturę. Pojęcie to nie musi być jednak odnoszone bezpośrednio do stałego schematu organizacyjnego zakładu

pracy. Mogą bowiem być tworzone komórki organizacyjne ad hoc, powstałe dla osiągnięcia jakiegoś konkretnego celu czy też wykonania pewnych skonkretyzowanych (jednorazowych, ograniczonych czasowo) zadań. Przy ocenie, czy wydzielona część zakładu jest wyodrębnioną komórką organizacyjną, należy uwzględnić nie tylko jego strukturę wewnętrzną, ale także rodzaj działalności prowadzonej przez pracodawcę oraz sposób i miejsce wykonywania zadań związanych z tą działalnością. Dotyczy to przede wszystkim pracodawców, których działalność polega na świadczeniu rozmaitego rodzaju usług i prowadzona jest, co do zasady, poza ich stałą siedzibą.

W niniejszej sprawie nie budzi wątpliwości Sądu, że Punkt Obsługi Bankowej, zlokalizowany przy ul. (...) we W., w którym powód pełnił funkcję menedżera, stanowił wyodrębnioną komórkę organizacyjną zakładu pracy.

Niewątpliwie też stanowisku pracy powoda można przypisać miano stanowiska kierowniczego. Przesądza o tym znaczenie czynności kierowniczych w zakresie obowiązków należących do powoda jako menedżera Punktu Obsługi Bankowej. Podstawowym zadaniem powoda na przedmiotowym stanowisku była powinność planowania i organizowania pracy Punktu w sposób zapewniający prawidłową i terminową realizację zadań operacyjnych, co powód mógł osiągnąć m.in. poprzez realizację polityki kadrowej (w tym prowadzenie procesów rekrutacyjnych) czy wydawanie wewnętrznych zarządzeń. Do wyłącznej kompetencji powoda należały też m.in. sprawy dotyczące zagadnień płacowych, a także nadzór nad jakością pracy opiekunów klienta oraz skutecznością działań sprzedażowych, prowadzenie kontroli funkcjonalnej w podległym punkcie czy też wsparcie merytoryczne i organizacyjne w bieżącej pracy opiekunów klienta oraz zarządzanie rozwojem opiekunów klienta. Co prawda do zakresu obowiązków powoda należały także czynności związane bezpośrednio z pozyskiwaniem klientów banku, sprzedażą jego produktów i usług, to jednak z zeznań słuchanych w niniejszej sprawie świadków – podwładnych powoda – wynika, że tymi czynnościami powód zajmował się niejako pobocznie, w szczególności wówczas, gdy istniała konieczność zastąpienia nieobecnego opiekuna klienta. Powód, jak wskazali świadkowie, zajmował się przede wszystkim szkoleniem i wdrażaniem nowo przyjętych pracowników, a także udzielaniem im bieżącego wsparcia w codziennych sytuacjach problemowych. Opiekunowie klienta byli bezpośrednimi podwładnymi powoda, których pracę powód na bieżąco nie tylko nadzorował, ale także organizował, choćby poprzez układanie grafiku pracy. Powód był zaś podległy formalnie i organizacyjnie pracownikowi zarządzającemu zakładem pracy w imieniu pracodawcy, tj. dyrektorowi regionu.

Z uwagi na powyższe należy uznać, że powód jako menadżer Punktu Obsługi Bankowej był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej zakładu pracy, a tym samym ma do powoda zastosowanie art. 151<sup>4</sup> k.p.

Jak już była mowa wyżej, w myśl art. 151<sup>4</sup> § 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 z którym 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. 151<sup>1</sup> § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Odnosząc się do cytowanego przepisu w pierwszej kolejności podkreślić należy, że przepis ten nie wprowadza zasady nienormowanego czasu pracy, a jedynie stwierdza, że ponadnormatywna praca pracowników tam wymienionych nie jest dodatkowo wynagradzana. Sama praca jest, co do zasady, normowana na zasadach dotyczących innych pracowników. Przenosząc powyższe na grunt stanu faktycznego niniejszej sprawy należy więc stwierdzić, że powoda obowiązywały normy czasy pracy, które w przypadku powoda określone zostały przez pracodawcę w Informacji o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych z dnia 12 czerwca 2013 r. w wymiarze 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

Ponadto orzecznictwo prawa pracy niejednokrotnie podkreśla, że komentowany przepis nie wyklucza możliwości wystąpienia godzin nadliczbowych i nie pozbawia osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pracownicy zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy oraz kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych nie mają prawa do wynagrodzenia za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych „w razie konieczności”. W judykaturze ustabilizowany jest pogląd, że komentowany przepis nie upoważnia pracodawców do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym swoim założeniu powodują konieczność wykonywania pracy stale w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących stanowiska kierownicze. Pod rządami Kodeksu pracy praca takich pracowników w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest tylko wyjątkowo, „w razie konieczności” (wyr. SN z 5.2.1976 r., I PRN 58/75, OSNCP 1976, Nr 10, poz. 223 z glosą A. Mirończuka, OSPiKA 1976, Nr 12, poz. 229).

Nie budzi wątpliwości Sądu, że pracownik, nawet na kierowniczym stanowisku, nie może być zobowiązany przez pracodawcę do stałego świadczenia pracy ponad ustawowy czas pracy, i to bez wynagrodzenia, tylko dlatego, że jest to potrzebne dla zachowania ciągłości pracy zakładu. Jeżeli z przyczyn organizacyjnych nie jest możliwe takie zorganizowanie pracy, aby nie zachodziła potrzeba stałego zatrudniania pracowników poza ustawowym czasem pracy, pracownikowi zajmującemu stanowisko kierownicze należy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Przepis Kodeksu pracy o nienabywaniu przez pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy oraz pracownika zatrudnionego na stanowisku kierownika wyodrębnionej jednostki organizacyjnej prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie ma zastosowania do przypadku stałego zatrudnienia ponad ustawowy czas pracy pracowników zajmujących kierownicze stanowiska pracy (wyr. SN z 12.3.1976 r., I PR 13/76, OSNCP 1976, Nr 10, poz. 230). Zakres obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym powinien być bowiem tak ukształtowany, by w prawidłowym założeniu mógł on je wykonać w ustawowym czasie pracy.

Stałe świadczenie pracy w przedłużonym czasie pracy nie należy do obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym. Osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy (wyr. SN z 8.6.2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005, Nr 5, poz. 65).

W judykaturze wskazuje się nadto, że wyłączenia prawa do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w razie „konieczności”, o której mowa w art. 151<sup>4</sup> k.p., tłumaczy się istnieniem wpływu pracowników na stanowiskach kierowniczych na planowanie czasu pracy. Mogą oni dysponować w większym - aniżeli szeregowi pracownicy - zakresie swoim czasem pracy, decydując o pozostaniu w pracy ponad obowiązujące normy czasu pracy. Jeśli mają taką swobodę, rzeczywiście nie istnieje podstawa do przyznania im wynagrodzenia i dodatku za pracę nadliczbową (por. na ten temat np. Ł. Pisarczyk w: Kodeks pracy. Komentarz pod red. L. Florka, Warszawa 2009, str. 825-827). Jeśli natomiast konieczność wykonywania pracy nadliczbowej wynika nie tyle z autonomicznej decyzji pracownika, ile organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę, to nie ma podstaw do stosowania wyłączenia z art. 151<sup>4</sup> § 1 KP (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2011 r., sygn. akt II PK 221/10, Legalis).

Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika, że powód w istocie świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. W okresie od czerwca 2013 r. do lutego 2014 r. takie przekroczenia obowiązującej powoda normy czasu pracy występowały dość często, i były różne, w dwóch miesiącach nawet wynoszące kilkadziesiąt godzin. Powyższego ustalenia Sąd, a także biegły sądowy z dziedziny księgowości, dokonał na podstawie przedłożonych przez powoda grafików pracy, które w świetle zeznań świadków R. M. i A. S. (2) należało uznać za wiarygodne i miarodajne. Jak wskazali powołani świadkowie, grafiki pracy często ulegały zmianom i były modyfikowane na bieżąco w taki sposób, by odzwierciedlały ilość faktycznie przepracowanych w danym miesiącu godzin. Abstrahując od grafików pracy, fakt świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych (pomijając wymiar godzinowy takiej ponadnormatywnej pracy powoda) został potwierdzony w samych zeznaniach wskazanych świadków. Świadek R. M. wskazał, że przez pierwsze trzy – cztery miesiące działalności Punktu Obsługi Bankowej powód przebywał w pracy przez siedem dni w tygodniu w godzinach otwarcia punktu, tj. w godzinach od 9:00 do 21:00, a przez kolejne 5 tygodni powód świadczył pracę przynajmniej przez 8 godzin dziennie, przez siedem dni w tygodniu. Świadek A. S. (2) zeznał, że powód pojawiał się w pracy także w sytuacjach awaryjnych, w dni, które wedle ustalonego grafiku pracy

były dla powoda dniami wolnymi, przy czym taka nadzwyczajna obecność powoda w Punkcie trwała od około godziny do nawet dziesięciu godzin.

W tym miejscu należy jednak mieć na uwadze zeznania świadków A. S. (1) i A. K., że powód nie przekazywał grafików do zatwierdzenia przełożonemu i kadrom. To również znalazło potwierdzenie w zeznaniach świadków. Zatem należy uznać, że powód w okresie zatrudnienia nie informował pracodawcy o tym, że jest potrzeba aby pracował w godzinach nadliczbowych.

Tu Sąd w pełni podziela stanowisko judykatury, w szczególności wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r. I PK 202/0, OSNP 2011/17-18/229 wydanego na podstawie bardzo zbliżonego stanu faktycznego, że: „Sprawowanie funkcji kierowniczej w wyodrębnionej, lokalnej jednostce organizacyjnej pracodawcy, znacznie oddalonej od jego siedziby, przez pracownika, który w tej placówce nie ma zwierzchnika służbowego, jest zatrudnieniem w charakterze pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy wyodrębnioną częścią zakładu pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych”

W niniejszej sprawie bezspornym było, że zgodnie z porozumieniem z dnia 12 czerwca 2013 r. powód miał ustalony zadaniowy czas pracy, kształtowany przez niego samodzielnie, natomiast strony również dodatkowo ustaliły, że jeśli pracownik uzna, że wykonanie przez niego zadań zleconych przez pracodawcę nie będzie możliwe w wyznaczonym czasie, ma on obowiązek niezwłocznie o tym zawiadomić przełożonego.

Jak wynika z zebranego materiału dowodowego, w szczególności z zeznań świadków A. K., ale także A. S. (1) oraz samego powoda, powód w trakcie pracy nie zgłaszał przełożonemu tego, że nie jest w stanie wykonać pracy w określonych godzinach pracy i nie zgłaszał konieczności pracy w godzinach nadliczbowych. Świadczą o tym również przedstawione dowody z dokumentów, że powód zgłosił pracę w godzinach nadliczbowych dopiero w maju 2014 r. tj. po zakończeniu pracy.

W orzecznictwie podkreśla się, że praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana jedynie za wiedzą i co najmniej dorozumianą zgodą pracodawcy, czego warunkiem jest świadomość, że pracownik wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 r., sygn. akt I PKN 244/00, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., sygn. akt I PKN 667/99, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2005 r., sygn. akt II PK 151/04, Legalis).

Ugruntowany jest nadto pogląd, że sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu mówiąca o tym, że to pracownik powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, tj. wykazać wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r., sygn. akt II PK 70/13, Legalis). Na potrzebę udowodnienia przez pracownika (powoda) wykonywania takiej pracy celem wykazania zasadności żądania zapłaty wynagrodzenia za tę pracę wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy (por. uzasadnienie wyroku z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535 oraz wyroku z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 231). W tym celu pracownik (powód) 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. Wciąż aktualna pozostaje jednak zasada, w myśl której samo twierdzenie strony o faktach nie stanowi dowodu.

Należy zatem przyznać rację stronie pozwanej, która podnosiła, iż w niniejszym postępowaniu powód winien wykazać, że otrzymał polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych oraz że świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a nadto winien udowodnić faktyczną ilość nadgodzin oraz wysokość wynagrodzenia wraz z dodatkiem należne za pracę w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu powód opisanych okoliczności nie wykazał.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że organizacja pracy pracowników oddziału kierowanego przez powoda spoczywała na powodzie. Należy również przy tym rozważyć, że powód porozumieniem z dnia 12 czerwca 2013 r. w sposób dorozumiany zgodził się na zadaniowy czas pracy. Zgodnie natomiast z art. 149 par. 2 kp, to powoduje, że pracodawca nie miał obowiązku ewidencjonowania czasu pracy powoda. Zatem należy uznać, że pracodawca i miał prawo uznać, że powód nie pracuje w godzinach nadliczbowych zarówno dlatego, że był osobą zarządzającą wyodrębnioną jednostką, sam organizował prace podległych mu pracowników oraz swoją pracę, a także zgodnie z zawartym porozumieniem, miał zadaniowy czas pracy.

Korzystanie przez pracodawcę z ustawowego zwolnienia z obowiązku ewidencjonowania czasu pracy nie może rodzić po stronie pracodawcy negatywnych konsekwencji procesowych. W świetle powyższego na gruncie niniejszej sprawy nieuprawnione jest stwierdzenie, zgodnie z którym zaniechanie prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy oznacza, że pracownik może w procesie dotyczącym pracy w godzinach nadliczbowych powoływać wszelkie dowody na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy. Powyższa zasada pozostaje aktualna jedynie wówczas, gdy pracodawca faktycznie zobowiązany jest do prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników, ulega zaś zniesieniu w przypadku zwolnienia pracodawcy z takiego obowiązku.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie potwierdziło, by w spornym okresie powód otrzymał polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, jak również by pracodawca posiadał wiedzę o wykonywaniu takiej pracy przez powoda, i by objął ją dorozumianą zgodą.

W niniejszej sprawie obie strony procesu przedstawiły własną ewidencję czasu pracy powoda.

Strona pozwana przedstawiła zestawienie godzin, w których powód pozostawał zalogowany do systemu komputerowego banku. Nie można w ocenie Sądu uznać, aby zestawienie to było rzetelne i miarodajne. Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika bowiem, że nie wszystkie czynności, które powód wykonywał w realizacji powierzonego mu zakresu obowiązków, wymagały pozostawania zalogowanym w systemie informatycznym. Łączna liczba godzin i minut, w jakiej powód pozostawał w okresie spornym zalogowany do systemu, nie może być w prosty sposób przełożona na ilość przepracowanych przez powoda godzin i minut.

Ewentualnie, gdyby hipotetycznie przyjąć, że dokonano jakiegokolwiek ewidencji czasu pracy powoda, można by było uznać, że są to grafiki czasu pracy sporządzone przez powoda. Zgodnie z nimi, można byłoby przyjąć, że powód permanentnie wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych.

Jednak nawet przyjmując, że powód przebywał w Punkcie Obsługi Bankowej w czasie dłuższym, niż wynikało to z normy, Sąd ustalił, że wynikało to przede wszystkim z niedoboru kadry pracowniczej w Punkcie Obsługi Bankowej oraz braku doświadczenia pracowników. Wykonywanie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych wynikało z okoliczności, na które powód miał wpływ i które nie były okolicznościami od powoda niezależnymi.

Podkreślić należy, że powód nie inicjował prób zmiany organizacji pracy, w szczególności nie kierował do pracodawcy wniosków o zatrudnienie większej ilości pracowników czy też o skierowanie do zarządzanej przez powoda placówki doświadczonych pracowników spółki, którzy mogliby wesprzeć, choćby tymczasowo, działanie nowoutworzonej placówki banku. Co więcej, powód w ogóle nie informował przełożonych o trudnej sytuacji Punktu Obsługi Bankowej, w tym nie zgłaszał przełożonym faktu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, nie udostępniał pracodawcy grafików pracy, które odzwierciedlały ilość faktycznie przepracowanych godzin. Przekazanie pracodawcy przedmiotowych grafików w dniu 28 maja 2014 r. nastąpiło co prawda jeszcze w okresie, kiedy strony łączył stosunek pracy, jednakże nastąpiło to w przedziale czasowym, kiedy pracodawca zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy i momencie poprzedzającym o trzy dni dzień rozwiązania stosunku pracy, tj. dzień 31 maja 2014 r. Pracodawca nie miał już zatem możliwości podjęcia stosownych kroków celem zmiany organizacji pracy powoda. Powód nie zgłaszał do przełożonych także chęci odbioru przepracowanych godzin nadliczbowych w postaci dnia wolnego, nie informował nawet o podjęciu decyzji w przedmiocie odbioru takich godzin. Jak zaś wskazywała przełożona powoda, zasadą i

praktyką było, że menedżerowie punktów, którzy byli jej podwładnymi, informowali ją, że w danym dniu odbierają przepracowane uprzednio nadgodziny. Odbieranie tych nadgodzin, jak wskazała dalej A. K., odbywało się na bieżąco, do końca danego okresu rozliczeniowego. Dopiero w przypadku braku możliwości odbioru dnia wolnego przełożona uzgadniała z podwładnym inny sposób rozliczenia przepracowanych godzin nadliczbowych, nie wyłączając wypłaty wynagrodzenia i dodatku za takie godziny.

Powód miał także bezpośredni wpływ na dobór pracowników, którymi zarządzał, a więc miał możliwość przeciwdziałania sytuacji, w której kadra pracowników składała się wyłącznie z osób nielegitymujących się doświadczeniem w branży finansowej, potrzebujących ciągłego wsparcia merytorycznego ze strony powoda.

Stan rzeczy, w którym powód w sposób ciągły wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, stanowił więc de facto wynik osobistej decyzji powoda, na mocy której powód przyjął na siebie ciężar zapewnienia prawidłowego funkcjonowania zarządzanej placówki, nie informując pracodawcy o nieprawidłowościach w organizacji pracy i nie sygnalizując w żaden sposób, że nie jest w stanie wykonać przypisanych mu zadań w normatywnym wymiarze czasu pracy, pozbawiając tym samym pracodawcę możliwości jakiegokolwiek reakcji. Przypomnieć należy zaś, że przesłanką przysługiwania pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych prawa do wynagrodzenia i dodatku za świadczoną systematycznie pracę w godzinach nadliczbowych, poza sytuacjami określonymi w art. 151<sup>4</sup> § 2 k.p., jest okoliczność, w której systematyczne przekraczanie obowiązujących norm czasu pracy wynika z wadliwej organizacji pracy, przy czym konieczne jest, by ta wadliwość była od pracowników kierowniczych niezależna.

Odnosząc się do woli pracodawcy w zakresie angażowania pracowników w ponadnormatywnym czasie pracy należy się zgodzić z argumentacją powoda, iż w świetle orzecznictwa prawa pracy nie jest bezwarunkowo wymagane, by pracodawca wydał pracownikowi jednoznaczne polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Dopuszczalne jest bowiem, by takie polecenie przybrało formę dorozumianej zgody na świadczenie przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych. Trzeba jednak podkreślić, że warunkiem takiej dorozumianej zgody jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje pracę w nadgodzinach (por. wyr. SN: z 26.5.2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001, Nr 22, poz. 662; z 18.1.2005 r., II PK 151/04, OSNP 2005, Nr 17, poz. 262). Wprawdzie przepisy prawa pracy nie uzależniają przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego jej zlecenia przez pracodawcę, to jednak nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć.

W niniejszej sprawie zaś pracodawca takiej wiedzy ani świadomości nie posiadał, i nie było to bynajmniej wynikiem jego zaniechania. Ponadto wadliwość organizacji pracy była okolicznością zależną od powoda, który nie podjął żadnych kroków, by tej wadliwości przeciwdziałać. Powyższe nakazuje uznać, że w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie zaszyły okoliczności, na podstawie których ogólna reguła wynikająca z art. 151<sup>4</sup> k.p. mogła zostać wyłączona, i które tym samym pozwoliłyby na przyznanie powodowi jako osobie zatrudnionej w charakterze kierownika wyodrębnionej jednostki organizacyjnej pracodawcy prawa do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd skorzystał z dowodów z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także z dowodu z zeznań świadków R. M., A. S. (2), A. S. (1), K. R. oraz A. K.. Przedmiotowe zeznania Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one spójne, logiczne oraz szczegółowe na tyle, na ile pozwalał na to upływ czasu między okresem, którego dotyczy roszczenie, a momentem składania zeznań.

Z wyjaśnień powoda Sąd skorzystał w zakresie, w jakim korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym, zgromadzonym w sprawie. Z tej przyczyny Sąd uznał za gołosłowne twierdzenia powoda co do wiedzy pracodawcy o okoliczności świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych i akceptacji takiego stanu rzeczy, a tym samym – co do świadczenia w spornym okresie pracy w godzinach nadliczbowych. Wyjaśnienia powoda, które pozostawały zaś zgodne z zeznaniami świadka i zgromadzonymi dowodami z dokumentów, stanowiły wiarygodny materiał dowodowy.



W celu ustalenia wysokości hipotetycznego wynagrodzenia za pracę wykonywaną przez powoda w godzinach nadliczbowych, Sąd przeprowadził dowód z opinii biegłych sądowych z zakresu księgowości. Opinia ta potwierdziła, iż w spornym okresie gdyby przyjął jego twierdzenia za zasadne, powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. One również potwierdzały, że pozostali pracownicy co do zasady nie pracowali w godzinach nadliczbowych. Z uwagi jednak na dokonaną przez Sąd ocenę stanu faktycznego niniejszej sprawy i jej wpływ na odmowę uznania zasadności roszczenia powoda przedmiotowe opinie nie mogły mieć wpływu na wynik sprawy.

Sąd pominął dowód z zeznań świadka M. M. z uwagi na cofnięcie wniosku dowodowego przez pełnomocnika strony powodowej (k. 121), a także ograniczył dowód z przesłuchania stron jedynie do przesłuchania powoda, stosownie do oświadczenia strony pozwanej (k. 254).

Mając na uwadze powyższe w punkcie I sentencji wyroku Sąd oddalił powództwo.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu jak w punkcie II sentencji wyroku znajdowało oparcie w treści art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 102 kpc. To powoda jako stronę przegrywającą sprawę obciążał obowiązek zwrotu kosztów procesu przeciwnikowi. Strona pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, a zatem powód zobowiązany był zwrócić poniesione przez stronę pozwaną koszty zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika będącego radcą prawnym została ustalona na kwotę 1 800 zł na podstawie §11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349) i taką też kwotę przyznano stronie pozwanej od powoda.

Sąd nie uwzględnił żądania pełnomocnika powoda o zwrot kosztów dojazdu i noclegu we W.. Przede wszystkim należy mieć na uwadze, że powód jako pracownik miał prawo być w subiektywnym przekonaniu co do zasadności swoich żądań przynajmniej do czasu wydania wyroku przez Sąd I instancji. Powód świadczył pracę we W., zatem miał prawo wytoczyć sprawę przed sąd właściwy według miejsca świadczenia pracy tj. Sąd we Wrocławiu. Strona pozwana jest dużą jednostką, posiadającą swoje oddziały w całej Polsce, winna zatem liczyć się z koniecznością udziału w sprawach, gdzie jest pozywana przed różnymi sądami przez pracowników. Strona pozwana wprawdzie ma siedzibę w W., lecz mogła udzielić pełnomocnictwa profesjonalnemu pełnomocnikowi z W.. W ocenie Sądu, przyznane wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika w kwocie 1800 zł w całości rekompensuje stronie pozwanej poniesione wydatki.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie ma podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – zaś powód, który sprawę przegrał w całości, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.