

Sygnatura akt Sygnatura

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Miejscowość, dnia Data

w następującym składzie:

Przewodniczący:

Protokolant:

po rozpoznaniu w dniu

sprawy

-

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 467 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powód R. G. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej Przedsiębiorstwa (...) sp. jawna w O. kwoty 3804,50 zł wraz z odsetkami ustawowymi i kosztami procesu.

Uzasadniając swoje roszczenie powód wyjaśnił, że w dniu 01.07.2002r. został zatrudniony u strony pozwanej na pół etatu na stanowisku pełnomocnika ds. zapewnienia jakości. Dnia 31.01.2011r. pracodawca wręczył powodowi pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego terminu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30.04.2011r. Powód, opisując zakres wykonywanych przez siebie obowiązków służbowych, wskazał, że w latach 2003-2008 rejestrował nadliczbowy czas pracy na listach obecności oznaczając znakiem (+) pracę w godzinach ponadnormatywnych oraz znakiem (-) odbierane godziny. W pewnym momencie od osoby odpowiedzialnej w spółce za sprawy kadrowe otrzymał polecenie zaprzestania wpisywania godzin nadliczbowych na listach obecności i notowania ich na odrębnych kartkach. Powód nie chcąc zgodzić się na takie rozwiązanie proponował pracodawcy utworzenie specjalnego formularza o nazwie: „nienormowany czas pracy” z odpowiednim regulaminem określającym prawa pracowników i pracodawcy. Pozwana spółka nie zaaprobowała jednak jego propozycji, wobec czego, w celu dokumentowania ilości przepracowanych godzin pracy nadliczbowych, za zgodą i wiedzą J. W., czynił notatki w specjalnie do tego przeznaczonym kalendarzu. O sposobie ewidencjonowania powiadomieni zostali także brygadziści oraz osoba odpowiedzialna za sprawy kadrowe. Powód wskazał, że opracował wiele dokumentów systemowych, za które odpowiedzialna była pozwana spółka, opracował także wiele dokumentów, za które odpowiedzialni byli tylko pracodawcy, co wpłynęło na obciążanie go szeregiem dodatkowych obowiązków, jakim było np. przygotowanie za wszystkich audytorów dokumentów przedaudytowych w tym programów audytów, list pytań i pozostałych formularzy. Zarzucił, że przez słabe zaangażowanie pracodawcy w procesy im podległe, zmuszony był realizować zadania w końcówce roku w krótkim okresie. Z tego powodu, aby zakończyć wszystkie wymagane systemem procesy przed audytem certyfikującym i audytem nadzoru, pracował ponad normę wyznaczonego mu czasu pracy. W 2010 roku powód, z uwagi na wdrażanie certyfikatu Zetom Cert, znacznie zwiększył swój nakład pracy i wyliczył, że w grudniu 2010 i w styczniu 2011r. odnotowane przez niego nadgodziny wyniosły łącznie 80 godzin. Powód wskazał też, że po wręczeniu mu przez pracodawcę wypowiedzenia zaznaczył, że przysługuje mu wynagrodzenie za nadgodziny, pracodawca odmówił jednak zapłaty żądanych przez niego należności.

Strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie.

W odpowiedzi na pozew wskazała, że powód nie przedłożył żadnego dokumentu, z którego wynikałoby przez kogo i w jakich okolicznościach został sporządzony oraz, że został sporządzony pod kontrolą osoby uprawnionej do weryfikacji czasu pracy. Jej zdaniem, powód wybiórczo tylko przedstawił dokumenty w postaci zapisków z kalendarza, z których nie sposób wyliczyć, że w spornym okresie przepracował 80 godzin nadliczbowych. Pozwana podkreśliła, że prowadzi dokładną ewidencję czasu pracy i opisała, że zgodnie z obowiązującym u niej regulaminem czasu pracy, godziny wyjścia i powrotu do pracy rejestrowane były w zeszycie wyjść. Na dziennych kartach pracy, podpisywanych każdorazowo przez brygadzystę, odnotowywany był czas pracy każdego z pracowników. Procedura ta stosowana była również wobec powoda. Na podstawie kart pracy kadrowa przygotowywała listę obecności za dany miesiąc dla każdego pracownika, na którą przenoszono dane z kart pracy oraz z zeszytu wyjść. Listy te były dostępne dla pracowników i na ich podstawie wyliczano wynagrodzenia również za przepracowane godziny nadliczbowe.

Pozwana zarzuciła także, że powód wielokrotnie ignorował obowiązek podpisywania list obecności. Jej zdaniem, z dokumentów ewidencyjnych wynikało, że nie przepracował wymiaru czasu do którego był zobowiązany. Podkreśliła, że w lutym 2012r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę obejmującą czas pracy, wymiar urlopów wypoczynkowych oraz wynagrodzenia za pracę za okres obejmujący m.in. styczeń 2011r. tj. okres objęty roszczeniem przez powoda. Inspekcja, po dokładnej analizie dokumentów pracowniczych spółki, nie stwierdziła żadnych naruszeń. Spółka wskazała też, że z uwagi na pełnione przez powoda funkcję pełnomocnika ds. zarządzania jakością zastosowanie wobec niego znajdują przepisy kodeksu pracy odnoszące się do stanowisk kierowniczych. Ponadto zakres przypisanych mu obowiązków był możliwy do zrealizowania w ustalonym czasie pracy. Powód podejmując prace u pozwanej wiedział, jakie obowiązki będą na nim spoczywały i znał wymagania dla takiego stanowiska, które zawarte są m.in. w normach ISO. Zdaniem strony pozwanej, praca w godzinach nadliczbowych nie jest samowolną decyzją pracownika, a podlega ustaleniu z pracodawcą, który powinien wyrazić zgodę na ponadwymiarowy czas pracy. Powierzenie pracownikowi pracy nadliczbowej mieści się w uprawnieniach kierowniczych pracodawcy. Zdaniem pozwanej spółki, nieuzasadnione było roszczenie powoda w zakresie zapłaty za realizację audytów, ponieważ realizacja tego obowiązku mieściła się w zakresie jego obowiązków pracowniczych realizowanych w godzinach pracy, za które powód otrzymał wynagrodzenie. Pozwana wskazała, że powołany przez powoda regulamin wynagradzania audytorów został opracowany przez powoda jednak nigdy nie został przez spółkę zaakceptowany i nie stosowała go zarówno do R. G. jak i w stosunku do innych audytorów. Zdaniem strony pozwanej, powód nie zdołał wykazać ani zasadności dochodzonego roszczenia ani też jego wysokości, mimo, iż to na nim, na zasadzie przepisu art. 6 k.c. spoczywał ten obowiązek.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. G. był zatrudniony u strony pozwanej Przedsiębiorstwa (...) sp. jawna w O. od 01.07.2002r. na stanowisku pełnomocnika ds. zapewnienia jakości w wymiarze 1/2 etatu.

Do obowiązków powoda należało opracowanie i wdrażanie kolejnych wersji systemów zarządzania jakością wynikających ze zmian wymagań norm ISO. Powód opracowywał dokumenty systemu jakości dla pozwanej spółki: księga jakości, procedury, instrukcje systemowe, formularze do realizacji procesów we wszystkich obszarach działania spółki, schematy procesów, instrukcje technologiczne, instrukcje BHP, instrukcje organizacyjne. Po każdym opracowaniu powód szkolił grupy zawodowe pracowników pozwanej pod kątem zmian w dokumentach i zapisach obowiązujących pracowników i dozór. Obowiązki zawodowe powód wykonywał najczęściej w godzinach popołudniowych.

bezsporne

Zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym w pozwanej spółce, pracownik potwierdzał przybycie do pracy własnoręcznym podpisem na liście obecności, a także wpisywał godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy. Dane z listy obecności stanowiły podstawę do przeniesienia wpisanych tam danych do ewidencji czasu pracy. Nadto godziny wyjścia i powrotu do pracy ewidencjonowane były w zeszycie wyjść. Regulamin zastrzegał, że pracownik może przebywać na terenie zakładu pracy poza godzinami pracy za obopólną zgodą przełożonego i pracownika. Świadczenie

pracy w godzinach nadliczbowych było dopuszczalne jedynie w przypadku szczególnych potrzeb pracodawcy, przy czym pracownik nie miał obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych.

Każdy pracownik zatrudniony w pozwanej spółce miał indywidualną listę obecności, na której w każdym dniu pracy miał obowiązek wpisywania godzinę rozpoczęcia i zakończenia z pracy. Pozwana spółka, zatrudniając około 90 pracowników, prowadziła 4 teczki z listami obecności. Były one dostępne w dziale produkcji, w biurze, w magazynie oraz u strażnika. Lista obecności, na której miał podpisywać się powód znajdowała się w dziale produkcji. Listy obecności zabierane były ostatniego dnia miesiąca około godziny 14.00, były one dostępne do wglądu w sekretariacie spółki. Listy obecności powoda nie były oddawane przez niego terminowo i bardzo często nie były uzupełnione.

Pozwana spółka prowadziła także karty pracy, na których w poszczególnych dniach brygadziści G. G. oraz R. R. (1) wpisywali ilość przepracowanych przez podległych im pracowników godzin i osiągnięte przez nich akordy. Formularze kart pracy były drukowane z wyprzedzeniem, dlatego czasem zdarzało się, że nazwiska poszczególnych pracowników, w tym powoda, wpisywane były pismem ręcznym.

U pozwanego pracodawcy obowiązywał system pracy zmianowej żeby wyeliminować wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych. Sporadycznie zdarzało się, że pracodawca proponował pracę w soboty. Jeśli miało to miejsce, wykonywali ją tylko chętni pracownicy otrzymując należne wynagrodzenia.

dowód:

- regulamin pracy – k. 72-77,
- listy obecności – k. 78-79, 81-91,
- karty pracy – k. 91-97,
- zeznania świadka D. G. – k. 166-167,
- zeznania świadka R. R. (2) – k. 168-170,
- zeznania świadka A. K. – k. 170-171,
- zeznania świadka R. S. – k. 171-172,
- zeznania słuchanego w charakterze pozwanego J. W. – k. 223-224,

Od 2003 roku w pozwanej spółce realizowane były audyty, które w przeważającej części opracowywane były z uczestnictwem powoda. W przygotowaniu audytów powodowi pomocy udzielali D. G. oraz R. R. (1).

W regulaminie wynagradzania dla audytorów z dnia 01.07.2008r. wprowadzono odrębne wynagrodzenia za przeprowadzenia audytów planowanych i reaudytów w wysokości 80 zł za zakończony zgodnie z wymogami audyt. Wynagrodzenie dla audytora wspomagającego określono na 50 zł za zrealizowany audyt.

W piśmie z dnia 03.01.2007r. powód zwrócił się do pozwanej o zmianę sposobu realizacji umowy o pracę poprzez umożliwienie mu wykonywania obowiązków 3 razy w tygodniu po 5 godzin bądź 4 razy w tygodniu po 4 godziny. Spółka wyraziła zgodę na drugi zaproponowany przez powoda wariant.

dowód:

- pismo z dnia 30.01.2007r. – k. 132,
- zeznania świadka D. G. – k. 166-167,
- zeznania świadka R. R. (2) – k. 168-170,

- zeznania powoda R. G. – k. 221-222,
- zestawienie wyników audytorów – k. 24-25,
- plan audytów wewnętrznych – k. 26-28,
- programy audytów – k. 28-34,
- dokumenty audytowe – k. 35-45, 50-52,
- przewodnik pracy audytorów – k. 46-49,
- regulamin wynagradzania – k. 53-54,

W latach 2003 – 2008 powód na swojej liście obecności dopisywał adnotacje związane z czasem jego pracy oraz wykonywanymi w danym dniu obowiązkami. A. K., odpowiedzialna w spółce za sprawy kadrowe, zwróciła się na piśmie do powoda o zaprzestanie wpisywania na listach obecności adnotacji i uwag. Zaproponowała, żeby informacje notować na innych kartkach. Zwróciła uwagę, że godziny pracy powinny być stałe tzn. rozpoczynać i kończyć się o tej samej porze. Powód w odpowiedzi poinformował, że jego umowa dotyczy 4 godzin dziennie, ale z uwagi na fakt, że w godzinach popołudniowych pełni inną ważną funkcję u innego pracodawcy, czasem zachodzi potrzeba zostania w tamtej pracy dłużej. W takich dniach albo z powodu konieczności załatwienia prywatnych spraw, rozpoczyna pracę w pozwanej spółce w późniejszych godzinach. Wskazał, że wygodnie mu jest wpisywać adnotacje na liście obecności oraz, że można w spółce wprowadzić formularz (...), na których pracownik mógłby wpisywać nadrobione godziny pracy. Pozwana nie wprowadziła formularza proponowanego przez powoda, w związku z czym powód w prywatnym kalendarzu wpisywał dane dotyczące godzin jego pracy, w ten sposób, że na każdej stronie w nowym miesiącu zapisywał ilości godzin z przeniesienia z poprzedniego miesiąca. Opisywał każdą godzinę dodatkowej pracy oraz okoliczność jej odebrania.

dowód:

- listy obecności – k. 13,
- pismo A. K. – k. 14,
- pismo powoda – k. 15,
- kopia kalendarza – k. 16-21,
- protokół z przeglądu – k. 22,
- pismo z dnia 12.08.2008r. – k. 23,
- zeznania świadka A. K. – k. 170-171,

Od początku 2010 roku wspólnik w pozwanej spółce (...) polecił brygadziście D. G. oraz R. R. (2) wpisywanie powodowi do karty pracy ilości godzin, w których wykonywał obowiązki zawodowe. Polecenie to wynikało z tego, że zauważył że w godzinach w których powód powinien był świadczyć pracę nie było go w pracy.

dowód:

- pismo z dnia 17.03.2010r. – k. 80,
- listy obecności – k. 78-79, 81-91,
- karty pracy – k. 91-97,

- zestawienie wynagrodzenia – k. 98,
- zestawienie obecności – k. 99,
- zeznania słuchanego w charakterze pozwanego F. W. – k. 223-224,

Praca powoda nad dokumentami audytowymi nie była oryginalna i w pełni twórcza Czerpał on wzory od pracodawcy (z Zakładów w J.), u którego wykonywał także obowiązki audytowe. Często opracowania powoda nie uwzględniały specyfiki pozwanej jako mniejszego przedsiębiorcy i były zbyt rozbudowane jak na potrzeby pozwanej spółki lub nie całkiem dostosowane do jej rzeczywistych potrzeb.

- zeznania słuchanego w charakterze pozwanego F. W. – k. 223-224,

W lutym 2010r. mimo kilkukrotnych upomnień powód nie oddał wypełnionej listy obecności. Dział kadr pozwanej spółki odtworzył listę obecności na podstawie kart pracy prowadzonych przez brygadzystów D. G. i R. R. (3).

dowód:

- pismo z dnia 17.03.2010r. –k. 80,
- zeznania świadka A. K. – k. 170-171,
- zeznania świadka R. S. – k. 171-172,

Umowa o pracę została z powodem rozwiązana z dniem 31.01.2011r. za wypowiedzeniem przez pracodawcę.

bezsporne

W dniach 6-8.02.2012r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę w pozwanej spółce w zakresie m.in. czasu pracy i urlopów wypoczynkowych, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń. Podczas kontroli sprawdzono karty ewidencyjne czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzenia za styczeń 2011 – luty 2012r. Na tej podstawie nie stwierdzono przypadków naruszenia przepisów o czasie pracy i urlopach wypoczynkowych oraz ochronie wynagrodzenia za pracę.

dowód:

- protokół kontroli – k. 100-104,
- zeznania świadka R. S. – k. 171-178,
- zeznania słuchanego w charakterze pozwanego F. W. – k. 223-224,

W piśmie z dnia 09.03.2012r. powód wezwał pozwaną spółkę do wypłaty należnego wynagrodzenia z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych. Pozwana spółka odmówiła wypłaty wynagrodzenia wskazując, że nie odnotowała przekroczenia godzin pracy oraz zarzuciła, że powód w 2010 roku oraz w styczniu 2011 roku powód pracował w mniejszym wymiarze godzin niż powinien, za co mimo to dostał wynagrodzenie jak za obowiązujący go czas pracy.

dowód:

- pismo z dnia 09.03.2012r. – k. 55-58,
- pismo z dnia 22.03.2012r. – k. 59-60,

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie było uzasadnione i jako takie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powód R. G. domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 3804,50 zł, na którą składały się należności z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 3154 zł oraz 650 zł z tytułu realizacji 17 audytów w latach 2009-2010.

Strona pozwana odmówiła zapłaty żądanych kwot wskazując, że z prowadzonej u niej ewidencji czasu pracy wynikało, że powód nie przepracował wymaganego czasu pracy. Zarzucała też, że nie zaakceptowała zaproponowanego przez powoda regulaminu wynagradzania audytorów, w związku z czym odrębne wynagrodzenie za sporządzenie audytów powodowi nie przysługiwało.

Bezsporna w sprawie była okoliczność zatrudnienia powoda w pozwanej spółce oraz wymiar umówionego czasu pracy.

Rozstrzygnięcie sporu wymagało dokonania oceny, czy powód wykonywał obowiązki w ponadnormatywnym czasie pracy, za które przysługiwało mu wynagrodzenie. Konieczne było także ustalenie, czy powodowi przysługiwało odrębne wynagrodzenie z tytułu sporządzonych przez niego audytów.

Podstawą materialnoprawną roszczenia powoda w zakresie dotyczącym wynagrodzenia za prace w nadgodzinach stanowił przepis art. 151¹ § 1 k.p., zgodnie z którym za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 50 % wynagrodzenia za pracę wykonywaną w okresach innych niż w nocy, w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Powód twierdził, że zlecone mu zadanie przeprowadzenie audytu wykonał w terminie, był ponadto przekonany, że udowodnił, że nie mógł tych zadań wykonać w czasie obowiązującej go normy czasu pracy.

W tym miejscu Sąd podkreśla, że w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 i 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.), z tą jedynie modyfikacją, że nie wywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne) – tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27.04.2009 r. (I PK 213/08).

Powyzsze powoduje, że to na powodzie, jako na stronie wywodzącej z tego skutki prawne, powstaje konieczność udowodnienia, że wykonywał pracę ponad obowiązujący go czas pracy.

Orzeczenie powyższe powołał także i powód, jednak zdaniem Sądu, pozostawał on w błędnym przekonaniu, że zaproponowany przez niego materiał dowodowy pozwalał na przyznanie racji podnoszonym przez niego argumentom. Według ustalonego przez Sąd stanu faktycznego sprawy, pozwana spółka należycie prowadziła ewidencję czasu pracy. Wprowadzono u niej nie tylko listy obecności, ale i karty pracy, na których szczegółowo opisywano ilości, czas pracy poszczególnych pracowników. Okoliczność tą potwierdziły dokumenty przedłożone przez spółkę z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, która odbyła się na początku 2012r. i objęła swoim zakresem rok 2011r., także okres objęty żądaniem pozwu. Inspekcja badała obowiązujące w spółce reguły czasu pracy i nie stwierdziła żadnych naruszeń.

Zdaniem Sądu, powód w żadnej mierze nie zdołał miarodajnie i przekonująco wykazać, że wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, ale i tego, że wyznaczonych mu zadań nie mógł wykonać w obowiązującej go normie czasu pracy wynikającej z umowy tj. 1/2 etatu. Według jego twierdzeń, nie zakwestionowanych w tym zakresie przez pozwaną na żadnym etapie postępowania, do obowiązków zawodowych powoda należało opracowanie i wdrażanie kolejnych wersji systemów zarządzania jakością wynikających ze zmian wymagań norm ISO. Powód opracowywał dokumenty systemu jakości dla pozwanej spółki: księga jakości, procedury, instrukcje systemowe, formularze do realizacji

procesów we wszystkich obszarach działania spółki, schematy procesów, instrukcje technologiczne, instrukcje BHP, instrukcje organizacyjne. Po każdym opracowaniu powód szkolił grupy zawodowe pracowników pozwanej pod kątem zmian w dokumentach i zapisach obowiązujących pracowników i dozór.

Na wykazanie zasadności swego roszczenia, powód mógł powoływać wszelkie dowody w tym posiadające mniejszą moc dowodową, także inne 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. Tymczasem w zasadzie żaden zaproponowany przez niego dowód nie zmierzał do wykazania tych okoliczności. Sąd podkreśla w tym miejscu, że w żadnej mierze okoliczność pracy w godzinach nadliczbowych nie wynikają z zaproponowanych przez niego prywatnych notatek w kalendarzu, w których, jak twierdził, opisywał w poszczególnych dniach godziny nadliczbowe oraz godziny do odebrania. Powód nie tylko nie usystematyzował ich (dołączył wyrywkowo notatki z marca 2008r., kwietnia 2008r., grudnia 2010r., stycznia 2011r., stycznia 2009r., lutego 2010r.) to jeszcze nie sprawił, że stają się one zrozumiałe i czytelne. Wobec tego, że pozwana zaprzeczyła kategorycznie jego twierdzeniom a także w sytuacji okoliczności wynikających z pozostałych dowodów przeprowadzonych w sprawie, zapiski te mogą być jedynie traktowane jako prywatne notatkami dotyczące godzin jego pracy. Sąd ocenił, że są one wiarygodne tylko w tym zakresie, w jakich potwierdzone zostały w kartach pracy prowadzonych przez D. G. oraz R. R. (2) – brygadzystów zatrudnionych w pozwanej spółce, którzy zeznawali w sprawie jako świadkowie. Opisałi oni, że nie wiedzieli, że powód czyni własne notatki na okoliczność pracy w godzinach nadliczbowych. Ponadto zgodnie twierdzili, że do kart pracy wpisywali rzeczywistą ilość czasu, jaki poświęca on na wykonanie obowiązków zawodowych.

Sąd podkreśla w tym miejscu, że ich zeznania uznał za wiarygodne w całości, ponieważ wzajemnie się potwierdzały i uszczegóławiały. Świadkowie D. G. oraz R. R. (2), na polecenie J. W., który powziął na podstawie swoich spostrzeżeń wątpliwości co do tego że powód pracuje w pełnym umówionym przez strony czasie, bezpośrednio kontrolowali czas pracy powoda, stąd też mieli doskonałą wiedzę na temat godziny jego przyścia i wyjścia z pracy. Wiarygodnie logicznie i przez to w pełni przekonująco wyjaśnili na czym opierali swoją wiedzę. Wiarygodności ich zeznań powód skutecznie nie podważał. Świadkowie ci z dużą pewnością twierdzili także, że współpracowali w zakresie przygotowywania dokumentacji audytowej, a także o okolicznościach wypełniania kart pracy. Sąd nie dał przy tym wiary powodowi, że nie miał wiedzy odnośnie wpisywania czasu jego pracy do kart pracy. Świadkowie D. G. oraz R. R. (2) zeznali, że karty te były cały czas dostępne na stole brygadzystów. Nie było zdaniem Sądu, prawdopodobne i klóciło się ze zwykłym doświadczeniem życiowym mając na uwadze funkcje jaką pełnił powód w pozwanej spółce, że przez cały rok 2010, kiedy czas jego pracy był ewidencjonowany, nie wiedział o tej okoliczności.

Podobnej treści zeznania do zeznań w/w świadków złożyły zresztą odpowiedzialne w spółce za sprawy kadrowe A. K. oraz R. S.. Obie orientowały się zarówno w systemie czasu pracy powoda oraz rodzaju wykonywanych przez niego obowiązków zawodowych. Z ich zeznań wynikało, że podobnie jak brygadziści D. G. oraz R. R. (2), nie wiedziały, że powód prowadzi swoją ewidencją czasu pracy w kalendarzu. Podobne kalendarze jakie posiadał powód, mieli także inni pracownicy spółki, stąd też nie sposób przyjąć, że mogły one o tym wiedzieć, tym bardziej, że nigdy, odkąd zaczął prowadzić notatki (2008 rok), nie okazał go ani przełożonemu ani też im, jako osobom odpowiedzialnym za naliczanie wynagrodzenia.

Faktem jest, że przedtem powód czynił adnotacje dotyczące czasu pracy na listach obecności i to na prośbę A. K. zaczął notować je w kalendarzu. Sąd wskazuje jednak w tej kwestii, że A. K. nie była osobą podejmującą decyzje w zakresie udzielania zgody na pracę w godzinach nadliczbowych, osobą, która mogła takiej zgody udzielić był pracodawca. Tymczasem J. W. również zaprzeczył nie tylko temu, że wiedział, że powód prowadzi notatki dotyczące czasu pracy ale i temu, że w godzinach nadliczbowych pracował. Zeznaniami przedstawiciela strony pozwanej Sąd dał wiarę w całości, ponieważ były one zbieżne z tym, jak sytuację opisywali inni świadkowie. Jego twierdzenia potwierdzone ponadto zostały w pozostałych zgromadzonych w sprawie dokumentach. J. W. przekonująco wyjaśnił dlaczego polecił brygadzystom ewidencjonować czas pracy powoda. Faktu tego powód skutecznie nie podważał.

Sąd wskazuje jeszcze, że świadkowie A. K. oraz R. S. w tożsamy sposób opowiadały, że powód zaniedbywał terminowe oddawanie swojej listy obecności. Często była ona nieprawidłowo uzupełniana a w lutym 2010r. powód nie przedłożył

jej w ogóle. Okoliczności te potwierdza treść dokumentów przedłożonych do pozwu, w szczególności list obecności, kart pracy, oraz notatki z lutego 2010 roku. Nasuwa to wniosek, że powód nie dochowywał staranności w należytych i zgodnym z zasadami obowiązującymi w spółce ewidencjonowaniu czasu pracy, skupiając się tylko na prowadzeniu własnych, nie potwierdzonych przez nikogo a tym a przede wszystkim przez przełożonych notatek. Prowadząc je w taki sposób działał na swoje ryzyko. Sąd podkreśla, za stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 14.05.2012r. (II PK 231/11), że pracownik, który uniemożliwia pracodawcy ewidencjonowanie czasu pracy unikając składania informacji o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy a także przypadkach opuszczenia pracy, nie może skutecznie podnosić zarzutu, że jego czas pracy nie był należyście dokumentowany (art. 149 k.p.).

Sąd ocenił przy tym, że zeznania świadków były spójne, logiczne i konsekwentne, wzajemnie się potwierdzały i uzupełniały, dlatego w całości uwzględnił je przy ustalaniu stanu faktycznego. Wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie, nie byli skonfliktowani z powodem, i nie podchodzili, w przeciwieństwie do powoda, do sprawy emocjonalnie. Świadkowie opisywali sytuację w sposób obiektywny, co tym bardziej świadczyło o ich wiarygodności. Nie zasługują wobec tego twierdzenia powoda, że wykonywał on pracę ponad obowiązujący go czas pracy. Z dokumentów dołączonych do pozwu, z których to według twierdzeń świadków oraz pozwanej dotyczą rzeczywistego czasu jego pracy, w szczególności kart pracy i listy obecności a także zestawienia pozwanej z dnia 16.07.2012r., wynika fakt przeciwny, a mianowicie, że powód w 2010 roku nie przepracował ponad 200 godzin pracy.

Na marginesie Sąd wskazuje, że powód powoływał się w swoich wypowiedziach na toczącą się z jego inicjatywy sprawę o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Sąd podkreśla w tej kwestii, że ani powód, ani pozwana nie domagali się przeprowadzenia dowodu z dokumentów tam zgromadzonych. Sąd wskazuje także, że oświadczenia świadków i stron składane podczas tamtego postępowania, w przedmiotowej sprawie nie mają żadnej wartości dowodowej. Nie mają również znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy zarzuty powoda dotyczące organizacji pracy w pozwanej spółce a w szczególności fakt, że właściciele spółki nie znali się na kontroli jakości oraz, że nie nanosili poprawek na przygotowane przez niego dokumenty. Zdaniem Sądu, okoliczności te nie miały żadnego związku z przedmiotem postępowania, jakim było wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za przeprowadzone audyty. Za słuszością jego twierdzeń nie stoi też okoliczność, że mimo nieprzepracowanych wielu godzin, nie został on w żaden sposób przez spółkę ukarany naganą czy choćby upomnieniem. To od pracodawcy, zdaniem Sądu, zależało czy zastosuje jakiegokolwiek środki dyscyplinujące. Poza tym, jak wskazywał nawet sam powód, był on długoletnim pracownikiem i zdarzało się, że mediował podczas konfliktów, jakie miały miejsce pomiędzy współpracownikami. Świadczyło to nie tylko o szczególnej zażyłości stron, ale i sporym zaufaniu i sympatii, które to miały wpływ na decyzje kadrowe pozwanej.

Powód w przeważającej części skupił się na dowodzeniu, że prawidłowo wykonywał swoje obowiązki, wdrożył szereg systemów kontroli jakości, przeprowadził audyty, tymczasem okoliczności te w zasadzie nie były kwestionowane. Strona pozwana nie zaprzeczyła, że wykonał on w 2010 roku szereg audytów, nikt nie kwestionował, w przedmiotowej sprawie, że był on osobą dobrze przygotowaną do prawidłowego wykonywania obowiązków zawodowych.

Zdaniem Sądu powód nie ma racji odmawiając pozwanej spółce prawa twierdzenia, że zlecone do wykonania czynności mogły być realizowane w wymiarze 1/2 etatu. To po stronie powoda, wobec twierdzenia pozwanej, spoczywał obowiązek dowiedzenia, że ilość i zakres zleconych mu czynności nie można było wykonać w ciągu obowiązującego go czasu pracy. Pozwany zeznał, że praca powoda nad dokumentami audytowymi nie była oryginalna i w pełni twórcza a zatem przez to tak czasochłonna jak to subiektywnie próbował forsować powód, bowiem czerpał on wzory od pracodawcy u którego wykonywał te same obowiązki audytowi. Często opracowania powoda nie uwzględniały specyfiki pozwanej jako mniejszego przedsiębiorcy i były zbyt rozbudowane jak na potrzeby pozwanej spółki lub nie całkiem dostosowane do jej rzeczywistych potrzeb. Twierdzeń tych powód logicznie i przekonywująco nie podważył. Powód nie zaproponował żadnego dowodu w tym zakresie, np. przeprowadzenia opinii biegłego sądowego, który mógłby ocenić, czy i jakie audyty wykonał, oraz procedury jakie wdrażał oraz czy było to możliwe do wykonania w obowiązującym go czasie pracy.

Sąd wskazuje jeszcze, że nawet prowadzenie ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika. Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego. Twierdzenia powoda nie zostały udowodnione, stąd też powództwo podlegało oddaleniu. (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z dnia 14.05.2012 r. (II PK 231/11) Stanowisko to potwierdza słuszność przyjętego przez Sąd stanowiska odnoszącego się do konieczności udowodnienia przez powoda podnoszonych przez niego twierdzeń.

Odnosząc się do roszczenia powoda w zakresie wynagrodzenia za wykonane w 2009 i 2010 roku audyty, Sąd wskazuje, że powód nie wykazał, że przeprowadził opisywaną ilość łącznie 17 audytów planowanych oraz reaudytów a także, że był audytorem wspomagającym i że przysługuje mu z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenie. Z dokumentów przez niego przedłożonych nie wynikało w szczególności, czy są one zatwierdzone przez pełnomocnika oraz kto stanowisko pełnomocnika zajmuje. Powód nie zaproponował również i w tym zakresie żadnych dowodów mających na celu dowiedzenie podnoszonych przez niego okoliczności. Dlatego też w oparciu o art. 6 kc w zw. z art. 300 kp i to żądanie było nieuzasadnione.

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił w całości roszczenie powoda jako skutecznie nie udowodnione i stanowiące odwet za wypowiedzenie umowy o pracę.

O kosztach postępowania Sąd w pkt. II wyroku orzekł na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 § 1 k.p.c. i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 467 zł z tytułu kosztów zastępstwa procesowego, na które składały się koszty zastępstwa procesowego - 450 zł oraz 17 zł z tytułu obowiązkowej dla pozwanego pracodawcy opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. Wysokość kosztów zastępstwa prawnego została ustalona na podstawie § 11 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 6 pkt. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Zarządzenia:

1. odnotować;
2. odpis doręczyć powodowi z pouczeniem,
3. kal. 14 dni.

12.04.13