

Sygn. akt IV P 179/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 grudnia 2016r

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Protokolant: Monika Kałużna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 grudnia 2016 r. we W.

sprawy z powództwa Ł. D.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w B.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w B. na rzecz powoda Ł. D. kwotę 41.187,10zł (czterdzieści jeden tysięcy sto osiemdziesiąt siedem złotych i dziesięć groszy), tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwoty:

- 1.476,59 zł od dnia 11.03.2013r. do dnia zapłaty,
- 2.495,18 zł od dnia 11.04.2013r. do dnia zapłaty,
- 2.232,38 zł od dnia 11.07.2013r. do dnia zapłaty,
- 842,61 zł od dnia 11.08.2013r. do dnia zapłaty,
- 1.140 zł od dnia 11.09.2013r. do dnia zapłaty,
- 926,44 zł od dnia 11.10.2013r. do dnia zapłaty,
- 2.454,17 zł od dnia 11.11.2013r. do dnia zapłaty,
- 2.016,68 zł od dnia 11.12.2013r. do dnia zapłaty,
- 2.497,21 zł od dnia 11.01.2014r. do dnia zapłaty,
- 1.893,21 zł od dnia 11.02.2014r. do dnia zapłaty,
- 1.722 zł od dnia 11.03.2014r. do dnia zapłaty,
- 2.103,57 zł od dnia 11.04.2014r. do dnia zapłaty,
- 1.840,63zł od dnia 11.05.2014r. do dnia zapłaty,
- 1.877,44 zł od dnia 11.06.2014r. do dnia zapłaty,
- 988,13 zł od dnia 11.07.2014r. do dnia zapłaty,

- 951,47 zł od dnia 11.08.2014r. do dnia zapłaty,
- 269,06 zł od dnia 11.09.2014r. do dnia zapłaty,
- 201,82 zł od dnia 11.10.2014r. do dnia zapłaty,
- 206,07zł od dnia 11.12.2014r. do dnia zapłaty,
- 1.145,51 zł od dnia 11.01.2015r. do dnia zapłaty,
- 148 zł od dnia 11.03.2015r. do dnia zapłaty,
- 114,74 zł od dnia 11.04.2015r. do dnia zapłaty,
- 407,66 zł od dnia 11.05.2015r. do dnia zapłaty,
- 1.012,63 zł od dnia 11.06.2015r. do dnia zapłaty,
- 2.423,50 zł od dnia 11.07.2015r. do dnia zapłaty,
- 1.583,61 zł od dnia 11.08.2015r. do dnia zapłaty,
- 1.321,43 zł od dnia 11.09.2015r. do dnia zapłaty,
- 2.550 zł od dnia 11.10.2015r. do dnia zapłaty,
- 953,94 zł od dnia 11.11.2015r. do dnia zapłaty,
- 626,14 zł od dnia 11.12.2015r. do dnia zapłaty,
- 765,28 zł od dnia 11.01.2016r. do dnia zapłaty;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddała;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 2.061zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony na podstawie ustawy;

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty

3.500zł.

UZASADNIENIE

Powód Ł. D., pozwem wniesionym w dniu 9 marca 2016r. (data stempla pocztowego), sprecyzowanym następnie w piśmie procesowym z dnia 4 kwietnia 2016r., skierowanym przeciwko stronie pozwanej - (...) sp. z o.o. z siedzibą w B. P. domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 39.505,49zł, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od:

- kwoty 1.588,37 zł od dnia 11.03.2013 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 2.828,75 zł od dnia 11.04.2013 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 2.294,00 zł od dnia 11.07.2013 r. do dnia zapłaty,

- kwoty 646,96 zł od dnia 11.08.2013 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.328,57 zł od dnia 11.09.2013 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 911,55 zł od dnia 11.10.2013 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 2.448,83 zł od dnia 11.11.2013 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 2.208,75 zł od dnia 11.12.2013 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.877,44 zł od dnia 11.01.2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.700,39 zł od dnia 11.02.2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.578,50 zł od dnia 11.03.2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.858,15 zł od dnia 11.04.2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.875,68 zł od dnia 11.05.2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.564,53 zł od dnia 11.06.2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 920,31 zł od dnia 11.07.2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 842,28 zł od dnia 11.08.2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 466,36 zł od dnia 11.09.2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 185,00 zł od dnia 11.10.2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 62,72 zł od dnia 11.11.2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 320,56 zł od dnia 11.12.2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.013,18 zł od dnia 11.01.2015 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 36,06 zł od dnia 11.02.2015 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 166,50 zł od dnia 11.03.2015 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 131,14 zł od dnia 11.04.2015 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 377,80 zł od dnia 11.05.2015 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 906,50 zł od dnia 11.06.2015 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 2.167,14 zł od dnia 11.07.2015 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.528,26 zł od dnia 11.08.2015 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.387,50 zł od dnia 11.09.2015 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 2.501,70 zł od dnia 11.10.2015 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 828,27 zł od dnia 11.11.2015 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 453,13 zł od dnia 11.12.2015 r. do dnia zapłaty,

- kwoty 500,60 zł od dnia 11.01.2016 r. do dnia zapłaty,

oraz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W treści uzasadnienia powód wskazał, że w okresie od 28 września 2010 r. do 31 stycznia 2016 r. był zatrudniony u strony pozwanej, początkowo na stanowisku specjalisty w dziale produkcji, kolejno jako pracownik w dziale administracyjno-prawnym, a ostatnio na stanowisku młodszego kierownika działu zakupów. Podał, że w okresie zatrudnienia na stanowisku młodszego kierownika działu zakupów systematycznie świadczył pracę

w godzinach nadliczbowych i w roku 2013 przepracował 497 godzin nadliczbowych, w roku 2014 przepracował 351,5 godzin nadliczbowych zaś w roku 2015 przepracował 317 godzin nadliczbowych, przy czym godziny te nie obejmują godzin nadliczbowych przepracowanych w święta i dni wolne od pracy, za które otrzymał wynagrodzenie. Kolejno powód wskazał, że w okresie od lutego 2013 roku do grudnia 2015 roku tylko w miesiącu kwietniu i maju 2013 roku nie wykazał pracy w godzinach nadliczbowych z uwagi na przebywanie na zwolnieniu lekarskim. Podał dalej, że organizacja czasu pracy należała do pracodawcy, a co za tym idzie nie decydował on o ilości zatrudnionych w jego dziale pracowników oraz o zakresie działalności komórki, gdyż powyższe należało do uprawnień jego bezpośredniego przełożonego w randze dyrektora. Wskazał, że do jego obowiązków należała organizacja pracy działu zakupu, w tym nadzór na magazynie materiałów zaś do dyspozycji miał najpierw dwóch pracowników, a następnie trzech, jednakże w dalszym ciągu nie było pełnego składu osobowego w dziale, wobec czego obowiązki brakującej osoby należały do niego. Podkreślił, iż dodatkowo z uwagi na dużą rotację na stanowiskach w jego dziale, musiał każdorazowo szkolić nowoprzyjętego pracownika i uczyć go wykonywania pracy. Kolejno powód wskazał, że do jego obowiązków należało zaopatrzenie firmy w materiały potrzebne do produkcji, a co za tym idzie podlegał mu magazyn materiałów, który pracował na jedną zmianę i w którym zatrudnionych było 3 pracowników, jednak często było tylko dwóch magazynierów wobec czego musiał wykonywać pracę za brakujące osoby. Wskazał, że często zdarzało się przy tym, że zamówione towary były przywożone po godzinach pracy magazynu i wówczas obowiązek przejęcia towaru spoczywał na nim, co realizował po obowiązujących go godzinach pracy. Powód podkreślił dalej, że przyjęcie towaru nie ograniczało się do rozładowania samochodu, ale również wiązało się z koniecznością sprawdzenia jego ilości, rodzaju dostarczonych materiałów, oznaczenia materiałów właściwym indeksem, sporządzenia karty sprawdzającej do indeksów oraz wprowadzenia na stan magazynowy. Wskazał, że bardzo często zdarzało się także, że zamawiał materiały po godzinie 15:00, gdyż od pracy jego działu zależała praca działów produkcyjnych. Dalej powód podniósł, że przez 1,5 roku nadzorował program produkcyjny przed wprowadzeniem nowych rzeczy do produkcji oraz zamawiał materiał na daną rzecz. Nadto podał, że przez cały okres zatrudnienia na stanowisku młodszego kierownika działu, organizował i nadzorował półroczną i roczną inwentaryzację magazynu – musiał być obecny podczas inwentaryzacji magazynu oraz sprawdzać na bieżąco stany magazynowe, jeżeli obsada biurowa działu była niewystarczająca albo jeżeli pracownicy biurowi nie mieli na to czasu, z uwagi na co musiał wykonywać swoje obowiązki biurowe poza normalnymi godzinami pracy. Wskazał, iż dodatkowo jako kierownik działu musiał być do dyspozycji strony pozwanej pod telefonem służbowym, nie tylko w godzinach pracy, ale także poza nimi, nie wyłączając dni wolnych od pracy. Następnie powód podkreślił, że zgłaszał stronie pozwanej konieczność zatrudnienia dodatkowych pracowników, ale zarząd nie wyraził na to zgody. Zaznaczył, że pomimo tego, że w pozwanej spółce istnieje elektroniczna ewidencja czasu pracy nikt z jego przełożonych ani z działu kadr nie interesował się ilością przepracowanych przez niego nadgodzin, ani też przyczynami takiego stanu rzeczy mimo, iż zdarzało się, że pracował nawet przez dwie doby bez przerwy. Wskazując na powyższe powód argumentował, iż to organizacja pracy zmuszała go do świadczenia pracy w nadgodzinach, gdyż od pracy jego działu uzależniona była praca działów produkcyjnych i terminowa realizacja zamówień. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego powód podkreślił, że pracodawca nie może stale obarczać pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym pracą w godzinach nadliczbowych. Zaznaczył przy tym, że pracodawca zdawał sobie sprawę o wykonywaniu przez niego pracy

w godzinach nadliczbowych bowiem ewidencjonował jego czas pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kwoty 17 zł tytułem zwrotu kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Przyznając fakt zatrudnienia powoda w okresie od dnia 28 sierpnia 2010 r. do dnia 31 stycznia 2016 r., w tym w okresie od dnia 28 września 2010 r. do dnia 7 kwietnia 2011 r. na stanowisku specjalisty w D. Produkcji, od dnia 8 kwietnia 2011 r. do dnia 30 listopada 2012 r. na stanowisku pracownika w D. Administracyjno-Prawnym i od dnia 1 grudnia 2012 r. na stanowisku młodszego kierownika D. Zakupów podała, iż do obowiązków powoda należała organizacja pracy D. Zakupów, w tym nadzór nad magazynem materiałów, zarządzanie pracownikami D. Zakupów i magazynu materiałów, tj. łącznie sześcioma osobami oraz zaopatrzenie pozwanej spółki w materiały potrzebne do produkcji. Kolejno strona pozwana podała, że wynagrodzenie za pracę powoda wynosiło 3.000zł brutto miesięcznie a począwszy od dnia 1 września 2013r. - 3.500zł brutto miesięcznie i dalej, że w grudniu 2014 roku powód odmówił przyjęcia podwyżki wynagrodzenia do kwoty 3.700 zł brutto miesięcznie, co miało nastąpić z dniem 1 stycznia 2015r., niemniej jednak pomimo niewyrażenia zgody na podwyżkę w dalszym ciągu świadczył pracę na dotychczasowym stanowisku. Odnosząc się do treści żądania pozwu strona pozwana w pierwszej kolejności zakwestionowała liczbę godzin przepracowanych przez powoda ponad 8 godzinny wymiar czasu pracy przedstawionych w przesłanej przez niego korespondencji w okresie od marca 2013 roku do stycznia 2016 roku wskazując, że z przesłanej przez nią do sądu ewidencji czasu pracy powoda jak również hipotetycznego wyliczenia należności dochodzonych pozwem wynika, że powód zawyżył faktyczną liczbę godzin a w konsekwencji również wyliczenie jego ewentualnych roszczeń. Nadto strona pozwana zakwestionowała zasadność przebywania powoda na terenie zakładu pracy w godzinach nadliczbowych wskazując, iż powód mimo upływu godzin pracy w danym dniu roboczym oraz pomimo braku konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych i braku stosownego polecenia służbowego pracodawcy nadal przebywał na terenie zakładu pracy. Zarzuciła, iż powód w żaden sposób nie wykazał, ażeby praca w godzinach nadliczbowych wynikała z błędnej organizacji pracy przez pozwaną, a nie ze sposobu wykonywania przez niego pracy. Podniosła, że powód pracując na samodzielnym stanowisku, samodzielnie organizował swoją pracę jak i pracę podległego mu działu zakupów. Wskazała, iż dział zakupów podobnie jak i magazyn materiałów były należycie obsadzone, tj. z uwzględnieniem zakresu zadań i ilości zamówień. Nadto strona pozwana podała, że za nieuprawnione należy uznać wnioski powoda, że zakres jego zadań miał uniemożliwiać wykonanie przez niego wszystkich ciężących na nim obowiązków. Podkreśliła, iż zatrudniając się na w/w stanowisku powód miał świadomość, że pozwana spółka będzie się rozwijać w związku z czym zwiększy się jego zakres obowiązków. Ponadto podniosła, iż powód dysponował grupą sześciu pracowników zatem możliwym było wykonanie powierzonych mu obowiązków w podstawowym czasie. Dalej strona pozwana podała, że wbrew twierdzeniom powoda, nigdy nie otrzymała od powoda pisemnego wniosku o zwiększenie liczby podlegających mu pracowników oraz nie została poinformowana o uwagach dotyczących wadliwej organizacji pracy. Dodatkowo powołując się na treść art. 151⁴ k.p. strona pozwana wskazała, że charakter stanowiska, jakie zajmował powód, nie determinuje prawa do naliczenia godzin nadliczbowych oraz wywodzenia roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

W piśmie procesowym z dnia 18 lipca 2016r. powód rozszerzył żądanie pozwu w ten sposób, że wniósł o zasądzenie od strony pozwanej kwoty 41.210,43 zł, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od:

- kwoty 1.476,59 zł od dnia 11.03.2013 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 2.495,18 zł od dnia 11.04.2013 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 2.234,38 zł od dnia 11.07.2013 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 842,61 zł od dnia 11.08.2013 r. do dnia zapłaty,

- kwoty 1.140,00 zł od dnia 11.09.2013 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 926,44 zł od dnia 11.10.2013 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 2.454,17 zł od dnia 11.11.2013 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 2.016,68 zł od dnia 11.12.2013 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 2.518,54 zł od dnia 11.01.2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.893,21 zł od dnia 11.02.2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.722,00 zł od dnia 11.03.2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 2.103,57 zł od dnia 11.04.2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.840,63 zł od dnia 11.05.2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.877,44 zł od dnia 11.06.2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 988,13 zł od dnia 11.07.2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 951,47 zł od dnia 11.08.2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 269,06 zł od dnia 11.09.2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 201,82 zł od dnia 11.10.2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 206,07 zł od dnia 11.12.2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.145,51 zł od dnia 11.01.2015 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 148,00 zł od dnia 11.03.2015 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 114,74 zł od dnia 11.04.2015 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 407,66 zł od dnia 11.05.2015 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.012,63 zł od dnia 11.06.2015 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 2.423,50 zł od dnia 11.07.2015 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.583,61 zł od dnia 11.08.2015 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.321,43zł od dnia 11.09.2015 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 2.550,00 zł od dnia 11.10.2015 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 953,94 zł od dnia 11.11.2015 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 626,14 zł od dnia 11.12.2015 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 765,28 zł od dnia 11.01.2016 r. do dnia zapłaty.

Strona pozwana podtrzymała żądanie oddalenia powództwa.

Sąd ustalił stan faktyczny:

Strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w B. P. na podstawie wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego, w zakresie prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej zajmuje się m.in. obróbką mechaniczną elementów metalowych, produkcją pozostałych wyrobów z tworzyw sztucznych oraz produkcją płyt, arkuszy, rur i kształtowników z tworzyw sztucznych.

W ramach prowadzonej działalności gospodarczej strona pozwana zajmuje się produkcją i dostawą komponentów dla fabryki (...), produkującej m.in. telewizory.

Dowód:

- wydruk z KRS, k. 70-71v, 76-82

- zeznania świadka M. K., k. 102-105

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce w okresie od dnia 28 września 2010 r. do dnia 31 stycznia 2016 r.

Początkowo powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 28 września 2010 r. na okres próbny, tj. od dnia 28 września 2010 r. do dnia 27 grudnia 2010r., kolejno na podstawie umowy o pracę z dnia 28 grudnia 2010 r. zawartej na czas określony, tj. od dnia 28 grudnia 2010 r. do dnia 27 grudnia 2012 r., a następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 28 grudnia 2012 r. zawartej na czas nieokreślony, w całym okresie

w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym powoda obowiązywała 8 godzinna norma czasu pracy.

W okresie zatrudniania u strony pozwanej powód świadczył pracę na stanowisku specjalisty w D. Produkcji (od dnia 28 września 2010 r. do dnia 7 kwietnia 2011 r.)

a następnie na stanowisku pracownika w D. Administracyjno - Prawnym (od dnia 8 kwietnia 2011 r. do dnia 30 listopada 2012 r.).

Począwszy od dnia 1 grudnia 2012 r. powód świadczył pracę na stanowisku młodszego kierownika D. Zakupów.

W okresie zatrudnienia na stanowisku młodszego kierownika bezpośrednim przełożony powoda był kierownik fabryki, któremu podlegali kierownicy poszczególnych działów, przy czym od lutego 2014 roku stanowisko to zajmował M. K..

Umowa o pracę została rozwiązana przez powoda, za wypowiedzeniem.

Dowód:

- umowa o pracę z dnia 28 września 2010r., k. 9-10 oraz w aktach osobowych powoda

- umowa o pracę z dnia 28 grudnia 2010 r., k. 12-13 oraz w aktach osobowych powoda

- umowa o pracę z dnia 28 grudnia 2012 r., k. 17-18

- aneks nr (...) do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2011r., k. 15 oraz w aktach osobowych powoda

- informacje do umów o pracę, k. 11, 14 i 19 oraz w aktach osobowych powoda

- świadectwa pracy powoda, k. 21, 22 oraz w aktach osobowych powoda

- pismo z dnia 30 października 2015 r., w aktach osobowych powoda

- zeznania świadka M. K., k. 102-105

- zeznania świadka M. W., k. 113-115

- przesłuchanie powoda, k. 113-115

Od dnia 1 grudnia 2012 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wyniosło 3.000 zł brutto miesięcznie, zaś od dnia 1 września 2013 r. - 3.500 zł brutto miesięcznie.

Wypłata wynagrodzenia za pracę następowała z dołu do 10 – tego dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni. (§ 20 pkt 1 regulaminu wynagradzania)

Dowód:

- aneks nr (...) do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2011r., k. 16 oraz w aktach osobowych

powoda

- aneks nr (...) do umowy o pracę z dnia 28 grudnia 2012r., k. 20 oraz w aktach osobowych

powoda

- regulamin wynagradzania, koperta w aktach sprawy.

Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej regulaminem pracy, z września 2006 roku, czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w jego siedzibie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonania pracy. (§ 28 pkt 1 regulaminu)

Okres rozliczeniowy uzależniony został od wprowadzonego systemu czasu pracy i wynosił:

- cztery miesiące kalendarzowe w podstawowym systemie czasu pracy,
- trzy miesiące w równoważnym oraz ciągłym systemie czasu pracy. (§ 29 pkt 4 regulaminu)

W § 44 pkt 1 regulaminu pracy ustalono, że za pracę w godzinach nadliczbowych na wniosek pracownika może być udzielony czas wolny według zasady „godzina za godzinę”.

Wskazano dalej, że pracodawca może udzielić pracownikowi, bez jego wniosku, czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze o 50% większym niż wynosił czas pracy w godzinach nadliczbowych. Udzielenie czasu wolnego w sytuacjach wskazanych w ust. 1 i 3 odbywa się do końca danego okresu rozliczeniowego. (§ 44 pkt 3 i 4 regulaminu pracy)

W § 44 pkt 5 regulaminu pracy ustalono wyższy niż określony w art. 151 § 3 k.p. limit dopuszczalnych godzin nadliczbowych, które mogą być przepracowane przez pracownika w razie wystąpienia uzasadnionych szczególnych potrzeb pracodawcy w wysokości zależnej od tych potrzeb, jednakże czas pracy pracownika z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym, co w roku kalendarzowym daje łączną liczbę 416 nadgodzin.

Jednocześnie w § 45 regulaminu pracy wskazano, że kierownicy poszczególnych działów zobowiązani są w razie potrzeby do świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia, przy czym w przypadku wykonywania pracy

w dniach wolnych od pracy należy udzielić im w zamian dnia wolnego od pracy a gdy nie jest to możliwe wypłacić dodatki do wynagrodzenia.

Dowód:

- regulamin pracy, koperta w aktach sprawy.

Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej regulaminem wynagradzania, z września 2006 roku, za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości określonej przepisami kodeksu pracy. (§ 14 pkt 1 regulaminu wynagradzania)

Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych obejmuje: wynagrodzenie pracownika określone stawką godzinową lub miesięczną, dodatek stażowy, premię regulaminową, dodatek za pracę w porze nocnej

i dodatek funkcyjny, przy czym dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje, jeżeli pracownikowi udzielono czasu wolnego od pracy w zamian za tę pracę.

(§ 14 pkt 2 i 3 regulaminu wynagradzania)

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. (§ 14 pkt 4 regulaminu wynagradzania)

Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę lub święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli w zamian za tę pracę nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy. (§ 14 pkt 5 regulaminu wynagradzania)

Zgodnie z regulaminem wynagradzania dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele, święta oraz w porze nocnej wypłaca się łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym, a dodatki za przekroczenie średniotygodniowej normy czasu pracy po zakończeniu okresu rozliczeniowego. (§ 20 pkt 4 regulaminu wynagradzania)

Dowód:

- regulamin wynagradzania, koperta w aktach sprawy

Dział Zakupów, który pracował na jedną zmianę, zajmował się w strukturze organizacyjnej strony pozwanej zamawianiem materiałów koniecznych do prowadzenia procesu produkcji w innych działach strony pozwanej, które pracowały w systemie trzy zmianowym. Prawidłowe i terminowe realizowanie zakupów miało istotny wpływ na proces produkcji w tym na terminowość realizowanych zamówień na rzecz kontrahenta strony pozwanej - fabryki (...), dla której strona pozwana wytwarzała komponenty, a która bardzo często zmieniała zamówienia w danym dniu.

W okresie zatrudnienia na stanowisku młodszego kierownika D. Zakupów do obowiązków powoda należało w szczególności kierowanie i nadzorowanie pracy działu oraz zatrudnionych w nim pracowników, w tym w magazynie materiałów.

Dział Zakupów podzielony był na dwie sekcje tj. pracowników administracyjnych tzw. zakupowców, którzy mieli za zadanie zabezpieczyć produkcję w niezbędne materiały – dokonać zamówień, sprawdzić czy dany materiał przyjechał na czas i czy dany materiał znajduje się na stanie magazynu, oraz sekcję magazynową, która miała za zadanie przyjąć zamówiony towar poprzez jego rozładowanie, sprawdzić ilość dostarczonego towaru oraz rodzaj dostarczonego materiału, oznaczyć materiał właściwym indeksem, sporządzić karty sprawdzające do indeksów oraz wprowadzić towar na stan magazynowy.

Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej rozkładem czasu pracy zarówno powód jak i pozostali pracownicy działu powinni świadczyć pracę, na jedną zmianę, od poniedziałku do piątku, od godziny 7:00 do 15:00.

W okresie od 2013 roku do 2015 roku w D. Zakupów było zatrudnionych

4 - 5 pracowników, w tym 2 w charakterze pracowników administracyjnych oraz 2 lub 3 pracowników na magazynie, przy czym występowała duża rotacja pracowników na poszczególnych stanowiskach co powodowało nie tylko

okresowe wakaty na poszczególnych stanowiskach ale i, po zatrudnienia nowego pracownika, konieczność jego przeszkolenia na stanowisku i zapoznania z zakresem obowiązków.

Procesem rekrutacji pracowników zajmował się D. Personalny, przy czym średni czas znalezienia nowego pracownika wynosił nawet około trzech miesięcy. Przeszkolenie nowego pracownika należało natomiast do obowiązków powoda.

W 2013 roku z pracy zrezygnował jeden z pracowników administracyjnych, co skutkowało zwiększeniem zakresu obowiązków powoda.

Także duża rotacja pracowników na magazynie skutkowała nie tylko tym, że przez większą część czasu na magazynie zamiast 3 pracowników było zatrudnionych

2 pracowników ale i implikowała istotny problem dla powoda, gdyż na skutek powyższego powód musiał pełnić również obowiązki magazyniera, tj. rozładować towar, sprawdzić jego ilość oraz rodzaj, oznaczyć materiał właściwym indeksem, sporządzić karty sprawdzające do indeksów oraz wprowadzić towar na stan magazynowy.

Dodatkowe obowiązki związane z szkoleniem i przyuczaniem nowych pracowników oraz z koniecznością zastępowania pracowników magazynu skutkowały tym, iż powód bardzo często zmuszony był wykonywać pracę po ustalonych godzinach pracy celem wykonania nie tylko dodatkowych czynności ale i swoich podstawowych obowiązków związanych ze stanowiskiem pracy.

Konieczność pracy w godzinach nadliczbowych wynikała również z faktu, iż niejednokrotnie fabryka (...) zmieniała zamówienia w związku z czym powstawała konieczność pilnego zamówienia materiałów celem zabezpieczenia ciągłości produkcji.

Dodatkowo powód musiał uczestniczyć w inwentaryzacji miesięcznej stanu magazynów oraz organizować i nadzorować półroczną i roczną inwentaryzację magazynu – musiał być obecny podczas inwentaryzacji magazynu oraz sprawdzać na bieżąco stany magazynowe. Powyższe inwentaryzacje były zaś bardzo czasochłonne.

Z uwagi na liczne zmiany personalne oraz niewystarczającą obsadę kadrową powód obowiązki kierownika musiał wykonywać poza 8 godzinnym czasem pracy.

Nagminnie zdarzało się przy tym, że zamówienia na dany materiał powód realizował po godzinie 15:00.

W trakcie zatrudnienia powód wielokrotnie zgłaszał stronie pozwanej konieczność zwiększenia zatrudnienia w jego dziale, jednakże strona pozwana oświadczała, że nie posiada na ten cel środków.

Powód informował także swojego przełożonego M. K., który wiedział, że powód pracuje po wyznaczonych godzinach pracy, o tym, że nie jest w stanie wykonywać swoich obowiązków w ustalonych godzinach pracy.

Dopiero w 2015 roku strona pozwana zatrudniła kolejnego pracownika administracyjnego.

Dowód:

- wiadomości mailowe wysłane przez powoda po godzinie 15:00, k. 23-44
- zeznania świadka M. K., k. 102-105
- zeznania świadka R. Ż. (1), k. 102-105
- zeznania świadka M. W., k. 113-115
- przesłuchanie powoda, k. 113-115

Od pracy D. Zakupów uzależniona była terminowa realizacja zamówień przez stronę pozwaną dla zamawiającego ale i przede wszystkim ciągłość procesu produkcji.

Powód miał przede wszystkim za zadanie zrealizować plan produkcyjny strony pozwanej, poprzez dostarczenie odpowiedniej ilości materiałów do działów realizujących produkcję celem wytworzenia komponentów dla klienta strony pozwanej - firmy (...).

Plan produkcyjny ustalany był w oparciu o zamówienia klienta przez D. Produkcyjny, który pracował na trzy zmiany, tj. od 07:00 do 15:00, od 15:00 – 23:00 oraz od 23:00 do 07:00 i często ulegał zmianie także po godzinie 15:00.

Ponieważ firma (...) bardzo często zmieniała zamówienia w tym po godzinie 15:00 skutkowało to koniecznością wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych.

Zmiana zamówień i związana z tym zmiana planu produkcji miała bowiem istotny wpływ na pracę D. Zakupów, gdyż od zabezpieczenia koniecznych materiałów uzależniona była terminowa realizacja zamówień przez stronę pozwaną dla zamawiającego i ciągłość procesu produkcji.

Ponadto bardzo często zdarzało się, że zamówienia realizowane były przez dostawców po godz. 15:00 w związku z czym powód po godzinie 15:00 musiał wykonywać czynności magazyniera, tj. rozładować towar, sprawdzić jego ilość oraz rodzaj, oznaczyć materiał właściwym indeksem, sporządzić karty sprawdzające do indeksów oraz wprowadzić towar na stan magazynowy.

Z uwagi na zakres zadań, problemy kadrowe oraz organizację procesu produkcji powód bardzo często musiał wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych.

Także inni pracownicy zatrudnieni u strony pozwanej na stanowiskach kierowniczych świadczyli pracę ponad 8 godzinny wymiar czasu pracy, zgodnie z przyjętymi przez pozwaną ustaleniami, wyznaczającymi, że osoby na stanowiskach kierowniczych wykonują pracę do godz. 16:00 – 17:00.

Pracę w godzinach nadliczbowych wykonywali także pracownicy zatrudnieni na stanowiskach niekierowniczych przy czym występowały znaczne ilości takiej pracy.

Dowód:

- protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 21 listopada 2012 r., koperta w aktach sprawy
- zeznania świadka M. K., k. 102-105
- zeznania świadka R. Ż. (1), k. 102-105
- zeznania świadka M. W., k. 113-115
- przesłuchanie powoda, k. 113-115

Każde wejście i wyjście na teren zakładu pracy było odnotowywane w elektronicznym systemie kontroli czasu pracy, poprzez odbicie karty na czytniku, który rejestrował godzinę wejścia i wyjścia.

Czytnik był usytuowany przy wejściu do biura powoda.

Przebycie odległości od momentu wejścia na teren zakładu do stanowiska pracy, zajmowało powodowi kilkanaście sekund.

Dane pochodzące z elektronicznego systemu kontroli czasu pracy każdorazowo trafiały do D. Kadr.

W pozwanej spółce w inny sposób nie odnotowywano obecności w pracy pracowników.

Dowód:

- elektroniczna ewidencja czasu pracy powoda, koperta w aktach sprawy
- zeznania świadka M. K., k. 102-105
- zeznania świadka R. Ż. (1), k. 102-105
- zeznania świadka M. W., k. 113-115
- przesłuchanie powoda, k. 113-115

Z uwagi na nadmiar obowiązków, powód w okresie zatrudnienia w pozwanej spółce, zobowiązany był świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych przypadających także w dni wolne od pracy i święta.

Za w/w pracę powód po złożeniu odpowiedniego wniosku do D. Kadr otrzymywał wynagrodzenie, co wynikało z § 14 pkt 5 regulaminu wynagradzania.

Powód tytułem pracy w godzinach nadliczbowych przypadających w dni wolne od pracy i święta otrzymał wynagrodzenie w następującej wysokości:

- w grudniu 2012 roku – 2.137,66zł,
- w roku 2013 – 8.633,24 zł,
- w roku 2014 – 8.572,28 zł,
- w roku 2015 – 5.572,01 zł.

Za pozostałe godziny nadliczbowe powód nie otrzymał należnego wynagrodzenia.

Dowód:

- zestawienie wypłaconego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych przypadających w dni wolne od pracy i święta, k. 120
- zeznania świadka R. Ż. (1), k. 102-105
- zeznania świadka M. W., k. 113-115
- przesłuchanie powoda, k. 113-115

W okresie od lutego 2013 roku do grudnia 2015 roku powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w następującym wymiarze:

1. w lutym 2013 roku w wymiarze 51 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 998,47 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 478,13 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 1.476,59 zł.

2. w marcu 2013 roku w wymiarze 89 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 1.700,54 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 794,64 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 2.495,18 zł.

3. w czerwcu 2013 roku w wymiarze 78 godzin nadliczbowych, - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 1.491,75 zł, należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 721,88 zł, należny dodatek 100% za godziny nadliczbowe wynosi 18,75zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 2.232,38 zł.

4. w lipcu 2013 roku w wymiarze 34 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 565,43 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 277,17 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 842,61zł.

5. w sierpniu 2013 roku w wymiarze 44 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 765,00 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 375,00 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 1.140,00 zł.

6. we wrześniu 2013 roku w wymiarze 27 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 631,13zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 295,31 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 926,44 zł.

7. w październiku 2013 roku w wymiarze 80 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 1.725,00 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 729,17 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 2.454,17 zł.

8. w listopadzie 2013 roku w wymiarze 63 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 1.417,50 zł natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 599,18 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 2.016,68 zł.

9. w grudniu 2013 roku w wymiarze 48,50 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 1.673,25 zł, należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 590,63 zł., należny dodatek 100% za godziny nadliczbowe wynosi 233,33 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 2.497,21 zł.

10. w styczniu 2014 roku w wymiarze 54 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 1.330,71 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 562,50 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 1.893,21 zł.

11. w lutym 2014 roku w wymiarze 48 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 1.197,00 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 525,00 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 1.722,00 zł.

12. w marcu 2014 roku w wymiarze 60 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 1.478,57 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 625,00 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 2.103,57 zł.

13. w kwietniu 2014 roku w wymiarze 55 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 1.293,75 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 546,88 zł.

Należne powodowi za ww. okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 1.840,63 zł.

14. w maju 2014 roku w wymiarze 51 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 1.319,63 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 557,81 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 1.877,44 zł.

15. w czerwcu 2014 roku w wymiarze 25,50 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 694,54 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 293,59 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 988,13 zł.

16. w lipcu 2014 roku w wymiarze 30,50 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 661,39 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 290,08 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 951,47 zł.

17. w sierpniu 2014 roku w wymiarze 7,50 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 187,03 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 82,03 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 269,06 zł.

18. we wrześniu 2014 roku w wymiarze 6 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 142,16 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 59,66 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 201,82 zł.

19. w listopadzie 2014 roku w wymiarze 6 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 143,57 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 62,50 zł.

Należne powodowi za ww. okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 206,07 zł.

20. w grudniu 2014 roku w wymiarze 27 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 798,09 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 347,43 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 1.145,51 zł.

21. w lutym 2015 roku w wymiarze 4 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 104,25 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 43,75 zł.

Należne powodowi za ww. okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 148 zł.

22. w marcu 2015 roku w wymiarze 3,5 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 79,94 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 34,80 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 114,74 zł.

23. w kwietniu 2015 roku w wymiarze 13 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 284,02 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 123,64 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 407,66 zł.

24. w maju 2015 roku w wymiarze 26 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 713,29 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 299,34 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 1.012,63 zł.

25. w czerwcu 2015 roku w wymiarze 65,50 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 1.707,09 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 716,41 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 2.423,50 zł.

26. w lipcu 2015 roku w wymiarze 50,50 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 1.103,32 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 480,30 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 1.583,61 zł.

27. w sierpniu 2015 roku w wymiarze 37,50 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 930,80 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 390,63 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 1.321,43 zł.

28. we wrześniu 2015 roku w wymiarze 72,00 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 1.800 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 750 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 2.550,00 zł.

29. w październiku 2015 roku w wymiarze 29,50 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 673,37zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 280,57 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 953,94 zł.

30. w listopadzie 2015 roku w wymiarze 19 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 437,22 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 188,92 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 626,14 zł.

31. w grudniu 2015 roku w wymiarze 19 godzin nadliczbowych - należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 534,38 zł, natomiast należny dodatek 50% za godziny nadliczbowe wynosi 230,90 zł.

Należne powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 765,28 zł.

Łącznie tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, za okres od lutego 2013 roku do grudnia 2015 roku, powodowi przysługuje kwota 41,187,10 zł.

Dowód:

- elektroniczna ewidencja czasu pracy powoda, koperta w aktach sprawy,

- wysokość wynagrodzenia powoda za przepracowane godziny nadliczbowe, koperta w aktach sprawy,

Pismem z dnia 8 lutego 2016 r. powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty kwoty 42.335,28 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od grudnia 2012 roku do grudnia 2015 roku.

W odpowiedzi na w/w wezwanie do zapłaty strona pozwana zwróciła się z prośbą do powoda o przedstawienie dowodów wskazujących na zakres i sposób wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Z uwagi na to, powód pismem datowanym na dzień 20 lutego 2016 r. przedstawił stronie pozwanej zestawienie ilości przepracowanych nadgodzin oraz wynagrodzenie za przysługującą mu pracę. Nadto powód zaznaczył, że wynagrodzenie zostało wyliczone w oparciu o jego dane, niemniej jednak z uwagi na fakt, że w firmie była prowadzona ewidencja czasu pracy, w/w dane można porównać z ewidencją jego czasu pracy.

Dowód:

- wezwanie do zapłaty z dnia 8 lutego 2016 r., k. 45
- pismo strony pozwanej z dnia 12 lutego 2016 r., k. 46
- pismo powoda z dnia 20 lutego 2016 r., k. 47- 49

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo w przeważającym zakresie zasługiwało na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powód, po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu, domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 41.210,43 zł, wraz z ustawowymi odsetkami, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od lutego 2013 roku do grudnia 2015 roku wskazując, że w okresie zatrudnienia na stanowisku młodszego kierownika D. Zakupów, w sposób stały świadczył pracę ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy, tj. w godzinach nadliczbowych, nie otrzymując z tego tytułu wynagrodzenia.

Strona pozwana domagała się oddalenia powództwa podnosząc, iż powód był zatrudniony na stanowisku kierowniczym wobec czego nie przysługuje mu prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Z uwagi na zakres stanowisk stron postępowania ustalenia w niniejszej sprawie wymagało czy powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak czy przysługiwało mu prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W świetle zarzutów strony pozwanej ustalenia wymagało również czy stanowisko pracy powoda było stanowiskiem kierowniczym wyodrębnionej komórki organizacyjnej w świetle przepisów kodeksu pracy, w związku z czym jego ewentualna praca poza godzinami pracy nie rodziła po stronie pozwanej konieczności wypłaty wynagrodzenia oraz dodatku za godziny nadliczbowe.

Dokonując oceny zasadności żądania pozwu podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż zgodnie z przepisem 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, przy czym praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie: konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii lub szczególnych potrzeb pracodawcy.

Jak wynika dalej z treści art. 151⁴ § 1 k.p. pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2.

O ile przy tym 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. 151⁴ § 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. Jednakże pojęcie to nie musi być odnoszone bezpośrednio do stałego schematu organizacyjnego zakładu pracy. Mogą bowiem być tworzone komórki organizacyjne dla osiągnięcia jakiegoś konkretnego celu czy też wykonania pewnych skonkretyzowanych zadań. Przy ocenie czy jakaś 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.

W niniejszej sprawie w ocenie Sądu niewątpliwie przyjąć można, że taką wyodrębnioną komórką organizacyjną strony pozwanej był D. Zakupów, który został utworzony przez stronę pozwaną dla wykonywania skonkretyzowanych zadań.

Niemniej jednak za kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych należy uznać przede wszystkim osoby, które są podległe formalnie i organizacyjnie pracownikom zarządzającym zakładem pracy w imieniu pracodawcy. W konsekwencji zaś powyższego funkcję tą należy każdorazowo odnosić do pracowników, którzy w stosunku do swoich podwładnych pełnią porównywalną funkcję kierowniczą jak osoby zarządzające zakładem pracy.

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego sprawy podkreślenia wymaga, iż jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego u strony pozwanej zatrudniony był pracownik na stanowisku kierownika fabryki, które to stanowisko od lutego 2014 roku zajmował M. K. będący jednocześnie bezpośrednim przełożonym powoda. Zatem za osobę wykonującą funkcje kierownicze w imieniu pracodawcy należy uznać kierownika fabryki, któremu podlegali kierownicy poszczególnych działów, a więc osoby decyzyjne na niższym szczeblu, bez których ta wyodrębniona jednostka – fabryka nie mogłaby funkcjonować. Natomiast powód w owej hierarchii był umiejscowiony w dalszej kolejności i odpowiadał za wykonanie tylko określonego zadania w ramach funkcjonowania całego zakładu. Wprawdzie powód kierował określoną grupą pracowników, niemniej jednak, w ocenie Sądu, absolutnie nie można mu przypisać funkcji kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Określone zadania, które miał do wykonania dotyczyły jedynie wyznaczonego mu fragmentu działalności i funkcjonowania fabryki jako całości. Zadaniem powoda było bowiem przede wszystkim kierowanie i sprawowanie nadzoru nad pracą D. Zakupów i zatrudnionych w nim pracowników, w tym w magazynie materiałów, który to dział miał za zadanie zamawianie materiałów koniecznych do prowadzenia procesu produkcji w innych działach strony pozwanej. Poza tym działem fabryka obejmowała inne działy w tym D. Kadr, D. Planowania i działy produkcyjne, które odpowiedzialne były za inne dziedziny działalności strony pozwanej a de facto prowadzonego przez nią zakładu produkcyjnego. Tym samym nawet jeżeli stanowisku powoda można byłoby przypisać pewną rolę kierowniczą w strukturze organizacyjnej strony pozwanej to jednak brak podstaw do uznania, aby powód był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej.

Niezależnie od powyższego podkreślenia wymaga, że nawet gdyby uznać, iż powód był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej to i tak nie przesądzałyby to

o uznaniu, iż wobec treści art. 151⁴ § 1 k.p. nie przysługuje mu prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zważyć bowiem należy, iż powołana regulacja nie znajduje zastosowania do tych sytuacji, gdy potrzeba wykonywania pracy przez osoby wykonujące pracę na stanowiskach kierowniczych wynika z wadliwej organizacji procesu pracy w zakładzie pracy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 1976r., I PR 13/76, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004r., III PK 22/04) Jak wskazał przy tym Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 14 grudnia 2004r., w sprawie II PK 106/04 wynikające z przyczyn organizacyjnych stałe wykonywanie pracy ponad normę czasu

pracy przez pracownika zajmującego stanowisko kierownicze nie pozbawia go prawa do dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych. W konsekwencji powyższego przyjąć należy, iż w tych przypadkach pracownikowi takiemu przysługuje dodatkowe wynagrodzenie z tytułu pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych.

Powyższe niewątpliwie prowadzi do wniosku, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych, nie są wyłączone z dobrodziejstw ochrony norm czasu pracy. W judykaturze przyjmuje się bowiem, że zadania tych pracowników powinny być tak określone, aby ich wykonanie nie wymagało przedłużania dnia roboczego ponad 8 godzin i 40 godzin tygodniowo (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2004r., I PK 707/03, Lex nr 518050).

Ponadto podkreślić należy, że zakres obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym powinien być tak ukształtowany przez pracodawcę, aby możliwe było ich wykonanie w ustawowym podstawowym czasie pracy określonym w art. 129 §1 k.p. Wykonywanie pracy przez osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych ponad podstawowe normy czasu pracy wynikające z art. 129 §1 k.p., czy to na skutek poleceń przełożonego, czy też z własnej inicjatywy pracownika, stwarza podstawy do osobnego wynagrodzenia dla takiego pracownika za godziny nadliczbowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2004r., II PK 106/04, OSNP 2005/15/221).

W ocenie Sądu niewątpliwie to właśnie z przyczyn wadliwej organizacji pracy przez stronę pozwaną powód zobligowany był świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych.

Z przeprowadzonych w sprawie ustaleń faktycznych wynika bowiem, iż to nie powód swobodnie ustalał zakres pracy do wykonania w danym okresie przez siebie i podległe mu osoby i to nie powód mógł swobodnie kształtować swój czas pracy ale zakres jego zadań był wyznaczany przez osoby zarządzające i wynikał również z braków kadrowych oraz cyklu technologicznego, który wymuszał wykonanie pewnych czynności w danym czasie celem zabezpieczenia ciągłości produkcji i realizacji zamówień na rzecz kontrahenta strony pozwanej.

Z zgromadzonego materiału dowodowego wynika przede wszystkim, iż to pracodawca ustalił jako zasadę to, iż pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych świadczyli pracę ponad 8 godzinny wymiar, wyznaczając, że osoby na stanowiskach kierowniczych wykonują pracę do godz. 16:00 – 17:00. Nadto jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe w dziale kierowanym przez powoda występowały braki kadrowe uniemożliwiające sprawne wykonywanie wszystkich nałożonych na powoda obowiązków zaś powód nie mógł samodzielnie kształtować swojego czasu pracy, gdyż zakres jego zadań uzależniony był m.in. od planu produkcyjnego ustalanego przez D. Produkcyjny. Powód bowiem miał przede wszystkim za zadanie nadzorować pracę D. Zakupów, który pracował na jedną zmianę, i zajmował się w strukturze organizacyjnej strony pozwanej zamawianiem materiałów koniecznych do prowadzenia procesu produkcji w innych działach strony pozwanej, które pracowały w systemie trzy zmianowym. Co istotniejsze prawidłowe

i terminowe realizowanie zakupów, przez dział kierowany przez powoda, miało istotny wpływ na proces produkcji w tym terminowość realizowanych zamówień na rzecz kontrahenta strony pozwanej - fabryki (...), dla której strona pozwana wytwarzała komponenty, a która bardzo często zmieniała zamówienia w danym dniu. Zmiana zamówień i zmiana planu produkcji miała zaś istotny wpływ na pracę D. Zakupów, gdyż od zabezpieczenia koniecznych materiałów uzależniona była terminowa realizacja zamówień przez stronę pozwaną dla zamawiającego i ciągłość procesu produkcji. Powód, w rezultacie powyższego, miał przede wszystkim za zadanie zrealizować plan produkcyjny strony pozwanej, poprzez dostarczenie odpowiedniej ilości materiałów do działów realizujących produkcję celem wytworzenia komponentów dla klienta strony pozwanej - firmy (...). Co ważne ponieważ firma (...) bardzo często zmieniała zamówienia plan produkcyjny często ulegał zmianie po godzinie 15:00, co implikowało konieczność pracy powoda w godzinach nadliczbowych. Nie może bowiem budzić żadnych wątpliwości okoliczność, że zakres pracy powoda musiał być zgodny z harmonogramem produkcji strony pozwanej i to właśnie sposób realizacji zamówień decydował o faktycznym czasie pracy powoda. Pomimo tego, iż powód miał w szczególności realizować plan produkcyjny, wykonywał on również pracę na magazynie materiałów w charakterze magazyniera, bowiem braki kadrowe uniemożliwiały sprawne funkcjonowanie magazynu. Jednocześnie wobec faktu, iż pracownicy działu pracowali na jedną zmianę, tj. od godz. 7:00 do 15:00, zaś dostawy materiałów miały miejsce także po godz. 15:00

do obowiązków powoda należało również wykonywanie po w/w godzinie czynności magazyniera, tj. rozładowanie towaru, sprawdzenie jego ilości oraz rodzaju, oznaczenie materiału właściwym indeksem, sporządzenie karty sprawdzającej do indeksów oraz wprowadzenie towaru na stan magazynowy. Zmiany kadrowe w D. Zakupów, implikowały także konieczność przeprowadzania przez powoda szkoleń pracowników, co również wpływało na wymiar czasu pracy powoda. W konsekwencji zarówno dodatkowe obowiązki związane z szkoleniem i przyuczaniem nowych pracowników oraz z koniecznością zastępowania pracowników magazynu skutkowały tym, iż powód bardzo często zmuszony był wykonywać pracę po ustalonych godzinach pracy celem wykonania nie tylko dodatkowych czynności ale i swoich podstawowych obowiązków związanych ze stanowiskiem pracy. Nadto powód musiał uczestniczyć w inwentaryzacji miesięcznej stanu magazynów oraz organizować i nadzorować półroczną i roczną inwentaryzację magazynu – musiał być obecny podczas inwentaryzacji magazynu oraz sprawdzać na bieżąco stany magazynowe, co również wpływało na czas pracy powoda.

Tym samym nie budzi wątpliwości, iż praca powoda w godzinach nadliczbowych wynikała z przyczyn organizacyjnych a związanych z procesem produkcyjnym, nieodpowiednim poziomem zatrudnienia w dziale powoda i dużą rotacją pracowników. Okoliczność ta uzasadnia zaś uznanie, iż powodowi przysługiwało prawo do dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych.

W tym zakresie podkreślenia również wymaga, iż z dokonanych ustaleń faktycznych wynika, że strona pozwana nie tylko miała wiedzę i akceptowała pracę osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w tym powoda w godzinach nadliczbowych ale i oczekiwała takiej pracy co najmniej do godziny 16:00 – 17:00.

Co istotniejsze powód wielokrotnie zgłaszał stronie pozwanej konieczność zatrudnienia w jego dziale większej ilości pracowników jednakże strona pozwana nie podejmowała skutecznych działań w tym zakresie.

Powyższe okoliczności potwierdzili wszyscy powołani do sprawy świadkowie, tj. M. K. – bezpośredni przełożony powoda, R. Ż. (2) - starszy specjalista

w D. Personalnym, oraz M. W. – uprzednio zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku lidera produkcji. Świadek M. K. w trakcie składania zeznań podał bowiem, że widział stanowisko pracy powoda, który pracował także do godz. 16:00-17:00 jak również, że powód zgłaszał, że nie jest w stanie wykonywać swoich obowiązków

w godzinach pracy. Nadto wskazał on, iż wszyscy kierownicy pracują do godz. 16:00 – 17:00 a wynika to z tego, że tak zostało to przyjęte u strony pozwanej. Także świadek R. Ż. (1) potwierdziła fakt, iż powód informował, że potrzebuje więcej pracowników gdyż ma dużo zadań. Co ważne w/w świadek w trakcie przesłuchania podkreślała, że strona pozwana prowadzi działalność produkcyjną, wobec czego zdarzało się, że po godzinie 17:00 (a zatem w momencie, gdy powód nie powinien już świadczyć pracy) dzwoniли do niej dostawcy, że będą po godzinie 17:00, wobec czego dzwoniła do powoda z informacją

o konieczności przyjęcia przez niego dostawy. Nadto świadek M. W. wskazywał, że firma (...) bardzo często zmieniała zamówienia, co wpływało na organizację pracy jego

i powoda, bowiem najważniejsza była realizacja zamówienia. Co ważne w/w świadek podkreślał, że było polecane przez „management koreański” zarówno jemu jak i powodowi wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych.

Za nieuzasadnione, przy tym, uznać należy twierdzenia strony pozwanej, że powód wbrew jej woli i wiedzy przebywał w zakładzie pracy poza obowiązującymi go godzinami pracy. Z w/w przytoczonych zeznań świadków wynika bowiem, że praca w godzinach nadliczbowych w pozwanej spółce była nie tylko akceptowana, ale i pożądana przez kierownictwo spółki.

W tym miejscu Sąd pragnie przytoczyć stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone

w wyroku z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98 (OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343),

w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Podobnie przyjęto w wyroku z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99 (OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 662), zgodnie z którym warunkiem przyjęcia dorozumianej

zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę.

Ponadto podkreślenia wymaga, że strona pozwana prowadziła elektroniczną ewidencję czasu pracy pracowników, która każdorazowo była przekazywana do D. Kadr. Zatem, uznać należy, że strona pozwana miała pełną wiedzę w zakresie godzin, w jakich powód wykonywał swoje obowiązki.

Obowiązująca powoda norma czasu pracy wynosiła 8 godzin dziennie.

Strona pozwana ewidencjonowała czas pracy pracowników na podstawie ewidencji wejść i wyjść z terenu zakładu. Co istotne, czytnik był usytuowany przy wejściu do miejsca pracy powoda, zatem w ocenie Sądu nie może budzić żadnych wątpliwości, że dane zawarte na czytniku potwierdzają rzeczywisty czas pracy powoda.

Strona pozwana, przedłożyła do akt sprawy hipotetyczne wyliczenie należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w którym uwzględnione zostały dane dotyczące czasu pracy zawarte w ewidencji czasu pracy powoda – co potwierdził w szczególności pełnomocnik pozwanej na rozprawie w dniu 8 listopada 2016r. Wyliczenie to nie obejmowało przy tym wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną przez powoda w dni wolne od pracy i święta, co wynika z kolei z pisma pozwanej z dnia 15 listopada 2016r.

Przedłożone wyliczenie nie budziło przy tym wątpliwości Sądu co do prawidłowości jego sporządzenia. Nie było również kwestionowane przez powoda.

W konsekwencji powyższego Sąd przyjął je za podstawę ustalenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres objęty żądaniem pozwu.

Ustalając wartość wynagrodzenia Sąd miał przy tym na uwadze, że z treści art. 151¹ § 1 k.p. wynika ogólna zasada wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracownikowi przysługuje za tę pracę „normalne” wynagrodzenie oraz dodatek w wysokości określonej w jego pkt 1 i 2.

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się w szczególności na dowodach z dokumentów, w tym na dokumentacji akt osobowych powoda, regulaminie pracy, regulaminie wynagradzania, wiadomościach mailowych powoda, elektronicznej ewidencji czasu pracy powoda, zaświadczeniu o wysokości wynagrodzenia powoda za przepracowane godziny nadliczbowe, wezwaniu do zapłaty z dnia 8 lutego 2016 r., odpowiedzi strony pozwanej na wezwanie do zapłaty, piśmie powoda z dnia 20 lutego 2016 r., albowiem w toku procesu żadna ze stron nie zakwestionowała ich prawdziwości i autentyczności. Dokumenty te nie budziły przy tym żadnych uzasadnionych wątpliwości Sądu.

Nadto Sąd oparł się na zeznaniach świadków R. Ż. (1), M. K. oraz M. W., które były spójne, logiczne i rzeczowe, a przez to stanowiły wiarygodny dowód w sprawie. W/w świadkowie w trakcie zeznań wskazywali bowiem na szereg istotnych okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, potwierdzając tym samym stanowisko prezentowane w trakcie procesu przez powoda

Z tych też względów Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, które w pełni korespondowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym w sprawie.

Mając powyższe na względzie Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 41.187,10 zł, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwoty: 1.476,59 zł od dnia 11.03.2013r. do dnia zapłaty, 2.495,18 zł od dnia 11.04.2013r. do dnia zapłaty, 2.232,38 zł od dnia 11.07.2013r. do dnia zapłaty, 842,61 zł od dnia 11.08.2013r. do dnia zapłaty, 1.140 zł od dnia 11.09.2013r. do dnia zapłaty, 926,44 zł od dnia 11.10.2013r. do dnia zapłaty, 2.454,17 zł od dnia 11.11.2013r. do dnia zapłaty, 2.016,68 zł od dnia 11.12.2013r. do dnia zapłaty, 2.497,21

zł od dnia 11.01.2014r. do dnia zapłaty, 1.893,21 zł od dnia 11.02.2014r. do dnia zapłaty, 1.722 zł od dnia 11.03.2014r. do dnia zapłaty, 2.103,57 zł od dnia 11.04.2014r. do dnia zapłaty, 1.840,63zł od dnia 11.05.2014r. do dnia zapłaty, 1.877,44 zł od dnia 11.06.2014r. do dnia zapłaty, 988,13 zł od dnia 11.07.2014r. do dnia zapłaty, 951,47 zł od dnia 11.08.2014r. do dnia zapłaty, 269,06 zł od dnia 11.09.2014r. do dnia zapłaty, 201,82 zł od dnia 11.10.2014r. do dnia zapłaty, 206,07zł od dnia 11.12.2014r. do dnia zapłaty, 1.145,51 zł od dnia 11.01.2015r. do dnia zapłaty, 148 zł od dnia 11.03.2015r. do dnia zapłaty, 114,74 zł od dnia 11.04.2015r. do dnia zapłaty, 407,66 zł od dnia 11.05.2015r. do dnia zapłaty, 1.012,63 zł od dnia 11.06.2015r. do dnia zapłaty, 2.423,50 zł od dnia 11.07.2015r. do dnia zapłaty, 1.583,61 zł od dnia 11.08.2015r. do dnia zapłaty, 1.321,43 zł od dnia 11.09.2015r. do dnia zapłaty, 2.550 zł od dnia 11.10.2015r. do dnia zapłaty, 953,94 zł od dnia 11.11.2015r. do dnia zapłaty, 626,14 zł od dnia 11.12.2015r. do dnia zapłaty i 765,28 zł od dnia 11.01.2016r. do dnia zapłaty, opierając orzeczenie o należnych odsetkach na treści art. 481 k.c. i treści § 20 pkt 4 regulaminu wynagradzania obowiązującego u strony pozwanej, zgodnie z którym dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele, święta oraz w porze nocnej wypłaca się łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym, a dodatki za przekroczenie średniotygodniowej normy czasu pracy po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

Ponad zasądzoną kwotę Sąd powództwo oddalił. (punkt II wyroku).

Orzeczenie o kosztach postępowania zawarte w punkcie III wyroku Sąd oparł na treści art. 98 k.p.c. uwzględniając fakt, że powództwo zostało uwzględnione niemal w całości (w 99.94%) zaś na koszty poniesione przez powoda złożyło się wynagrodzenie jego pełnomocnika w stawce 3.600zł, zgodnie z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte w punkcie IV wyroku znajduje oparcie w art. 98 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). W toku postępowania powód był zwolniony od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało uwzględnieniu niemal w całości, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż strona pozwana jest stroną, która - w rozumieniu art. 98 k.p.c. - proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie jej kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej, która wyniosła 2.061zł.

W punkcie V wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 3.500 zł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., uwzględniając w tym zakresie fakt, iż w ostatnim okresie zatrudnienia powoda jego wynagrodzenie za pracę wynosiło 3.500zł.