***Sygn. akt IV P 240/21***

***W Y R O K***

***W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ***

Dnia 12 lipca 2022 r.

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

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Grzegorz Ładо

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 lipca 2022 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa ***J. U.***

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. zasądza na rzecz powódki J. U. od strony pozwanej (...) S.A.
w W. kwotę 16.400,00 zł (szesnaście tysięcy czterysta złotych) brutto wraz
z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 1 maja 2018 r. do dnia zapłaty;

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

III. znosi wzajemnie koszty zastępstwa procesowego między stronami;

IV. nakazuje stronie pozwanej (...) S.A. w W. uiścić na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 1.844,24 zł tytułem części nieuiszczonych kosztów sądowych;

V. w pozostałym zakresie nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa;

VI. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.010,67 zł brutto.

# UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6 września 2019 r. (data stempla pocztowego, k. 53 akt) ***powódka J. U.*** wniosła o zasądzenie od strony pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W. kwoty 45.526,30 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wymagalności poszczególnych kwot, tytułem zapłaty wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądanie powódka wskazała, że była pracownikiem strony pozwanej od dnia 10 stycznia 2015 r. do dnia 30 kwietnia 2018 r. Podała, że według jej wyliczeń w okresie od dnia 7 czerwca 2015 r. do dnia 15 czerwca 2017 r. przepracowała 1357 godzin nadliczbowych, co równe jest kwocie 49.979,36 zł. Wyjaśniła, że wzywała pozwaną do zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a pozwana dokonała wypłaty z tytułu przepracowanych nadgodzin w wysokości 2.893,12 zł. Wskazała, że zaliczyła ww. wpłatę na najpóźniejsze należności z tytułu godzin nadliczbowych, tj. za październik i listopad 2015 r., wobec czego jej żądanie obejmuje okres od 1 grudnia 2015 r. J. U. wyjaśniła, że konieczność pracy w godzinach nadliczbowych była spowodowana zarządzeniami centralnymi, nakładającymi codziennie dodatkowe obowiązki na pracowników poprzez wewnętrzny system sieci internetowej Intranet w aplikacji komunikator. Zarządzenia centralne nakładały na pracowników obowiązki, które nie wynikały z autonomicznej pracy salonu, lecz były nowymi zadaniami dezorganizującymi codzienna pracę i wymuszającymi pozostawanie po godzinach pracy, aby możliwe było wykonanie wszystkich obowiązków. Dodała, że wskutek

niezależnej od niej wadliwej organizacji czasu pracy, zmuszona była systematycznie przekraczać obowiązujące normy czasu pracy.

W odpowiedzi na pozew (k. 81-94 akt) strona pozwana ***(...) S.A. z siedzibą w W.*** wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także podniosła zarzut przedawnienia dochodzonych pozwem roszczeń za okres od dnia 7 czerwca 2015 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r., jak też roszczeń o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki ustawowych odsetek za opóźnienie w zapłacie wynagrodzeń i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 7 czerwca 2015 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r. Nadto wniosła o zasądzenie od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, w wysokości stanowiącej trzykrotność stawki minimalnej.

Uzasadniając stanowisko wyrażone w odpowiedzi na pozew pozwana zaprzeczyła, aby powódka w okresie od 7 czerwca 2015 r. do 15 czerwca 2017 r. przepracowała łącznie 1.357 godzin nadliczbowych. Podała, że wyliczenia powódki w tym zakresie pozostają sprzeczne z jej ewidencją czasu pracy oraz podpisywanymi przez nią listami obecności. Wyjaśniła, że wypłaciła powódce wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z własną ewidencją oraz listami obecności. Nadto podniosła, iż roszczenie powódki za okres od dnia 7 czerwca 2016r. do dnia 31 sierpnia 2016 r. przedawniło się, a pozostałe należne jej kwoty z tytułu godzin nadliczbowych zostały jej wypłacone przez stronę pozwaną. Pozwana zaprzeczyła także, aby świadczenie przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych wynikało z zarządzania centralnego nakładającego na J. U. codziennie dodatkowe obowiązki.

Pismem z dnia 27 lutego 2020 r. (k. 203-204 akt), doręczonym do tut. Sądu w dniu 2 marca 2020 r. powódka wskazała daty i kwoty od jakich domaga się odsetek ustawowych za opóźnienie:

- 259,88 zł – wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 grudnia 2015 r. do dnia zapłaty;

- 2.802 zł – wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

- 2.411 zł– wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 lutego 2016 r. do dnia zapłaty;

- 1.521 zł – wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 marca 2016 r. do dnia zapłaty;

- 1.830 zł– wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty;

- 892,86 zł – wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 maja 2016 r. do dnia zapłaty;

-1.163 zł – wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty;

- 2.601 zł – wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 lipca 2016 r. do dnia zapłaty;

- 2.846 zł – wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty;

-1.056,64 zł - wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 września 2016 r. do dnia zapłaty;

- 3.272 zł – wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 października 2016 r. do dnia zapłaty;

- 2.119 zł – wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 listopada 2016 r. do dnia zapłaty;

- 3.863 zł – wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty;

- 3.322 zł – wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;

- 3.321 zł – wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 lutego 2017 r. do dnia zapłaty;

- 3.300 zł – wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 marca 2017 r. do dnia zapłaty;

- 2.435 zł – wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty;

- 2.486,92 zł – wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 maja 2017 r. do dnia zapłaty;

- 2.643 zł – wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty;

- 1.381 zł – wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 lipca 2017 r. do dnia zapłaty.

Kolejno w piśmie z dnia 16 września 2020 r. powódka wskazała, że podniesiony przez pozwaną zarzut przedawnienia roszczenia za okres od dnia 7 czerwca 2015 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r., jak też roszczeń o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki ustawowych odsetek za opóźnienie w zapłacie wynagrodzeń i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 7 czerwca 2015 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r. uznać należy za sprzeczny z art. 5 k.c., gdyż w odniesieniu do tego zarzutu, w sprawie szczególnie istotne znaczenie ma zderzenie ze sobą wartości przypisanych interesom każdej ze stron, co w obecnej sytuacji, przy uwzględnieniu zarzutu przedawnienia podniesionego przez pozwaną jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa.

W dalszym toku postępowania, strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Strona pozwana (...) S.A. z siedzibą w W. zajmuje się w przeważającej części sprzedażą detaliczną książek prowadzoną w wyspecjalizowanych sklepach.

***Dowód: -*** informacja odpowiadająca odpisowi pełnemu z rejestru Przedsiębiorców (k. 64-70 akt).

Powódka J. U. była początkowo zatrudniona u strony pozwanej w okresie od dnia 10 stycznia 2013 r. do dnia 9 stycznia 2015 r. na stanowisku Doradca Klienta. Umowa rozwiązała się na skutek upływu czasu na jaki została zawarta.

W dniu 10 stycznia 2015 r. powódka została ponownie zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku Doradcy Klienta w wymiarze ¾ etatu. Porozumieniem zmieniającym z dnia 3 lutego 2015 r. powódka została zatrudniona na pełny etat.

W okresie od dnia 26 lutego 2015 r. do dnia 25 kwietnia 2015 r. powódka zajmowała stanowisko Szefa Sekcji – Staż. Z dniem 26 kwietnia 2015 r. powódka objęła stanowisko Szefa Sekcji z wynagrodzeniem zasadniczym miesięcznym w kwocie 2.185 zł brutto.

W okresie od dnia 28 lipca 2015 r. do dnia 30 września 2015 r. powódka zajmowała stanowisko Lidera Projektu (...) w O. D. z wynagrodzeniem zasadniczym miesięcznym w kwocie 3.000 zł brutto.

W okresie od dnia 1 października 2015 r. do dnia 31 marca 2016 r. powódka zajmowała stanowisko Kierownika Sali Sprzedaży – Staż z wynagrodzeniem w wysokości 3.500 zł brutto. Kolejno z dniem 1 kwietnia 2016 r. objęła stanowisko Kierownika Sali Sprzedaży z wynagrodzeniem w wysokości 4.000 zł brutto.

W okresie od 1 kwietnia 2016r. do 30 kwietnia 2018r. powódka zajmowała stanowisko kierownika sali sprzedaży.

Z dniem 1 października 2015 r. miesięczna płaca zasadnicza powódki została ustalona na kwotę 3 500 zł brutto.

Z dniem 1 kwietnia 2016r. miesięczna płaca zasadnicza powódki została ustalona na kwotę 4.000 zł brutto.

***Dowód:***

- świadectwo pracy powódki z dnia 9 stycznia 2015r. – akta osobowe powódki;

- świadectwo pracy powódki z dnia 4 maja 2018 r. - akta osobowe powódki;

- umowa o pracę z dnia 10 stycznia 2013 r.. - akta osobowe powódki;

- umowa o pracę z dnia 10 stycznia 2014r.- akta osobowe powódki;

- umowa o pracę z dnia 10 stycznia 2015 r.- akta osobowe powódki;

- porozumienie zmieniające z dnia 3 lutego 2015 r. - akta osobowe powódki;

- porozumienie zmieniające z dnia 26 lutego 2015 r.- akta osobowe powódki;

- porozumienie zmieniające z dnia 6 maja 2015 r.- akta osobowe powódki;

- porozumienie zmieniające z dnia 29 lipca 2015 r. - akta osobowe powódki;

- porozumienie zmieniające z dnia 1 października 2015 r. - akta osobowe powódki;

- porozumienie zmieniające z dnia 2 stycznia 2016 r. - akta osobowe powódki;

- porozumienie zmieniające z dnia 1 kwietnia 2016 r. - akta osobowe powódki.

Powódkę obowiązywała 8-godzinna dobowa i przeciętnie 40-godzinna tygodniowa norma czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przeciętnym okresie rozliczeniowym. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy normy średniotygodniowe ulegały proporcjonalnemu obniżeniu. Dopuszczalne było przedłużenie dobowego czasu pracy do 12 godzin przy zastosowaniu przeciętnie 40 godzinnego tygodnia pracy w przeciętnym okresie rozliczeniowym (§ 1 informacji).

Wynagrodzenie za pracę płatne było raz w miesiącu z dołu, ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego, a jeżeli ten dzień był dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane było w dniu poprzednim (§ 2 informacji).

***Dowód:***

- informacja dla pracownika z dnia 10 stycznia 2015 r. - w aktach osobowych powódki.

Do obowiązków powódki na ostatnio zajmowanym stanowisku Kierownika Sali Sprzedaży należało:

2.1 Kierownik Sali Sprzedaży zobowiązany jest do przestrzegania i stosowania zapisów B. B..

2.2. Zadania w sferze sprzedaży: odpowiedzialność za otwarcie i zamknięcie Salonu; analiza wyników sprzedażowych i uzupełnienie tablicy wyników; prowadzenie briefingów (udostępnienie wyników sprzedaży dziennej i miesięcznej Pracownikom Salonu, wyznaczenie Pracownikom celów sprzedaży i zadań na dzień bieżący); kontrola gotowości do pracy Pracowników (obecność Pracowników, zgodność z grafikiem, strój służbowy, identyfikator), kontrola przygotowania Sali Sprzedaży (Topy, nowości, promocje, stoły promocyjne, materiały promocyjne -zgodność V. M. i Instrukcją Handlową, porządek, ułożenie zgodnie z merchandisingiem -regały regularne); kontrola sprawnego działania urządzeń na sali sprzedaży; bieżąca kontrola godzinowych i dziennych planów sprzedaży i podejmowanie odpowiednich działań zmierzających do osiągania zakładanych rezultatów.
2.3 Zadania w sferze koordynowania pracy wszystkich działów na Sali sprzedaży (zadania dotyczące tej sfery realizowane są bezpośrednio na Sali sprzedaży, a polecenia wydawane w trakcie pełnienia tych zadań są nadrzędnymi i mają pierwszeństwo przed poleceniami wydanymi przez inne osoby funkcyjne): kontrola rutyn dnia oraz harmonogramów prac wszystkich działów, kontrola egzekwowania przez Pracowników procesów (...), dynamiczne reagowanie na szybsze zakończenie prac przewidzianych w rutynach i harmonogramach, realokacja Pracowników w przypadku braku możliwości wykonania rutyn i harmonogramów, kontrolowanie Pracowników na sali sprzedaży w zakresie przestrzegania Standardów Obsługi Klienta, aktywne wpływanie na realizację planów sprzedażowych, zarządzanie Kasjerami mobilnymi (liczba aktywnych tabletów w zależności od natężenia liczby klientów), zarządzanie przerwami Pracowników, bieżące reagowanie na sytuacje w zależności od zmieniającej się sytuacji personalnej,

natychmiastowa reakcja na kryzysowe i nagłe sytuacje pojawiające się na sali sprzedaży, dbałość o porządek na sali sprzedaży, koordynacja pracy kasjerów- bieżące korekty ze względu na kolejki i natężenie liczby klientów,
kontrola Kasjerów w przestrzeganiu Standardów Obsługi Klienta, wykonywanie anulacji, zwrotów, zmian cen, rozmienienia pieniędzy, wydania nadwyżek ponad limit do sejfu, rozliczanie Kasjerów, kontrole kasjerskie, zgłaszanie błędnych rabatów/bonifikat informowanie odpowiednich Działów, szkolenia Kasjerów, kierowanie kolejkami
i proponowanie przejścia do mniej obleganych stanowisk kasowych.
2.4 Zadania w sferze towarowo-ekspozycyjnej: kontrola poprawności procesów przyjęcia i zwrotu towaru, ekspozycja towarów przy zwróceniu uwagi na prawidłowe zabezpieczenie poprawne indeksy, ceny, właściwe ułożenie, stan techniczny i dostępność dla Klienta wg V. M. i Instrukcji Handlowej, obserwacja nowości rynkowych i kontrola cen u konkurencji; przekazywanie informacji przełożonym, nadzór i przeprowadzanie inwentaryzacji zgodnie z obowiązującymi procedurami,

2.5 Zadania w sferze zarządzania podległym personelem: planowanie i organizowanie pracy zespołu, wsparcie Menadżera Salonu w zakresie: rekrutacji: selekcja CV, umówienie kandydatów, przeprowadzenie rozmowy rekrutacyjnej, poinformowanie kandydatów o wynikach rekrutacji, adaptacji: wyznaczenie mentora (Karta Mentorska, e-learning) i kontrola wdrażania Pracownika, szkoleń: instruktaż na Sali Sprzedaży i szkolenia e-learningowe, rozwoju: staż kierowniczy, oceny pracowniczej: przeprowadzenie oceny pracowniczej,

2.6 W sferze raportowania: Bieżące raportowanie i analiza wyników sprzedażowych
3 Obowiązki ogólne:

3.1 Zastępowanie Menadżera Salonu podczas jego nieobecności.
3.1 Nadzór i egzekwowanie obowiązujących procedur operacyjnych.
3.2 Obsługa Klientów zgodnie z obowiązującymi standardami.
3.3 Przestrzeganie przepisów bhp, p.poż., dyscypliny pracy.
3.4 Dochowanie tajemnicy służbowej, w szczególności co do:
wysokości obrotów oraz ustalonych marż, wysokości wynagrodzenia, procedur obiegu finansowego, towarowego i dokumentów.
3.5 Stałe podnoszenie kwalifikacji zawodowych drodze samokształcenia uczestnictwo w szkoleniach organizowanych przez Spółkę.

3.6 Dbanie o należyty stan powierzonych środków służących do wykonywanie pracy, jak również o ład, porządek i estetykę w miejscu pracy.

3.7 Wykonywanie innych poleceń Menadżera Salonu.

***Dowód:***

**-** zakres obowiązków kierownika Sali sprzedaży z dnia 1 października 2015 r. - w aktach osobowych powódki.

Zakres obowiązków powódki musiał być realizowany z uwzględnieniem przestrzegania licznych procedur, m.in. tzw. (...).

***Dowód:***

- uzupełniające zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 12 marca 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 425-427 akt);

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

U strony pozwanej obowiązuje regulamin pracy, który ustala organizację i porządek pracy w spółce oraz związane z tym obowiązki spółki i pracowników.

Zgodnie z § 24 ust. 3 ww. regulaminu na podstawie art. 135 k.p. dla pracowników salonów – z wyłączeniem stanowisk: (...)/ (...)staż oraz Koordynator ds. E./Koordynator ds. E.-staż, Trener Wewnętrzny i Trener Branżowy – wprowadza się równoważny system czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego czasu pracy do 12 godzin. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. Czas pracy nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym liczonym począwszy od dnia 1 lutego danego roku kalendarzowego. Szczegółowy rozkład czasu pracy, o którym mowa w art. $140^1$ k.p. dla poszczególnych pracowników wyznaczany jest w miesięcznym harmonogramie czasu pracy ustalanym przez bezpośredniego przełożonego i podawanym do wiadomości pracowników, z co najmniej siedmiodniowym wyprzedzeniem. W okolicznościach uzasadnionych potrzebami organizacyjnymi, kierownik salonu ma prawo dokonywania zmian grafików w trakcie okresu rozliczeniowego.

Pracownikom, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi, co najmniej 6 godzin przysługuje prawo do 15 minut płatnej przerwy w pracy wliczanej do czasu pracy. O terminie wykorzystania przerwy decyduje bezpośredni przełożony (§ 24 ust. 5). Wedle § 24 ust. 8 regulaminu, do celów rozliczania czasu pracy pracownika, przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczął pracę zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy.

Praca w godzinach nadliczbowych może nastąpić w szczególnych przypadkach na podstawie przepisów Kodeksu pracy (dział VI, art. 151 k.p.). Praca w godzinach nadliczbowych może nastąpić na wyraźne polecenie pracodawcy wydane na piśmie lub w formie elektronicznej (§ 24 ust. 11). Liczba godzin nadliczbowych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 376 godzin w roku kalendarzowym. W takim przypadku czas pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin tygodniowo w obowiązującym okresie rozliczeniowym (§ 24 ust. 12). 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 ust.13 (§ 24 ust. 14). Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. $151^1$§ 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy (§ 24 ust. 15). W § 24 ust. 16 regulaminu pracy ustalono porę nocną od godziny 23:00 do godziny 7:00 dnia następnego. Niedziele i święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi. Za pracę w niedziele i święta uważa się pracę wykonaną pomiędzy godziną 6:00 w tym dniu, a godziną 6:00 następnego dnia (§ 24 ust. 18).

W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednak nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy (§ 24 ust. 19).

Pracownikowi, który wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym (§ 24 ust. 20).

Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach dozwolonej pracy w tych dniach pracodawca był obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy: 1) w zamian za pracę w niedzielę - w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli; 2) w zamian za pracę w święto - w ciągu okresu rozliczeniowego (§ 24 ust. 21).

Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w ust. 19 pkt 1 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie - dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100% wynagrodzenia, za każdą godzinę pracy w niedzielę (§ 24 ust. 22).

Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w ust. 19 pkt 2 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100%, za każdą godzinę pracy w święto (§ 24 ust. 23).

***Dowód:***

- regulamin pracy (...) S.A. – tekst jednolity na dzień 25 listopada 2014 r. (k. 131-150v. akt);

- aneks do regulaminu pracy (k. 151-163v. akt);

- aneks do regulaminu pracy (k. 164-164v. akt);

- regulamin pracy (...) S.A. – tekst jednolity na dzień 1 września 2016 r. (k. 114-130 akt);

- regulamin pracy (...) S.A. – tekst jednolity na dzień 27 marca 2017 r. (k. 98-113v. akt).

Zgodnie z treścią zapisów podręcznika bezpieczeństwa salon (...) S.A. powinien być otwierany i zamykany dwuosobowo. W przypadku natomiast niestawienia się jednej z wyznaczonych do otwarcia salonu lub brak obecności drugiej osoby do zamknięcia, osoba obecna musi powiadomić o tej sytuacji SM (Store Manager – osoba zarządzająca danym salonem w imieniu spółki (...)).

Sytuacja jednoosobowego otwarcia lub zamknięcia salonu powinna zostać odnotowana w ewidencji. Jednoosobowe zamknięcie musi zostać zgłoszone do DM (D. Manager – dyrektor regionalny rozumiany również jako Kierownik Rejonu Sprzedaży) lub (...).

SM w wyjątkowych sytuacjach może podjąć decyzję o otwarciach jednoosobowych. Przy otwarciach jednoosobowych zarówno SM, jak i osoby które będą tego dokonywać muszą podpisać oświadczenie o przyjęciu odpowiedzialności i rozumieniu zagrożenia. SM ma obowiązek weryfikować za pomocą C. (system kamer, telewizja przemysłowa) poprawność pracy osoby dokonującej jednoosobowego otwarcia. Osoby otwierające/zamykające powinny potwierdzić ten fakt podpisem w ewidencji otwarć i zamknięć.

***Dowód:***

- procedura nr (...)/13-/5.6 - podręcznik bezpieczeństwa z dnia 2 lipca 2012 r. (zmodyfikowany w maju 2017 r.) (k. 269-349v. akt);

- częściowo uzupełniające zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495 akt).

Powódka pracowała w jednym z salonów (...) S.A. umiejscowionym w B..

Salon (...) był dwupiętrowy, otwarty dla klientów w godzinach od 9:00-21:00, a w niedzielę otwarty był od godz. 10:00. U pozwanej panował system trzyzmianowy. Zmiany występowały od 7:00 do 15:00, jak i od 13:00 do 21:00, a także międzyzmiana, która miała miejsce od np. godziny 10:00 lub 11:00.

Na zmianie standardowo powinny być dwie osoby, jednak czasami zdarzało się, że było ich więcej, a mianowicie trzy lub cztery.

***Dowód:***

- zeznania świadka B. G. (1) na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka B. G. (2) na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- uzupełniające zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 12 marca 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 425-427 akt);

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

Ilość osób przebywających na terenie sklepu podczas danej zmiany ustalał ostatecznie Ł. M.. Określał on daną liczbę osób na podstawie zapotrzebowania (zakresu koniecznych do wykonania danego dnia zadań).

***Dowód:***

- uzupełniające zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 12 marca 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 425-427 akt);

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

W przypadku gdy klienci sklepu nadal przebywali w nim po 21:00, to salon nie był zamykany o czasie, gdyż pracownikom sugerowano aby nie wypraszać klientów ze sklepu.

Po zamknięciu salonu dla klientów należało jeszcze rozliczyć kasjerów, uporządkować sklep na następcy dzień.

***Dowód:***

- zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt).

Przełożonym powódki był dyrektor salonu (...). Powódce podlegało natomiast ok. 5-6 pracowników.

***Dowód:***

- zeznania świadka B. G. (1) na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt).

W okresie, kiedy powódka była Kierownikiem Sali Sprzedaży w salonie (...) S.A. w B. było zatrudnionych ok. 9 osób.

***Dowód:***

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

Powódce jako Kierownikowi Sali Sprzedaży podlegali Szefowie Sekcji i Doradcy Klienta.

***Dowód:***

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

Powódka wydawała pracownikom polecenia. Nie miała uprawnień do udzielania pracownikom urlopów.

***Dowód:***

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

Przełożony powódki, tj. Ł. M. przebywał w salonie w podobnych godzinach, w których przebywała (wykonując zawodowe obowiązki) powódka.

***Dowód:***

- zeznania świadka B. G. (1) na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka B. G. (2) na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt).

Powódka miała zakres obowiązków podobny do zakresu obowiązków jej przełożonego Ł. M.. Faktyczny zakres obowiązków powódki i Ł. M. w przeważającej części się pokrywał. Jeśli powódka i Ł. M. przebywali jednocześnie w salonie, to podjęcie decyzji należało w pierwszej kolejności do Ł. M..

***Dowód:***

- uzupełniające zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 12 marca 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 425-427 akt).

Ł. M. wybierał osobę, która układała grafik pracy.

***Dowód:***

- uzupełniające zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 12 marca 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 425-427 akt).

Grafik pracy układała zazwyczaj J. U..

***Dowód:***

- zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- uzupełniające zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 12 marca 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 425-427 akt).

Grafik pracy był zaplanowany na okres jednego miesiąca. Zdarzały się zmiany w ww. grafiku, które wprowadzała powódka.

Układając grafik na dany miesiąc powódka wiedziała, że nie może przekroczyć danej ilości godzin. W pierwszej kolejności powódka układała grafik kierowników dyżurnych (w tym swój) i szefów sekcji, następnie pozostałych pracowników (np. doradców klienta). J. U. uwzględniała również prośby co do zmian pracowników.

Wstępnie sporządzony grafik trafiał do akceptacji przez Ł. M., a po zaakceptowaniu przez niego był drukowany i wywieszany do ogólnej informacji pracowników, a nadto przekazywany indywidualnie pracownikom w wersji papierowej.

Grafik ten był również przenoszony przez powódkę do systemu (...). Godziny pracy każdego pracownika były wprowadzane osobno, a następnie powódka klikała na funkcję „sprawdź", która pozwalała ustalić, czy godziny danego pracownika są zgodne z przepisami. W sytuacji gdy pojawiał się niezgodność, powódka zmieniała godziny pracy danego pracownika w systemie, jednak nie przenosiła zmian na wydrukowaną wersję grafiku.

Harmonogram grafiku był drukowany na początku miesiąca i na jego podstawie były drukowane listy obecności.

***Dowód:***

- uzupełniające zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 12 marca 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 425-427 akt).

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

Pracownicy salonu (...) S.A. wykonujący pracę w salonie w B. odnotowywali swoją obecność w pracy poprzez podpisywanie się na liście obecności. Lista nie uwzględniała faktycznych godzin pracy danego pracownika, w tym ewentualnych godzin nadliczbowych.

Pracownicy nie modyfikowali wpisanych na liście godzin pracy, a jedynie podpisywali się pod już sporządzonym dokumentem. Przełożony również nie odnotowywał faktycznych godzin pracy pracowników.

***Dowód:***

- zeznania świadka B. G. (1) na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- uzupełniające zeznania świadka B. G. (1) na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 494v.-495 akt);

- zeznania świadka B. G. (2) na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt).

U pozwanej funkcjonuje system (...), który weryfikuje m.in. czy godziny pracy danych pracowników w nim wskazane są zgodne z prawem pracy.

W systemie (...) powinny być wpisane faktyczne godziny pracy.

Na podstawie godzin wskazanych w systemie (...) pracownikom jest wypłacane wynagrodzenie za pracę. Listy obecności wydrukowane z systemu (...) wymagają akceptacji Store Managera.

***Dowód:***

- zeznania świadka E. P. na rozprawie w dniu 12 marca 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 427-427v. akt).

Godziny pracy poszczególnych pracowników wpisywane w grafik pracy, a ujawnione w systemie (...) nie odpowiadały rzeczywistym godzinom pracy.

***Dowód:***

- zeznania świadka B. G. (2) na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka T. S. na rozprawie w dniu 16 czerwca 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 471-472 akt);

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

Wpisów w systemie (...) dokonywała osoba zajmująca się administracją. Gdy w salonie nie było zatrudnionej ww. osoby, to wpisów w systemie dokonywał kierownik sali sprzedaży.

Powódka jako kierownik sali sprzedaży także dokonywała wpisów w systemie.

***Dowód:***

- zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt).

Liczba przepracowanych godzin nadliczbowych nie była ujawniana na liście obecności (w systemie (...)) z uwagi na odgórne polecenie Działu Personalnego (...)S.A.

***Dowód:***

- zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt).

Praca w godzinach nadliczbowych powinna być zgłoszona do bezpośredniego przełożonego. Przełożony może wyrazić zgodę za pomocą dowolnego środka komunikacji (rozmowa telefoniczna, wiadomość sms).

W pozwanej spółce występuje 3-miesięczny okres rozliczeniowy nadgodzin.

***Dowód:***

- zeznania świadka E. P. na rozprawie w dniu 12 marca 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 427-427v. akt).

Za dysponowanie budżetem w pozwanej spółce odpowiada Store Manager i D. Manager.

***Dowód:***

- zeznania świadka E. P. na rozprawie w dniu 12 marca 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 427-427v. akt).

Powódka oraz pozostali pracownicy salonu na B. wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych ze względu na m.in. obowiązek realizacji założeń centrali, która przekazywała im do wykonania szereg dodatkowych obowiązków poza obowiązkami, które wynikały z ich podstawowego zakresu zadań zaplanowanych na dany dzień.

Liczba nałożonych zadań była niemożliwa do wykonania w normalnym czasie pracy. Ich nadmiar i częstotliwość dezorganizowały wykonywanie codziennych, podstawowych obowiązków.

Strona pozwana nie zatrudniała wystarczającej ilości pracowników do obsługi salonu, która pozwalałaby na rozdzielenie obowiązków w taki sposób aby każdy z pracowników wykonał swoje obowiązki w przyjętym wymiarze czasu pracy.

***Dowód:***

- zeznania świadka B. G. (1) na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka B. G. (2) na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka T. S. na rozprawie w dniu 16 czerwca 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 471-472 akt);

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

Często zdarzało się, że powódka rozpoczynała pracę już około godziny 5:00, mimo że oficjalnie powinna ją zacząć o godzinie 7:00.

J. U. pozostawała również często po godzinie zamknięcia sklepu, tj. po 21:00, wykonując przy tym swoje obowiązki, tj. m.in. układała towar zgodnie z instrukcjami na półkach i w magazynie, przypisywała zadania podległym pracownikom, wypełniała dokumentację, zajmowała się zwrotami, przeprowadzała inwentaryzację.

Miały miejsce sytuacje, gdy powódka zarówno otwierała, jak i zamykała salon tego samego dnia.

***Dowód:***

- ewidencja otwarcia/zamknięcia salonu (k. 22-52 akt);

- sporządzona przez powódkę tabela z zakresem godzin pracy w poszczególnych dniach w okresie od dnia 7 czerwca 2015 r. do dnia 15 czerwca 2017 r. (k. 12-21 akt);

- zeznania świadka B. G. (2) na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

Powódka przychodziła często wcześnie rano do pracy z uwagi na fakt, iż do momentu otwarcia sklepu dla klienta należało m.in. przeliczyć sejf, wykonać raport kasowy z dnia poprzedniego, przyjąć dostawę, ewentualnie wydać klientowi zwroty, policzyć bilety na imprezy masowe, zrobić obchód, wprowadzić do sklepu osoby sprzątające.

Ww. obowiązki należały do kierownika dyżurnego (m.in. do powódki) i jedynie on je wykonywał jednoosobowo przed otwarciem sklepu.

***Dowód:***

- uzupełniające zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495 akt);

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

Dostawy towaru były odbierane od poniedziałku do piątku w godzinach od 7:00/8:00. Odbiorem dostaw towaru zajmowała się osoba, która otwierała sklep.

***Dowód:***

- zeznania świadka B. G. (2) na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt).

Zdarzały się sytuacje, gdy dostawca z towarem przyjeżdżał do pozwanej przed godziną 7:00.

***Dowód:***

- zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt).

Zwroty wolumenów, płyt itd., którymi zajmowała się również powódka, obejmowały czasami ok. 10.000 sztuk określonych przedmiotów w ciągu tygodnia.

***Dowód:***

- zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt).

Powódka wykonywała także inwentaryzacje (roczne, cząstkowe), które ze względu na obecność klientów w salonie były realizowane najczęściej poza standardowymi godzinami pracy, tj. po zamknięciu salonu dla owych klientów.

***Dowód:***

- zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

W salonie (...) S.A. w B. było ok. 40 inwentaryzacji cząstkowych w miesiącu.

***Dowód:***

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

Pracownicy otrzymywali z różnych działów (...) S.A. polecenia przez tzw. aplikację Komunikator, która była elementem systemu Intranet (wewnętrznej sieci komunikacyjnej).

Polecenie na ww. Komunikator były wysyłane nawet kilka/kilkanaście razy dziennie, a zadania musiały być zrealizowane bez zwłoki. Wykonanie owych poleceń wymagało częstokroć zrobienia zdjęć dokumentujących wywiązanie się z nałożonego obowiązku.

***Dowód:***

- zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka B. G. (1) na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka B. G. (2) na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt).

Czasami zdarzało się, że pracownicy otrzymywali na komunikatorze sprzeczne informacje, które powodowały, że wykonana przez nich wcześniej praca była daremna.

***Dowód:***

- zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt).

Jednym z obowiązków pracowników pozwanej (które były również wykonywane w godzinach nadliczbowych), w tym powódki, była realizacja zmiany instrukcji handlowej, która była przesyłana do salonu co dwa tygodnie.

Zmiana ww. instrukcji polegała m.in. na innym ułożeniu produktów sprzedawanych w sklepie, aktualizacji cen.

Pracownicy sklepu mieli obowiązek udokumentowania wykonania ww. czynności poprzez przesłanie zdjęć przez specjalną aplikację.

***Dowód:***

- zeznania świadka B. G. (1) na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka B. G. (2) na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e–protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

Na realizację instrukcji pracownicy mieli czas ok. jednego tygodnia. Zmiana ww. terminu nie była negocjowalna.

***Dowód:***

- zeznania świadka B. G. (2) na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e–protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt).

Zmiana instrukcji handlowej mogła być przeprowadzona po zamknięciu sklepu (we wtorek) lub z samego rana (w środę) przed jego otwarciem.

Zmiana nie mogła nastąpić w godzinach otwarcia sklepu dla klientów wobec tego była wykonywana najczęściej w godzinach nocnych.

***Dowód:***

- zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

W przypadku nieterminowego wykonania instrukcji zdarzały się upomnienia pracowników przez Dyrektorów Regionalnych.

***Dowód:***

- zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt).

Decyzje w zakresie rozdzielenia między pracowników zadań dotyczących zmiany instrukcji handlowej podejmowała powódka, W. G. i/lub dyrektor salonu Ł. M..

***Dowód:***

- zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt).

Sklep (...) S.A. był podzielony na trzy sekcje: książki (i wszystko co związane z książkami), art.-pap. (artykuły papiernicze, materiały lifestylowe), muzyka i filmy.

Pracownicy byli podzieleni w celu zmiany instrukcji handlowej w ww. sekcjach.

***Dowód:***

- zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt).

Obowiązkiem pracowników salonu było także kontaktowanie się za pomocą chatu z pracownikami innych salonów, co do dostępności danego produktu o który zapytanie złożył klient. Pracownicy na odpowiedź na zapytanie mieli ok. jedną godzinę.

***Dowód:***

- zeznania świadka B. G. (2) na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt).

Zdarzały się sytuacje gdy powódka, jak i inni pracownicy wykonywali swoje obowiązki w nocy (szczególnie w przypadku zmiany instrukcji, która następowała co dwa tygodnie w środę, a także w przypadku dokonywania zwrotów i prac porządkowych).

Praca w nocy nie była odnotowywana na liście, ale pracownicy zgłaszali ww. fakt ochronie.

***Dowód:***

- ewidencja otwarcia/zamknięcia salonu (k. 22-52 akt);

- zeznania świadka B. G. (2) na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

Powódka co najmniej dwa razy w miesiącu pracowała w godzinach nocnych, a miało to miejsce w przypadku zmiany instrukcji handlowej.

***Dowód:***

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

Osobami zazwyczaj pracującymi w nocy w sklepie byli głównie: powódka, Ł. M., W. G. i B. G. (2).

W trakcie pracy w nocy pracownicy robili jedynie krótką przerwę na zjedzenie posiłku, który spożywali w pomieszczeniu socjalnym.

***Dowód:***

- zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- uzupełniające zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 12 marca 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 425-427 akt);

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

Ł. M. zgłaszał M. N. wykonywanie przez pracowników salonu pracy w godzinach nocnych.

***Dowód*** :

- zeznania świadka M. N. na rozprawie w dniu 12 marca 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 427 akt).

Pracownicy (w tym powódka) zgłaszali ustnie wykonywanie obowiązków w godzinach nadliczbowych swojemu bezpośredniemu przełożonemu, tj. Ł. M. i Dyrektorom Regionalnym (J. C., M. N.).

***Dowód:***

- zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt).

Dyrektorzy Regionalni wskazywali, że pozwana nie ma w budżecie zaplanowanych środków na wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

***Dowód:***

- zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt).

- zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt).

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe było wypłacane, jeżeli były przewidziane odgórnie i była na nie zgoda.

***Dowód:***

- zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt).

Powódka zgłaszała ustnie dyrektorowi salonu Ł. M. konieczność wykonywania przez nią pracy w godzinach nadliczbowych.

***Dowód:***

- zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

Powódka w trakcie zatrudnienia nie zgłaszała pracodawcy roszczenia o wypłatę jej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, którego dochodzi niniejszym pozwem.

***Dowód:***

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

Powódka uzyskała wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za listopad 2015 r. do stycznia 2016 r. w kwocie 2.075,47 zł, a nadto w dniu 9 czerwca 2017 r. w kwocie 251,75 zł.

Ww. godziny nadliczbowe, za które powódka otrzymała wynagrodzenie, nie zostały ujęte w żądaniu pozwu.

***Dowód:***

- listy płac stanowiące załącznik nr 4 do odpowiedzi na pozew;

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

Przełożeni T. S. (który był jednocześnie przełożonym Ł. M.) sugerowali mu, żeby nie wymagał od dyrektorów salonu wpisywania do systemu (...) godzin nadliczbowych.

***Dowód:***

- zeznania świadka T. S. na rozprawie w dniu 16 czerwca 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 471-472 akt).

Dyrektor Regionalny J. C. miała wiedzę o braku odniesienia faktycznych godzin pracy pracowników do zakresu godzin wskazanego w systemie (...).

***Dowód:***

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

Pracownicy wskazywali Dyrektorom Regionalnym/centrali na konieczność zatrudnienia kolejnych osób do pracy. Centrala pozwanej czasami zgadzała się na powyższe i zatrudniała nowe osoby z agencji tymczasowych, jednak po czasie rezygnowały one z pracy w salonie.

***Dowód:***

- zeznania świadka B. G. (1) na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- uzupełniające zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 12 marca 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 425-427 akt).

Dokumentem, który mógłby częściowo potwierdzić wykonywanie przez powódkę obowiązków w godzinach nadliczbowych była ewidencja otwierania i zamykania salonu.

***Dowód:***

- ewidencja otwarcia/zamknięcia salonu (k. 22-52 akt);

- zeznania świadka B. G. (2) na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

Ewidencja otwarcia/zamknięcia salonu obrazowała, kto pierwszy wszedł do salonu i kto ostatni z niego wyszedł.

***Dowód:***

- zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt).

Osoba podpisująca się jako otwierająca salon zaczynała pracę nie później niż o godzinie ok. 7:00, natomiast osoba podpisująca się jako zamykająca salon kończyła pracę nie wcześniej niż o godzinie 21:30.

***Dowód:***

- zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt);

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

Ewidencja otwarć i zamknięć salonu była sprawdzana przez tzw. L. D., która weryfikowała, czy osoba faktycznie otwierająca i zamykająca salon była osobą podpisującą się na liście.

Nadto osoba podpisująca się danego dnia w ewidencji miała obowiązek (w celu weryfikacji) okazać swój wizerunek w kamerach znajdujących się w salonie.

***Dowód:***

- zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 9 października 2020 r. – e – protokół (k. 241 akt).

Klucze do salonu posiadali jedynie niektórzy (upoważnieni) pracownicy.

***Dowód:***

- uzupełniające zeznania świadka B. G. (1) na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 494v.-495 akt);

- uzupełniające zeznania świadka W. G. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495 akt).

Powódka posiadała klucze do salonu (...) S.A. w B..

***Dowód:***

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

Powódka uczestniczyła w Projekcie (...). Do jej zakresu obowiązków związanych z ww. projektem należało udawanie się do różnych salonów (...) S.A., aby opisać meble
w nich się znajdujące i zawartość owych mebli. Tworzyła ona wirtualny plan danego salonu.

J. U. w czasie, gdy była liderem Projektu (...) sama ustalała swoje godziny pracy. Była wtedy rozliczana z wykonanych zadań, nie zaś z liczby przepracowanych godzin. W tamtym okresie nie była ujmowana w grafiku pracy.

***Dowód:***

- przesłuchanie powódki J. U. na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 495-497 akt).

Powódka była postrzegana jako dobry, sumienny pracownik.

***Dowód:***

- zeznania świadka M. N. na rozprawie w dniu 12 marca 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 427 akt);

- uzupełniające zeznania świadka Ł. M. na rozprawie w dniu 12 marca 2021 r. e – protokół, protokół skrócony rozprawy (k. 425-427 akt).

Pismem z dnia 1 stycznia 2018 r. powódka wypowiedziała umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

***Dowód:***

- wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2018 r. – akta osobowe powódki.

Pismem z dnia 6 marca 2018 r. J. U. wniosła o wypłatę jej wynagrodzenia z tytułu nadgodzin w wysokości 49.979,36 zł za okres od dnia 7 czerwca 2015 r. do dnia 15 czerwca 2017 r. z tytułu zatrudnienia w godzinach nadliczbowych.

Kolejno pismem z dnia 11 lipca 2018 r. powódka wezwała pozwaną do zapłaty kwoty 49.979,36 zł wraz z odsetkami liczonymi w wysokości ustawowej w terminie do dnia 16 lipca 2018 r. W ww. piśmie wskazano, iż żądana kwota powstała w okresie zatrudnienia powódki w firmie (...) S.A. od dnia 7 czerwca 2015 r. do dnia 15 czerwca 2017 r. z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych.

W odpowiedzi na wezwanie do zapłaty pozwana poinformowała, iż po wnikliwej analizie czasu pracy powódki wynika, że z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych przysługuje jej wynagrodzenie brutto w wysokości 2.893,12 zł z wyłączeniem wynagrodzenia za 9 godzin nadliczbowych w czerwcu 2015 r. z uwagi na przedawnienie roszczenia z dniem 10 lipca 2018 r. Dodano, że pozostała część kwoty, tj. 47.086,24 zł nie jest uzasadniona z uwagi na brak podstawy do wypłaty w ewidencji czasu pracy.

***Dowód:***

- wezwanie do zapłaty z dnia 6 marca 2018 r. wraz z potwierdzeniem nadania (k. 9-10 akt);

- wezwanie do zapłaty z dnia 11 lipca 2018 r. wraz z potwierdzeniem nadania (k. 7-8 akt);

- odpowiedź na wezwanie do zapłaty (k. 6 akt).

Hipotetyczne należne, a niewypłacone wynagrodzenie powódki za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 grudnia 2015 r. do dnia 15 czerwca 2017 r., liczone z uwzględnieniem liczby godzin według twierdzeń powódki, wyniosło 52.903,77 zł brutto (36.863,09 zł netto). Bez uwzględnienia wypłaconej powódce przez pozwaną kwoty w wysokości 2.559,23 zł wynagrodzenie wyniosłoby 55.463,00 zł.

Hipotetyczne należne, a niewypłacone wynagrodzenie powódki za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 września 2016 r. do dnia 15 czerwca 2017 r., liczone z uwzględnieniem liczby godzin według twierdzeń powódki, wyniosło 32.742,13 zł brutto (22.814,38 zł netto).

***Dowód:***

- opinia biegłego sądowego z zakresu rachunkowości i finansów z dnia 17 listopada 2021 r. (k. 505-512v. akt);

- uzupełniająca opinia biegłego sądowego z dnia 11 marca 2022 r. (k. 538-540 akt).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z ostatnich trzech miesięcy liczone jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.010,67 zł.

***Dowód:***

- zaświadczenie z dnia 19 grudnia 2019 r. (k. 96 akt).

***Sąd Rejonowy zważył, co następuje:***

Roszczenie powódki wywiedzione w treści pozwu, a doprecyzowane w dalszych pismach procesowych, zasługiwało na uwzględnienie co do zasady, jednak nie co do pełnej wysokości.

Powódka domagała się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 45.526,30 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dat i kwot szczegółowo wskazanych w piśmie z dnia 27 lutego 2020 r. Pozwana natomiast wnosiła o oddalenie powództwa w całości.

Ustalenia faktyczne w niniejszej sprawie Sąd poczynił na podstawie osobowych źródeł dowodowych, a mianowicie zeznań świadków Ł. M., W. G., B. G. (1), B. G. (2), E. P., T. S., M. N., a także przesłuchania powódki. Nadto ustalenia faktyczne zostały dokonane na podstawie przedłożonych do akt sprawy dokumentów (w tym dokumentacji z akt osobowych powódki), które co do zasady nie były przez strony kwestionowane.

Sąd wskazuje przy tym, że nie dał wiary przedłożonym przez stronę pozwaną kartom ewidencji czasu pracy powódki (k. 165-190 akt), a także listom obecności (stanowiącym załącznik nr 5, 6 i 7 do odpowiedzi na pozew) z których miałoby wynikać, że powódka pracowała zgodnie z obowiązującymi normami czasu pracy. Sąd miał na uwadze, że ww. dokumenty nie korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym, a mianowicie z zeznaniami świadków i przesłuchaniem powódki J. U..

Sąd dokonał oceny zeznań świadków, a także wyjaśnień powódki, w kontekście zebranego w trakcie postępowania materiału dowodowego. Świadkowie potwierdzili okoliczności, na które zostali zawnioskowani. W ocenie Sądu zeznania powódki, jak również zeznania wszystkich ww. świadków należało uznać co do zasady za wiarygodne. Były one bowiem jako spójne, logiczne, spontaniczne, a ponadto korespondowały ze sobą wzajemnie, jak również z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Z zeznań tych wynika niewątpliwie, że powódka w spornym okresie wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych.

Dowód z zeznań świadków B. G. (1), B. G. (2), W. G. i Ł. M. został powołany na okoliczność czasu pracy powódki, sposobu ewidencjonowania czasu pracy u pozwanego, a także organizacji pracy u pozwanego.
Ww. świadkowie wskazywali, że powódka często wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w nocy. Zeznawali, że liczba nałożonych zadań była niemożliwa do wykonania w normalnym czasie pracy, a ich nadmiar i częstotliwość dezorganizowały wykonywanie codziennych, podstawowych obowiązków. Świadkowie W. G. i Ł. M. często również pracowali z powódką tych samych lub podobnych godzinach, a więc byli naocznymi świadkami powyższego. Ł. M. twierdził nadto, że zakres obowiązków powódki musiał być realizowany z uwzględnieniem przestrzegania licznych procedur, m.in. tzw. (...). B. G. (2), W. G. i Ł. M. zeznawali, że godziny pracy poszczególnych pracowników wpisywane w grafik pracy, a ujawnione w systemie (...) nie odpowiadały rzeczywistym godzinom pracy. Ł. M. (dyrektor salonu i przełożony powódki) zeznał także, że J. U. zgłaszała mu ustnie konieczność wykonywania przez nią pracy w godzinach nadliczbowych.

Odnosząc się do dowodu z zeznań świadka T. S. (przełożonego Ł. M. i J. U.), powołanego na okoliczność zgłaszania nadgodzin podczas zatrudnienia w (...) S.A., przyczynach rozwiązania umowy o pracę, informacji przekazywanych Ł. M., to należy zwrócić uwagę, że również ten świadek zeznał, że godziny pracy poszczególnych pracowników wpisywane w grafik pracy, a ujawnione w systemie (...) nie odpowiadały rzeczywistym godzinom pracy, dodając przy tym, że jego przełożeni sugerowali mu, żeby nie wymagał od dyrektorów salonu wpisywania do systemu (...) godzin nadliczbowych.

Sąd dał także wiarę zeznaniom świadek E. P., jednakże tylko w zakresie, w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Sąd miał także na uwadze zeznania świadek M. N., piastującej

u pozwanej stanowisko Dyrektora Regionalnego, która podawała, że Ł. M. zgłaszał jej wykonywanie przez pracowników salonu pracy w godzinach nadliczbowych, a więc miała świadomość istnienia owego procederu.

Przechodząc do oceny dowodu z przesłuchania powódki J. U. wskazać należy, że Sąd ocenił jej zeznania jako rzeczowe, spójne i konsekwentne, a także korespondujące z zeznaniami świadków powołanych w sprawie. Mając jednak na uwadze okres za który powódka dochodzi wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych, a także ilość wskazanych przez nią godzin nadliczbowych, a przy tym brak jakiegokolwiek dokumentu, z którego wynikałaby w sposób obiektywny i wiarygodny dokładna liczba godzin pracy, Sąd jedynie w części uznał twierdzenia J. U. za miarodajne, kierując się ostatecznie w tym zakresie treścią przepisu art. 322 k.p.c., który stanowi, że jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, o zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ścisłe udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe, nader utrudnione lub oczywiście niecelowe, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Sąd dopuścił także w niniejszej sprawie dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu rozliczania wynagrodzeń na okoliczność wysokości należnego, a niewypłaconego powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 grudnia 2015 r. do dnia 15 czerwca 2017 r., a także w okresie od dnia 1 września 2016 r. do dnia 15 czerwca 2017 r. - z podziałem na poszczególne miesiące, w kwotach brutto i netto, z uwzględnieniem ilości godzin wynikających z twierdzeń powódki (w szczególności z załącznika do pisma powódki
z dnia 20 lipca 2021 r.), z uwzględnieniem materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Sąd ocenił ww. dowód z opinii biegłego uznając, że opinia została sporządzona w granicach rzeczowych zleconych w postanowieniu dowodowym, a nadto pozostaje poprawna konstrukcyjnie z punktu widzenia wymogów opisanych przez przepisy prawa formalnego. Nadto Sąd uznał, że opinia główna, jak i uzupełniająca były spójne, logiczne i uzasadnione. Opinia również stała się podstawą rozstrzygnięcia, jednakże Sąd miał na uwadze hipotezę, na której biegły oparł się na zlecenie Sądu, i ostatecznie nie zasądził wynagrodzenia za wszystkie godziny pracy wskazywane przez powódkę.

Sąd w pierwszej kolejności odniósł się do podniesionego przez pozwaną spółkę zarzutu przedawnienia dochodzonych pozwem roszczeń za okres od dnia 7 czerwca 2015 r. do dnia
31 sierpnia 2016 r., jak też roszczeń o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki ustawowych odsetek za opóźnienie w zapłacie wynagrodzeń i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych za ww. okres.

Wedle art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Wskazać trzeba, że zgodnie z § 24 ust. 3 regulaminu pracy pozwanej spółki, powódkę obowiązywał 3-miesięczny okres rozliczeniowy liczony począwszy od dnia 1 lutego danego roku kalendarzowego. Termin wypłaty wynagrodzenia za pracę przypadał natomiast na ostatni dzień danego miesiąca. Mając na uwadze powyższe, termin wypłaty spornych należności przypadał w odstępach kwartalnych, które liczone były od lutego. Niniejsze powództwo zostało wytoczone w dniu 6 września 2019 r., a więc trzyletni termin przedawnienia wypadał w dniu
6 września 2016 r. Wobec powyższego, roszczenie za okres od dnia 7 czerwca 2015 r. do dnia 31 lipca 2016 r. uległo przedawnieniu.

Sąd nie uwzględnił przy tym argumentacji powódki, która w piśmie z dnia 16 września 2020 r. wskazywała, że podniesienie przez pozwaną zarzutu przedawnienia jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Wskazać należy, że instytucja przedawnienia, związana ściśle z upływem czasu, ma na celu usunięcie niepewności w szeroko pojętych stosunkach pracy, przez zmuszenie stron tego stosunku do sprawnego dochodzenia swych roszczeń na drodze sądowej, we w miarę krótkich okresach od chwili ich powstania. Leży to w interesie zarówno pracowników, jak
i pracodawców, gdyż każde bezprawne działanie powinno się spotkać z szybką reakcją ze strony osoby uprawnionej (wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z 11.04.2019 r., VIII Pa 9/19, LEX nr 2686431). Pozwana wprawdzie naruszyła obowiązujące normy prawa pracy i nie wypłaciła należnego wynagrodzenia za pracę w pełnej wysokości, ale powódka

nie zwróciła się z wnioskiem o wypłatę przedmiotowych należności, a także nie zgłosiła roszczeń z tego tytułu przed upływem okresu ich przedawnienia, choć mogła to uczynić.

Kolejno przechodząc do merytorycznej oceny roszczenia powódki o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych podać należy, że podstawę prawną jej żądania stanowił art. $151^1$ § 1 i 2 k.p., zgodnie z którym za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 100 % wynagrodzenia - za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu prac; 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej. Dodatek w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości 50%. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania powyższego dodatku obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia (art. $151^1$ § 3 k.p.). W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. $151^2$ § 1 i 2 k.p.) - wówczas pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (art. $151^2$ § 3 k.p.).

Definicję legalną pracy w godzinach nadliczbowych zawiera natomiast art. 151 § 1 k.p., w myśl którego 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. Normy czasu pracy – określane w doktrynie „podstawowym systemem czasu pracy" – wymienia art. 129 § 1 k.p., na mocy którego czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Natomiast „przedłużony dobowy wymiar czasu pracy" może wynikać z zastosowania przez pracodawcę jednego z kilku przewidzianych w Rozdziale IV Działu VI Kodeksu pracy systemów czasu pracy.

Przesłanką dopuszczalności pracy nadliczbowej, obok prowadzenia akcji ratowniczej (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.), pozostają szczególne potrzeby pracodawcy (art. 151 § 1 pkt 2 k.p.). Przyjęło się uważać, że potrzeby te wyraża pracodawca poleceniem, choć można także wykonywać pracę nadliczbową za wiedzą i zgodą (choćby) milczącą pracodawcy, gdy pracownik działa w jego interesie.

Podkreślić należy, że zgodnie z przepisem art. 94 pkt 9a k.p. pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Jest to podstawowy obowiązek pracodawcy, a jego niewykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika – naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 281 pkt 6 k.p.). Dokumentacja ta w pewnym zakresie stanowi potwierdzenie wywiązywania się pracodawcy z ciążących na nim, a wynikających z konkretnego stosunku pracy obowiązków względem danego pracownika. Brak dokumentacji, wynikający z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu (wyrok SA w Białymstoku z 10 kwietnia 2003 roku, III APa 40/02, OSA 2003/12/43). Pracodawca ma w więc obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 5 maja 1999 roku,
I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535). Brak rzetelnej ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych (ponadwymiarowych) obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika. Konsekwencją braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelności jest powstanie po stronie pracownika możności udowodnienia wszelkimi sposobami tego, że pracował w godzinach nadliczbowych (ponadwymiarowych), w tym za pomocą dowodów z zeznań świadków,

czy też własnoręcznie prowadzonej dokumentacji (wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 10 czerwca 2014 r., VII Pa 73/14, LEX nr 2127739.).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że fakt wykonywania przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych został potwierdzony przez praktycznie wszystkich świadków zeznających w toku niniejszego postępowania.

Ze zgromadzonego w aktach niniejszej sprawy materiału dowodowego wynika, że często zdarzało się, że powódka rozpoczynała pracę już około godziny 5:00, mimo że oficjalnie powinna ją zacząć o godzinie 7:00. Świadkowie (B. G. (2), W. G., Ł. M.), a także sama powódka wskazywali, że J. U. pozostawała wielokrotnie w pracy po godzinie zamknięcia sklepu, tj. po 21:00, wykonując przy tym swoje obowiązki zawodowe. Powyższe wynika również z ewidencji otwarcia/zamknięcia salonu, która obrazuje, że podczas zatrudnienia u strony pozwanej powódka częstokroć zarówno otwierała, jak i zamykała salon tego samego dnia, co prowadzi do wniosku, że jako osoba danego dnia otwierająca salon zaczynała pracę nie później niż o godzinie ok. 7:00, natomiast podpisując się jako zamykająca salon kończyła pracę nie wcześniej niż o godzinie 21:30. Zdarzały się także sytuacje, gdy powódka, jak również inni pracownicy wykonywali swoje obowiązki w nocy (szczególnie w przypadku zmiany instrukcji handlowej, która następowała co dwa tygodnie w środę, a także w przypadku dokonywania zwrotów i prac porządkowych). Nie bez znaczenia pozostaje, że zgodnie z zeznaniami świadka W. G., a także procedurą - podręcznikiem bezpieczeństwa z dnia 2 lipca 2012 r. (zmodyfikowanym w maju 2017 r.) ewidencja otwarć i zamknięć salonu była sprawdzana przez tzw. L. D., która weryfikowała, czy osoba faktycznie otwierająca i zamykająca salon była osobą podpisującą się na liście. Nadto osoba podpisująca się danego dnia w ewidencji miała obowiązek (w celu weryfikacji) okazać swój wizerunek w kamerach (C.) znajdujących się w salonie. Powyższe prowadzi do wniosku o wiarygodności ww. ewidencji.

Sąd przy rozpatrywaniu zgłoszonego przez powódkę roszczenia wziął pod uwagę zakres faktycznie pełnionych przez nią obowiązków podczas zatrudnienia w salonie (...) S.A. w B., a także fakt, jak wynika z zeznań świadka Ł. M., a także twierdzeń samej powódki, że oficjalny zakres obowiązków powódki musiał być realizowany z uwzględnieniem przestrzegania licznych procedur, które zostały wprowadzone przez pozwaną, co dodatkowo powodowało zwiększenie liczby koniecznych do wykonania czynności.

Z dowodów zebranych w toku postepowania można wyprowadzić wnioski, że powódka oraz pozostali pracownicy salonu wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych ze względu liczbę nałożonych zadań, które były niemożliwe do wykonania w normalnym czasie pracy. Ich nadmiar i częstotliwość dezorganizowały wykonywanie codziennych, podstawowych obowiązków. Istotne jest (jak wynika z zeznań świadków B. G. (1), B. G. (2), W. G. i T. S., a także przesłuchania powódki), że strona pozwana nie zatrudniała wystarczającej ilości pracowników do obsługi salonu, która pozwalałaby na rozdzielenie obowiązków w taki sposób aby każdy z pracowników wykonał swoje obowiązki w przyjętym wymiarze czasu pracy.

Odnosząc się do obowiązków nałożonych na powódkę zauważyć należy, że stawiała się ona często wcześnie rano w pracy z uwagi na fakt, iż do momentu otwarcia sklepu dla klienta jako kierownik dyżurny danego dnia miała obowiązek m.in. przeliczyć sejf, wykonać raport kasowy z dnia poprzedniego, przyjąć dostawę (zdarzały się sytuacje, gdy dostawca przyjeżdżał do salonu przed godziną 7:00), ewentualnie wydać klientowi zwroty, policzyć bilety na imprezy masowe, zrobić obchód, wprowadzić do sklepu osoby sprzątające. Po zamknięciu sklepu dla klientów, tj. zazwyczaj po godzinie 21:00, J. U. układała towar zgodnie
z instrukcjami na półkach i w magazynie, przypisywała zadania podległym pracownikom, wypełniała dokumentację, zajmowała się zwrotami, przeprowadzała inwentaryzację. Wskazać należy, że zwroty wolumenów, płyt itd., którymi zajmowała się również powódka, obejmowały czasami ok. 10.000 sztuk określonych przedmiotów w ciągu tygodnia. J. U. wykonywała także inwentaryzacje (roczne, cząstkowe), które ze względu na obecność klientów w salonie były realizowane najczęściej poza standardowymi godzinami pracy, tj. po zamknięciu salonu dla owych klientów. Ważne jest w kontekście niniejszego postępowania, że liczba inwentaryzacji cząstkowych wynosiła ok. czterdziestu w miesiącu. Dodatkowo powódka, jak i inni pracownicy salonu (...) S.A. w B., otrzymywała z różnych działów (...) S.A. kilka/kilkanaście razy dziennie polecenia przez tzw. aplikację Komunikator. Owe polecenia należało wykonać

bez zwłoki, a nadto po ich wykonaniu wysłać zdjęcie, dokumentujące wywiązanie się z nałożonego obowiązku. Co istotne, czasami zdarzało się, że pracownicy otrzymywali na komunikatorze sprzeczne informacje, które powodowały, że wykonana przez nich wcześniej praca była daremna. Jednym z obowiązków pracowników pozwanej (które były również wykonywane w godzinach nadliczbowych), w tym powódki była realizacja zmiany instrukcji handlowej, która była przesyłana do salonu co dwa tygodnie. Zmiana ww. instrukcji polegała m.in. na innym umiejscowieniu produktów sprzedawanych w sklepie, aktualizacji cen. Pracownicy sklepu mieli obowiązek udokumentowania wykonania ww. czynności poprzez przesłanie zdjęć przez specjalną aplikację, a na wykonanie zadania był czas ok. jednego tygodnia, przy czym termin ten nie mógł być negocjowany. Powódka nie miała możliwości dokonania zmiany instrukcji w godzinach otwarcia sklepu dla klientów wobec tego wykonywana owo zadanie najczęściej w godzinach nocnych.

Podkreślić przy tym trzeba, że konieczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez powódkę była zgłaszana ustnie jej przełożonym. Dyrektorzy Regionalni częstokroć wskazywali, że pozwana nie ma w budżecie zaplanowanych środków na wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Przełożeni powódki mieli więc świadomość zarówno ilości pracy nałożonej na nią, jak i faktu konieczności wykonywania niniejszej pracy również w godzinach nadliczbowych. Podkreślić równocześnie trzeba, że zgodnie z zeznaniami świadków M. N., a także Ł. M. powódka była postrzegana jako dobry, sumienny pracownik.

Kolejno zwrócić uwagę należy na schemat ewidencjonowania czasu pracy u pozwanej, a raczej brak jego rzetelnego rejestrowania.

U pozwanej funkcjonował system (...), który weryfikował m.in. czy godziny pracy danych pracowników w nim wskazane są zgodne z prawem pracy. Z ww. systemu były drukowane listy obecności. Na podstawie godzin wskazanych w systemie (...) pracownikom pozwanej było wypłacane wynagrodzenie za pracę. Istotne jest jednak, że jak wynika z zeznań świadków B. G. (2), W. G., Ł. M., T. S., a także przesłuchania powódki, godziny pracy poszczególnych pracowników wpisywane w grafik pracy, a ujawnione w systemie (...) nie odpowiadały rzeczywistym godzinom pracy, a więc liczba przepracowanych godzin nadliczbowych nie była ujawniana na liście obecności. Ww. system miał jedynie na celu „formalne" zobrazowanie godzin pracy danej osoby. Powódka układając grafik pracy na dany miesiąc wiedziała, że nie może przekroczyć danej ilości godzin. Grafik ten był przenoszony przez powódkę do systemu (...). W sytuacji gdy pojawiała się niezgodność w systemie, powódka zmieniała godziny pracy danego pracownika w systemie, jednak nie przynosiła tego również na wydrukowaną już wersję grafiku. W konsekwencji zapis w systemie (...) nie był wiarygodny.

Mając na uwadze powyższe, w tym przede wszystkim charakter rozpoznawanej sprawy oraz trudności w precyzyjnym dowodzeniu wysokości żądania, Sąd z zastosowaniem dyspozycji art. 322 k.p.c., a zatem mając na uwadze całokształt ustalonych w ramach toczącego się postępowania okoliczności sprawy, tj. fakt że powódka wykonywała w rzeczywistości pracę w godzinach nadliczbowych, jednak nie istnieje możliwość określenia faktycznej ilości tych godzin, kierując się swoim uznaniem, biorąc też pod uwagę fakt, iż częściowo to sama powódka ponosi odpowiedzialność za brak rzeczywistego ewidencjonowania czasu pracy, w oparciu o hipotetyczne wyliczenie przedstawione przez biegłego sądowego z zakresu rachunkowości uznał, iż kwota 16.400 zł brutto będzie kwotą odpowiednią jako kwota zbliżona do połowy wyliczenia biegłego.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd w punkcie I sentencji wyroku zasądził na rzecz powódki kwotę 16.400 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia następnego po dniu zakończenia przez powódkę stosunku zatrudnienia u pozwanej, tj. od dnia 1 maja 2018 r. do dnia zapłaty, w pozostałym zakresie oddalając powództwo (pkt II sentencji wyroku).

Podstawę zasądzenia odsetek w punkcie I sentencji wyroku stanowił przepis art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Za datę początkową naliczania odsetek Sąd przyjął dzień od dnia następnego po dniu zakończenia zatrudnienia powódki, albowiem bez wątpienia w tym dniu wszelkie należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych były wymagalne. Z uwagi na to, że nie sposób było określić konkretnych poszczególnych sum należności powódki w okresie spornym, co spowodowało, że Sąd oparł się na treści art. 322 k.p.c. przy wydawaniu wyroku, to tym samym nie

było możliwe określenie dat początkowych roszczeń odsetkowych od tychże poszczególnych konkretnych sum. Za najbardziej słuszne rozstrzygnięcie w tym zakresie Sąd uznał zatem zasądzenie odsetek od całej zasądzonej kwoty od dnia następnego po dniu zakończenia zatrudnienia powódki.

Uwzględniając powyższe, zważyć należało, że strony wygrały/przegrały postępowanie w porównywalnym zakresie, wobec czego przy rozliczeniu kosztów zastępstwa procesowego Sąd uznał za zasadne zastosowanie przepisu art. 100 k.p.c. i w punkcie III sentencji wyroku zniesienie wzajemnie kosztów zastępstwa procesowego między stronami. Sąd nie uwzględnił przy tym wniosku pozwanej zgłoszonego w odpowiedzi na pozew o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w wysokości stanowiącej trzykrotność stawki minimalnej. Wskazać należy, że niniejsza sprawa nie była skomplikowana pod względem prawnym. Konieczność udziału w rozprawach nie stanowi natomiast nadzwyczajnych okoliczności uzasadniających znaczny nakład pracy pełnomocnika. Sąd miał na uwadze, że powódka w nieco większym zakresie przegrała sprawę (w 64%), jednakże miał też na względzie, że ostateczny wynik postępowania zależał od oceny Sądu.

Koszty sądowe opiewały na kwotę 5.122,91 zł, a składała się na nie: opłata sądowa od pozwu w wysokości 2.276,31 zł (45.526,30 zł x 5%), od uiszczania której powódka była zwolniona z mocy ustawy, jak i wynagrodzenie biegłego tytułem sporządzenia przez niego opinii w łącznej kwocie 2.266,60 zł (1.910,42 zł- rachunek nr 52/2021- k. 513 akt, postanowienie (k. 515 akt)) i uzupełniającej (356,18 zł – rachunek nr 16/2022 – k. 541 akt, postanowienie (k. 542 akt)), a nadto koszty stawiennictwa świadka B. G. (1) na rozprawę w kwocie 580 zł (postanowienie z dnia 15 października 2020 r. – k. 353 akt).

Powódka wygrała sprawę w 36 %, rozliczając zatem koszty należne na rzecz Skarbu Państwa Sąd nakazał stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarb Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwoty 1844,24 zł (36% wszystkich kosztów sądowych), o czym orzekł w punkcie IV sentencji wyroku.

Pozostałe nieuiszczone koszty sądowe Sąd w punkcie V wyroku zaliczył na rachunek Skarbu Państwa, w oparciu o art. 97 i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

W punkcie VI sentencji wyroku, Sąd stosownie do brzmienia art. $477^2$ § 1 zd. 1 k.p.c., który stanowi, że nadał rygor natychmiastowej wykonalności zasądzonemu w punkcie I roszczeniu co do kwoty 4.010,67 zł, stanowiącej równowartość pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.