

Sygnatura akt X P 613/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, dnia 12-11-2013 r.

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

Przewodniczący: SSO del. Robert Kuczyński

Protokolant: Anna Barska

po rozpoznaniu w dniu 12-11-2013 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa Z. M.

przeciwko P. P. Z. Sp. z o.o. z siedzibą w K.

- o wynagrodzenie

I. oddala powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej;

III. oddala wniosek pełnomocnika powoda z urzędu o przyznanie wynagrodzenia.

UZASADNIENIE

Powód Z. M. wniósł przeciwko stronie pozwanej P. P. Z. Sp. z o.o. z siedzibą w J. L. po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu na rozprawie w dniu 30 lipca 2013 r. /k.183/, wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kwotę 13.750,14 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty w tym 4.963,14 zł tytułem zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a polegającej na usprawnieniu błędnego procesu technologicznego w miesiącach wrzesień – grudzień 2011 oraz wykonaniu okablowania, oprzewodowania między RG, a nowo wybudowaną suszarnią w miesiącach luty i marzec 2012 r. oraz kwotę 8.787,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych polegającej na przygotowaniu projektów branży elektrycznej tj. w soboty i niedziele w miesiącach luty – marzec 2012 r.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż w okresie od lutego i marca 2012 roku pozostawał na stanowisku pracy w czasie przekraczającym 8-godzinny system zmianowy. Powód po postawieniu nowej suszarni, którą wybudowano w miejsce starej która uległa spaleniemu otrzymał od strony pozwanej polecenie aby wykonać połączenia tj. ułożyć przewody łączące nową rozdzielnię zainstalowaną w R.G. z urządzeniami zainstalowanymi na suszarni. Powyższa praca została wykonana pod nadzorem powoda. Wówczas powód pracował od godziny ósmej do godziny dwudziestej łącznie z wolnymi sobotami łącznie 110 godzin ponad normatywny czas pracy.

Ponadto powód nadzorował wykonanie zasileń dla urządzeń mokrej linii produkcyjnej również od godziny ósmej do godziny dwudziestej. Powód wówczas przepracował 36 godzin ponad normatywny czas pracy.

Powód wskazał, iż w okresie od września do grudnia 2011 roku brał udział w usprawnieniu błędnego procesu technologicznego. Z uwagi na fakt, że pracodawca zdecydował się na uruchomienie produkcji bez suszarni, która uległa spaleniemu, powód opracował sposób na zautomatyzowanie wycinka produkcyjnego, zamówił niezbędne materiały, zamontował układ w rozdzielni, ułożył zakupiony wielożyłowy przewód i przeprowadził próby. Powód podał, iż system

działa u strony pozwanej do dziś. Powyższą pracę powód wykonał, aby nie przerywać toku produkcji w dni wolne od pracy tj. w soboty.

Powód wskazał, iż strona pozwana obarczyła go opracowaniem projektów dla poszczególnych rozwiązań ciągu linii produkcyjnej zamiast zlecić to opracowanie do biura projektu. Powód podał, iż rozwiązał wszystkie tematy projektowe, które powiązały cały ciąg technologiczny i strona pozwana mogła uruchomić produkcję. Powód przekazał stronie pozwanej po wykonaniu pracy całą dokumentację projektową. Strona pozwana zobowiązała powoda do opracowania wyżej wspomnianych projektów, a zatem w ocenie powoda było to prawidłowe wydane polecenie dotyczące wykonania pracy w godzinach nadliczbowych, w niedzielę lub święto. Opracowanie projektów pochłonęło 322 godziny nadliczbowe.

Strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie

W odpowiedzi na pozew wskazała, iż powód był zatrudniony na stanowisku kierownik zmiany linii produkcyjnej – specjalista ruchu do spraw elektro – energetycznych. Do obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku należało m.in. wykonywanie prac wdrożeniowych, tj. wykonanie połączeń elektrycznych pomiędzy R.G. a Suszarnią. Strona pozwana podała, iż w trakcie zatrudnienia powoda nie zleciła mu wykonania żadnych prac, które wykaczałyby poza zakres jego obowiązków pracowniczych, ani też nie zawarła z powodem żadnej dodatkowej umowy w tym zakresie.

Strona pozwana podniosła ponadto, iż niekiedy powód świadczył na jej rzecz pracę w soboty, będące dla powoda dniami wolnymi od pracy. Z tego tytułu powód otrzymał od strony pozwanej wynagrodzenie w pełnej wysokości

Strona pozwana zaprzeczyła jakoby powód świadczył pracę ponad obowiązujący go czas pracy w tygodniu pracy. Strona pozwana wskazała, iż powód niekiedy w dni robocze świadczył pracę poza godzinami pracy, wynikało to jednak z faktu, iż notorycznie spóźniał się do pracy. Tym samym rozpoczynając pracę później niż pozostali pracownicy, niekiedy później ją również kończył. Strona pozwana zaprzeczyła, jakoby powód wykonywał na jej rzecz pracę ponad obowiązujący go 8 – godzinny czas pracy. Powód nie wskazał, w jakich datach i w jakim wymiarze miały świadczyć pracę, poza obowiązującym go rozkładem czasu pracy, co uniemożliwia stronie pozwanej precyzyjne ustosunkowanie się do tych twierdzeń, a także świadczy o bepodstawności żądania powoda. Powód również nie informował strony pozwanej, iż w okresach przez niego wskazanych pracował w godzinach nadliczbowych. Strona zaprzeczyła, iż kiedykolwiek zlecała powodowi wykonanie projektów, wykraczających poza ciążące na nim obowiązki pracownicze, jak również aby zobowiązywała powoda do pracy nad nimi w soboty, niedziele lub święto.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód Z. M. była pracownikiem strony pozwanej od dnia 01.09.2011 r. do dnia 12.05.2012 r. na stanowisku kierownik zmiany linii produkcyjnej i specjalisty utrzymania ruchu do spraw elektro-energetycznych, w pełnym wymiarze czasu pracy. Powoda obowiązywał podstawowy system czasu pracy, maksymalnie 8-godzinna norma dobową i przeciętnie 40-godzinna norma tygodniowa w okresie rozliczeniowym wynoszącym 1 miesiąc.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jako ekwiwalent za urlop za ostatni okres pracy wynosiło 2.448,00 zł brutto.

Dowód: - akta osobowe powoda /teczka w aktach/,

- zaświadczenie o zarobkach /k. 88/.

Powód był u strony pozwanej kierownikiem zmiany odpowiedzialnym za sprawy elektryczne. Do obowiązków powoda należało m.in.: nadzór nad zespołem podległych pracowników; utrzymanie reżimu technologicznego wg opracowanej i zatwierdzonej dokumentacji, zgodnie z zasadami bhp jak i ppoż. dopuszczonej do użytkowania przez zewnętrzne służby Sanepidu, Inspekcji Pracy, Pożarnictwa; utrzymywanie w należytym stanie ruchomym między innymi urządzeń

energetycznych, elektrycznych; rozliczenia z dostawcą energii elektrycznej; bieżące naprawy i remonty urządzeń elektrycznych; sporządzanie rysunków z branży elektrycznej i inne.

Dowód: - częściowe zeznania świadka S. P. /k. 183/,

- częściowe zeznania świadka W. L. /k. 183/,

- częściowe zeznania świadka Z. S. /k. 183/,

- częściowe zeznania świadka J. K. /k. 252/,

- częściowe zeznania świadka M. S. /k. 252/,

- częściowe słuchanie Z. M. w charakterze strony powodowej /k.252/;

- częściowe słuchanie A. Z. w charakterze strony pozwanej

Bezpośredni nadzór nad kierownikami sprawował S. P..

Pracownicy strony pozwanej w tym powód swoją obecność w pracy potwierdzali podpisem na liście obecności wyłożonej przez pracodawcę w zakładzie pracy w miejscu ogólnie dostępnym. Dodatkowo kierownik każdej zmiany w tym powód prowadził dziennik przebiegu pracy pracowników na danej zmianie. Dzienniki przebiegu pracy zmian znajdowały się w posiadaniu kierowników. Powyższe dokumenty przekazywane były do działu kadr strony pozwanej w celu potwierdzenia czy pracownik był w danym dniu w pracy i ile godzin przepracował. Dane z przedmiotowych list były następnie wprowadzane do ewidencji czasu pracy prowadzonej przez stronę pozwaną w formie elektronicznej i na tej podstawie wyliczane było dla pracowników wynagrodzenie.

Powód pracował w systemie zmianowym i jeżeli miał stawić się w pracy na pierwszą zmianę jego dzień pracy zaczynał się o godzinie 6 rano. Ze względu na utrudnienia związane z dojazdem z miejsca zamieszkania powód do zakładu pracy przyjeżdżał o godzinie 8 rano. Spóźnienia powoda do pracy były akceptowane przez stronę pozwaną, z którą powód uzgodnił, że czas spóźnienia zostanie przez niego zrekompensowany dłuższym pobytem w zakładzie pracy.

Strona pozwana w razie zaistnienia szczególnej potrzeby (prace remontowe) sporadycznie zlecała pracownikom pracę w godzinach nadliczbowych, w zamian za co pracownicy otrzymywali dni wolne od pracy albo dodatkowe wynagrodzenie. Powód nie informował swoich przełożonych, że zadania swoje zmuszony był wykonywać ponad obowiązującą go normę czasu pracy. Jeżeli powód pracował w godzinach nadliczbowych to było to spowodowane albo złą organizacją czasu pracy albo jego własną decyzją oraz tym, że odpracowywał swoje spóźnienia do pracy. Zdarzało się, że powód świadczył na rzecz strony pozwanej pracę również w sobotę, które zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy były dniami wolnymi od pracy. Powód za powyższą pracę otrzymał od strony pozwanej wynagrodzenie wraz z dodatkiem.

W trakcie świadczonej przez powoda pracy sporządzał on na jej potrzeby nieskomplikowane „projekty” instalacji elektrycznej. Były to standardowe odręczne rysunki techniczne i schematy, których sporządzanie było nieodzownym elementem pełnionych obowiązków na stanowisku elektryka. Strona pozwana nie zlecała powodowi wykonywania projektów ponad te, których sporządzanie leżało w zakresie jego obowiązków i wykonywane było w obowiązującym powoda czasie pracy.

Zmiany techniczne, które powód wprowadzał w życie nastęrczały stronie pozwanej wielu problemów. Wszystko co zostało podłączone pod nadzorem powoda strona pozwana zmuszona była poprawiać. Powód w mało skuteczny sposób nadzorował pracę podległych mu pracowników co prowadziło do przedłużania wykonywanych przez jego zespół prac.

Dowód: - ewidencja czasu powoda /k. 193-208/,

- rysunki techniczne powoda /k. 213-226/,
- zeznanie świadka S. P. /k. 183/,
- zeznanie świadka W. L. /k. 183/,
- zeznania świadka Z. S. /k. 183/,
- częściowe zeznania świadka J. K. /k. 252/,
- częściowe zeznania świadka M. S. /k. 252/,
- częściowe słuchanie Z. M. w charakterze strony powodowej /k. 252/
- zeznania A. Z. w charakterze strony pozwanej,

Pismem z dnia 27.04.2012 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę, która uległa rozwiązaniu w dniu 11.05.2012 r. Decyzją Prezydenta miasta W. powód z dniem 11.06.2012 r. uznany został za osobę bezrobotną bez prawa do zasiłku.

Dowód: - akta pracownicze powoda /teczka w aktach/,

- decyzja prezydenta miasta W. /k. 132/.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie było uzasadnione i jako takie podlegało oddaleniu.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd oparł się przede wszystkim na dowodach osobowych.

Zeznania świadków, a w szczególności S. P., W. L., Z. S., J. K., M. S. oraz strony pozwanej Sąd uznał za w pełni wiarygodne, albowiem były one jasne uzupełniały się wzajemnie były wewnętrznie i zewnętrznie spójne, logiczne i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie któremu Sąd dał wiarę. Sąd oparł się ponadto na dowodach z dokumentów, w tym z akt osobowych powoda, albowiem żadna ze stron nie podważyła skutecznie ich prawdziwości i autentyczności.

Zeznania powoda Sąd uznał za wiarygodne jedynie w zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy. Zdaniem Sądu powód nie rozumiał istoty swojego zatrudnienia, kierowała się zeznając i popierając powództwo poczuciem subiektywnej krzywdy i odwetu za wypowiedzenie mu umowy o pracę.

Zgodnie z art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie m.in. szczególnych potrzeby pracodawcy (art. 151 § 1 k.p. pkt 2).

Zgodnie z brzmieniem 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, który stanowi, że 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. 151¹ § 1 kp, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Z taką sytuacją miał do czynienia Sąd w niniejszej sprawie. Powód zajmował stanowisko kierownika. Praca nadliczbowa na którą się powoływał nie była stała a jedynie sporadyczna, epizodyczna co pośrednio przyznał sam powód domagając się spornego wynagrodzenia za pracę w konkretnych wyodrębnionych czasowo sytuacjach.

Stworzenie odrębnych zasad rozliczania pracy nadliczbowej pracowników zajmujących stanowiska kierownicze wynika z faktu, że są oni odpowiedzialni za organizację procesu pracy, a przedłużenie wymiaru czasu pracy stanowi konsekwencję ich własnej decyzji, szczególnej dyspozycyjności i lojalności wobec pracodawcy. Stąd dla zakresu regulacji istotne są dwa czynniki: fakt odpowiedniego wyodrębnienia komórki organizacyjnej oraz podstawowe znaczenie funkcji kierowniczych w zakresie obowiązków pracownika. W ocenie Sądu zespół pracowników, który nadzorował powód, stanowił wyodrębnioną jednostkę organizacyjną, zarządzaną przez kierownika zmiany produkcji na którym to stanowisku zatrudniony był powód.

Przedmiotem zadań pracownika stojącego na czele odrębnej komórki organizacyjnej powinno być kierowanie zespołem pracowników. Oceniając zakres obowiązków takiego pracownika, należy brać pod uwagę nie tylko postanowienia umowy o pracę, lecz przede wszystkim treść obowiązków pracownika i faktyczny sposób realizacji stosunku pracy, w szczególności to, czy sprawował funkcję przełożonego wobec innych pracowników, organizował i nadzorował pracę innych członków zespołu, czy ustalał ich czas pracy, udzielał im zwolnień od pracy.

Podstawowym kryterium wyodrębnienia stanowiska kierownika wydzielonej struktury organizacyjnej jest rodzaj świadczonej pracy przez pracownika zatrudnionego na takim stanowisku. Kryterium rodzaju świadczonej pracy zadecyduje nie tylko o normatywnej kwalifikacji stanowiska pracownika, ale wpłynie także w istotny sposób na rozstrzygnięcie zakresu podmiotowego art. 151⁴ k.p.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wynika jednoznacznie, że do podstawowych obowiązków służbowych powoda należała organizacja i nadzór nad podległymi mu pracownikami - w tym przede wszystkim kierowanie zespołem pracowników. Powód jak zostało ustalone był kierownikiem odpowiedzialnym u strony pozwanej za sprawy elektryczne.

W toku postępowania, w sposób pewny zostało zatem wykazane, że powód zajmował stanowisko kierownicze w wyodrębnionej komórce organizacyjnej pozwanej spółki, należał on do pracowników kadry kierowniczej i jak wynika, z zakresu jego obowiązków oraz z pozostałego zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności z zeznań świadków S. P., W. L., Z. S., J. K., M. S. pozwana spółka pozostawiała powodowi swobodę w organizowaniu swego czasu pracy.

Odnosząc się do twierdzeń powoda Sąd uznał, że w okresie od września i grudnia 2011 r. opracował sposób na zautomatyzowanie wycinka produkcyjnego oraz z uwagi na konieczność w miesiącach luty i marzec 2012 r. po postawieniu nowej suszarni w miejsce spalonej wykonania połączenia między nową rozdzielnią zainstalowaną w RG z urządzeniami zainstalowanymi na suszarni i sporządzeniem projektów dla poszczególnych rozwiązań linii produkcyjnej wykonywał swoje obowiązki także w godzinach nadliczbowych.

Sąd ustalił, iż powód w okresach wskazywanych przez siebie rzeczywiście wykonywał powyższe prace i wykonywał je w ramach swoich obowiązków pracowniczych. **Powód jednak nie wykazał**, a nim w myśl art. 6 kc w związku z art. 300 kp spoczywał w tym zakresie obowiązek, szczególnie że występowała z profesjonalnym pełnomocnikiem, ***iż praca ta była stale wykonywana w godzinach nadliczbowych i na wyraźne polecenie pracodawcy.*** Jeżeli strona pozwana potrzebowała dodatkowo wykorzystać umiejętności powoda to robiła to w dniach dla powoda wolnych od pracy tj. w soboty. Jak wykazało postępowanie dowodowe powód otrzymał od strony pozwanej z tego tytułu wynagrodzenie wraz ze stosownym dodatkiem. Jeżeli powód pracował w godzinach nadliczbowych w tygodniu to była to praca podejmowana na podstawie własnych decyzji bez porozumienia ani wyraźnej decyzji strony pozwanej, bądź spowodowana złą organizacją czasu pracy. Powód również nie sygnalizował na bieżąco przełożonym, że obowiązki które zostały na niego nałożone zmuszały go stale do wykonywania pracy w czasie ponadnormatywnym.

Powód sporządzał rysunki techniczne ale należy wskazać, że czynności te wchodziły w zakres jego obowiązków i były nieodzowną częścią pracy wykonywanej na zajmowanym przez niego stanowisku. Rozwiązania które powód wprowadził u strony pozwanej jak twierdził „nowatorskie” nie polegały na wprowadzaniu istotnych zmian w systemie produkcji ale były bieżącymi rozwiązaniami występujących u strony pozwanej usterek technicznych. Rysunki te wykonywane były przez powoda w obowiązującym powoda czasie pracy i powód nie wykazał, iż sporządzał je w godzinach nadliczbowych. Nikomu tego nie zgłaszał że jest potrzeba wykonania takich rysunków po godzinach pracy i nie otrzymał w tym zakresie ani polecenia ani zezwolenia pracodawcy.

W ocenie Sądu stanowisko powoda, że pracował w ponadnormatywnym czasie pracy było subiektywne i jako takie niezasadne. Powód nie udowodnił, aby jego ewentualna praca w godzinach nadliczbowych, wynikała z organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę.

W niniejszej sprawie należy podkreślić decydujący wpływ powoda na organizację procesu pracy. Powód spóźniał się do pracy i dlatego zmuszony był pozostawać w pracy dłużej oraz nieefektywnie nadzorował zespół podległych mu pracowników.

Jeśli zwiększenie wymiaru świadczenia stanowi konsekwencję własnej decyzji pracownika jako kierownika określonej jednostki organizacyjnej, wykonywana praca będzie stanowić jedynie pracę poza normalnymi godzinami pracy. W ten sposób pracodawca jest chroniony zarówno przed konsekwencjami błędów w organizacji pracy osób zajmujących stanowiska kierownicze, jak również przed ewentualnymi nadużyciami z ich strony.

Zdaniem Sądu, powód przy prawidłowej organizacji pracy mógł swoje obowiązki wykonywać w normatywnym czasie pracy. Jako osoba kierująca zespołem pracowników powód był uprawniony i jednocześnie zobowiązany do samodzielnego kształtowania swojego rozkładu czasu pracy, biorąc pod uwagę wymiar powierzonych mu przez stronę pozwaną zadań.

Z ustaleń Sądu wynika, że powód nie otrzymywał poleceń wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w dni powszednie. Wprawdzie polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy i może być wydane w dowolny sposób, także dorozumiany, a nawet praca taka może być świadczona w istocie z inicjatywy samego pracownika, to jednak musi się to odbywać za wiedzą pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 14 maja 1998r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999, z. 10, poz. 343).

Jak ustalono, na podstawie zeznań świadków S. P., W. L., Z. S., J. K. oraz słuchanego w charakterze pozwanego Z. Z. powód spóźniał się do pracy i z tego powodu zostawał w pracy dłużej. Z. Z. ustalił z powodem na zasadzie zaufania, że jego godziny z uwagi na dojazdy nie muszą być „sztywne”. Może on zostać dłużej jeśli prace zaczną później.

Wiarogodność i rzetelność strony pozwanej, w przeciwieństwie do subiektywnej oceny swojej pracy w nadgodzinach za które przysługiwałoby wynagrodzenie, potwierdzał fakt, że gdy powód rzeczywiście na polecenie przełożonych pracował w niektóre soboty był rozliczany. Nie kwestionowałatego sam powód.

Wymienieni wyżej świadkowie zeznali również, że powód źle organizował swój czas pracy, w miejscu jego pracy panował bałagan, powód w mało efektywny sposób nadzorował zespół swoich pracowników. Ponadto ustalone zostało, iż powód nie informował pracodawcy o tym, że pracował w godzinach nadliczbowych. Okoliczności wskazywanych przez powoda nie potwierdzili miarodajnie i przekonywująco także świadkowie zawnioskowani przez niego samego.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 września 1973r. (II PR 246/73) wskazał, iż „pracownik, któremu przełożony nie zlecił pełnienia pracy w godzinach nadliczbowych i który nie może swych obowiązków pracowniczych wykonać w normalnym czasie pracy, powinien zawiadomić o tym kierownictwo zakładu pracy i w miarę możliwości uprzedzić je o wykonywaniu - koniecznej zdaniem pracownika - pracy w godzinach nadliczbowych. Zaniedbanie tych czynności lub opóźnienia w tym zakresie niweczą organizacyjno-prewencyjną funkcję omawianych przepisów, gdyż utrudniają, a nawet nieraz uniemożliwiają należyte zorganizowanie zatrudnienia oraz bieżącą ewidencję "przepracowanych godzin nadliczbowych". Uchybienia w omawianym zakresie nie mogą być źródłem korzyści dla opieszalszych pracowników

i ich pretensje o wynagrodzenie za pracę rzekomo wykonaną w godzinach nadliczbowych w tak odległym czasie, że nie można już ustalić jej zakresu, w zależności od całokształtu okoliczności danej sprawy mogą być uznane nie tylko za sprzeczne z wyżej wskazaną powinnością współdziałania z kierownictwem zakładu pracy, lecz także za nieudowodnione w świetle art. 6 k.c. Z mocy tego przepisu bowiem ciężar udowodnienia zatrudnienia w godzinach nadliczbowych spoczywa na pracowniku, żądającym wynagrodzenia za taką pracę”.

Niezależnie od powyższego zauważyć należy, że jak wynikało z zeznań świadków S. P., W. L., J. K. oraz Z. Z., do obowiązków powoda jako kierownika należało prowadzenie dzienników przebiegu pracy zmiany którą nadzorował. Powód odpowiedzialny był za rzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy swojego zespołu w tym również i swojej. Powód nie wpisywał w ewidencji czasu pracy, że w jego przypadku występują nadgodziny, wynikające z dodatkowej pracy. Czas pracy ewidencjonowany przez powoda trafiał do kadr gdzie na jego podstawie strona pozwana wypłacała pracownikom w tym powodowi wynagrodzenie.

Wprawdzie powód twierdził że ta ewidencja dotyczyła tylko jego podwładnych jednakże nie wykazał żeby w jakikolwiek sposób na bieżąco przestawiał w formie notatki, zapisku czy to S. P. czy Z. Z. wykazy swojego ponadnormatywnego czasu pracy. Ponadto nic nie stało na przeszkodzie aby skoro rzeczywiście na polecenie pracodawcy czy za jego wiedzą pracował w czasie ponadnormatywnym wpisywał także swoje dodatkowe godziny i czynności podczas nich wykonywane w prowadzoną przez siebie ewidencję.

Powód jako kierownik wyodrębnionej jednostki organizacyjnej pracodawcy był zobowiązany do prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy. Nie może zatem wywodzić korzystnych dla siebie skutków prawnych wynikających z wad lub nierzetelnego dokumentowania czasu pracy przez siebie samego (por. wyrok SN z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 80/00, OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 264).

Przepis art. 151 § 1 pkt 2 k.p. ustanawia ograniczenie w zarządzaniu przez pracodawcę pracy w godzinach nadliczbowych, natomiast nie tworzy po stronie pracownika uprawnienia do samowolnego (samodzielnego) wykonywania pracy po godzinach (por. uzas. wyroku SN z dnia 7 lutego 2001r., I PKN 244/00). Powód natomiast w toku postępowania nie złożył żadnego wiarygodnego dowodu na to, że otrzymywał wyraźne polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Powód w ogóle nie wykazał świadczenia pracy ponad obowiązujące go normy czasu pracy, nawet bez polecenia pracodawcy. Zwrócić należy nadto uwagę, iż powód w czasie zatrudnienia nigdy nie zwrócił się do swojego pracodawcy o wypłatę rzekomo należnego mu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Sprawa godzin nadliczbowych pojawiła się dopiero gdy pozwany pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę.

Z tego też względu, w ocenie Sądu, roszczenie powoda dotyczące zasądzenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe we wskazanych przez powoda okresach było subiektywne, gołosłowne i bezzasadne, albowiem powód w żaden sposób nie wykazał miarodajnie i przekonująco świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, za które należałoby mu się stosowne wynagrodzenie.

Orzeczenie w przedmiocie kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej, Sąd oparł na przepisie art. 102 k.p.c., w myśl którego w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Powołany przepis, stanowiąc wyłom od zasady wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Z uwagi na to, że przepis ten nie konkretyzuje pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych” ich kwalifikacja należy do Sądu, który uwzględniając całokształt okoliczności konkretnej sprawy – powinien kierować się poczuciem sprawiedliwości. Odnosząc powyższe do przedmiotowej sprawy, Sąd Rejonowy mając na uwadze to, iż powód obecnie jest bez pracy i jest osobą bezrobotną bez prawa do zasiłku odstąpił od obciążenia go kosztami procesu.

Sąd nie przyznał wynagrodzenia pełnomocnikowi powoda udzielonego mu z urzędu, albowiem pełnomocnik ani w pismach procesowych ani na żadnej z rozpraw (także w mowie końcowej) nie złożył oświadczenia w myśl § 16 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego

z urzędu. Zgodnie z którym „wniosek o przyznanie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej powinien zawierać oświadczenie, że opłaty nie zostały zapłacone w całości lub w części.” Stanowisko Sądu potwierdzone jest praktyką orzecniczą którą Sąd w pełni akceptuje i podziela. Przykładowo przywołać można tu postanowienie NSA w Warszawie z dnia 8.12.2009 roku (sygn akt II Gz 273/09) według którego „Oświadczenie pełnomocnika o zapłaceniu lub nie opłat za wykonanie czynności w ramach pomocy prawnej przyznanej z urzędu jest elementem konstrukcyjnym wniosku o przyznanie kosztów zastępstwa procesowego i zawarcie tego świadczenia w treści wniosku warunkuje pozytywne jego rozpatrzenie.”

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd orzekła jak w sentencji.