

Sygn. akt VI P 549/11

## **1. WYROK**

### **1.0.1. W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 15 grudnia 2014 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Monika Roslan - Karasińska

Protokolant: Agnieszka Wojtyła

po rozpoznaniu w dniu 15 grudnia 2014 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. K.**

przeciwko (...) **spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.**

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. powództwo oddala;

II. zasądza od powoda M. K. na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 2.700,00 zł (słownie: dwa tysiące siedemset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje ściągnąć od powoda M. K. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 3.374,00 zł (słownie: trzy tysiące trzysta siedemdziesiąt cztery złote 00/100) tytułem opłaty sądowej od pozwu oraz kwotę 2.822,82 zł (słownie: dwa tysiące osiemset dwadzieścia dwa złote 82/100) tytułem zwrotu kosztów wynagrodzenia biegłych sądowych, tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa.

**Sygn. akt VI P 549/11**

## **UZASADNIENIE**

**M. K. pozwem z dnia 16 września 2011 roku (data nadania) skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej kwoty 43.349,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za 546 godzin nadliczbowych oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.**

W uzasadnieniu swego stanowiska powód wskazał, że pomimo sprawnego wykonywania obowiązków pracowniczych, w celu zapewnienia terminowego i prawidłowego ich wykonania musiał świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych. Zakres obowiązków, jaki został powodowi wyznaczony przez pozwaną spółkę z góry wymagał pracy znacznie dłużej aniżeli 8 godzin na dobę i nawet jeśli pracodawca nie wydawał wyraźnego polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, to dla powoda oraz dla większej liczby pracowników było to oczywiste, ponieważ dla wszystkich najwyższym celem było wykonanie pracy. W związku ze świadczeniem przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych powód nigdy nie otrzymał dodatku, który rekompensowałby pracę z tego tytułu, nie otrzymał także rekompensaty w postaci czasu wolnego od pracy. Zdaniem powoda strony ustaliły wynagrodzenie za pracę w okresie od listopada 2008 roku do

września 2009 roku w kwocie 52,38 zł brutto za jedną godzinę. Zgodnie z powyższym wyliczeniem jedna nadliczbowa godzina pracy wynosi 78,57 zł brutto. Natomiast w okresie od października do grudnia 2009 roku wynagrodzenie za jedną godzinę pracy wynosiło 54,76 zł brutto, co oznacza, że wynagrodzenie za jedną nadliczbową godzinę pracy wynosi 82,14 zł brutto. Mając powyższe na uwadze powód dochodzi zapłaty w łącznej wysokości 43.349,00 zł.

***(pozew - k. 1 – 5)***

Pismem procesowym z dnia 04 października 2012 roku strona powodowa rozszerzyła żądanie pozwu o kwotę 6.076,08 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w soboty i niedziele 2009 roku.

***(pismo procesowe powoda - k. 202-203)***

W piśmie procesowym z dnia 02 listopada 2013 roku (data nadania) powód ostatecznie sprecyzowała żądanie pozwu, wnosząc o zasądzenie na jego rzecz kwoty 67.466,31 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód wskazał, że dochodzi zapłaty za 729 godzin 59 minut nadliczbowych za pracę w okresie od 01 listopada 2008 roku do 31 grudnia 2009 roku.

***(pismo procesowe pełnomocnika powoda - k. 1104 – 1107).***

***Ostatecznie pełnomocnik powoda rozszerzył żądanie wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach do kwoty 81.275,35 złotych (k. 1267- protokół rozprawy z dnia 15 grudnia 2014 r.).***

***(...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 17 października 2011 roku (data prezentaty) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.***

Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że M. K. nie świadczył na jej rzecz pracy w godzinach nadliczbowych we wskazanym przez powoda okresie, ani w żadnym innym, a dochodzone w niniejszym postępowaniu roszczenie jest niezasadne i nieudowodnione. Pozwana nigdy nie zlecała powodowi wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, gdyż nie było potrzeby jej świadczenia. Zdaniem pozwanej, pracodawca powinien o świadczeniu pracy ponadwymiarowej przynajmniej wiedzieć, tym bardziej że praca ta nie miała charakteru sporadycznego, lecz według twierdzeń powoda była wykonywana systematycznie przez kilkanaście miesięcy. Z wiedzy pozwanej wynika tymczasem, że powód w ogóle nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych. Nie można więc mówić chociażby o dorozumianej zgodzie pozwanej na pracę ponadwymiarową. Nadto, chcąc wyeliminować wątpliwości odnośnie ww. kwestii pozwana określiła w Regulaminie Pracy tryb wyznaczania pracy w godzinach nadliczbowych, zgodnie z którym podstawa do wypłaty pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powstaje wyłącznie w przypadku wydania stosownego polecenia na piśmie przez bezpośredniego przełożonego pracownika, bądź inną osobę, upoważnioną przez pracodawcę przed wykonaniem danej pracy (§ 17 Regulaminu Pracy). W oparciu o powyższe, pozwana wskazała, że nigdy nie zlecała powodowi pracy w godzinach nadliczbowych. Dodatkowo pozwana wskazała, że w okresie 20, 23, 24 i 25 maja 2011 roku miała u niej miejsce kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, która m.in. sprawdzała sposób ewidencji czasu pracy prowadzony przez nią i nie zgłosiła w tym zakresie żadnych uwag. Powód w okresie pracy u pozwanej nigdy nie zgłaszał żądania zapłaty za jakiegokolwiek godziny nadliczbowe, nie kwestionował też wysokości swoich comiesięcznych wynagrodzeń. U pozwanej istnieje system ewidencji czasu pracy, który nie wykazywał jakiegokolwiek pracy powoda w nadgodzinach w rozumieniu postanowień regulaminu pracy.

Po rozszerzeniu powództwa przez stronę powodową, pozwana podniosła zarzut przedawnienia co do rozszerzonego powództwa.

***(odpowiedź na pozew: k. 12 – 17, pismo procesowe pozwanej – k. 1134-1135)***

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

M. K. był zatrudniony u pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w okresie od 1 lipca 2005 roku do 28 lutego 2010 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo powód zajmował stanowisko inżyniera energii, specjalisty ds. marketingu, zaś ostatecznie od 01 października 2007 roku Kierownika ds. Marketingu. Od dnia 01 października 2009 roku wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło 9.200,00 zł brutto.

**(dowód: umowa o pracę z dnia 01.07.2005r. – k. 5 cz. B a/o, umowa o pracę z dnia 01.10.2005r. – k. 8 cz. B a/o, świadectwo pracy – część C a/o, zaświadczenie o zarobkach – k. 27, zmiana warunków umowy – k. 18 cz. B a/o, zmiana warunków umowy – k. 16 cz. B a/o, zmiana warunków umowy – k. 14 cz. B a/o, zmiana warunków umowy – k. 13 cz. B a/o, zmiana warunków umowy – k. 12 cz. B a/o, zmiana warunków umowy – k. 10 cz. B a/o)**

Do zakresu obowiązków powoda należała działalność marketingowa dla części sektora przemysłowego, organizacja konferencji, spotkań, imprez zewnętrznych, wewnętrznych, przygotowywanie reklam dla tego sektora, prowadzenie strony internetowej, kontakt z mediami, przygotowywanie projektów graficznych ulotek, rozliczanie budżetu, faktur związanych z marketingiem, a także inne zadania zlecane przez sześciu dyrektorów.

**(dowód: zeznania świadka A. T. – k. 169, zeznania powoda – k. 1094)**

Zgodnie z regulacją wewnętrzną nr (...) z dnia 02 kwietnia 2008 roku dostosowano proces rozliczania wydatków ponoszonych w podróży służbowej. Zgodnie z powyższym do obowiązku pracownika, przed rozpoczęciem podróży służbowej, należy uzyskanie akceptacji planowanych wydatków na reprezentację i reklamę zgodnie z obowiązującymi wytycznymi, dołączenie zatwierdzonego i zaktualizowanego wydruku z modułu do rozliczenia podróży służbowej, sprawdzenie przez przełożonego pracownika czy wydatki poniesione, zostały uprzednio zaaprobowane oraz sprawdzenie przez dział CP czy odpowiednia dokumentacja została załączona i jest zgodna z obowiązującymi wytycznymi.

**(dowód: regulacja wewnętrzna nr (...) – k. 452, podróże służbowe – wytyczne ogólne – k. 453-463, regulacja wewnętrzna – k. 464-474)**

Zgodnie z pismem z dnia 05 maja 2008 roku Dyrektor ds. (...)– A. Z. upoważnił powoda bezterminowo do stałych wyjazdów krajowych wynikających z charakteru wykonywanej przez niego pracy.

**(dowód: upoważnienie – k. 15 a/o)**

Powód w trakcie zatrudnienia potwierdził w formie oświadczenia, że zapoznał się z treścią Regulaminu Pracy. Zgodnie z § 16 regulaminu pracy pozwanej spółki z dnia 03 kwietnia 2009 roku, w pozwanej obowiązuje podstawowy ruchomy system czasu pracy, w którym pracownicy pracują od poniedziałku do piątku przez 8 godzin na dobę, przeciętnie 40 godzin tygodniowo, w przeciętnie 5 dniowym tygodniu pracy. Rozpoczęcie pracy może następować między 7.00 a 9.00, koniec pracy między odpowiednio 15.15 a 17.15. pracowników obowiązuje 4 – miesięczny okres rozliczeniowy, rozpoczynający się każdorazowo 1 stycznia, 1 maja oraz 1 września danego roku kalendarzowego.

Wedle § 16 pkt 8 pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi 8 godzin korzystają z 30 minutowej przerwy w czasie pracy, z czego tylko 15 minut wliczane jest do czasu pracy. Przerwa ta nie może stanowić rozpoczęcia, ani zakończenia dnia pracy. Oznacza to, że aby dzień pracy mógł zostać zaliczony jako przepracowany zgodnie z normami czasu pracy, pracownicy winni pozostawać na terenie zakładu pracy przez 8 godzin i 15 minut od poniedziałku do piątku. Dopuszcza się możliwość zastosowania pracy zmianowej.

W § 17 regulaminu ustalono, że w pozwanej obowiązuje roczny limit 416 godzin nadliczbowych. Praca w granicach przekraczających 8 godzin i 15 minut na dobę w dniach od poniedziałku do piątku oraz przeciętnie 40 godzin tygodniowo stanowi pracę w godzinach nadliczbowych i może mieć miejsce w szczególnych przypadkach, określonych przepisami Kodeksu pracy. Wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych dozwolone jest wyłącznie w przypadku wydania takiego polecenia na piśmie przez bezpośredniego przełożonego pracownika bądź inną osobę,

upoważnioną przez pracodawcę, przed wykonaniem danej pracy. Ilość przepracowanych godzin nadliczbowych musi być potwierdzona przez przełożonego w prowadzonej przez niego dokumentacji czasu pracy.

Wedle § 19 regulaminu pracodawca prowadzi elektroniczną ewidencję czasu pracy na podstawie elektronicznej rejestracji czasu pracy kartami magnetycznymi.

**(dowód: regulamin pracy – k. 28-59, zeznania świadka W. S. – k. 171, oświadczenie – k. 3 cz. B a/o)**

Karty identyfikacyjne w pozwanej spółce służyły rejestrowaniu godzin wejścia i wyjścia pracowników z pracy, co w praktyce oznaczało, że służyły potwierdzeniu obecności pracownika w firmie. System nie służył do odnotowywania czy obliczania ilości przepracowanych godzin przez pracownika w danym miesiącu czy tygodniu.

W pozwanej spółce podstawą uzyskania informacji o pracy w godzinach nadliczbowych nie były system ewidencji czasu pracy, a pisemne zlecenie takiej pracy przez przełożonego. Po wykonaniu pracy dokonywane było rozliczenie tych godzin nadliczbowych. Godziny nadliczbowe były rozliczane tylko i wyłącznie po pisemnym zleceniu pracodawcy. W takich wypadkach pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie, albo dzień wolny od pracy.

**(dowód: zeznania świadka W. S. – k. 171)**

Na terenie zakładu pracy pozwanej jest pięć wejść, każde z nich posiada czytnik wejścia i wyjścia. W pozwanej istnieją także bramki/czytniki, które umożliwiały jedynie poruszanie się po biurze pozwanej, nie odnotowując czasu pracy. Można także wejść na teren zakładu bez odbijania czytnika. Zdarza się tak, gdy pracownicy wchodzi grupą, jeden otwiera, a reszta wchodzi. Czytnik sygnalizuje wejście do pracy w chwili przyłożenia karty w określonych godzinach, pomiędzy 6.00, a 10.00. Jeżeli pracownik wchodzi do pomieszczenia później i przykładą kartę, to zamiast komunikatu „wejście”, pojawia się komunikat „otwórz drzwi”. W weekendy wytyczne szczegółowe nie pozwalają wszystkim pracownikom przebywać na terenie zakładu pracy. Taki dostęp jest możliwy, gdy przełożony zawnioskuje o to w dziale nieruchomości. Gdy pracownik się nie zarejestruje przy wejściu, to oddział kadr przyjmuje, że pracownik był w pracy przez 8 godzin. Jeżeli pracownik nie odbił się przy wejściu, a bezpośredni przełożony nie zgłosi, że pracownika nie było w pracy, to dział kadr uznaje, że pracownik był w pracy.

W dziale powoda nie było papierowej ewidencji czasu pracy. Była ona wymagana tylko w przypadku braku elektronicznej ewidencji czasu pracy, a na terenie biura powoda obowiązuje tylko elektroniczna ewidencja.

Powód nie używał karty ewidencyjnej przy wejściu do pracy, a w przypadku gdy jej używał w systemie nie była odnotowywana godzina wejścia, ani godzina wyjścia. Aby wejść do firmy konieczne jest przyłożenie karty do czytnika, celem otwarcia drzwi. Wychodząc z firmy ok. godz. 19.00 wszystkie wejścia, poza wejściem głównym, zawsze są już zamknięte. Wówczas przy zdawaniu kluczy na recepcji powód wychodził bocznym wyjściem, które także posiadało czytnik. Używając bocznego wyjścia również trzeba było przyłożyć kartę do czytnika, w przeciwnym razie drzwi by się nie otworzyły. Wychodząc z firmy wejściem głównym po 19.00 drzwi są automatycznie blokowane, dlatego trzeba się odbić, aby otworzyć szklane drzwi i wyjść na zewnątrz. Taka sama zasada obowiązuje w weekendy. Wszystkie wejścia poza wejściem głównym są zamknięte. Pobierając i zdając klucz zawsze trzeba przejść przez recepcję. Jedynym przypadkiem kiedy pracownik nie zdawał kluczy, była sytuacja gdy inny pracownik pozostawał w biurze, bądź znajdowała się w nim sprzątaczką.

**(dowód: zeznania świadka W. S. – k. 1089, zeznania powoda – k. 1092, wydruk elektroniczny (...))**

A. T., Dyrektor ds. komunikacji korporacyjnej i marketingowej, będąca przełożoną powoda poza ogólną wiedzą, nie wiedziała co dokładnie robił powód. Akceptowała raz do roku ogólny plan marketingowy, który był podstawą dla działań powoda, stanowił o najważniejszych punktach imprezy. A. T. i merytoryczny przełożony powoda – T. H., przyjęli zasadę, że na początku każdego roku finansowego ustalany jest dokładny plan marketingowy i powodowi nie wolno było przyjmować dodatkowych zadań, a jeśli ktoś się do niego zwracał z dodatkowym zleceniem, to powód miał wówczas obowiązek poinformowania o tym T. H. i A. T.. Wtedy do obowiązków przełożonych należało wyjaśnienie

sytuacji i wytłumaczenie zlecającemu zadanie, że to działanie nie zostało uwzględnione w planie i w związku z tym nie będzie przez powoda wykonane. Powód nie zgłaszał takich sytuacji przełożonym.

Powód podejmował próby zadowolenia wszystkich i zajęcia się zleceniami ponad planowymi. Niejednokrotnie sam zgłaszał się do organizacji konferencji czy targów wskazując, że jest w stanie zorganizować wydarzenie w normalnych godzinach pracy.

A. T. nie kontrolowała godzin pracy podległych pracowników. Dla niej ważne było, aby przydzielone zadania były wykonane. Jeżeli ktoś je wykonał wcześniej, to mógł iść do domu. Każdego pracownika obowiązywało odbijanie kart identyfikacyjnych przy wejściu lub wyjściu z biura, chyba że był w delegacji. Na podstawie tych kart system zliczał automatycznie godziny pracy. Przełożona powoda nigdy nie sprawdzała godzin z systemu na podstawie kart identyfikacyjnych.

Po zasygnalizowaniu przez powoda, że ma zbyt duży zakres obowiązków, w 2008 roku do jego zespołu zostało zatrudnionych trzech pracowników. Powód przeszkolił ich, ucząc działań marketingowych. Zespół powoda z jednoosobowego zwiększył się do czteroosobowego. Powód był przełożonym nowozatrudnionych pracowników.

Przełożona powoda nie wniosowała dla żadnego pracownika o przyznanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w 2008 oraz w 2009 roku uznając, iż nie ma takiej potrzeby.

Pozwana zwracała uwagę, że zaangażowanie powoda w pracę oraz ilość projektów była imponująca. Czego wyrazem było wielokrotne przyznawanie powodowi premii w wysokości 120%.

**(dowód: zeznania świadka A. T. – k. 169, zeznania powoda – k. 1092-1097)**

Zdarzało się, że powód przychodził do pracy jako pierwszy pracownik z pokoju, a także zdawał klucze jako ostatni. W okresie od 01 listopada 2008 roku do 31 grudnia 2009 roku takich sytuacji było łącznie 74. Z czego klucz został pobrany przez powoda 7 razy, zdany przez niego 59 raz, zaś 8 raz powód zarówno pobrał, jak również zdał klucz.

**(dowód: książka pobierania i zdawania kluczy – załącznik do akt, opinia biegłego – k. 1206)**

Praca powoda była cykliczna, uzależniona od miesiąca. Miesiące grudzień, styczeń, luty i lipiec są miesiącami, w których powód pracował mniej. Zaś pozostałe miesiące były miesiącami, w których pracy było dużo więcej. Powód przychodził także do pracy w soboty i niedziele, ale w pozwanej spółce wielu pracowników robiło podobnie. Gdy musieli w tygodniu wyjść wcześniej, albo przyjść później do pracy, to w weekendy odrabiali nieobecność. Powód był widywany w weekendy sporadycznie, w wyjątkowych sytuacjach.

Powód zajmował się także organizacją konferencji, eventów i targów. Branża, którą zajmował się powód charakteryzuje się dużą częstotliwością owych wydarzeń. W przypadku imprez odbywających się poza W., powód otrzymywał delegacje.

**(dowód: zeznania świadka A. T. – k. 169, zeznania świadka J. T. – k. 194, zeznania świadka B. H. – k. 196, zeznania powoda – k. 1092-1097)**

W ramach organizacji konferencji, targów i eventów powód przygotowywał dla poddostawców tzw. „brief”, ustalając jak stoisko ma wyglądać, co się ma na nim znajdować. Wysyłał go zazwyczaj do trzech różnych poddostawców, następnie oceniał ich oferty i wybierał tą, która mu najbardziej odpowiadała. Dalej dokonywał ustaleń z poddostawcą i koordynował jego działania, aby uzyskać niezbędne informacje dla prawidłowego wykonania zadania. Nadzorował i pilnował stoisko.

**(dowód: korespondencja mailowa – k. 121-128, zeznania świadka A. T. – k. 170, delegacja zagraniczna – k. 475-477, zeznania świadka W. S. – k. 1090-1091)**

W pozwanej spółce pracownicy korzystali z tzw. systemu easy-office. Jest to system elektroniczny, za pomocą którego można zawnioskować o urlop, można rozliczyć swoją podróż służbową, koszty, które pracownik poniósł, można rozliczyć koszty samochodu służbowego. Pracownik składa wnioski w systemie, a przelozony elektronicznie to akceptuje. Złożone w ten sposób dokumenty, istnieją wyłącznie w wersji elektronicznej. Podróż służbowa krajowa jest wprowadzana do systemu, zaś zagraniczna musi mieć akceptację przelozonego. Powód w ramach tego systemu złożył tylko jeden wniosek o zwrot delegacji zagranicznej.

**(dowód: zeznania świadka W. S. – k. 1090-1091, zeznania powoda – k. 1094)**

W spornym okresie, tj. od 01 listopada 2008 roku do 31 grudnia 2009 roku powód wysłał blisko 13.000 maili. Znaczna większość maili zawiera jedynie informację, że powód zlecone zadania wykona. Spora ilość maili zawiera jedynie zwroty grzecznościowe, bądź inne krótkie wiadomości, nie związane z pracą, tj. „dziękuję”, „;)”, „OK”, „Tak wiem!”, „No tak, facet z L. powala, pamiętam go ...!!!”, „OK ... jutro poprawię i podeślę jeszcze raz”, „Ja w L. na ślubie, ale zobaczę w pn ...”, „ja mam blackberry więc mogę szybko odpowiadać”, „oczywiście” i wiele innych wypowiedzi zupełnie nie związanych z pracą.

W trakcie godzin pracy powód zajmował się także kupnem, remontem i wyposażeniem swojego mieszkania, a także prowadził korespondencję prywatną ze znajomymi.

**(dowód: wydruk wiadomości e-mail – k. 487-796, zestawienie maili – k. 853 – 866, 875 – 1087)**

W dniach 20, 23, 24 maja 2011 roku w pozwanej spółce Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę pracodawcy. W czasie kontroli sprawdzono realizację uprzednich decyzji i wystąpień organów PIP oraz wniosków i zaleceń organów kontroli. Przedmiotem bieżącej kontroli było sprawdzenie stanu przestrzegania wybranych regulacji z zakresu prawa pracy, w tym wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy. W czasie kontroli stwierdzono, że w przypadku M. K., przy ustalaniu celów stanowiących kryteria przyznania premii regulaminowej i oceny stopnia realizacji tych celów nie zachowano trybu i terminów określonych w wydanych na podstawie kodeksu pracy przepisów wewnętrznozakładowych. Zgodnie z postanowieniami (...), cele te powinny być ustalone w ciągu pierwszych trzech miesięcy od daty rozpoczęcia danego roku finansowego, tj. w okresie od 01 października do 31 grudnia bieżącego roku kalendarzowego. Z wymienionym pracownikiem ustaleń tych dokonano po zakończeniu roku finansowego, co spowodowało opóźnienie w realizacji premii za rok finansowy 2009/2010.

W wystąpieniu Inspektora Pracy z 27 maja 2011 roku skierowano do pracodawcy wnioski o respektowanie trybu i terminów dokonywania ustaleń oraz wypłat należności pieniężnych ze stosunku pracy, wynikających z uregulowań wewnętrznozakładowych.

Pozwany poinformował Państwową Inspekcję Pracy, iż wnioski zawarte w powyższym wystąpieniu przyjęto do ścisłego przestrzegania.

**(dowód: protokół kontroli PIP z 26.05.2011r. – 60-68, wystąpienie PIP z 27.05.2011 – k. 69, pismo pozwanej do PIP – k. 70)**

W dniu 30 listopada 2009 roku powód rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem, zachowując 3-miesięczny okres wypowiedzenia. Stosunek pracy łączący powoda z pozwaną spółką ustał z dniem 28 lutego 2010 roku.

**(dowód: rozwiązanie umowy o pracę – k. 1 cz. C a/o, świadectwo pracy – cz. C a/o)**

Postanowieniem z dnia 07 maja 2014 roku Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu informatyki na okoliczność wysłanie przez powoda w okresie objętym powództwem służbowych wiadomości mailowych w dni wolne od pracy, w tym niedziele, w trakcie urlopu wypoczynkowego oraz w dni powszednie w godzinach ponadwymiarowych.

W opinii sądowej biegły wskazał, że porównując otrzymane od pozwanej wydruki poczty elektronicznej z e-mailami powoda, potwierdza poprawność sporządzonej przez powoda tabeli w zakresie dat, dni tygodnia, godzin wysłania

pierwszego, godzin wysłania ostatniego maila oraz informacji dodatkowych. Biegły przedstawił tabelkę, w której na podstawie godzin wysłania pierwszego i ostatniego maila obliczył ilość godzin pracy powoda.

Na mocy postanowienia z dnia 05 sierpnia 2014 roku Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości i rachunkowości na okoliczność obliczenia kwoty wynagrodzenia za jedną godzinę pracy powoda oraz obliczenia wysokości należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W opinii sądowej biegły, w oparciu o miesięczne normy obowiązujące w pozwanej spółce ustalił wysokość wynagrodzenia za jedną roboczogodzinę pracy powoda. Tym samym wskazał, że stawka godzinowa za pracę w 2008 i 2009 roku w miesiącach styczeń, luty, kwiecień, maj, czerwiec oraz sierpień wynosiła 55,00 zł, za marzec i wrzesień 50,00 zł, za lipiec 47,83 zł, za październik 52,28 zł, za listopad 2008 roku – 61,11 zł, za grudzień 2008 roku – 57,90 zł, zaś za listopad i grudzień 2009 roku – 57,50 zł.

Biegły ustalił, iż z załączonych przez strony wydruków wiadomości mailowych wynika, że powód w spornym okresie wysłał ok. 13.000 maili. Są to wiadomości wychodzące, brak jest e-maili ze skrzynki odbiorczej, w których zlecane były zadania do wykonania. Przyjmując normę czasu pracy dla okresu od 01.11.2008r. do 31.12.2009r. jako 2288 (ilość godzin regularnego czasu pracy w spornym okresie bez nadgodzin) godzin wynika, iż powód wysyłał średnio na każdą godzinę pracy ok. 6 maili w całym okresie. Uwzględniając dni urlopu wypoczynkowego powoda i 3 dni zwolnienia lekarskiego, norma czasowa powinna ulec zmniejszeniu o 336 godzin, a ilość wysłanych maili zwiększy się do blisko 7 na godzinę.

Jednocześnie biegły wskazał, iż po dokonanej analizie stwierdzić należy, iż żaden z powołanych dowodów z osobna, nawet karty ewidencji czasu pracy, a także te dokumenty razem wzięte nie dają możliwości dokonania rzetelnej i pełnej oceny czasu pracy powoda. Powyższe powoduje, że wyliczenia biegłego mają jedynie charakter hipotetyczny, przybliżający jedynie stan faktyczny.

Na tej podstawie, a także w oparciu o opinię biegłego z zakresu informatyki, biegły dokonał ustaleń czysto hipotetycznych wskazując, że powód przepracował łącznie 861,50 godzin nadliczbowych, z których 76,31 przypadało na listopad i grudzień 2008 roku, zaś 785,19 godzin na 2009 rok. Z wyliczeń wynika, że hipotetyczne wynagrodzenie powoda z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wyliczone w oparciu o powyższe ustalenia wyniosło:

- podstawowe – 46.433,66 zł;
- z dodatkiem 50% - 11.519,98 zł;
- z dodatkiem 100% - 23.249,71 zł.

**(dowód: postanowienie o dopuszczeniu dowodu z opinii biegłego – k. 1155, opinia biegłego – k. 1162-1173, postanowienie o dopuszczeniu dowodu z opinii biegłego – k. 1180, opinia biegłego – k. 1199-1222)**

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda, świadków A. T., W. S., J. T., B. H. oraz na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, w tym księgi poboru kluczy oraz elektronicznych wydruków z bramek (...), a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków A. T., W. S., J. T. oraz B. C. Sąd ocenił jako wiarygodne, dając im w pełni wiarę, ponieważ były spójne, a ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów, a tam gdzie świadkowie wskazywali na okoliczności nieudokumentowane, nie było podstaw, by zeznania kwestionować.

Przy czym świadek B. H. tylko w niewielkim zakresie potrafiła odnieść się do spraw dotyczących powoda. Wskazywała, że co prawda pracowała w tej samej komórce w Dziale (...) co powód, jednakże nie pracowała w jego zespole, a zajmowała stanowisko równorzędne i tylko przez krótki czas siedziała z nim w jednym pokoju. Potwierdziła co prawda,

że powód pracował czasem w soboty i niedziele, ale nie była w stanie wskazać co konkretnie w tym czasie robił w pracy. Częściowo jej zeznania odwoływały się do faktów nie mających znaczenia w sprawie i w tym zakresie Sąd nie czynił ich podstawą tego, co zostało ustalone.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda, w zakresie w jakim wskazywał, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych otrzymywał zazwyczaj w wiadomościach mailowych oraz na spotkaniach służbowych, ani w zakresie w jakim wskazywał, że nie upominał się o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z obawy przed utratą pracy. Nie wydaje się możliwe, aby wieloletni zasłużony pracownik pozwanej miał obawy przed zwróceniem się z wnioskiem o wypłatę nadgodzin. Zeznania powoda w powyższym zakresie nie posłużyły Sądowi za podstawę ustaleń faktycznych, gdyż powód zeznał całkowicie odmiennie od przesłuchanych w sprawie świadków. Nadto jego zeznania nie były spójne, a ich wiarygodność w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego budziła wątpliwości.

Sąd oddalił wniosek strony powodowej o przeprowadzenie dowodu z wydruków oferty handlowej/reklamowej systemu (...). Powód nie wskazał, jakie okoliczności zamierza wykazać za pomocą tej ulotki reklamowej, ani jaki ma ona związek z przedmiotową sprawą. Pozwana nie była autorem ulotki. Nadto przedłożone wydruki nie mają waloru dokumentu, powód nie wskazał nawet, od kogo pochodzą złożone na posiedzeniu w dniu 28 lutego 2013 roku kopie.

Opinie biegłych z zakresu informatyki i księgowości i rachunkowości nie posłużyły sądowy do ustalenia stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie. Biegły z zakresu informatyki obliczył ilość przepracowanych przez powoda nadgodzin jedynie w oparciu o godzinę pierwszego i ostatniego maila. Nie był jednak w stanie ustalić, czy powód pomiędzy pierwszym, a ostatnim mailem cały czas pracował.

Natomiast biegły z zakresu księgowości i rachunkowości wydał opinię w oparciu o wcześniejszą opinię biegłego z zakresu informatyki. Wskazał jednoznacznie, że żaden z powołanych dowodów z osobna, nawet karty ewidencji czasu pracy, a także wszystkie dokumenty razem wzięte nie dają możliwości dokonania rzetelnej i pełnej oceny czasu pracy powoda. Powyższe powoduje, że wyliczenia biegłego mają jedynie charakter hipotetyczny, przybliżający jedynie stan faktyczny. Mógł zatem dokonać ustaleń jedynie czysto hipotetycznych, dlatego opinie biegłych nie mogły stanowić podstawy ustalenia stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie. Sąd nie może bowiem opierać ustaleń faktycznych o hipotetyczne podejrzenia biegłego, a jedynie o fakty i niezbita dowody.

W pozostałym zakresie zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnątrz, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

**Sąd postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu 15 grudnia 2014 r. (k. 1268) dopuścił w trybie art. 309 k.p.c. dowód z korespondencji mailowej – karta 487 – 796, zestawienie maili – karta 853 – 866 i 865 – 1087.**

**Sąd zważył, co następuje:**

Powód wnosił o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Początkowo wnosił o zasądzenie kwoty 43.349,00 zł, następnie rozszerzył powództwo o dalszą kwotę 6.076,08 zł, zaś ostatecznie o kolejną kwotę, wnosząc łącznie o zapłatę należności w wysokości 81.275,35 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Zgodnie z przepisami (art. 15 i art. 193 k.p.c.) oraz orzecznictwem (por. postanowienie Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 10 września 1992 r. I ACz 504/92) zmiana powództwa w sądzie rejonowym polegająca nie tylko na wystąpieniu z nowym, odrębnym roszczeniem, ale także na rozszerzeniu pierwotnego żądania w ramach tego samego roszczenia materialno-prawnego i mająca wpływ na właściwość rzeczową tego sądu, wyłącza stosowanie art. 15 §



1 kpc (art. 193 § 2 zd. 2 kpc). Biorąc jednak pod uwagę, iż całość bardzo obszernego postępowania dowodowego została przeprowadzona przed sądem rejonowym, mimo rozszerzenia powództwa ponad kwotę 75.000 złotych, sąd nie zdecydował o przekazaniu sprawy do sądu okręgowego, gdyż rozpoznanie sprawy przed sądem rejonowym nie spowodowało nieważności postępowania (a contrario art. 379 pkt 6 k.p.c.) i przekazanie sprawy na tym etapie postępowania nie byłoby celowe ani uzasadnione.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż 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. Na mocy art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także 50 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151<sup>2</sup> k.p.).

W myśl art. 22 § 1 k.p. pracownik, zawierając umowę o pracę, zobowiązuje się do wykonywania pracy podporządkowanej, to znaczy pracy określonego rodzaju i pod kierownictwem pracodawcy. Wprawdzie przepis art. 151 i nast. k.p. nie uzależniają przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego zlecenia jej przez pracodawcę, lecz nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć, tym bardziej, gdy praca ta nie ma charakteru sporadycznego, lecz jest wykonywana systematycznie przez dłuższy czas, i ten fakt akceptować. Ponadto konieczność wykonywania takiej pracy powinna wynikać z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie należących do niego zadań w ustawowej normie czasu pracy, lub wynikających z nagłych, nieprzewidzianych okoliczności. Wreszcie trzeba też zauważyć, że ocena celowości prowadzenia przez pracodawcę określonej działalności i w związku z tym podejmowania odpowiednich decyzji jest zawsze zastrzeżona dla pracodawcy.

Zgodnie z art. 149 § 1 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

Sąd podkreśla, iż 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. W przedmiotowej sprawie pozwany wywiązał się z ciążącego na nim obowiązku. Obowiązywał u niego elektroniczny system rejestracji czasu pracy, z którego jednakże powód nie korzystał. Nie przestrzegał bowiem ciążącego na nim jako pracownika obowiązku i po przyśściu do pracy nie przykładał karty do czytelnika.

Jak słusznie zauważa Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 27 marca 2012 roku w sprawie III APa 32/10: „ewidencja czasu pracy pracownika przedstawiona przez pracodawcę może być podważana przez pracownika i sąd nie zawsze musi stanowić dowód o mocy nadrzędnej nad innymi. Takiej mocy dowodowej ewidencja czasu pracy nie czerpie z samej nazwy, lecz z tego, czy potwierdza rzeczywisty czas pracy”. Przytoczony wyrok umożliwia więc pracownikowi dowodzenie sprzeczności ewidencji pracy z rzeczywistością. Najważniejsze jest bowiem, czy ewidencja ta potwierdza rzeczywisty czas pracy. Wobec powyższego, jeśli pracownik powołuje dowody, chociażby w postaci

zeznań świadków, które świadczą przeciwko takiej ewidencji, wówczas należy odmówić wiarygodności przedstawionej ewidencji i dążyć do ustalenia czasu pracy w wymiarze, w jakim rzeczywiście była ona świadczona.

Przede wszystkim wskazać należy, iż ciężar udowodnienia istnienia szczególnych potrzeb wymagających pracy w godzinach nadliczbowych pracodawcy spoczywał na powodzie, jako na stronie wywodzącej z takiego twierdzenia skutki prawne. Odnosząc się bowiem do pojęcia „szczególnych potrzeb” przyjmuje się, że praca ponadwymiarowa nie powinna być zlecana w celu wykonywania normalnych, planowanych zadań. Pojęcie „szczególne potrzeby” odnosi się do potrzeb specjalnych, niecodziennych, odróżniające się od zwykłych potrzeb związanych z prowadzoną działalnością. Nie powinno budzić wątpliwości, że ocena, czy zachodzą te szczególne potrzeby pracodawcy, powinna należeć właśnie do podmiotu zatrudniającego. W toku postępowania pozwana przeczyła, aby po jej stronie istniały, w okresie objętym żądaniem pozwu, szczególne potrzeby uzasadniające świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych.

Kolejnym elementem pozwalającym na określenie, czy miało miejsce świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych było ustalenie, czy pracownik otrzymał od pracodawcy polecenie jej świadczenia. Zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa praca ponadnormatywna może być wykonywana tylko na polecenie pracodawcy, gdyż to on sprawuje kierownictwo nad organizacją procesu pracy w zakładzie pracy (tak też Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 27.01.2009r., sygn. akt II PK 248/08). O ile polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy i wystarczająca jest dorozumiana zgodna pracodawcy, o tyle warunkiem koniecznym jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14.05.1998r., I PKN 122/98).

W przedmiotowej sprawie pozwana nigdy nie zlecała powodowi wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o świadczeniu pracy ponadwymiarowej przynajmniej wiedzieć. Tym bardziej, gdy praca ta nie miała charakteru sporadycznego, lecz według twierdzeń powoda była wykonywana systematycznie przez kilkanaście miesięcy.

W tym miejscu należy przytoczyć orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 20 września 1973 roku, zgodnie z którym pracownik, któremu przełożony nie zlecił pełnienia pracy w godzinach nadliczbowych i który nie może swych obowiązków pracowniczych wykonywać 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. Zdaniem Sądu Najwyższego uchybienia w omawianym zakresie nie mogą być źródłem korzyści dla opiesziałych pracowników i ich pretensje o wynagrodzenie za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych w tak odległym czasie, że nie można 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, lecz także za nieudowodnione w świetle art. 6 k.c.

Ciężar dowodu na okoliczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych spoczywa na pracowniku (tak też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 lipca 2009 roku, II PK 34/09). Z dowodów przeprowadzonych w sprawie nie wynika, że powód pracował w godzinach nadliczbowych w takim wymiarze jak twierdził, ani czy i ile konkretnie godzin pracował ponad normatywny czas pracy. Zdaniem Sądu powód, poza własnymi twierdzeniami wyrażonymi w składanych zeznaniach, a także załączonych wykazów wysłanych wiadomości z jego poczty mailowej, nie przedstawił dowodów, które potwierdziłyby, że pracował w takim wymiarze, jaki wynikał z wycień, które złożył.

W ocenie Sądu wystarczającym dowodem nie jest książka pobrań kluczy. W przeważającej mierze to nie powód bowiem pobierał i zdawał klucze do pokoju, a nadto nie zajmował pokoju sam, ale z innymi osobami. Dlatego nie można na podstawie książki pobrań kluczy określić dokładnych godzin przebywania powoda w pracy, nie sposób za pomocą tego dowodu wykazać, czy i kiedy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych.

Także przedstawione przez powoda wycięcenie czasu pracy na podstawie godzin wysłania pierwszej i ostatniej wiadomości e-mail było chybione i nie stanowi wystarczającego dowodu na świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych. Powód nie wykazał, aby pomiędzy tymi godzinami świadczył pracę, ani nie wykazał, że jakiegokolwiek czynności świadczył na podstawie polecenia pracodawcy. Nadto jak wynika z wiadomości e-mail powoda, powód w

trakcie świadczenia pracy zaangażowany był w zakup, a następnie remont własnego mieszkania. W godzinach pracy zajmował się zatem prywatnymi sprawami.

Nie można pominąć okoliczności, iż strona powodowa nie była ograniczona co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Pomimo tego nie wykazała żadnych okoliczności uzasadniających żądanie pozwu. Powód nie wykazał zasadności jego twierdzeń i przedstawionych przez niego wycień. Zaś samo twierdzenie strony nie jest bowiem dowodem, zaś twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie – art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147).

Warto także wspomnieć, że powód w okresie wykonywania pracy u pozwanej nigdy nie zgłaszał żądania zapłaty za jakiegokolwiek godziny nadliczbowe, nie kwestionował też wysokości swoich comiesięcznych wynagrodzeń w powyższym zakresie.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał za nieudowodnione ww. roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i oddalił powództwo w tym zakresie.

Pomimo powyższych rozważań, na koniec należy także odnieść się do podniesionego przez stronę pozwaną zarzutu przedawnienia w stosunku do rozszerzonego przez stron powodową żądania pozwu.

Strona powodowa pismem z dnia 04 października 2012 roku rozszerzyła powództwo o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty i niedziela za miesiące marzec, kwiecień, maj, czerwiec oraz wrzesień 2009 roku, tj. o należność za 58 godzin. Następnie pismem procesowym z dnia 02 listopada 2013 roku powód ponownie rozszerzył powództwo, wnosząc o zapłatę wynagrodzenia za pracę w kolejnych godzinach nadliczbowych, rozszerzając powództwo o należność za dalsze 125 godzin.

Zgodnie z treścią art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Wedle wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2010 roku (sygn. akt I PK 191/09) oraz wyroku z dnia 20 sierpnia 2008 r. (sygn. akt I PK 35/08) bieg terminu przedawnienia roszczenia o należności za nadgodziny powinien być liczony po upływie okresu rozliczeniowego, w którym one wystąpiły. Rozliczenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, zdaniem Sądu, powinno nastąpić z upływem okresu rozliczeniowego, w którym miały ono miejsce. I to ten właśnie termin, w którym pracodawca rozlicza czas pracy pracownika, jest terminem wymagalności roszczenia za pracę w godzinach nadliczbowych, od którego powinno liczyć się okres przedawnienia.

Odnosząc się do pierwszej modyfikacji powództwa, dokonanej w piśmie procesowym z dnia 04 października 2012 roku wskazać należy, że roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od marca 2009 roku do czerwca 2009 roku uległo przedawnieniu. Z uwagi na okoliczność, iż wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, powinno nastąpić z upływem okresu rozliczeniowego, który w zakładzie pracy pozwanej zaczął się od 1 września 2009 roku i wynosił cztery miesiące, stwierdzić należy, iż wyłącznie roszczenie o zapłatę nadgodzin za wrzesień 2009 roku, tj. o zapłatę 22 godzin, zostało zgłoszone w terminie i nie uległo przedawnieniu. W pozostałym zakresie rozszerzone w piśmie procesowym z dnia 04 października 2012 roku powództwo uległo przedawnieniu.

Natomiast, ustosunkowując się do kolejnej modyfikacji, dokonanej w piśmie procesowym z dnia 02 listopada 2013 roku, wskazać należy, że w powyższym zakresie roszczenie w całości uległo przedawnieniu. Żądanie zgłoszone przez powoda dotyczyło bowiem należności za okres do dnia 31 grudnia 2009 roku. Powyższe roszczenie uległo przedawnieniu najpóźniej z dniem 11 stycznia 2012 roku, a zatem znacznie przed zgłoszeniem dodatkowego roszczenia.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Jak stanowi art. 98 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego

żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Mając na uwadze, że strona pozwana wygrała postępowanie w całości, Sąd na podstawie powołanego przepisu w związku z § 6 pkt 6 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 490), zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2.717,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Kosztami tymi nie objęto opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł. Opłata skarbową od pełnomocnictwa, byłaby wydatkiem pełnomocnika strony i wchodziłaby w skład kosztów procesu, gdyby obowiązek jej uiszczenia wynikał z przepisów obowiązującego prawa. Stosownie jednak do art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (Dz.U. Nr 225, poz. 1635 ze zm.), nie podlega opłacie skarbowej złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa albo jego odpisu, wypisu lub kopii „w sprawie zatrudnienia, wynagrodzenia za pracę”. Nie ulega wątpliwości, że niniejsza sprawa, w której przedmiotem sporu jest wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach, dotyczy wprost zatrudnienia, w związku z czym nie ma obowiązku uiszczenia opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. W konsekwencji przyjąć należy, że koszty uiszczony opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, które z mocy ustawy nie podlegają tej opłacie, nie stanowią kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw lub celowej obrony i nie ma podstaw do zasądzenia równowartości tej opłaty od strony przegrywającej proces (por. postanowienie Sądu najwyższego z dnia 17 czerwca 2011 r., II UZ 15/11).

W punkcie III wyroku Sąd nakazał ściągnąć od powoda M. K. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 3.374,00 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód do chwili wydania wyroku nie uiszczył, a także kwotę 2.822,82 zł tytułem zwrotu kosztów wynagrodzenia biegłych sądowych (tymczasowo wypłaconych z rachunku Skarbu Państwa).

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

## ZARZĄDZENIE

1. Odnotować;
2. Doręczyć odpis wyroku z pisemnym uzasadnieniem pełnomocnikowi powoda.

19/12/2014 r.