

Sygn. akt VI P 324/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 marca 2016 roku.

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

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Protokolant Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 2 marca 2016 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa Ł. K.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. oddała powództwo,

II. zasądza od Ł. K. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,

III. nakazuje pobrać od Ł. K. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 102,64 zł (sto dwa złote sześćdziesiąt cztery grosze) tytułem kosztów sądowych.

Sygn. akt VI P 324/14

## UZASADNIENIE

Ł. K. w dniu 22 maja 2014 roku (data prezentaty) wniósł pozew przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W., ostatecznie wnosząc o zasądzenie na jego rzecz kwoty 50.098,10 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 czerwca 2011 roku do 31 października 2012 roku.

W uzasadnieniu pozwu wskazał Ł. K., iż niemal w całym okresie zatrudnienia pracował w godzinach nadliczbowych z uwagi na dużą ilość przydzielonych obowiązków, których nie można było wykonywać w podstawowym czasie pracy. Pracodawca był świadom tego, że powód pracował w godzinach nadliczbowych i na taką pracę przyzwał, a wręcz jej oczekiwał. Powód załączył do pozwu zestawienie przepracowanych godzin nadliczbowych. Jednocześnie wskazał, iż w dniu 17 września 2012 roku zawarł z pracodawcą porozumienie dot. jego roszczeń ze stosunku pracy, w wyniku którego pozwany zobowiązał się do wypłaty na jego rzecz kwoty 10.000,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 czerwca 2011 roku do 31 sierpnia 2012 roku oraz udzielił mu czasu wolnego od pracy w wymiarze 80 godzin. Powód podnosi, iż wbrew temu co wynika z porozumienia, nie wyczerpuje ono w całości jego roszczeń względem pracodawcy, ani nie wyklucza dochodzenia ich w przyszłości.

**(pozew – k. 1-9, pismo procesowe z dnia 4 czerwca 2014 roku – k. 86)**

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 24 lutego 2015 roku (data nadania) wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko zakład pracy wskazał, iż w trakcie rozmów prowadzonych przez pozwanego z powodem, przed podpisaniem umowy o pracę na okres próbny, został on poinformowany o zakresie swoich przyszłych obowiązków i specyfice projektu. Pomimo tego, powód wyrażał zainteresowanie tematyką projektu, podkreślając chęć zaangażowania się i wolę jak najszybszego podjęcia pracy. Po okresie próbnym okazało się, że kompetencje powoda nie są dostateczne do pracy na pierwotnie powierzonym stanowisku analityka systemowego. Wobec czego pozwany zmienił mu stanowisko na Kierownika Projektu, które wymagało mniej pogłębionej wiedzy technicznej. Na tle pozostałych pracowników powód posiadał przeciętną wiedzę merytoryczną, charakteryzował się minimalistycznym podejściem do realizowanych obowiązków oraz wyróżniał się dużą łatwością cedowania swoich obowiązków na innych członków zespołu. W związku z powyższym, pozwany w sierpniu 2012 roku podjął decyzję o zmianę stanowiska powoda z Kierownika Projektu, na Młodszego Kierownika Projektu. Dopiero po dokonanej degradacji stanowiska powód po raz pierwszy wystąpił do pozwanego z żądaniem zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie pozwany podkreślił, iż od dnia 3 stycznia 2011 roku obowiązywał u niego regulamin pracy, zgodnie z którym pracownik miał obowiązek uzgadniać ze swoim przełożonym pracę w godzinach nadliczbowych. Zaś zgoda, bądź polecenie pracy nadliczbowej powinny być udzielone w formie pisemnej. Pozwany nie miał świadomości, że powód w swoim przekonaniu pracuje w godzinach nadliczbowych. W takiej sytuacji nie jest możliwe twierdzenie, że pozwany w sposób dorozumiany wymagał i godził się na pracę powoda w godzinach nadliczbowych.

**(odpowiedź na pozew – k. 117 – 128)**

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Ł. K. był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (poprzednio (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.) w okresie od 1 czerwca 2011 roku do 30 listopada 2012 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Początkowo, przez okres pierwszych trzech miesięcy, powód był zatrudniony na stanowisku analityka systemowego, następnie zmieniono mu stanowisko na Kierownika Projektu (tzw. Project Menagera), na którym pracował w okresie od 1 września 2011 roku do 31 lipca 2012 roku, zaś ostatecznie od dnia 1 sierpnia 2012 roku do 30 listopada 2012 roku na stanowisku Młodszego Kierownika Projektu. Zmiana stanowiska na Młodszego Kierownika Projektu wiązała się z obniżeniem wynagrodzenia z 10.000,00 zł do 8.000,00 zł brutto.

Średnie miesięczne wynagrodzenie, obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, wynosiło 8.000,00 zł brutto.

**(dowód: umowa o pracę na okres próbny z 6 maja 2011 roku – k. 10; umowa o pracę na czas nieokreślony z 1 września 2011 roku – k. 11; świadectwo pracy z 30 listopada 2012 roku – k. B3 a/o; zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 135)**

Od 3 stycznia 2011 roku u pozwanego obowiązywał regulamin pracy, zgodnie z którym każdy pracownik ma obowiązek uzgodnić ze swoim przełożonym pracę w godzinach nadliczbowych. Praca taka może być wykonywana jedynie na polecenie lub za zgodą przełożonego, które powinny być udzielone w formie pisemnej lub za pomocą wiadomości e-mail pod rygorem nieważności. Następnego dnia pracownik jest zobowiązany przekazać przełożonemu pisemną informację o wymiarze świadczonych przez niego godzin nadliczbowych (data, ilość godzin, wykonane czynności) wraz z informacją w jakim terminie chce uzyskać dodatkowy czas wolny w zamian za godziny nadliczbowe (pkt VI ppkt 12). Przełożony obowiązany jest do pisemnego potwierdzenia rozmiaru wykonanej przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych oraz do przekazania tej informacji celem wprowadzenia do rejestru godzin nadliczbowych. Rejestr godzin nadliczbowych prowadzony będzie przez kierowników jednostek organizacyjnych, którym to należy zgłaszać każdy przypadek pracy w godzinach nadliczbowych w terminie 1 dnia roboczego od daty wykonania pracy

w godzinach nadliczbowych. W przypadku braku wniosku pracownika o udzielenie czasu wolnego w zamian za godziny nadliczbowe, przełożony zobowiązany jest wskazać termin, w jakim możliwe jest udzielenie pracownikowi dodatkowego czasu wolnego lub poinformować o braku tej możliwości (pkt VI ppkt 13).

Pracownicy nie byli zapoznawani z treścią regulaminu czasu pracy w momencie przyjmowania ich do pracy. Dopiero po kilku miesiącach pracodawca przedstawił im regulamin do podpisu.

**(dowód: regulamin pracy – k. 144 - 152v; zeznania świadka T. L. - k. 266 – 270; zeznania świadka A. P. – k. 270 – 277; zeznania świadka P. K. - k. 400 – 403v)**

Do obowiązków powoda należała realizacja prac na rzecz jednego z głównych klientów pozwanej – (...) S.A. z siedzibą w G.. Ł. K. sprawował funkcję kierowniczą i zarządzał pracą programistów, był tzw. Project Menagerem. Zajmował się przede wszystkim koordynowaniem prac w ramach realizacji projektu oraz bieżącymi kontaktami z kierownikiem projektu z ramienia (...) S.A., T. P.. Organizował i planował prace w projekcie, zarządzał zespołem projektowym, egzekwowaniem terminów, kontrolował pracę programistów, administratorów, testerów i analityków. Sporządzał raporty z postępów w projekcie do zarządu, a także weryfikował poprawność funkcji aplikacji realizowanych przez zespół. Prowadził także rekrutację do zespołu projektowego.

Prace nad projektem stanowiły realizację umowy na wdrożenie systemu aplikacyjnego wraz z usługami rozwoju, podpisanej w dniu 10 marca 2011 roku przez (...) S.A. z konsorcjum firm: (...)S.A., (...) S.A., (...) sp. z o.o. (obecnie (...) sp. z o.o.) i (...) S.A. Dla pozwanego, który w połowie 2011 roku zatrudniał 15 osób, ww. projekt był dużym wyzwaniem, z którym wiązała się możliwość znacznych korzyści oraz ryzyko wysokich kar umownych. Z uwagi na dużą odpowiedzialność wykonawców przewidzianą w umowie wdrożeniowej pozwany kład szczególny nacisk na rzetelne i terminowe wykonywanie przewidzianych w niej zadań.

**(okoliczność bezsporna; a nadto zeznania świadka T. L. - k. 266 – 270; zeznania świadka A. P. – k. 270 – 277; zeznania świadka P. K. - k. 400 – 403v; zeznania świadka D. B. - k. 411 – 416; zeznania świadka J. W. - k. 416 -420v)**

Powód oraz inni pracownicy zespołu pracowali na systemach (...), A. i (...). (...) jest systemem do zgłaszania i śledzenia błędów, A. został utworzony przez pozwanego, celem realizacji zadań dla projektu (...) S.A., zaś (...) stanowi określenie grupy programów umożliwiających dostęp do zasobów sieci wewnętrznych, nie dostępnych przez internet. Aby pracować na tych systemach należy się najpierw zalogować, logowanie do nich nie odbywa się automatycznie. W przypadku systemu A. oznacza to, że jeżeli użytkownik nie podejmuje aktywności przez godzinę od zalogowania, to system automatycznie go wylogowuje. Mając tego świadomość użytkownicy rzadko wylogowywali się samodzielnie. Natomiast w przypadku systemu (...) istniała możliwość zalogowania się i niewykonywania żadnych prac, pomimo tego system cały czas był włączony, aż do momentu kiedy użytkownik sam go nie wyłączył. System (...) nie wylogowywał użytkowników automatycznie.

W systemie A. tworzone były ogólne konta dostępne dla wszystkich, zaś w systemach (...) i (...) były utworzone konta imienne, ale zdarzało się także, że w przypadku problemów z uzyskaniem od klienta konta imiennego, korzystano z konta innej osoby.

Godziny logowania do systemów nie odzwierciedlały rzeczywistych godzin pracy pracowników. Login „(...)” nie wskazywał na to, że w tym czasie powód był zalogowany do systemu.

**(dowód: zeznania świadka T. L. - k. 266 – 270; zeznania świadka A. P. – k. 270 – 277; zeznania świadka P. K. - k. 400 – 403v; zeznania świadka D. B. - k. 411 – 416; zeznania świadka J. W. - k. 416 -420v)**

Zdarzało się, że powód świadczył pracę ponad obowiązujący go czas pracy. Miało to miejsce zazwyczaj w krytycznych momentach, tj. koniec etapu projektu, upływ terminu do oddania dokumentacji projektowej, błędy w systemie i in.

Powód wykonywał także pracę zdalnie, z domu. Pracodawca nie ustalił sztywnych godzin pracy, można było przychodzić i wychodzić o różnych godzinach. Pracodawcy zależało, żeby praca była wykonana terminowo. Można było się porozumieć, aby danego dnia świadczyć pracę z domu. W godzinach pracy pracownicy (także powód) wychodzili załatwiać swoje sprawy, robili przerwy na obiad na mieście. Wówczas musieli zostać po godzinach, tak żeby danego dnia być przez 8 godzin w pracy.

Prezes Zarządu pozwanej spółki P. P. wysyłał do pracowników wiadomości mailowe o różnych porach dnia i nocy. Maile przychodziły do pracowników nawet o 2.00 czy 3.00 w nocy. Miała miejsce sytuacja, kiedy P. P. o 2.00 w nocy wysłał do pracowników zespołu maila, w którym wskazał, że aktualnie testuje aplikację i w jego opinii jest ona słaba, a także uważa, że powinni ją w tym momencie poprawić. Sam fakt wysłania takiego maila przez Prezesa, nie oznaczał jeszcze że pracownicy na niego reagowali. Wiadomości z nocy przeważnie były odbierane przez nich dopiero nad ranem.

**(dowód: zeznania świadka T. L. - k. 266 – 270; zeznania świadka A. P. – k. 270 – 277; zeznania świadka V. O. - k. 277 – 279, 420v – 422v; zeznania świadka P. K. - k. 400 – 403v; zeznania świadka K. K. – k. 403v – 406; zeznania świadka U. G. - k. 407 – 411; zeznania świadka D. B. - k. 411 – 416; zeznania świadka J. W. - k. 416 -420v)**

Z uwagi na realizację projektu na rzecz (...) S.A. praktyką było ewidencjonowanie czasu pracy w projekcie, a następnie przekazywanie zebranych informacji do kontrahenta. Był to obowiązek nałożony na pozwanego w pkt. 22.10 umowy wdrożeniowej z dnia 10 marca 2011 roku. Zgodnie z treścią tego postanowienia „karty czasu pracy będą sporządzane i przekazywane zamawiającemu wyłącznie na jego wewnętrzne potrzeby i w żadnym wypadku, za wyjątkiem rozliczania usług rozwoju, nie będą stanowiły podstawy do rozliczania prac wykonawcy w oparciu o zasadę (...)”. Ze względu na charakter wskazanego zobowiązania, które nie miało żadnego praktycznego przełożenia, w szczególności nie służyło do rozliczania wynagrodzenia wykonawców, strony umowy nie przykładały do danych przekazywanych w kartach nadmiernej uwagi. Godziny zapisane w ewidencji przekazywanej do klienta nie odzwierciedlały rzeczywistego czasu pracy pracowników.

Także powód nie przykładał do tego nadmiernej wagi. Z ewidencji czasu pracy powoda przy projekcie za okres od 1 września do 30 września 2011 roku wynika, że za wyjątkiem 3 września 2011 roku, codziennie rozpoczynał pracę o godz. 10.00 i kończył o 18.00. Zaś w rzeczywistości w dniach od 10 do 14 września 2011 roku przebywał na urlopie.

**(dowód: zeznania świadka T. L. - k. 266 – 270; zeznania świadka D. B. - k. 411 - 416)**

Powód w okresie zatrudnienia świadczył na rzecz pozwanego pracę w godzinach nadliczbowych w następującym wymiarze:

1. w listopadzie 2011 roku przepracował 40 nadgodzin: 04 listopada 2011 roku (4,5 godz.); 07 listopada 2011 roku (7 godz.); 09 listopada 2011 roku (5 godz.); 10 listopada 2011 roku (1 godz.); 14 listopada 2011 roku (5 godz.); 15 listopada 2011 roku (8 godz.); 16 listopada 2011 roku (6 godz.); 17 listopada 2011 roku (3 godz.); 18 listopada 2011 roku (0,5 godz.);
2. w grudniu 2011 roku przepracował 40 nadgodzin: 1 grudnia 2011 roku (2,5 godz.); 2 grudnia 2011 roku (2,5 godz.); 6 grudnia 2011 roku (1,5 godz.); 7 grudnia 2011 roku (3,5 godz.); 8 grudnia 2011 roku (2 godz.); 9 grudnia 2011 roku (3 godz.); 12 grudnia 2011 roku (2 godz.); 13 grudnia 2011 roku (2 godz.); 14 grudnia 2011 roku (4 godz.); 15 grudnia 2011 roku (2 godz.); 16 grudnia 2011 roku (2 godz.); 17 grudnia 2011 roku (3 godz.); 19 grudnia 2011 roku (2 godz.); 20 grudnia 2011 roku (2 godz.); 21 grudnia 2011 roku (2 godz.); 22 grudnia 2011 roku (2 godz.); 23 grudnia 2011 roku (2 godz.);
3. w styczniu 2012 roku przepracował 60 nadgodzin: 09 stycznia 2012 roku (3,5 godz.); 10 stycznia 2012 roku (3,5 godz.); 11 stycznia 2012 roku (3,5 godz.); 12 stycznia 2012 roku (3,5 godz.); 13 stycznia 2012 roku (4,5 godz.); 16 stycznia 2012 roku (5,5 godz.); 17 stycznia 2012 roku (5,5 godz.); 18 stycznia 2012 roku (6 godz.); 19 stycznia 2012

roku (4,5 godz.); 20 stycznia 2012 roku (3 godz.); 23 stycznia 2012 roku (1,5 godz.); 24 stycznia 2012 roku (1,5 godz.); 25 stycznia 2012 roku (4,5 godz.); 26 stycznia 2012 roku (6 godz.); 27 stycznia 2012 roku (3,5 godz.);

4. w lutym 2012 roku przepracował 35 nadgodzin: 01 lutego 2012 roku (5 godz.); 02 lutego 2012 roku (7 godz.); 03 lutego 2012 roku (6 godz.); 06 lutego 2012 roku (2,5 godz.); 10 lutego 2012 roku (2 godz.); 13 lutego 2012 roku (2,5 godz.); 14 lutego 2012 roku (2,5 godz.); 15 lutego 2012 roku (2,5 godz.); 16 lutego 2012 roku (2 godz.); 17 lutego 2012 roku (3 godz.);

5. w marcu 2012 roku przepracował 18 nadgodzin: 01 marca 2012 roku (3,5 godz.); 02 marca 2012 roku (5 godz.); 05 marca 2012 roku (4,5 godz.); 06 marca 2012 roku (5 godz.).

Łącznie powód przepracował 193 godziny nadliczbowych.

***(bezsporne, a nadto dowód: załącznik do porozumienia z dnia 17 września 2012 roku – k. B12 a/o)***

We wrześniu 2012 roku powód wystąpił do pozwanego z wnioskiem o udzielenie czasu wolnego od pracy oraz wypłatę dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Nigdy wcześniej nie zgłaszał pracodawcy, że nie wywiązuje się z powierzonych obowiązków w normatywnym czasie pracy.

W celu zrekompensowania powodowi pracy w godzinach nadliczbowych, strony w dniu 17 września 2012 roku zawarły porozumienie, zgodnie z którym powód oświadczył, że w okresie od 1 czerwca 2011 roku do 31 sierpnia 2012 roku wykonywał na rzecz pozwanego pracę w godzinach przekraczających dobową oraz średniodobową normę czasu pracy (w terminach wskazanych w załączniku do porozumienia) (§1). Pracodawca uznał oświadczenie pracownika co do pracy w godzinach nadliczbowych i przyjął je za prawdziwe, a nadto zobowiązał się do zapłaty na rzecz powoda dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 10.000,00 zł, a także udzielił mu czasu wolnego od pracy z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze 80 godzin (§2). Powód zrzekł się odsetek od należnego wynagrodzenia (§ 1 pkt 3). Powód oświadczył, iż wykonanie postanowień porozumienia wyczerpuje w całości wszelkie jego roszczenia z tytułu łączącego go z pozwanym stosunku pracy, a także wyklucza dochodzenie oraz egzekwowanie przez niego w przyszłości z tego tytułu jakichkolwiek roszczeń w postępowaniu administracyjnym lub sądowym (§ 4).

***(dowód: porozumienie z dnia 17 września 2012 roku – k. B12 a/o)***

W okresie od 1 czerwca 2011 roku do 20 listopada 2012 roku pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy.

***(okoliczność bezsporna)***

Zgodnie z treścią porozumienia pracodawca wypłacił na rzecz powoda kwotę 10.000,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a także udzielił mu czasu wolnego od pracy w wymiarze 80 godzin (w dniach od 10 września 2012 roku do 14 września 2012 roku i od 14 listopada 2012 roku do 30 listopada 2012 roku).

***(okoliczność bezsporna)***

W dniu 29 października 2012 roku pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę, ze skutkiem na dzień 30 listopada 2012 roku, jako przyczynę wskazując na likwidację stanowiska pracy.

***(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z 29 października 2012 roku – k. C1 a/o)***

Pismem z dnia 4 stycznia 2013 roku powód wezwał pozwanego do zapłaty na jego rzecz kwoty 23.556,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiące wrzesień, październik oraz listopad 2012 roku. Pozwany udzielił odpowiedzi odmownej.

Kolejne wezwanie do zapłaty powód wystosował do pozwanego w dniu 9 lipca 2013 roku, żądając tym razem zapłaty na jego rzecz kwoty 3.681,40 zł tytułem wynagrodzenia za nadgodziny za miesiąc wrzesień, październik i listopad 2012 roku. Również w tym przypadku odpowiedź była negatywna.

**(dowód: wezwanie do zapłaty z 4 stycznia 2013 roku – k. C7 a/o; pismo pozwanego z 18 stycznia 2013 roku – k. C8 a/o; wezwanie do zapłaty z 9 lipca 2013 roku – k. C9 a/o; pismo pozwanego z 06 sierpnia 2013 roku – k. C10 a/o)**

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków T. L. (k. 266 – 270), A. P. (k. 270-277), V. O. (k. 277-279, 420v-422v), P. K. (k. 400-403v), K. K. (k. 403v-406), U. G. (k. 407-411); D. B. (k. 411-416) i J. W. (k. 416-420v), a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy oraz oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków Sąd ocenił jako wiarygodne, dając im w pełni wiarę, ponieważ byli spójni, a ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Przesłuchani świadkowie zgodnie wskazali, że zdarzały się sytuacje kiedy konieczna była praca w zwiększonym wymiarze i wtedy cały zespół pracował dłużej, nie było to jednak regułą. Nie zawsze jednak zostawanie po godzinach oznaczało nadgodziny. Pracownicy często w godzinach pracy wychodzili z zakładu pracy, by załatwić prywatne sprawy, albo robili dłuższe przerwy by zjeść obiad na mieście. Wówczas pojawiała się konieczność zostawania dłużej w firmie. Świadkowie P. K., D. B. i J. W. zeznali, że stan zalogowania do systemu, a w szczególności (...), nie świadczył o wykonywaniu pracy, ponieważ znane im były przypadki, że pracownicy byli zalogowani do (...) nawet przez 2 tygodnie bez przerwy.

Sąd pominął dowód z załączonego na wniosek powoda przez stronę pozwaną dokumentu tzw. logi środowiska produkcyjnego systemu aplikacyjnego A. dot. okresu od 13 lipca 2012 roku do 7 listopada 2012 roku (k. 153 – 181). Jak bowiem wynika z zeznań świadka T. L., system posiada wbudowaną funkcjonalność, która w przypadku braku aktywności zalogowanego użytkownika przez jedną godzinę, automatycznie wylogowuje go z systemu. Mając świadomość wspomnianej funkcjonalności, użytkownicy rzadko wylogowują się z systemu samodzielnie. Wobec czego należało mieć świadomość, iż w czasie wskazanym w „logach”, jako okres zalogowania użytkownika do systemu, okres nawet do jednej godziny może być czasem rzeczywistej nieobecności użytkownika w systemie. Nie można było zatem na tej podstawie przyjąć, że z dokumentu wynika rzeczywisty czas pracy powoda.

Postanowieniem z dnia 28 kwietnia 2015 roku (k. 323) Sąd oddalił, jako spóźnione wnioski dowodowe pełnomocnika strony powodowej zgłoszone w piśmie procesowym z dnia 23 lutego 2015 roku (k. 185). Argumentując zasadność dopuszczenia spóźnionych dowodów podnosił, iż z posiadanych przez powoda informacji wynikało, iż pozwana przekazywała firmie (...) S.A. zestawienie zawierające liczbę przepracowanych na rzecz tej firmy godzin z wyszczególnieniem liczby godzin przepracowanych przez konkretnego pracownika, w tym powoda. Zaś specyfika tej dokumentacji wskazywała na to, że stanowi tajemnicę handlową, co uniemożliwiało wcześniejsze przedstawienie dowodów. Natomiast dla powoda było oczywiste, że jako osoba niebędąca stroną umowy, bez pomocy Sądu, nie będzie w stanie uzyskać tej dokumentacji od kontrahenta pozwanego. Pomimo przedstawionej przez pełnomocnika powoda argumentacji stwierdzić należy, iż spóźnione wnioski dowodowe nie zasługiwały na uwzględnienie. Pełnomocnik powoda próbował wykazać, że powód był w stanie wcześniej załączyć ww. dokumentacji w poczet materiału dowodowego. Jak słusznie stwierdził, (...)nie przekazałby mu żadnej dokumentacji, bowiem nie był stroną umowy. Mógł jednak wniosek dowodowy o zwrócenie się do firmy (...) zawrzeć już w pozwie, bądź po zakreśleniu stronom przez Sąd w lipcu 2014 roku 14 dniowego terminu na zgłoszenie wszelkich wniosków dowodowych na poparcie swoich twierdzeń (k. 104). Poza tym już w dniu 22 sierpnia 2014 roku (k. 254) powód otrzymał odpowiedź na pozew, pomimo tego nie ustosunkował się do twierdzeń strony pozwanej, a wnioski dowodowe zgłosił dopiero w lutym 2015 roku. Niezależnie od powyższej argumentacji wskazać należy, iż wniosek dowodowy o zwrócenie się do(...)został przez pełn. powoda cofnięty, z uwagi na uzyskanie informacji, iż spółka nie jest w posiadaniu tej dokumentacji (k. 370v). Dopuszczanie tego dowodu byłoby zatem niecelowe. Natomiast, odnosząc się do pozostałych wniosków dowodowych zawartych w piśmie procesowym z dnia 23 lutego 2015 roku wskazać należy, iż pomimo ciężącego

na stronie powodowej obowiązku uprawdopodobnienia braku winy w spóźnionym powołaniu dowodów, strona powodowa nie przedstawiła w tym zakresie żadnej argumentacji. Nie wyjaśniła co było przyczyną niezgłoszenia wniosków dowodowych, wręcz w ogóle się do nich nie odniosła. Z tego powodu brak było podstaw do ich dopuszczania. Bez znaczenia pozostaje także okoliczność, iż na początkowym etapie postępowania powód nie był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika. W toku postępowania nie wnosił bowiem o przyznanie mu pełnomocnika z urzędu, a jedynie o zwolnienie go z kosztów sądowych. Zaś prekluzja dowodowa ma zastosowanie także do stron, które nie są reprezentowane przez profesjonalnego pełnomocnika. Nadto na uwagę zasługuje także fakt, iż powód jest osobą wykształconą, a pozew przygotował profesjonalnie i szczegółowo. Zgłosił w nim szereg wniosków dowodowych (zarówno z przesłuchania świadków, jak również dowody z dokumentów), do pozwu załączył dużą ilość załączników, powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego (9 stron pozwu, 73 strony załączników). Nie można zatem uznać, aby powód był osobą nieporadną, która bez pełnomocnika procesowego nie była w stanie w sposób właściwy reprezentować swoich praw. Tym bardziej, że to powód, jako wykwalifikowany pracownik i kierownik, miał wiedzę co do systemów, z których korzystał w pracy. Dodatkowo od czasu zakończenia stosunku pracy, do zgłoszenia spóźnionych dowodów, upłynął czas prawie 3 lat.

Pełnomocnik powoda podnosił, iż powołane przez niego w piśmie procesowym z dnia 23 lutego 2015 roku dowody są niezbędne do udowodnienia twierdzeń powoda. Tym bardziej dziwi sytuacja niezgłoszenia ich w pozwie, skoro z punktu widzenia strony powodowej są one tak istotne.

Z powyższego wynika, że strona powodowa nie uprawdopodobniła braku winy w spóźnionym powołaniu dowodów, nie zachodziły także żadne szczególne okoliczności. Wobec czego brak było podstaw do dopuszczenia spóźnionych dowodów.

Skoro wnioski dowodowe zawarte w piśmie procesowym powoda z dnia 23 lutego 2015 roku zostały oddalone z uwagi na prekluzję dowodową, to na tej samej podstawie należało także oddalić wnioski dowodowe strony pozwanej zawarte w piśmie procesowym z dnia 12 marca 2015 roku (k. 283), a także ponowione przez strony wnioski, tj. wnioski dowodowe pełnomocnika powoda ponowione na rozprawie w dniu 4 listopada 2015 roku (k. 343v) oraz wnioski dowodowe pełnomocnika pozwanej ponowione w piśmie procesowym z dnia 16 listopada 2015 roku (k. 368).

Sąd uznał zeznania stron za wiarygodne w zakresie w jakim mają one oparcie w ustalonym powyżej stanie faktycznym. Natomiast twierdzenia powoda, że pracował w większym niż wyżej wskazany wymiar godzin, są niewiarygodne z uwagi na ich gołosłowność.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy było zgłoszone przez powoda roszczenie o zasądzenie na jego rzecz kwoty 50.098,10 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 czerwca 2011 roku do 31 października 2012 roku.

Zgodnie z treścią 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 wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2009 roku, ( II PK 149/08 ) tylko kierownicy, którzy - podobnie, jak osoby zarządzające zakładem pracy - sprawują funkcję zarządzania tyle, że pomniejszoną do skali wyodrębnionej komórki organizacyjnej, mogą być zatrudnieni bez prawa do odrębnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p.). W doktrynie brak jest legalnej definicji kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Przyjmuje się jednak, że 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. Przedmiotem zadań pracownika stojącego na czele odrębnej komórki organizacyjnej powinno być kierowanie zespołem pracowników. Jeżeli natomiast wykonuje on pracę na równi z innymi członkami zespołu, nie będzie traktowany jako pracownik na stanowisku kierowniczym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2005 roku, II PK 114/04, OSNP 2005, nr 16, poz. 245). Oceniając zakres obowiązków takiego pracownika, należy brać pod uwagę nie tylko postanowienia umowy o pracę, lecz również faktyczny sposób realizacji stosunku pracy, w szczególności to, czy pracownik ten organizuje i nadzoruje pracę innych członków zespołu, czy ustala ich czas pracy, udziela im zwolnień od pracy, wreszcie, czy podejmuje decyzje w sprawie zatrudniania nowych pracowników (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 roku, III PK 22/04, OSNP 2005, nr 5, poz. 65).

W niniejszej sprawie niewątpliwie wszystkie wymienione elementy występowały w przypadku powoda. Bezsporne pozostawało zatem, iż w okresie zatrudnienia (poza okresem próbnym, kiedy to powód pracował na stanowisku analityka systemowego) powód zajmował stanowisko Kierownika Projektu, bądź Młodszego Kierownika Projektu. Specyfika branży pozwanego (branży IT) w sposób oczywisty przewiduje tworzenie wyodrębnionych organizacyjnie i funkcjonalnie jednostek wewnętrznych pod konkretny projekt. Projekty te nie mają charakteru krótkookresowego, a czas ich trwania i zakres świadczonych dla danego klienta usług uzasadnia wyodrębnienie organizacyjne w tym zakresie. Na potrzeby projektu strona pozwana stworzyła zespół organizacyjny, tj. wyodrębnioną ze swych struktur jednostkę, której kierowanie powierzono powodowi. Zeznania wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków potwierdziły, że Ł. K. sprawował funkcję kierowniczą i zarządzał pracą całego zespołu. Od niego zależało organizowanie zadań innych, ich koordynowanie, a następnie kontrolowanie. Tym samym do obowiązków powoda nie należało wykonywanie zadań stricte twórczych, związanych z samą specyfiką działalności pozwanego, a jedynie koordynowanie prac, wykonywanych przez podległych mu pracowników zespołu. Z powyższego wynika, że powód należał do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy wyodrębnioną częścią zakładu pracy, sprawował funkcję kierowniczą. Taki charakter powierzonych zadań potwierdzili wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie, jak i sam powód.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2008 roku (II PK 326/07, LEX nr 494026) pojęcie kadry zarządzającej obejmuje nie tylko "pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy", czyli zarząd sensu stricte, ale także "kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych", czyli pracowników podległych formalnie i organizacyjnie pierwszej z wymienionych grup. Nadto, ocena zajmowanego stanowiska jako kierowniczego ma w świetle art. 151<sup>4</sup> k.p. przede wszystkim to znaczenie, że przepis ten dotyczy pracowników, których stanowisko pozwala na wydawanie poleceń związanych z pracą innym pracownikom, przede wszystkim dotyczących wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych pod nadzorem zlecającego. Art. 151<sup>4</sup> k.p. ustanawia ogólną zasadę, zgodnie z którą pracownikom zarządzającym oraz kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy nie przysługuje prawo do wynagrodzenia ani do dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Przepis ten nie wyłącza jednak prawa tych pracowników do rekompensaty w postaci czasu wolnego od pracy. Nadto należy mieć na uwadze, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 roku ( III PK 22/04, OSNP 2005/5/65), osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy.

Niemniej jednak Sąd nie znalazł podstaw do uznania, że w pozwanym zakładzie pracy ze względu na wadliwą organizację pracy osoby na stanowiskach kierowniczych zmuszone były do przekraczania norm czasu pracy. Powód



wprawdzie dowodził, że specyfika powierzonych mu obowiązków wymagała od niego pracy ponad ustaloną normę, jednakże w świetle przeprowadzonych dowodów nie można uznać, że wynikało to z wadliwej organizacji pracy przez pozwanego. Zaś powód nie przedstawił wystarczających dowodów mogących uzasadnić jego roszczenie. Z przedstawionych przez niego dowodów w nie wynika, ani kiedy świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, ani w jakim wymiarze.

W tym miejscu należy przytoczyć treść art. 149 § 1 k.p., zgodnie z którym 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 nie wywiązał się z ciążącego na nim obowiązku. W okresie zatrudnienia powoda nie była u niego prowadzona ewidencja czasu pracy.

Niemniej jednak uchybienie w prowadzeniu ewidencji czasu pracy nie przesądza jeszcze o automatycznym uznaniu prawdziwości twierdzeń powoda w zakresie godzin wykonywania pracy. W sprawach z zakresu prawa pracy obowiązuje bowiem ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania. Należy przypomnieć konsekwentnie prezentowane w orzecznictwie Sąd Najwyższego stanowisko, iż zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawionym przez samego pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 roku, sygn. II PK 369/09). Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2009 roku, sygn. I PK 213/08).

Zatem 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. Zaś 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 27.01.2009 roku, sygn. akt II PK 248/08). O ile polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy i wystarczającą jest dorozumiana zgoda pracodawcy, o tyle warunkiem koniecznym jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14.05.1998 roku, I PKN 122/98). W przedmiotowej sprawie pozwana 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. Z zeznań świadków wynika, iż powód jako ich kierownik, a także koordynator projektu często w godzinach popołudniowych czy wieczornych wysyłał do nich wiadomości mailowe z zapytaniami, tj. „czy błąd został naprawiony”, „czy zadanie zostanie wykonane w terminie”. Ponaglał pracowników zespołu do pracy. Nie oznacza to jednak, że w tym czasie sam świadczył pracę. Jedynie kontrolował, czy podlegli mu pracownicy wykonują zlecone im zadania w terminie. Nie można uznać, aby takie czynności nosiły znamiona pracy. Wbrew twierdzeniom

strony powodowej, wysłanie jednozdaniowego zapytania, czy odpowiedzi, nie może zostać uznane za świadczenie pracy.

Sąd uznał, iż pozwany nie zlecał powodowi stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Tym samym brak jest podstaw do obarczenia pracodawcy obowiązkiem zapłaty wynagrodzenia z tytułu wykonywania wskazanych przez powoda czynności ponad nominalny czas pracy. Pracownik powinien wykazać dbałość o dobro zakładu pracy. Nie ma jednak prawa samodzielnie organizować sobie pracy w godzinach nadliczbowych. W tym miejscu należy wskazać, że nadal aktualny jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 roku (I PKN 244/00, OSNAPiUS 2002, Nr 21, poz. 520), w którym wyrażony został pogląd, iż z przepisów kodeksu pracy, które zezwalają pracodawcy na zarządzenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, nie wypływa upoważnienie do samodzielnego podejmowania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych (teza druga). Komentowane przepisy, ograniczające dopuszczalność zatrudnienia pracowników w godzinach nadliczbowych z dodatkiem za pracę powyżej podstawowych dobowych i tygodniowych norm czasu pracy, spełniają istotną rolę organizacyjną w zakresie bezpiecznego zatrudnienia nieprzemęczonych pracą, wydajnych pracowników. Pracodawca zobowiązany jest - zgodnie z umową o pracę - zatrudniać pracowników w sposób odpowiadający celowi społeczno-gospodarczemu tego zobowiązania i w taki sam sposób pracownicy powinni współdziałać przy wykonywaniu przez pracodawcę wymienionego zobowiązania. W związku z tym pracownik, któremu pracodawca nie zlecił wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, a który nie może swych obowiązków pracowniczych wykonać w normalnym czasie pracy, powinien zawiadomić o tym pracodawcę i w miarę możliwości uprzedzić o wykonywaniu koniecznej – zdaniem pracownika – pracy w godzinach nadliczbowych." (A. Ś.: Kodeks pracy, Komentarz, Wydawnictwo CH BECK Warszawa 2010 s. 6970).

Należy także odnieść się do załączonego w poczet materiału dowodowego porozumienia stron z dnia 17 września 2012 roku, dotyczącego rozliczenia za nadgodziny przepracowane przez powoda w okresie od 1 czerwca 2011 roku do 31 sierpnia 2012 roku, z którego wynikało że w ww. okresie powód przepracował 193 nadgodziny. W treści porozumienia pozwany zobowiązał się do zapłaty na rzecz powoda kwoty 10.000,00 zł z tytułu pracy powoda w godzinach nadliczbowych, a dodatkowo udzielił mu 80 godzin wolnych od pracy. Powód natomiast oświadczył, iż wykonanie postanowień porozumienia wyczerpuje w całości wszelkie jego roszczenia z tytułu łączącego go z pozwanym stosunku pracy, a także wyklucza dochodzenie oraz egzekwowanie przez niego w przyszłości z tego tytułu jakichkolwiek roszczeń w postępowaniu administracyjnym lub sądowym.

W toku postępowania powód podnosił, iż przedmiotowe porozumienie jest nieważne, bowiem pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia za pracę ani przenieść tego prawa na inną osobę. W istocie zrzeczenie się przez pracownika prawa do wynagrodzenia za pracę, jako czynność sprzeczna z prawem, jest w każdym przypadku nieważna. Niemniej jednak w porozumieniu z dnia 17 września 2012 roku obie strony złożyły oświadczenie wiedzy w przedmiocie czasu pracy powoda w okresie od czerwca 2011 roku do sierpnia 2012 roku, zaś oświadczenia wiedzy pracownika nie podlegają ochronie prawnej analogicznej do ochrony przewidzianej w art. 84 k.p. Niezrozumiała jest zatem dla Sądu zmiana stanowiska powoda i wskazywanie na odmienny wymiar pracy w godzinach nadliczbowych. Tym bardziej, że w ramach porozumienia pracodawca wypłacił mu całą żadaną kwotę 10.000,00 zł, a także udzielił mu dodatkowych dni wolnych w wymiarze 80 godzin (10 dni). Zatem pozwany rozliczył się z powodem za 193 godziny nadliczbowe, co nie było kwestionowane w sprawie.

Dla Sądu było zatem bezsporne, że w powyższym zakresie powód w rzeczywistości świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, zaś pozwany się z nim z tego tytułu rozliczył. Nie zmienia to jednak faktu, iż w pozostałym zakresie powód nie był w stanie wykazać, że świadczył pracę ponad normę. Zeznania świadków nie okazały się pomocne. Wskazywali oni jedynie, że zdarzało się, że powód zostawał po godzinach, ale nikt nie potrafił powiedzieć jak często i jak długo. Tym bardziej, że to powód był ich przełożonym, a nie odwrotnie. Nikt go nie kontrolował. Każdy z zespołu pilnował raczej swojego czasu pracy, nie interesując się pracą innych. Natomiast sporządzony przez powoda harmonogram (k. 20 – 22), w którym powód wyszczególnia ile godzin pracował w danym miesiącu, nie znalazł potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Powód nie wykazał żadnymi dowodami, aby pracował we wskazanym wymiarze.

Jak wcześniej wskazano, ciężar dowodu na okoliczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych spoczywa na pracowniku (tak też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 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, nie przedstawił dowodów, które potwierdziłyby, że pracował w takim wymiarze, jaki wynikał z wyliczeń, które złożył.

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 roku, I PKN 660/00, W. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 roku, I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147).

Warto także wspomnieć, że pierwsze żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę nadliczbową powód zgłosił dopiero we wrześniu 2012 roku, po zmianie jego stanowiska pracy na Młodsze Kierownika Projektu i obniżeniu jego wynagrodzenia do 8.000,00 zł brutto. Nigdy wcześniej powód 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.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., na mocy którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

Pozwany był w toku procesu reprezentowany przez radcę prawnego, którego wynagrodzenie na mocy art. 99 k.p.c. w związku z art. 98 § 3 k.p.c. wliczane jest do niezbędnych kosztów procesu. Biorąc to pod uwagę, Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu na podstawie § 11 ust.1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt. 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity – Dz. U. z 2013 roku, poz. 490).

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 roku 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 uiszczonej 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 roku, II UZ 15/11).

Analogicznie do powyższego należało obliczyć koszty, które podlegają ściągnięciu na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie z tytułu poniesionych w sprawie wydatków w związku ze zwrotem świadkowi P. K. kosztów dojazdu na rozprawę (21,38 zł) oraz utraconego zarobku (81,26 zł) (k. 319), tymczasowo wypłaconych z rachunku Skarbu Państwa. Wobec czego należało nakazać pobranie od powoda kwoty 102,64 zł (21,38 zł + 81,26 zł).

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