

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 maja 2016r.

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Maja Snopczyńska

Protokolant Katarzyna Zych

po rozpoznaniu w dniu(...) w Świdnicy

sprawy z powództwa S. P.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w Ż.

o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w Ż. na rzecz powoda S. P. kwotę (...) zł brutto z ustawowymi odsetkami liczonymi od (...) roku do dnia (...) roku i dalszymi odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia (...) roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenie za godziny nadliczbowe;

II. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty (...) zł;

III. nakazuje stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. w Ż. uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w Świdnicy kwotę (...) zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony;

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1200,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powód S. P. wystąpił przeciwko pozwanemu (...) Sp. z o.o. w Ż. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 9000 złotych wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia (...) roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od (...) roku.

W uzasadnieniu zgłoszonego żądania powód podał, że był zatrudniony u pozwanej na stanowisku Kierownika Produkcji z wynagrodzeniem miesięcznym brutto w kwocie (...) zł, przy czym obowiązywał go zadaniowy czas pracy. Zakres obowiązków przewidywał zarządzanie i nadzorowanie obszaru produkcyjnego, w tym nadzór nad gospodarką materiałową i pracownikami. W okresie od (...) roku powód nadzorował procesy produkcyjne obu zmian, świadcząc prace po 16 godzin dziennie ponad obowiązujące normy czasu pracy. W sobotę w dniu (...) roku powód z przyczyn osobistych nie stawiał się w pracy, w związku z czym pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pismem z dnia (...) roku powód wezwał pozwaną do zapłaty wynagrodzenia za prace wykonywana ponad obowiązujące normy czasu pracy, wyznaczając ostateczny termin zapłaty do dnia (...) roku.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, kwestionując aby powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych i aby pozwana powierzyła mu zadania powodujące przekraczanie obowiązującego powoda wymiaru czasu pracy. Pozwana podniosła, że przez cały okres zatrudnienia, powód nie zgłaszał jej, że zakres jego zadań jest zbyt duży i musi pracować w nadgodzinach. Ponadto powód podczas swojego zatrudnienia nigdy nie otrzymał od pracodawcy ani polecenia, ani zgody na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych.

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny :

Powód S. P. zatrudniony był u pozwanej (...) Sp. z o.o. w Ż. na okres próbny od dnia (...) roku do (...) roku w wymiarze pełnego etatu na stanowisku Kierownika Oddziału Produkcji za miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie (...) zł brutto, przy czym stawka za jedną godzinę pracy wynosiła (...) zł brutto.

(...) czasu pracy powoda był zadaniowy.

Do obowiązków powoda należało:

- prawidłowe zarządzanie i nadzorowanie nad obszarem produkcyjnym: (przygotowanie i kontrola planów produkcyjnych w celu terminowej realizacji zamówień, bieżący nadzór nad procesami produkcyjnymi, w tym racjonalizowanie zużycia materiałów, dbałość o stan techniczny całości parku maszynowego oddanego do jego dyspozycji – bieżąca konserwacja i czyszczenie - odpowiedzialność za wyniki w zakresie jakości, ilości i wydajności – bieżące raportowanie przełożonym);
- nadzór nad właściwą logistyką materiałową; (utrzymanie stanów magazynowych na optymalnym możliwym poziomie – najniższym, monitorowanie poziomu zapasów surowców i półproduktów, składanie zamówień i nadzoru nad przebiegiem ich realizacji przez dostawców oraz kontrola podczas przyjmowania pod kątem ilości i jakości i prawidłowym obiegiem dokumentów);
- kompleksowe zarządzanie zespołem podległych pracowników w tym: (planowaniem i organizowaniem pracy dla pracowników na poszczególnych stanowiskach i zmianach, zapewnienie kontroli związanej z procesem rekrutacji pracowników, szkoleń obecnych oraz nowoprzyjętych pracowników oraz odpowiedzialność za sprawy związane z BHP);
- dopilnowanie przestrzegania czasu pracy podległych pracowników niewykraczający ponad ustalony czas pracy zgodnie z kodeksem pracy;
- nadzorowanie i przestrzeganie wprowadzania godzin nadliczbowych i sobót pracujących bez uzasadnionych ważnych powodów. Jednakże gdyby takie sytuacje nastąpiły, powinny się one przekładać na zwiększenie systemu sprzedaży (godziny nadliczbowe i soboty pracujące równoznaczne ze zwiększeniem sprzedaży;
- nie dopuszczenie do przestojów na danym zakładzie, które automatycznie naraża spółkę na straty.

Dowód:

- akta osobowe powoda – w załączeniu;
- zaświadczenie o wynagrodzeniu z dnia (...)k.37.

Powód przejął stanowisko pracy po Z. W., przy czym nie przeprowadzono żadnej inwentaryzacji stanów magazynowych oraz produkcyjnych. Praca na produkcji podzielona była na dział maszyn i dział pakowania i odbywała się na dwie zmiany w godzinach od 6.00 do 14.00 – I zmiana i w godzinach od 14.00 do 22.00 – II zmiana. Nie było ustalonego harmonogramu pracy, w razie potrzeby pracownicy zostawali na III zmianę w godzinach od 22.00 do 6.00.

Głównym powodem zwiększenia czasu pracy były problemy związane z ograniczeniem poboru energii elektrycznej, zaś agregat prądotwórczy zasilający maszyny produkcyjne nie spełniał oczekiwań, na skutek czego maszyny nie mogły równolegle pracować. Na zakładzie nie było wydziału utrzymania ruchu, zajmującego się drobnymi naprawami. W sytuacji wyłączenia prądu, koniecznym było wezwanie z zewnątrz uprawnionej osoby do ponownego uruchomienia zakładu. Z uwagi na dużą rotację niedoświadczonych pracowników niemożliwym było zaplanowanie produkcji na następny dzień, co wpływało na wydajność produkcji oraz realizację zamówień. Powód wraz z pracownikiem J. M. codziennie planowali całą produkcję, ponieważ w firmie nie było odpowiedniego programu komputerowego.

Przez pierwsze dwa tygodnie okresu zatrudnienia powód przyjeżdżał do pracy około godziny 6.00, aby otworzyć zakład. Pracę kończył o godzinie 22.00, przy czym sam wyłączał agregat, sprężarkę i zamykał bramę zakładu. W trakcie pracy powoda na II zmianie obecna była w zakładzie pracy pełnomocnik zarządu L. K., która ingerowała w plany produkcyjne, wydając pracownikom polecenia niezgodne z wcześniejszymi ustaleniami powoda. Decyzje powoda podważał również A. F. – pełnomocnik zarządu do spraw jakości.

Powód codziennie raportował produkcję dzienną bezpośrednio do prezesa po zakończeniu II zmiany. Podczas rozmowy z powodem, pracodawca zaproponował mu, że za pracę w godzinach nadliczbowych otrzyma stosowne wynagrodzenie, bądź dni wolne.

W zakładzie pozwanej praca w godzinach nadliczbowych była normą, przy czym nie było obowiązku zgłaszania tego faktu pracodawcy. Pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy powoda.

Dowód:

- odwołanie z dnia 11.02.2015r.;
- zeznania świadka A. A., I. G., J. M. – e protokół z dnia (...). k. 79;
- częściowo zeznania F. J. – e protokół z dnia (...) k. 79;
- zeznania świadka K. S., Z. W. – e protokół z dnia(...)k. 104;
- częściowo zeznania świadka L. K. – e protokół z dnia(...) k. 126;
- częściowo zeznania pozwanego M. K. – e protokół z dnia (...) k. 126;
- zeznania powoda S. P. – e protokół z dnia (...)k. 126;

Pismem z dnia(...) roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 52§ 1 pkt 1 k.p.) z dniem (...) roku z powodu nie usprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu (...) roku, porzucenia stanowiska pracy bez uzasadnionej przyczyny w dniu 21 lutego 2015 roku oraz nie wykonywania zadań zgodnych z umową o pracę.

Dowód:

- akta osobowe powoda – w załączeniu

Powód pismem z dnia 30 czerwca 2015 roku wezwał pozwaną do zapłaty wynagrodzenia za pracę wykonywaną ponad obowiązujące normy czasu pracy w okresie od (...)do(...) roku w wymiarze 96 godzin, wyznaczając ostateczny termin do zapłaty wynagrodzenia do dnia 10 lipca 2015r.

Pozwana nie uznała roszczenia, twierdząc że powód zatrudniony był w zadaniowym systemie czasu pracy i wynagrodzenie za nadgodziny mu nie przysługuje.

Dowód:

- wezwanie do zapłaty z dnia (...) k. 11;
- pismo strony pozwanej z dnia (...) k. 12

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

W ocenie Sądu powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków A. A., I. G., J. M., K. S., Z. W., powoda S. P., częściowo F. J., L. K. oraz M. K., jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Zeznaniom A. A., I. G., J. M., K. S., Sąd dał wiarę. Twierdzenia wskazanych świadków były spójne i wzajemnie się uzupełniały. Świadczyli oni o fakcie pracy powoda w godzinach nadliczbowych, problemy techniczne związane z dostawami prądu, rotacją pracowników, przestojami w produkcji, jak również podważanie decyzji powoda przez pełnomocnika ds. produkcji oraz pełnomocnika zarządu. Z relacji świadka I. G. wynika, że powód pracował pod dyktando L. K.. Natomiast świadek J. M. przyznał, że w decyzje powoda cały czas ingerował A. F., który miał odmienną koncepcję i to jego wizje były realizowane. Ponadto świadek przyznał, że zarząd wiedział o problemach związanych z dostawami prądu.

Za w pełni wiarygodne Sąd uznał zeznania Z. W., który dokładnie opisał przebieg swojej współpracy z pozwaną, kiedy pełnił funkcję kierownika oddziału produkcji. Z relacji tego świadka jednoznacznie wynika, że sam pracował ponad obowiązujące normy czasu pracy, zaś proces wyprowadzania zakładu miał trwać co najmniej trzy miesiące, przy czym nie zrobiono żadnego przekazania stanów magazynowych i produkcyjnych w dniu objęcia stanowiska kierownika produkcji zarówno przez niego jak i powoda. Świadek potwierdził ponadto fakt występowania problemów związanych z dostawą prądu, jak również opisał zachowanie pełnomocnika zarządu L. K., które dezorganizowało pracę zakładu.

Za niebudzące zastrzeżeń Sąd uznał zeznania powoda, który dokładnie opisał w jakich godzinach i jakie wykonywał obowiązki podczas zatrudnienia u pozwanej oraz podał przyczyny, z powodu których nie udało mu się wdrożyć planów handlowych do realizacji. Powód przyznał ponadto, że pozwana wiedziała, że pracował w godzinach nadliczbowych.

Zeznaniom F. J. Sąd dał wiarę w części, w której świadek potwierdził fakt zatrudnienia powoda u pozwanej. Natomiast twierdzenia świadka odnośnie braku problemów technicznych spowodowanych brakiem prądu jak również sporadycznych przypadków pracy w godzinach nadliczbowych nie zasługują na uwzględnienie, gdyż są sprzeczne z uznanymi za wiarygodne zeznaniami świadków przesłuchanych w sprawie.

Zeznaniom świadka L. K. Sąd dał wiarę w zakresie, w jakim świadek przedstawiła okoliczności rekrutacji powoda na stanowisko kierownika zakładu, zasady funkcjonowania firmy oraz okoliczności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Sąd natomiast nie wziął pod uwagę zeznań wskazanego świadka w części, w jakim odnosiły się one do braku problemów z dostawą energii elektrycznej, gdyż twierdzenia te są sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie.

Analogiczną ocenę Sąd przyznał zeznaniom M. K., który opisał okoliczności zatrudnienia powoda i w tym zakresie jego twierdzenia Sąd uznał za wiarygodne. Natomiast co do okoliczności związanych z pracą powoda w godzinach nadliczbowych jego twierdzenia nie zasługują na uznanie, gdyż są sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzony w sprawie, a w szczególności z uznanymi za wiarygodne zeznaniami powołanych wyżej świadków, których zeznania Sąd uznał za rzetelną podstawę do poczynienia ustaleń stanu faktycznego

W niniejszej sprawie bezspornym było, że powód pełnił funkcję kierownika oddziału produkcji. Powód nie miał nad sobą żadnego zwierzchnika służbowego poza reprezentującym spółkę zarządem. Pozostałe zatrudnione przez spółkę

w zakładzie produkcji osoby podlegały mu służbowo. Powód wydawał pracownikom polecenia, rozdzieliał im pracę oraz ją koordynował. W związku z zajmowanym stanowiskiem posiadał odpowiednio wysokie wynagrodzenie.

Analizując zebrany materiał dowodowy stwierdzić należy, że powód z racji powierzonych zadań i miejsca zajmowanego w strukturze organizacyjnej pozwanych należał do grupy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy wyodrębnioną częścią zakładu pracy (art. 151⁴§1 k.p.).

Taki a nie inny charakter powierzonych mu zadań potwierdzili praktycznie wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie. W Kodeksie pracy a nawet 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 r., sygn. II PK 114/04, OSNP 2005/16/245). 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 r., sygn. III PK 22/04, OSNP 2005/5/65).

W niniejszej sprawie niewątpliwie większość wymienionych elementów występowało w przypadku powoda. Potwierdzili to przesłuchani świadkowie, jak i sam S. P.. Do jego zadań należało przede wszystkim zarządzanie i nadzorowanie nad obszarem produkcyjnym, jak również zarządzanie zespołem podległych pracowników.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2008 r. (sygn. II PK 326/07, LEX nr 494026) pojęcie kadry zarządzającej (art. 151⁴ k.p.) obejmuje nie tylko „pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy”, czyli zarząd sensu stricto, ale także „kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych”, czyli pracowników podległych formalnie i organizacyjnie pierwszej z wymienionych grup. Ponadto, ocena zajmowanego stanowiska jako kierowniczego ma w świetle art. 151⁴ 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. Brak podwładnych i współpraca z podmiotami zewnętrznymi przemawia przeciwko uznaniu stanowiska za kierownicze.

Artykuł 151⁴ 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. Kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy mają jednak prawo do oddzielnego wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych, jeśli spełnione zostały jednocześnie dwa warunki:

- 1) godziny nadliczbowe przypadły w niedzielę lub święto oraz
- 2) za pracę w godzinach nadliczbowych wymienieni pracownicy nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Przechodząc do kolejnej kwestii związanej z żądaniem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd wziął pod uwagę wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r. (sygn. III PK 22/04, OSNP 2005/5/65), zgodnie z którym osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 135 § 1 k.p.), jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy. Odnosząc to orzeczenie do niniejszej sprawy stwierdzić należy, że w pozwanej spółce panowała taka organizacja pracy (problemy

techniczne, rotacje pracowników, itp.), a na powoda został nałożony taki zakres obowiązków, że mimo zatrudnienia na stanowisku kierowniczym, powód zmuszony był do stałego przekraczania norm czasu pracy. Powód pracował pod nadzorem zarządu, który oczekiwał obecności powoda i świadczenia przez niego pracy w godzinach pracy oddziału, także w soboty, przy czym powód miał nadzorować pracę obu zmian. Powód każdorazowo rozpoczynał dzień pracy o godz. 6:00, a kończył o godzinie 22:00, co potwierdzili przesłuchani w sprawie świadkowie.

W sprawie istotne jest też to, że w pozwanej spółce nie była w ogóle prowadzona ewidencja czasu pracy powoda. Sąd stoi na stanowisku, że ewidencjonowanie czasu pracy pracowników jest zasadniczym obowiązkiem pracodawcy wynikającym z art. 94 pkt 9a w zw. z art. 149 k.p. Prawidłowe wyliczenie wysokości wynagrodzenia za pracę musi się opierać na rejestracji czasu pracy przepracowanego przez pracownika. Właściwie prowadzona ewidencja czasu pracy stanowi podstawę prawidłowego obliczenia wynagrodzenia za pracę. Przedmiotem ewidencji czasu pracy powinien być czas pracy mieszczący się zarówno w ustalonym w zakładzie rozkładzie czasu pracy, jak też wynikający z doraźnych poleceń pracodawcy. Ewidencją powinna być zatem objęta praca w przedłużonym wymiarze czasu pracy, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, w porze nocnej, w dodatkowych dniach wolnych od pracy, a także w ramach dyżurów. W ewidencji czasu pracy powinny też być odnotowane okresy urlopów i zwolnień od pracy, a także nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja. Tym niemniej, jak podkreślił to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 czerwca 2011 r. (sygn. II PK 317/10) kierownik jednostki organizacyjnej zobowiązany do prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy własnego i podległych mu pracowników nie może, dochodząc za pracę w godzinach nadliczbowych, wywodzić korzystnych dla siebie skutków, powołując się na brak takiej dokumentacji. W takiej sytuacji pracownik jest zobowiązany do zaoferowania wszystkich możliwych dowodów na okoliczność rozmiaru faktycznie świadczonej przez niego pracy, a za wystarczające nie mogą być uznane same jego twierdzenia w tym zakresie. Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego. Obowiązkowi temu powód sprostał, bowiem przedstawił dowody z zeznań świadków, którzy potwierdzili świadczenie pracy przez powoda ponad jej normatywny czas. W oparciu o zgromadzone dowody osobowe, w tym zeznania świadków i samego powoda, Sąd przyjął, iż powód w okresie 12 dni roboczych w okresie od 10 do 27 lutego 2015 roku świadczył pracę po 16 godzin dziennie.

Wysokość dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych określają przepisy

art. 151¹ k.p. Za pracę w nocy, w niedzielę i święta oraz za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy – powodowi przysługiwał dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia, a za pracę nadliczbową w pozostałe dni – w wysokości 50% wynagrodzenia (art. 151¹ § 1 i 2 k.p.).

Wprawdzie przepis art. 151⁴ k.p. stanowi, że 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 tym zastrzeżeniem, 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, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy, jednakże zachodziły przesłanki, aby roszerzenie powoda uwzględnić.

Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2013 r., sygn. II PK 350/2012), które Sąd w całości podziela, że konieczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być dopuszczona tylko wyjątkowo. Pracodawca nie może więc ustalić zakresu obowiązków, który nie może zostać wykonany w normalnych godzinach

pracy. Nie jest więc możliwe stosowanie takich rozwiązań organizacyjnych, które z założenia wymagałyby stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Wynika więc z tego, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wadliwa organizacja pracy wymusza systematyczne przekraczanie norm czasu pracy.

Jak ustalono w niniejszej sprawie u pozwanej spółki panowała wadliwa organizacja pracy, która wymuszała od kierownika produkcji systematyczne przekraczanie norm czasu pracy. Pracodawca zdawał sobie z powyższego faktu sprawę, jednak okoliczność tę akceptował. Brak zgłaszania przez powoda zastrzeżeń w tym zakresie nie pozbawia go jednak, po rozwiązaniu stosunku pracy, dochodzenia zaległych z tego tytułu wynagrodzeń.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji wyroku, tj. zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ż. na rzecz powoda (...) zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od (...) roku do dnia (...) roku i wobec zmiany treści przepisu art. 481 k.c. z dnia 1 stycznia 2016 roku – dalszymi odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia (...) roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (punkt I wyroku).

Sąd z urzędu, na podstawie art. 477² k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda wynikającego z zaświadczeń złożonych przez stronę pozwaną (punkt II wyroku).

O obowiązku zwrotu kosztów sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (punkt III wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego (punkt IV wyroku) orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. § 6 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. nr 163 poz. 1349 ze zm.).