

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 04 grudnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w O. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Monika Wawro
Ławnicy:	Anna Makówka Krystyna Ziółkowska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 04 grudnia 2017 r. w O.

na rozprawie sprawy z powództwa **M. K. (1)** i **A. S.**

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w R.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. Ustala, że pozwaną (...) S.A. w R. i powoda **M. K. (1)** w okresie od dnia 01 lipca 2015 roku do dnia 31 lipca 2015 roku łączył stosunek pracy;

II. Zasądza od pozwanej (...) S.A. w R. na rzecz powoda **A. S.** kwotę (...) zł ((...)) złote, w tym:

- kwotę (...) zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01 marca 2016 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy;

- kwotę (...) zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącach czerwiec - grudzień 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami od kwot:

(...) zł od dnia 11 lipca 2015 roku do dnia zapłaty;

(...) zł od dnia 11 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty;

(...) zł od dnia 11 września 2015 roku do dnia zapłaty;

(...) zł od dnia 11 października 2015 roku do dnia zapłaty;

(...) zł od dnia 11 listopada 2015 roku do dnia zapłaty;

(...) zł od dnia 11 grudnia 2015 roku do dnia zapłaty;

III. Zasądza od pozwanej (...) S.A. w R. na rzecz powoda **M. K. (1)** kwotę (...) ((...)) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącach lipiec - listopad 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami od kwot:

(...) zł od dnia 11 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty;

(...) zł od dnia 11 września 2015 roku do dnia zapłaty;

(...) zł od dnia 11 października 2015 roku do dnia zapłaty;

(...) zł od dnia 11 listopada 2015 roku do dnia zapłaty;

(...) zł od dnia 11 grudnia 2015 roku do dnia zapłaty;

IV. W pozostałej części powództwa powodów oddala;

V. Zasądza od pozwanej (...) S. A. w R. na rzecz powodów A. S. i M. K. (1) kwoty po 3.600 (trzy tysiące sześćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

VI. Nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) S.A. w R. na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w O. kwotę (...) ((...)) złotych tytułem kosztów sądowych, w tym kwotę (...) ((...)) złote tytułem opłat, od których uiszczenia powodowie byli zwolnieni z mocy ustawy i kwotę (...) ((...)) złotych tytułem wynagrodzenia biegłego.

VII. Wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...) ((...)) złotych;

VIII. Wyrokowi w punkcie III nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...) ((...)) złotych;

Sygn. akt IV P 162/16

UZASADNIENIE

Powód M. K. (1) w pozwie skierowanym przeciwko byłemu pracodawcy (...) Sp. z o.o. w R. wniósł o:

1. Ustalenie, iż powoda łączyła z pozwaną umowa o pracę (stosunek pracy) w okresie od dnia 01 lipca 2015 roku do dnia 31 lipca 2015 roku.

2. Zasądzenie kwoty (...) złote wraz z ustawowymi odsetkami od kwot:

- (...) złote od dnia 11 sierpnia 2015 roku;

- (...) złotych od dnia 11 września 2015 roku;

- (...) złote od dnia 11 października 2015 roku;

- (...) złote od dnia 11 listopada 2015 roku;

- (...) od dnia 11 grudnia 2015 roku;

tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, iż powód w okresie od lipca do listopada 2015 roku pracował w godzinach nadliczbowych, za które nie otrzymał wynagrodzenia, pomimo udokumentowania godzin pracy na listach obecności. Nadto, podniesiono, iż pomimo faktu, iż stanowisko, charakter pracy, ani obowiązki M. K. (1) w lipcu 2015 roku nie różniły się od pozostałych okresów, to jednak w tym miesiącu pracodawca zawarł z powodem umowę zlecenia. W ocenie strony powodowej, umowę zlecenia zawarto dla pozorów, gdyż zostało pod nią ukryte świadczenie pracy w ramach stosunku pracy i ponad obowiązujące normy czasu pracy.

W odpowiedzi na pozew M. K. (1) pozwana (...) S.A. w R. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pracodawca przede wszystkim podniósł, iż powód zajmował u pozwanej stanowisko kierownicze- był członkiem kadry zarządzającej i w związku z powyższym zgodnie z dyspozycją art. 151⁴ § 1 kp nie przysługiwało mu prawo do wynagrodzenia i dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Do głównych obowiązków powoda należało kierowanie, nadzór i koordynacja magazynu pozwanej przy budowie tramwaje (...) O., a sam M. K. (1) miał nadzór nad wszelkimi pracami i funkcjonowaniem magazynu. Czas pracy zależał od jego woli. Strona pozwana zakwestionowała także listy obecności przedłożone przez powoda, wskazując, iż listy te zostały sporządzone przez A. S. i nigdy nie podlegały akceptacji pracodawcy. Odnosząc się natomiast do żądania M. K. (1) ustalenia, iż w lipcu 2015 roku strony łączył stosunek pracy, pozwana wskazała, iż wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej, przy czym powód w pełni wyraził zgodę na powyższe, co w konsekwencji dezaktualizuje jego roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu lipcu 2015 roku i ustalenie, że w tym miesiącu strony łączył stosunek pracy.

Powód A. S. w pozwie skierowanym przeciwko byłemu pracodawcy (...) Sp. z o.o. w R. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty (...) złotych wraz z ustawowymi odsetkami od kwot:

- (...) złotych od dnia 11 lipca 2015 roku do dnia zapłaty;
- (...) złotych od dnia 11 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty;
- (...) złotych od dnia 11 września 2015 roku do dnia zapłaty;
- (...) złotych od dnia 11 października 2015 roku do dnia zapłaty;
- (...) złotych od dnia 11 listopada 2015 roku do dnia zapłaty;
- (...) złotych od dnia 11 grudnia 2015 roku do dnia zapłaty.

tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od czerwca do listopada 2015 roku.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż zasadniczo w całym okresie zatrudnienia powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, za którą nie otrzymał wynagrodzenia. Rzeczywisty czas pracy A. S. był ewidencjonowany na listach obecności.

W piśmie z dnia 20 czerwca 2016 roku powód A. S. rozszerzył powództwo i wniósł dodatkowo o zasądzenie na jego rzecz kwoty (...) złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01 marca 2016 roku do dnia zapłaty, w tym kwot:

- (...) złotych tytułem odprawy pieniężnej należnej na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników;
- (...) złotych tytułem niedotrzymanych przez powoda bonów na Święta Bożego Narodzenia w 2015 roku.

Pozwana (...) S.A. z siedzibą w R. wniosła o oddalenie powództw w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew A. S. strona pozwana wskazała przede wszystkim, iż powód zatrudniony jako inżynier budowy był osobą zajmującą stanowisko kierownicze w rozumieniu art. 151⁴ § 1 kp, bowiem do jego obowiązków należało kierowanie organizowanie i planowanie pracy brygad pracowniczych oraz zamawianie materiałów i sprzętu koniecznego do realizacji zadań. Nadto, pozwany pracodawca zakwestionował także wykaz przepracowanych godzin przedstawiony przez A. S., wskazując, iż spółka nie zatwierdziła zgodności podanych w listach informacji o czasie pracy powoda.

W odniesieniu do pisma rozszerzającego powództwo, strona pozwana także wniosła o jego oddalenie i podniosła, że strona powodowa nie wskazała konkretnych przepisów prawa, na których opiera swoje żądanie wypłacenia odprawy, a także w żaden sposób nie uzasadniła żądania zasądzenia kwoty 300 złotych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. K. (1) został zatrudniony w (...) S.A. w R. w dniu 14 kwietnia 2015 roku na czas określony do dnia 31 maja 2015 roku na stanowisku inżynier budowy w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie pozwany pracodawca zawarł z powodem kolejną umowę na czas określony na tych samych warunkach od dnia 01 czerwca 2015 roku do dnia 30 czerwca 2015 roku. W dniu 01 lipca 2015 roku pracodawca zawarł z M. K. (1) umowę zlecenia nr (...) na okres do dnia 31 lipca 2015 roku na tym samym stanowisku, określając wynagrodzenie w stawce godzinowej. Kolejną umowę o pracę z (...) S.A. w R. powód zawarł na czas nieokreślony w dniu 01 sierpnia 2015 roku także na stanowisku inżynier budowy. We wszystkich umowach o pracę wskazano, iż powoda obowiązuje tygodniowa norma czasu pracy w wymiarze 40 godzin i dobową normę czasu pracy w wymiarze 8 godzin, a M. K. (1) podpisał oświadczenie, iż są mu znane obowiązujące u pracodawcy regulaminy, ZUZP oraz inne porozumienia.

(d: umowy o pracę, umowa zlecenia- k. 6- 9; akta osobowe)

Powód A. S. był zatrudniony w (...) S.A. w R. od dnia 25 maja 2015 roku, początkowo na okres próbny, a następnie od dnia 25 sierpnia 2015 roku na czas nieokreślony na stanowisku inżyniera budowy w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie o pracę wskazano, iż wymienionego obowiązuje tygodniowa norma czasu pracy w wymiarze 40 godzin i dobową normę czasu pracy w wymiarze 8 godzin. Dodatkowo, pracownik podpisał oświadczenie, iż są mu znane obowiązujące u pracodawcy regulaminy, ZUZP oraz inne porozumienia.

(d: umowy o pracę- k. 12- 13, akta osobowe)

Do obowiązków powoda M. K. (1) należało przede wszystkim zaopatrzenie odcinków robót w poszczególne materiały budowlane. Wymieniony brał udział w zebraniach i naradach, podczas których, pod nadzorem Ł. L. (1) były omawiane plany prac na najbliższą przyszłość, bądź następny dzień, zatem częściowo wiedział, jakie konkretnie i w jakiej ilości materiały ma dostarczyć z magazynu. Natomiast w praktyce wymieniony pozostawał w nieustannym kontakcie telefonicznym z innymi inżynierami budowy, a także Ł. L. (1), bowiem bardzo często potrzeba dostarczenia materiałów, bądź paliwa do maszyn wynikała ad hoc. Dynamice zmian potrzeb magazynowych niejako „sprzyjał” dodatkowo fakt, iż prace były prowadzone zasadniczo w centrum miasta, na istniejącej infrastrukturze podziemnej, co często rodziło konieczność zmiany planowanych czynności, a tym samym konieczność stałego dostarczania materiałów. Godziny pracy M. K. (1) były ściśle uzależnione od czasu pracy pracowników, bowiem w czasie, kiedy roboty były prowadzone, powód stale otrzymywał jakieś „zamówienia”. Natomiast w przypadku stosunkowo krótkich okresów, kiedy nie wiozł, ani nie ładował materiałów, pozostawał w stałej gotowości do realizacji wynikłego z potrzeby chwili i pilnego zamówienia, nie mogąc przy tym swobodnie dysponować swoim czasem. Zdarzało się także, że wymieniony musiał oczekiwać na przyjazd kuriera wiozącego materiały, co mało miejsce w godzinach popołudniowych. Za miesiące kwiecień, maj i czerwiec 2015 roku pozwana spółka wypłaciła M. K. (1) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

(d: pismo- k. 125; zeznania K. M.- k. 82v- 84v; zeznania G. Z.- k. 85- 86; częściowo zeznania K. W.- k. 86- 87; częściowo zeznania Ł. L.- k. 87v- 89v; częściowo przesłuchanie F. K.- k. 93v- 95; przesłuchanie M. K.- k. 66v- 67v, 89v w zw. z 90- 91v; przesłuchanie A. S.- k. 65v- 66v, 89v w zw. z 91v- 93v)

Przez okres od kwietnia 2015 roku do grudnia 2015 roku relacja służbowa M. K. (1) z pozwaną nie zmieniała się. W lipcu 2015 roku wymieniony nadal był podporządkowany poleceniom pozwanej, w tym takim, które wydawał Ł. L. (1), nie mógł samodzielnie organizować swojej pracy, nie mógł być zastąpiony przez osobę trzecią, podpisywał listy obecności i stawiał się do pracy na określonej godzinie.

(d: lista obecności- k. 21 akt sprawy IV P (...); zeznania K. M.- k. 82v- 84v; przesłuchanie M. K.- k. 66v- 67v, 89v w zw. z 90- 91v).

A. S. zatrudniony jako inżynier budowy w toku codziennej pracy wykonywał polecenia służbowe kierownika robót, którym był Ł. L. (1), a także polecenia pochodzące od głównego wykonawcy (...) S.A. Polecenia obejmowały przede

wszystkim czynności związane z budową infrastruktury podziemnej, były związane z rozwiązywaniem problemów technicznych, rozstrzygnięciem nieścisłości w dokumentacji projektowej. Natomiast Ł. L. (1) podlegał kierownikowi budowy, a ten dyrektorowi kontraktu- J. F..

(d: umowa nr (...)- k. 54- 55; zeznania K. M.- k. 82v- 84v; zeznania G. Z.- k. 85- 86; zeznania Ł. L.- k. 87v- 89v; przesłuchanie A. S.- k. 65v- 66v, 89v w zw. z 91v- 93v)

W zakresie bieżących obowiązków służbowych A. S. wydawał polecenia dotyczące pracy podległym pracownikom, w dużej części jednak były to polecenia pochodzące od Ł. L. (1), bądź J. F., a jedynie przekazywane przez powoda. A. S. konsultował urlopy, lecz ich nie udzielał. Nie zajmował się także kwestiami dotyczącymi zwolnień lekarskich podległych mu pracowników. Wymieniony faktycznie wydawał podwładnym polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, lecz nie była to jego wyłączna, suwerenna decyzja, lecz musiała być konsultowana z Ł. L. (1), który podkreślił swoją decyzyjność w wiadomości z dnia 15 lipca 2015 roku, polecając wykonywanie pracy codziennie w godzinach od 07:00 do 18:00, a także dostosowania się do jego poleceń w zakresie pracy w godzinach przekraczających zakres określone przez niego. A. S. pełnił także nad pracownikami nadzór w zakresie przestrzegania BHP i podlegał w tym zakresie Ł. L. (1).

(d: kopia wiadomości- k. 5; zeznania K. M.- k. 82v- 84v; zeznania G. Z.- k. 85- 86; częściowo zeznania Ł. L.- k. 87v- 89v; przesłuchanie A. S.- k. 65v- 66v, 89v w zw. z 91v- 93v)

Zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym w (...) S.A. praca w godzinach nadliczbowych może odbywać się tylko za wyraźną, pisemną zgodą przełożonego (§ 15 ust. 5). Natomiast zgodnie z treścią § 16 ust. 3 czas pracy kierownictwa Pracodawcy (...), jest określony wymiarem ich zadań.

(d: regulamin pracy- k. 126- 131)

Powodowie w każdym dniu swojego zatrudnienia podpisywali listy obecności wraz z zaznaczeniem na nich godzin wykonywania pracy. Listy obecności znajdowały się w biurze. Pracownik administracyjny pozwanej- K. W. (2) przysyłał te dokumenty do siedziby pozwanej. W okresie od lipca do listopada 2015 roku powód M. K. (1) przepracował 405 nadgodzin, natomiast powód A. S. w okresie od lipca do grudnia 2015 roku- 581 nadgodzin. Powodowie pracowali w godzinach nadliczbowych w każdym miesiącu, a konieczność tej pracy wynikała z organizacji pracy, na którą powodowie nie mieli wpływu, a także z pisemnego polecenia Ł. L. (1) zawartego w wiadomości z dnia 15 lipca 2015 roku, który wskazywał, iż praca odbywa się w godzinach od 7:00 do 18:00, a dodatkowe godziny mają być pisemnie zlecane przez niego. Pomimo faktu, iż M. K. (1) w okresie dochodzonym pozwem pozostawał studentem (...) (...) (...) w O. studiów na kierunku Budownictwo w systemie zaocznym, to jednak zaplanowane zajęcia nie kolidowały z obowiązkami pracowniczymi. Za miesiące kwiecień, maj i czerwiec 2015 roku powód M. K. (1) otrzymał wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

(d: listy obecności- k. 12- 15, 21 akt sprawy IV P (...), 15- 21; harmonogram zajęć- k. 119- 123; pismo- k. 125; opinia biegłego- k. 141- 153; zeznania K. W.- k. 86- 87; przesłuchanie A. S.- k. 65v- 66v, 89v w zw. z 91v- 93v; przesłuchanie M. K.- k. 66v- 67v, 89v w zw. z 90- 91v)

W dniu 02 grudnia 2015 roku pracodawca złożył M. K. (1) oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W uzasadnieniu wskazano, iż przyczyną wypowiedzenia umowy jest zakończenie prac na budowie w O..

(d: oświadczenie- k. 11, akta osobowe)

Przed Świątami Bożego Narodzenia w 2015 roku zarząd pozwanej spółki przyznał pracownikom boni świąteczne. Na 65 pracowników spółki boni otrzymało 55 pracowników. Powodowie nie otrzymali bonów.

(d: pismo- k. 125; przesłuchanie A. S.- k. 65v- 66v, 89v w zw. z 91v- 93v; przesłuchanie M. K.- k. 66v- 67v, 89v w zw. z 90- 91v; przesłuchanie F. K.- k. 93v- 95)

W dniu 28 stycznia 2016 roku pracodawca złożył A. S. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W uzasadnieniu wskazano, iż przyczyną wypowiedzenia umowy jest zakończenie prac na budowie w C..

(d: oświadczenie- akta osobowe; oświadczenie- k. 47)

Z uwagi na fakt, iż w ocenie Sądu, precyzyjne wyliczenie przepracowanych przez powodów godzin nadliczbowych i wyliczenie należnego z tego tytułu wynagrodzenia wymagało wiadomości specjalnych, Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu kard i płac. Zgodnie z opinią biegłego powód M. K. (1) we wskazanym w pozwie okresie przepracował 405 godzin nadliczbowych, za które przysługiwało mu wynagrodzenie w wysokości (...) złotych, natomiast A. S.- 581 nadgodzin, za które przysługiwało mu wynagrodzenie w łącznej kwocie (...) złotych.

(d: opinia biegłego- k. 141- 153)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo powoda M. K. (1), jako zasadne, zasługuje na uwzględnienie w całości.

Natomiast powództwo A. S. pozostaje zasadne w znacznej części.

Spór pomiędzy stronami w przedmiotowej sprawie koncentrował się na kilku płaszczyznach. Pierwszą z nich był charakter stosunku wiążącego pozwaną z powodem M. K. (1) w okresie od dnia 01 lipca 2015 roku do dnia 31 lipca 2015 roku, kolejną- rzeczywista przyczyna wypowiedzenia A. S. umowy o pracę, uruchamiająca ewentualne roszczenia z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, następnie zasadność żądania przez A. S. kwoty 300 złotych tytułem nieprzyznanych mu bonów okolicznościowych z okazji Świąt Bożego Narodzenia w 2015 roku i zasadność oraz wysokość żądania przez obu powodów wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W pierwszej kolejności Sąd winien dokonać analizy, jakiego rodzaju relacja służbowa łączyła pozwaną z powodem M. K. (1) w lipcu 2015 roku. Należy tu wskazać, że zgodnie z art. 22 § 1 kp - przez nawiązanie stosunku pracy - pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach - jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę, zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1[1] kp). W orzecznictwie słusznie bowiem podkreśla się, iż pierwszorzędne znaczenie ma nie tyle treść, zawartej między stronami umowy, a sposób jej wykonywania (uzasadnienie wyroku SN z dnia 20.08.2001 I PKN 594/00 OSNP 2003/16/375).

Podkreślenia przy tym wymaga, iż cechą najistotniejszą stosunku pracy jest tzw. podporządkowanie pracownicze. Jest to jego cecha konstytutywna, konstrukcyjna (por. wyrok SN z dnia Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. I UK 68/05 Wokanda 2006/4/26) w tym znaczeniu iż jej brak stanowi przesłankę negatywną do ustalenia stosunku pracy. Dla stwierdzenia, że podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych wydawanych w zależności od potrzeb na bieżąco, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (por. wyrok S.N. z dnia 12 maja 2011 r. w sprawie II UK 20/11, publik. LEX nr 885004 wyrok SN z dnia 11 września 1997 r. II UKN 232/97 OSNP 1998/13/407). W tym miejscu warto wskazać, iż „brak obowiązku wykonywania poleceń przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy (art. 22 § 1 KP).” (wyrok SN z dnia 11 kwietnia 1997 r. I PKN 89/97 OSNP 1998/2/35).

W ocenie Sądu, M. K. (1) w toku niniejszego postępowania w sposób logiczny i przekonujący wykazał, iż czynności na rzecz pozwanej w lipcu 2015 roku wykonywał w reżimie stosunku pracy. Zgodnie z przytoczonym wyżej orzecznictwem

należy uznać, iż M. K. (1) miał określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności. Dodatkowo, powód podpisywał listę obecności, miał obowiązek stosowania się do regulaminu pracy i przestrzegania norm pracy. M. K. (1) wykonywał także polecenia Ł. L. (1), a także z uwagi na ustalony system pracy- inżynierów budowy, którzy na bieżąco zgłaszali zapotrzebowanie na materiały, miał obowiązek być dyspozycyjny w godzinach pracy.

Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, jakoby czas pracy M. K. (1) zależny był jedynie od jego woli, przeczą nie tylko twierdzenia tego powoda, lecz także twierdzenia A. S. oraz świadków K. M. i G. Z. (2), którzy w logicznych zeznaniach wskazali, że o ile częściowo dowóz materiałów z magazynu można było zaplanować, to jednak w znacznej części, godziny pracy powoda były uzależnione od trwających prac i czasu pracy konkretnych brygad. W każdej chwili bowiem mogła zdarzyć się nie dająca się wcześniej przewidzieć pilna potrzeba dostarczenia konkretnego materiału. Zatem godziny pracy powoda M. K. (1) zasadniczo uzależnione były od czasu pracy pracowników, bądź kurierów, którzy przywozili zamawiany towar.

W tej sytuacji, charakter podejmowanych czynności świadczył o tym, iż miały one charakter pracy, która wymagała kierownictwa i nadzoru ze strony przełożonych.

Powód wykazał zatem istnienie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, tj.: podporządkowania powoda poleceniom pozwanej co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązku powoda przestrzegania norm czasu pracy, ciągłości świadczenia pracy (przejawiającą się zwłaszcza w tym, że pracownik nie zobowiązuje się do wykonywania określonych czynności - rezultat, lecz do starannego działania w procesie pracy), prawa do urlopu, czy obowiązku podpisywania listy obecności. Jak przyjmuje się bowiem w orzecznictwie ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. zlecenia), dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczym (por. wyroki S.N.: z dnia 28 czerwca 2011 r. w sprawie II PK 9/11, publik. LEX nr 1044012 oraz z dnia 2 lutego 2010 r. w sprawie II PK 157/09, publik. OSNP 2011, nr 13-14, poz. 179).

W ocenie Sądu, zgromadzony w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy daje pełne podstawy do przyjęcia, iż rzeczywiście w okresie od dnia 01 lipca 2015 roku do dnia 31 lipca 2015 roku doszło do zatrudnienia powoda M. K. (1) w pozwanej spółce w reżimie stosunku pracy za ustalonym wynagrodzeniem. Jak już wyżej wskazano, stosunek pracy jest to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy, określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (por. wyrok SA w Lublinie z 26.06.1996, sygn. Akt III APr 10/96, publ. Apel.-Lub. 1997/2/10). Wynika z tego, że obowiązek pracodawcy wypłacania pracownikowi wynagrodzenia należy do istotnych postanowień umowy o pracę. Fakt ten został dodatkowo podkreślony przez ustawodawcę przepisem art. 94 pkt 5 kp, w świetle którego pracodawca jest obowiązany w szczególności terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie. Warunkiem jednak stwierdzenia, iż wynagrodzenie za pracę przysługuje, jest ustalenie, iż strony łączył stosunek pracy i praca była wyznaczona przez przełożonego (pracodawcę) i wykonywana. Dodatkowo, pozwana w żaden sposób nie wskazała, by więź łącząca powoda z pozwaną w lipcu 2015 roku w jakikolwiek sposób różniła się od tej, która łączyła strony przed zawarciem umowy zlecenia, jak i w okresie następującym po jej zakończeniu. Różnicom tym zaprzeczyli także powód A. S. oraz świadkowie K. M. i Ł. L. (1).

Zupełnie na marginesie podnieść należy, że jako nieprzekonujące jawią się twierdzenia pracodawcy, jakoby spółka zwykła zawierać jedynie umowy cywilnoprawne w przypadku krótkotrwałej „więzi”. W zdecydowanej sprzeczności z tymi twierdzeniami pozostaje przede wszystkim fakt, iż w okresie od dnia 14 kwietnia 2015 roku do dnia 30 czerwca 2015 roku pozwaną z powodem łączyły dwie umowy o pracę na czas określony, zatem spółka (...) zawierać umowy o pracę nawet obejmujące krótkie okresy świadczenia pracy. Dodatkowo, okres trwania „więzi” pomiędzy stronami pozostaje bez znaczenia dla ustalenia, czy strony łączył stosunek pracy.

W konsekwencji, Sąd uwzględnił żądanie powoda dotyczące ustalenia, iż w okresie od dnia 01 lipca 2015 roku do dnia 31 lipca 2015 roku M. K. (1) i pozwaną (...) S.A. w R. łączył stosunek pracy, o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

Analizując kolejne z roszczeń- żądanie powoda A. S. zapłaty przez pozwaną kwoty odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu ((...) złotych) tytułem odprawy pieniężnej należnej na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników Sąd uznał jego zasadność.

Dokonując oceny słuszności żądania powoda, Sąd przede wszystkim miał na względzie fakt, iż z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika, że zastosowanie przepisów tego aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy, czy to w ramach zwolnień grupowych, czy indywidualnych podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy „koniecznością” rozwiązania stosunków pracy z przyczyn niezależnych od pracowników (ekonomicznych). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że konieczność rozwiązania stosunku pracy musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., I PK 22/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 32). „Głównym kryterium zaliczenia zwolnień do zwolnień grupowych objętych u.r.p.n.p. jest ich przyczyna tj. przyczyna nie leżąca po stronie pracowników. Przesłanką zastosowania trybu ustawowego będą więc w szczególności trudności lub zmiany po stronie przedsiębiorstwa uzasadniające zwolnienie, jak na przykład: zła sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa, zmiana formy prawnej i zakresu działania przedsiębiorstwa, zmiany technologiczne i organizacyjne, redukcja zatrudnienia w skutek optymalizacji realizowanych procesów i optymalizacji kosztowej, planowane kończenia działalności przedsiębiorstwa” (I. Gocan, Zwolnienia grupowe - obowiązki pracodawcy, ABC nr 108728).

Zgodzić należy się przy tym z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2012 roku (II PK 83/11; M.P.Pr. 2012/5/251-253), zgodnie z którym „podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią jego autonomiczną decyzję. Dlatego nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska”, to jednak nie sposób, w kontekście niniejszej sprawy, nie sposób zupełnie pominać przyczyn i zasadności zmian organizacyjnych w zakresie obsady stanowisk inżyniera budowy pozwanej. Zwłaszcza, że „badanie rzeczywistości przyczyn dokonanego wypowiedzenia powinno odbywać się w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (zob. wyrok SN z 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, LexPolonica nr 2578272). Pracodawca, decydując się na dokonanie zwolnień w omawianym trybie, musi mieć na uwadze, iż przyczyna skłaniająca go do przeprowadzenia tej czynności musi leżeć wyłącznie po jego stronie” (M. Bosak; Komentarz do art.10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników; 2012.11.12).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, nie ulega wątpliwości, że jakkolwiek pozwana nie powołała się w treści oświadczenia o wypowiedzeniu A. S. umowy o pracę na przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych, to jednak sama treść oświadczenia wskazuje, iż do rozwiązania z powodem stosunku pracy doszło właśnie z przyczyn organizacyjnych pracodawcy, polegających na zakończeniu pewnego etapu działalności i uznaniu o braku zasadności dalszego zatrudniania inżyniera budowy w osobie powoda. Jakkolwiek strona powodowa nie kwestionowała prawidłowości oświadczenia pracodawcy pod kątem zastosowania i wskazania w oświadczeniu kryteriów „doboru do zwolnienia”, czyli przedstawienia argumentów przemawiających za tym, że to właśnie powoda (spośród innych zatrudnionych w spółce inżynierów budowy) należy zwolnić, to jednak nie ulega wątpliwości, zwłaszcza w świetle pisma pozwanej (k. 125), że doszło do likwidacji jednego z 9 równorzędnych stanowisk pracy inżyniera budowy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Z uwagi na powyższe żądanie powoda dotyczące odprawy przewidzianej w art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jawi się jako zasadne, o czym orzeczono w punkcie II wyroku.

Następnie Sąd winien ocenić zasadność roszczenia powodów o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ze stanowiska strony pozwanej wynika, iż zasadniczo pracodawca nie kwestionował istnienia godzin

nadliczbowych, lecz fakt prawa powodów do wynagrodzenia z tego tytułu przede wszystkim w oparciu o treść art. 151⁴ kp.

Zgodnie z treścią art. 151⁴ kp pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Powyższy przepis nie wprowadza zasady nienormowanego czasu pracy. „Stwierdza jedynie, że ponadnormatywna praca pracowników tam wymienionych nie jest dodatkowo wynagradzana. Sama praca jest, co do zasady, normowana na zasadach dotyczących innych pracowników. Wniosku o nienormowanym charakterze pracy tych pracowników nie można także wywieść z treści art. 131 § 2 KP. Przepis ten dotyczy bowiem jedynie limitu nadgodzin w okresie rozliczeniowym, a co więcej, dostarcza dodatkowego argumentu w sprawie normowanego charakteru czasu pracy zarówno osób zarządzających w imieniu pracodawcy, jak i kierowników wyodrębnionych jednostek organizacyjnych. Należy przyjąć, że pracownicy ci, wykonując pracę w nadgodzinach (nawet jeżeli praca taka na mocy art. 151⁴ KP byłaby nieodpłatna, a raczej – jest już opłacona w wynagrodzeniu podstawowym), nie mogą jej jednak świadczyć w wymiarze, który łącznie z normalnymi godzinami pracy przekroczyłby przeciętnie 48 godzin na tydzień w okresie rozliczeniowym” (A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2017).

W pierwszej kolejności należy zatem ustalić, czy powodowie mogą zostać zaliczeni do osób wymienionych w art. 151⁴ § 1 kp. Przede wszystkim zgodnie z treścią wyroku Sąd Apelacyjny w Krakowie z dnia 03 kwietnia 2013 roku (III APa 30/12, Legalis 732705), „ocena zajmowanego stanowiska jako kierowniczego ma w świetle art. 151[4] § 1 KP przede wszystkim to znaczenie, że przepis ten dotyczy pracowników, których stanowisko pozwala na wydawanie poleceń związanych z pracą innym pracownikom, w tym poleceń dotyczących wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych pod nadzorem zlecającego”. Nadto, jak wskazał Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 22 grudnia 2011 roku (III APa 43/11, OSAKat 2012 nr 3, poz. 1), „pracownik będący - z uwagi na zajmowane stanowisko - położonym w stosunku do innych osób, lecz nie posiadający kompetencji do kierowania oddziałem zarówno pod względem organizacyjnym, jak i ekonomicznym, nie jest „kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej”, o którym mowa w art. 151[4] § 1 KP”. Dodatkowo, „Sprawowanie funkcji kierowniczej w wyodrębnionej, lokalnej jednostce organizacyjnej pracodawcy, znacznie oddalonej od jego siedziby, przez pracownika, który w tej placówce nie ma zwierzchnika służbowego, jest zatrudnieniem w charakterze pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy wyodrębnioną częścią zakładu pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151[4] w związku z art. 128 § 2 pkt 2 KP)” (wyrok z dnia 16 marca 2010 roku, I PK 202/09, OSNAPiUS 2011 nr 17-18, poz. 229, str. 729).

W przedmiotowej sprawie, zgromadzony materiał dowodowy podlegający ocenie nie pozwala na przyjęcie, iż M. K. (1) i A. S. mogą być zaliczeni do osób kierujących oddziałem pozwanej spółki zarówno pod względem organizacyjnym, jak i ekonomicznym. Przede wszystkim brak jest podstaw, by przyjąć, iż w O. istniał w ogóle wyodrębniony organizacyjnie i ekonomicznie oddział pozwanej. Faktem jest, iż z uwagi na oddalenie prac wykonywanych w O. od siedziby spółki pewna odrębność występowała, niemniej jednak trudno przyjąć, iż była to tego rodzaju odrębność, o jakiej mowa w treści cytowanego wyżej orzeczenia, bowiem brak było odrębnej struktury organizacyjnej i ekonomicznej.

Odnosząc się natomiast do kompetencji powodów w zakresie wydawania poleceń związanych z pracą innym pracownikom, w tym poleceń dotyczących wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych pod nadzorem zlecającego, wskazać należy, iż M. K. (1) zasadniczo w ogóle nie miał podwładnych, a codzienne kontakty z magazynierem wydającym towar sprowadzały się raczej do relacji odpowiadającej współpracy, niż stosunku podległości służbowej. Natomiast powód A. S. miał podwładnych i częściowo sam organizował wąskie „wycinki” bieżącej pracy w zakresie odpowiedzialności organizacyjnej i merytorycznej, natomiast zdecydowanie nie posiadał uprawnień, o jakich mowa w

wyżej cytowanych orzeczeniach. Fakt braku samodzielności decyzyjnej powodów i wydawania im poleceń służbowych w zakresie organizacji pracy przez Ł. L. (1) oraz J. F. i kierownika budowy potwierdziła także w swoich przekonujących zeznaniach świadek K. M. oraz świadek G. Z. (2), a także sam Ł. L. (1). Godzi się także zaznaczyć, iż G. Z. (2) przekonująco wskazał, iż jemu- jako pracownikowi zatrudnionemu w brygadzie A. S. nikt nie przedstawiał, ani nie tłumaczył hierarchii służbowej na budowie. Sam wywnioskował, że „najważniejszy” jest J. F., jemu podlega Ł. L. (1), a im obu- powód A. S.. Treść wiadomości elektronicznej pochodzącej od Ł. L. (1) oraz częściowo zeznania wymienionego świadka pozwalają przyjąć, iż to jedynie wymieniony miał uprawnienia do wydawania poleceń pracy w godzinach nadliczbowych i pełnił funkcję zwierzchnika powodów. Sąd odstąpił przy tym od analizy przeświadczenia wymienionego, iż polecona w cytowanej wiadomości codzienna praca w godzinach od 07:00 do 18:00 (11 godzin dziennie) jest pracą w podstawowym systemie czasu pracy. Natomiast całokształt zachowania Ł. L. (1) wykazany przez powodów (w tym adnotacje czynione przez niego na listach obecności) i częściowo potwierdzony przez samego świadka, pozwala przyjąć, iż powodowie nie tylko pozostawali w przeświadczeniu, iż nie należą do kręgu wymienionych w art. 151⁴ kp pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych, lecz takimi osobami w rzeczywistości nie byli.

Na marginesie należy przy tym wskazać, iż formalna zależność służbowa J. F., Ł. L. (1) oraz powodów nigdy nie została tym ostatnim przedstawiona w sposób przejrzysty i zrozumiały. Pozwana w toku postępowania w żaden sposób nie obaliła twierdzeń powodów, którzy konsekwentnie utrzymywali, że nie wiedzieli, iż Ł. L. (1) nie jest stałym pracownikiem pozwanej spółki, a także, iż nie otrzymali zakresu obowiązków. Fakt braku pisemnego zakresu obowiązków potwierdził także F. K. (2). Dodatkowo, w umowach o pracę powodów pracodawca nie określił zadaniowego czasu pracy M. K. (1) i A. S., przewidzianego dla kadry kierowniczej pracodawcy w regulaminie pracy obowiązującym w pozwanej spółce.

W ocenie Sądu, powód M. K. (1) żadną miarą nie może zostać uznany za osobę zajmującą stanowisko kierownicze w rozumieniu art. 151⁴ 1 kp, albowiem wymieniony w istocie wykonywał obowiązki zaopatrzeniowca, nikomu nie wydawał poleceń służbowych i nie miał formalnych podwładnych.

Podobnie, w ocenie Sądu za osobę zajmującą stanowisko kierownicze nie sposób uznać powoda A. S.. Jakkolwiek wymieniony jasno i szczerze przyznał, iż wydawał polecenia pracownikom fizycznym, to jednak w sposób wiarygodny przedstawił „piramidę” podległości służbowej z zaznaczeniem, iż znajdował się on na jej najniższym szczeblu. Wymieniony wskazał także, iż jakkolwiek wydawał polecenia służbowe w zakresie bieżącej pracy pracownikom, to jednak nie udzielał im urlopów (jedynie konsultował), ani zwolnień.

Twierdzenia powodów zostały także potwierdzone w powyższym zakresie zarówno zeznaniami świadków K. M. oraz G. Z. (2), jak również częściowo zeznaniami samego Ł. L. (1), który wskazał, iż w zakresie BHP i technicznym wydawał powodom polecenia służbowe i potwierdził, że faktycznie to on konsultował kwestie urlopowe z pracownikami.

Zatem, w ocenie Sądu, M. K. (1) i A. S. nie mogą zostać zaliczeni do kręgu osób wymienionych w treści art. 151⁴ 1 kp i w przypadku wykonywania przez nich pracy w godzinach nadliczbowych, za który to czas nie otrzymali dni wolnych, przysługuje im prawo do wynagrodzenia. Istotnym jest także fakt, iż pozwana spółka do czerwca 2015 roku nie zaliczała powoda M. K. (1) do osób wymienionych w treści art. 151⁴ 1 kp, mimo, iż charakter jego czynności pozostawał taki sam, bowiem powód za miesiące kwiecień, maj i czerwiec 2015 roku otrzymał wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Formułując powyższy pogląd, Sąd miał także na uwadze stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 22 czerwca 2004 roku (II PK 8/04, Legalis 68822), według którego, „o zakwalifikowaniu danego stanowiska do kategorii "kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych pracodawcy" decyduje ogół okoliczności stanu faktycznego. Nie jest przy tym rozstrzygający zakres uprawnień w podejmowaniu wszystkich decyzji związanych z działalnością wyodrębnionej komórki organizacyjnej podległej danemu kierownikowi”.

Wskazać przy tym należy, że nawet w przypadku odmiennej oceny zgromadzonego materiału dowodowego i przyjęcia, że powodowie byli pracownikami zarządzającymi w imieniu pracodawcy zakładem pracy, bądź kierownikami

wyodrębnionych komórek organizacyjnych, to okoliczność ta sama w sobie nie może w każdym przypadku pozbawić ich prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z treścią wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 09 lipca 2014 roku (III APa 3/14, Legalis 1195620) „Przepis art. 151⁴ KP 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 przypadały w niedzielę lub święto oraz 2) za pracę w godzinach nadliczbowych wymienieni pracownicy nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy”.

Zasadą jest bowiem, iż to pracodawca ma tak zorganizować czas pracy pracownika, by możliwe było wykonanie obowiązków pracowniczych w normatywnym czasie pracy. Jeśli natomiast pracodawca organizuje pracę w sposób nie pozwalający na wykonanie pracownikowi jego obowiązków pracowniczych w normatywnym czasie pracy, skutkuje to po stronie pracownika roszczeniem o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (por. wyrok SA w Krakowie z 03 kwietnia 2013 roku, III APa 30/12, Legalis 732705).

Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem, pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy mogą mieć także prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli normy czasu pracy są przekraczane w sposób stały. I tak, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 czerwca 2016 roku (III PK 118/15, Legalis 1508326), „praca w godzinach nadliczbowych bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia jest możliwa w sytuacjach o charakterze wyjątkowym, okazjonalnym i sporadycznym. Jeżeli więc praca jest wykonywana stale ponad ustawowy czas pracy osób zajmujących kierownicze stanowiska (a tych osób również dotyczą normy czasu pracy wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów ustawowych o charakterze gwarancyjnym), to przepis art. 151⁴ § 1 KP nie ma zastosowania” (por. też wyrok SN z dnia 24 czerwca 2013 roku, II PK 350/12, Legalis 720172; wyrok SN z dnia 22 czerwca 2004 roku, II PK 8/04, Legalis 68822; postanowienie SN z dnia 25 kwietnia 2013 roku, I PK 32/13, Legalis 747307; wyrok SN z dnia 14 grudnia 2004 roku, II PK 106/04, OSNAPiUS 2005 nr 15, poz. 221, str. 676).

Nadto, Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 31 stycznia 2013 roku (III APa 37/12, Legalis 734624) uznał, że „przesłanką zastosowania art. 151⁴ § 1 KP jest stan konieczności, pod którym to pojęciem należy rozumieć jedynie sporadyczną potrzebę, uzasadnioną wyjątkową sytuacją, a nie zaś jako stałe wykonywanie pracy ponad obowiązujący pracownika czas pracy wynikające z wadliwie określonego zakresu czynności lub nieprawidłowej organizacji pracy. Oznacza to, że nawet osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy” (por. też. wyrok SN z dnia 08 czerwca 2004 roku, III PK 22/04, Legalis 67480; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 27 kwietnia 2012 roku, III APa 6/12, Legalis 776724).

Biorąc pod uwagę powyższe oraz spójne twierdzenia powodów, poparte przekonującymi zeznaniami świadków K. M. i G. Z. (2), którzy wskazali, iż z uwagi na krótkie terminy prac, praca na budowie była wykonywana w godzinach nadliczbowych, jak również listami obecności, które były stale w biurze i wysyłane do siedziby pozwanej przez świadka K. W. (2), należy uznać, iż praca powodów u pozwanego pracodawcy zasadniczo stale i niemal codziennie była wykonywana w godzinach nadliczbowych. Trudno bowiem uznać, iż obiektywne dokumenty, jakimi były listy obecności, które trafiały do pozwanej były notorycznie sporządzane w sposób sprzeczny z rzeczywistością. Pracę ponad obowiązujące normy czasu pracy potwierdził też pośrednio Ł. L. (1), który choć twierdził, że nie ma wiedzy o takiej pracy, potwierdził treść wiadomości elektronicznej i własne zapiski na listach obecności. Nie ulega także wątpliwości, iż Sąd rozstrzygając o słuszności roszczeń o zapłatę wynagrodzenia powodów za pracę w godzinach nadliczbowych nie mógł stracić z pola widzenia treści wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 10 stycznia 2013 roku (III APa 42/12, Legalis 1025704), według którego, „zasadą jest, zgodnie z dyspozycją art. 151⁴ § 1 KP, że

osoby zajmujące stanowiska kierownicze w razie konieczności, wykonują pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Wprawdzie od tej zasady istnieją wyjątki, jednakże aby je zastosować należy udowodnić w sposób nie budzący wątpliwości, że konieczność świadczenia pracy, w ponad podstawowym wymiarze czasu pracy, była skutkiem nałożenia przez pracodawcę nadmiernej ilości obowiązków, których wykonanie w podstawowym wymiarze czasu pracy było niemożliwe. Jeżeli zaś pomimo powierzenia szerokiego zakresu zadań łączącego się z koniecznością intensywnej pracy dysponuje się wystarczającą grupą pracowników aby możliwym było wykonanie powierzonych obowiązków, w podstawowym czasie pracy, to nie sposób przyjmować że praca osoby zarządzającej wykonywana była w ponadnormatywnym czasie pracy na skutek nadmiernej ilości obowiązków. Zwłaszcza gdy wynikało to z niewłaściwego zarządzania powierzonym zespołem oraz wadliwej organizacji pracy”. W ocenie Sądu, powodowie w toku niniejszego postępowania w sposób należyty wykazali, iż konieczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych wynikała z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i nie była skutkiem zdarzeń od nich zależnych.

Sąd podzielił przy tym twierdzenia powoda A. S. i powoda M. K. (1), jakoby wykonywanie pracy ponad wymiar czasu pracy było w zasadzie stałe przy wykonywaniu tych robót, a podyktowane było koniecznością wykonania prac w terminie określonym umowami.

Z uwagi na powyższe, w okolicznościach przedmiotowej sprawy, bez względu na uznanie, czy powodowie należą do kręgu osób zarządzających w mieniu pracodawcy zakładem pracy, czy też nie, należy przyjąć, iż żądanie wypłaty wynagrodzenia za czas pracy w godzinach nadliczbowych jest zasadne.

Sąd w całej rozciągłości podzielił przy tym opinię biegłego sporządzoną w przedmiotowej sprawie na okoliczność precyzyjnego wyliczenia zarówno ilości, jak i wartości przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych. Opinia ta jest jasna, logiczna i rzetelna, przekonująco odpowiada na zadane przez Sąd pytania, zwłaszcza w zakresie metodologii i sposobu dochodzenia przez biegłego do określonych wniosków oraz zostały sporządzone zgodnie ze wskazaniami wiedzy fachowej, przy jednoczesnym braku okoliczności nakazujących dyskwalifikację przedmiotowej opinii.

Podkreślić bowiem należy, że Sąd nie dysponuje wiadomościami specjalnymi, które posiadają biegli. Zgodnie zaś z utrwalonym w tej mierze poglądem Sądu Najwyższego - opinie biegłych lekarzy (tu: biegłego z zakresu księgowości) mogą być oceniane przez Sąd - wyłącznie przez pryzmat ich zgodności z zasadami logicznego myślenia, doświadczenia życiowego oraz wiedzy powszechnej, wystarczające dla uznania bądź nie uznania opinii biegłego za przekonującą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2005 r., II CK 572/04, Lex nr 151656).

Sąd opierając się zatem na jasnej, logicznej i rzetelnej opinii biegłego z zakresu kadr i płac art. 151 § 1 kp w zw. z art. 80 kp zasądził na rzecz powoda A. S. kwotę (...) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącach czerwiec - grudzień 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami od poszczególnych wskazanych przez biegłego kwot, oddalając powództwo w pozostałym zakresie (pkt II i IV wyroku). Natomiast na rzecz powoda M. K. (1) Sąd zasądził kwotę (...) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącach lipiec - listopad 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot, oddalając powództwo w pozostałym zakresie (pkt III i IV wyroku)

Na zakończenie wypadnie odnieść się do żądanie powoda A. S. o zasądzenie od pozwanej kwoty 300 złotych tytułem nieotrzymanych bonów na Święta Bożego Narodzenia 2015 roku. Jak wskazała pozwana w piśmie z dnia 26 czerwca 2017 roku (k. 125) bony zostały przekazane decyzją Zarządu pozwanej, którą to okoliczność potwierdził F. K. (2). Z uwagi na brak podstaw do kwestionowania treści powyższego pisma, wskazać należy, iż bony te winny zostać potraktowane jako swego rodzaju nagroda przyznawana przez pracodawcę.

Istota sporu w tym zakresie sprowadzała się w ogóle do ustalenia, czy wynikająca z ustnych ustaleń dodatkowa gratyfikacja pracowników jest w istocie nagrodą w rozumieniu art. 105 kp, czy też premią.

W ocenie Sądu, analizę powyższej kwestii należałoby zacząć od definicji nagrody, która w przeciwieństwie do premii nie ma charakteru roszczeniowego. W myśl art. 105 kp pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia.

Celem uporządkowania rozważań w tej kwestii należy zauważyć, iż w praktyce pracodawcy niejednokrotnie tworząc siatkę pojęciową poszczególnych (dodatkowych) składników wynagrodzenia posługują się niejasnymi, bądź wewnątrznie sprzecznymi pojęciami takim, jak „premia uznaniowa”, „nagroda premiowa”, itp. Nazwy te utrudniają identyfikację danego składnika wynagrodzenia i jego przyporządkowania do odmiennych składników wynagrodzeniowych, jakimi są nagroda i premia. Należy też wyraźnie podkreślić, iż judykatura wykształciła dychotomiczny podział świadczeń na nagrody i premie bez pojęć pośrednich, czyli świadczeń roszczeniowych co do prawa, a uznaniowych co do wysokości i wskazała, iż w wypadku trudności z rozróżnieniem tych przeciwstawnych i wykluczających się pojęć, to nie nazwa świadczenia ale warunki jej przyznania decydują o tym, iż dane świadczenie jest nagrodą, bądź premią.

Istotne znaczenie dla identyfikacji danego świadczenia jako nagrody przewidzianej w art. 105 kp ma uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2007 roku (II PZP 3/07, OSNP Nr 17–18/2007, poz. 243), zgodnie z którą nagrody są świadczeniami wyjątkowymi, które mogą być przyznawane za to, co przekracza (zwykle) obowiązki pracownika. W dalszej części wyводу wskazano, iż skoro nagrody mogą być przyznawane za ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków pracowniczych, to niejako z istoty rzeczy nie mogą dotyczyć wszystkich pracowników zatrudnionych przez danego pracodawcę, czy też większej ich grupy (szczególnie jeśli są wypłacane w równej lub z góry ustalonej kwocie). Jednocześnie Sąd Najwyższy zakwestionował praktykę polegającą na szerokim stosowaniu nagród „uznaniowych”, czy tzw. premii uznaniowych. Wskazał, iż stanowi ona bowiem odstępstwo od zasady, że za pracę (zwłaszcza wykonaną) należy się wynagrodzenie, a nie jakieś świadczenie pozostawione swobodnemu uznaniu pracodawcy. Szerokie posługiwanie się nagrodami prowadzi również, zdaniem Sądu Najwyższego, do nieusprawiedliwionego rozszerzenia tzw. władztwa dystrybucyjnego pracodawcy, wyrażającego się w uzależnieniu świadczenia mającego w istocie odzwajemniać pracę pracownika od swobodnego uznania pracodawcy i tym samym poddania pracownika jego arbitralnej woli.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, należy wskazać, iż przyznanie i wypłata uzależnione były swobodnego uznania pracodawcy i oceny zadowolenia z pracy pracowników. Powyższe pozwala przyjąć, iż dodatkowe świadczenie miało w istocie charakter nagrody, której wysokość zależała od uznania pracodawcy, co skutkowało oddaleniem powództwa w tej części (pkt IV wyroku).

Natomiast strona powodowa w żaden sposób nie wykazała, iż przysporzenie dla pracowników, należałoby traktować jako premię, która odmiennie od nagrody, może mieć charakter roszczeniowy.

Sąd oddalił przy tym wniosek dowodowy o uzupełniające przesłuchanie świadka Ł. L. (1), jak również wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka L. B. (uprzednio cofnięty), albowiem przede wszystkim okoliczności sprawy zostały dostatecznie wyjaśnione. Godzi się przy tym wskazać, iż strona wnioskująca o dopuszczenie dowodu z uzupełniających zeznań świadka Ł. L. (1) była obecna przy składaniu zeznań przez wymienionego i miała prawo zadawać pytania. Dodatkowo, jak już wyżej wskazano, bez względu na uznanie, czy powodowie należeli do osób wymienionych w treści art. 151⁴ § 1 KP, w realiach przedmiotowej sprawy przysługuje im wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Podobnie, w odniesieniu wniosku o przesłuchanie świadka L. B., to jak przekonująco wskazali powodowie, wymieniona nie bywała na budowie w O. i nigdy jej nie widzieli.

Wskazać przy tym należy, iż Sąd nie jest obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy (art. 217 § 2 kpc) – (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 marca 1997 r. II UKN 45/97).

Odnosząc się do rozstrzygnięcia o kosztach procesu, to wskazać należy, iż zgodnie z obowiązującymi przepisami generalną zasadą jest obciążanie kosztami procesu strony przegrywającej spór (zob. wyroki SN: z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 192/09, Lex nr 584735 oraz z dnia 27 maja 2010 r., II PK 359/09, Lex nr 603828). Sąd miał przy tym na względzie fakt, iż powodowie przegrali spór w bardzo nieznacznej części, co w ocenie Sądu, nie uzasadnia stosowania zasady stosunkowego rozdzielenia kosztów.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia MS z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (pkt V wyroku).

Sąd zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę (...) złotych tytułem kosztów sądowych, w tym kwotę (...) złote tytułem opłat, od których uiszczenia powodowie byli zwolnieni z mocy ustawy i kwotę (...) złotych tytułem wynagrodzenia biegłego (pkt VI wyroku)

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł zgodnie z art. 477² § 1 kpc (pkt VII i VIII wyroku).

SSR Monika Wawro