

Sygn. akt VI P 8/16

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 października 2019 roku

Sąd Okręgowy w Płocku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Hanna Parzybut-Dan

Protokolant: st. sekret. sąd. Łukasz Bendig

po rozpoznaniu w dniu 24 września 2019 roku w Płocku

na rozprawie

sprawy z powództwa M. P.

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych , o należności z tytułu wyrównania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy , o wyrównanie świadczenia chorobowego

1. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w M. na rzecz powoda M. P. kwotę 105.434,84 zł ( sto pięć tysięcy czterysta trzydzieści cztery złote osiemdziesiąt cztery grosze ) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot:

a) 71.985,22 zł ( siedemdziesiąt jeden tysięcy dziewięćset osiemdziesiąt pięć złotych, dwadzieścia dwa grosze) od dnia 2 marca 2016 r. do dnia zapłaty,

b) 11.315,98 zł ( jedenaście tysięcy trzysta piętnaście złotych dziewięćdziesiąt osiem groszy) od dnia 2 marca 2016 r. do dnia zapłaty,

c) 6.903,76 zł ( sześć tysięcy dziewięćset trzy złote , siedemdziesiąt sześć groszy) od dnia 2 marca 2016 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 5.272 zł ( pięć tysięcy dwieście siedemdziesiąt dwa złote ) tytułem zwrotu opłaty sądowej , kwotę 5.400 zł ( pięć tysięcy czterysta złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz 1000 zł ( tysiąc złotych) zwrotu wydatków ,

2. nakazuje pobrać od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w M. na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Okręgowego w Płocku kwotę 3.138,71 zł ( trzy tysiące sto trzydzieści osiem złotych, siedemdziesiąt jeden groszy)tytułem zwrotu części wydatków,

3. wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 99.030,05 zł( dziewięćdziesiąt dziewięć tysięcy trzydzieści złotych, pięć groszy).

Hanna Parzybut-Dan

## UZASADNIENIE

M. P. wniósł w dniu 2 marca 2016 r. do Sądu Okręgowego w Płocku powództwo o zasądzenie przeciwko (...) sp. z o.o. w M. kwoty 105.434,84 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu od kwot:71.985,22 zł tytułem należności za przepracowane godziny nadliczbowe , 11.315,98 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za wykorzystany

urlop wypoczynkowy, 6.907,76 zł tytułem świadczenia chorobowego oraz o zasądzenie skapitalizowanych odsetek na dzień 1 marca 2016 r. w kwocie 15.229,88 zł i zwrot kosztów procesu.

W uzasadnieniu powód podał, że był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 2 marca 2004 r. do dnia 31 sierpnia 2015 r. Roszczenia powoda wynikają z tytułu zatrudnienia za okres od 1 marca 2013 r. do 31 sierpnia 2015 r. W tym okresie powód wykonywał pracę jako kierownik sekcji działu technicznego. Pomimo stanowiska z nazwy kierowniczego, nie stosowano wobec niego przepisów art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p.c. Według nomenklatury stosowanej w firmie stanowisko to zaszerogowano jako Part Leader. Było ono jednym z wielu podobnych, a podlegało mu kilku pracowników. Nad powodem jest kilka szczebli przełożonych. Przez cały okres zatrudnienia rozpoczęcie pracy i jej zakończenie odnotowywane było w systemie (...) wymagającym odbicia indywidualnej karty pracownika. Zapisy systemu jednoznacznie wskazują na ilość przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych. Pozwany nie wypłacił M. P. godzin nadliczbowych, co spowodowało także zaniżenie wypłaty wynagrodzenia za okres urlopu oraz świadczenia chorobowego.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa ponad kwotę 45.560 zł, zniesienie kosztów między stronami.

W odpowiedzi na pozew wskazał, że powód zajmował kierownicze stanowisko, był kierownikiem sekcji. Co do zasady osobom na kierowniczych stanowiskach wynagrodzenie za godziny nadliczbowe nie przysługuje zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p.c. Pozwany zdaje sobie sprawę, że zasada ta ulega pewnemu złagodzeniu w oparciu o dość jednolite orzecznictwo sądowe. Z orzeczeń tych wynika, że w przypadku, gdy praca nadliczbowa wykonywana przez kierownika jest świadczona w znaczącym wymiarze, to taka osoba może w uzasadnionym zakresie domagać się wynagrodzenia z tytułu pracy nadliczbowej. Wydaje się, że w przypadku powoda taka sytuacja mogła mieć miejsce. Pozwany na podstawie informacji z systemu (...) uznał, że za pracę w soboty powodowi należałoby się wynagrodzenie w kwocie 18.273 zł, natomiast powód otrzymał z tego tytułu 5.580 zł. Do zapłaty pozostaje więc kwota 12.693 zł. Natomiast z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w normalne dni robocze powodowi należałoby się kwota 32.867 zł. Powyższe należności stanowią łącznie kwotę 45.560 zł. Co do pozostałych należności do końca kwietnia 2013 r., nawet gdyby były zasadne, to są przedawnione w oparciu o przepis art. 292 k.p.

Pozwany na rozprawie w dniu 24 września 2019 r. uznał powództwo w zakresie dochodzonych roszczeń do kwoty 99.030,05 zł wynikającej z opinii biegłej z zakresu rachunkowości i księgowości z października 2018 r.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

M. P. został zatrudniony w (...) sp. z o.o. w M. w dniu 2 marca 2004 r. na stanowisku inżyniera a następnie starszego inżyniera. Wymiar czasu pracy określono na 40 godzin tygodniowo.

( dowód: umowa o pracę w aktach osobowych)

Od dnia 1 marca 2013 r. pracodawca powierzył mu stanowisko kierownika sekcji za dotychczasowym wynagrodzeniem plus premia uznaniowa i dodatek funkcyjny w wysokości 1000 zł. Początkowo dodatek funkcyjny został przyznany do 31 maja 2013 r.

a następnie do 31 grudnia 2013 r., jednak faktycznie był wypłacany do końca zatrudnienia.

( dowód: angaże w aktach osobowych)

Stosunek pracy między stronami został rozwiązany w dniu 31 sierpnia 2015 r.

(dowód: świadectwo pracy w aktach osobowych)

M. P. w okresie zatrudnienia od 1 marca 2013 r. pracował w dziale badawczo- rozwojowym, będącym częścią działu mechanicznego, jako kierownik sekcji wdrożenia produktu .. (...) nomenklaturze zakładu stanowisko nosiło nazwę Part Leader. Dział mechaniczny był podzielony na dwie sekcje: wdrożenia produktu i wdrożenia komponentu. Bezpośrednim przełożonym powoda - kierownikiem działu mechanicznego był S. P.. S. P. podlegał A. L., który pełnił

funkcję kierownika działu badawczo - rozwojowego. Cały dział badawczo - rozwojowy mieścił się w budynku biurowym zakładu. Wyodrębnienie sekcji, którą kierował powód, polegało na przypisaniu jej określonych zadań. Nie była to jednostka wyodrębniona finansowo. Powodowi podlegało 7 pracowników. Każdy z inżynierów miał przydzielone zadania i odpowiadał za serie produktów. Pracownicy sekcji omawiali problemy z wdrożeniem produktów z powodem, a w bardziej skomplikowanych sprawach z S. P..

( dowód: zeznania M. P.- k. nagranie 00:03:53 do 00:09:26- k. 94-95, k.735-735 verte, A. L. – k. 176 verte- 177, S. P.- k. 450, nagranie od 00:03:22 do 00:44:35 k. 208-209)

Powód rozpoczynał pracę o godz. 8.00 i powinien ją kończyć o godz. 16.00 zgodnie z 8-godzinnym rozkładem czasu pracy. Często przychodził do pracy wcześniej przed godz. 8.00. Ewidencja czasu pracy odbywała się poprzez system (...). Każdy z pracowników korzystał z karty odbijanej przez elektroniczne czytniki potwierdzające wejście i wyjście z zakładu : pierwszy z nich znajdował się na parkingu zakładowym , a drugi przy wejściu do biura.

( dowód: wydruk wejść i wyjść powoda z systemu (...) k. 72-81, 257, zeznania A. J. – k.448 verte -449 )

Stanowisko zajmowane przez powoda Part Leader jest uznawane w (...) sp. z o.o. w M. jako stanowisko kierownicze. Czas pracy kierowników był rozliczany według nominalnego czasu pracy: 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. O konieczności wykonywania pracy w nadgodzinach decydował bezpośredni przełożony. Praca w sekcji badawczo – rozwojowej miała charakter zmienny. Zwykle od września do maja ilość zadań była zwiększona, co wymuszało pracę w nadgodzinach. W tym czasie praca w nadgodzinach była nawet codziennie. O godz. 8.00 grupa pracowników sekcji spotykała się na spotkaniach roboczych, którymi kierował S. P.. Zlecenie nadgodzin odbywało się na tych spotkaniach. Wówczas kierownik S. P. wprowadzał do systemu (...) ewidencjonowane nadgodziny. Godziny pracy były zapisywane w systemie zgodnie z faktycznym czasem pracy.

Zgodnie z § 17 pkt 2 Regulaminu Pracy obowiązującym w (...) sp. z o.o. w M. czas pracy w wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodobowym tygodniu pracy, w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. Na podstawie §18 pkt 1 i 2 Regulaminu pracą w godzinach nadliczbowych jest praca ponad obowiązujące dobowe i tygodniowe normy czasu pracy; ponad 8 godzin na dobę i 40 godzin w tygodniu. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie: konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, dla ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, szczególnych potrzeb pracodawcy. Liczba poszczególnych godzin pracy przepracowanych w związku z okolicznościami wyszczególnionymi w pkt 2 nie może przekroczyć 396 godzin w roku kalendarzowym. W oparciu o §18 pkt 7 pracownicy 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.151<sup>1</sup>§1 k.p., jeżeli w zamian za pracę w tym dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach o których mowa w art. 151<sup>10</sup> pkt 1-9 k.p., pracodawca jest zobowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy na zasadach wskazanych w art. 151<sup>11</sup>§1-2 , a jeżeli nie jest to możliwe wynagrodzić tą pracę na zasadach wskazanych w kodeksie pracy (§18 pkt10) .

Na stanowiskach kierowniczych może zostać wprowadzony system zadaniowego czasu pracy (§17 pkt2 ppkt e).

( dowód: Regulamin Pracy (...) sp. z o.o. w M. – k. 188- 200)

§17 pkt 4 Regulaminu Pracy wprowadził dla pracowników administracyjnych jedną bezpłatną przerwę w dobowym czasie pracy przypadającą od godz. 13.00 do 14.00. Bezpłatna przerwa obowiązywała faktycznie w zakładzie pracy od 25 lutego 2009 r. do 12 sierpnia 2014 r.

( dowód : Regulamin Pracy (...) sp. z o.o. w M. – k. 188- 200, pisma pozwanego z dnia 15 lutego 2018 r. – k. 346348, z dnia 8 marca 2019 r. -k.604-606 , wydruki wejść i wyjść powoda z zakładu, korzystanie ze stołówki – k. 387-413)

Pracodawca płacił kierownikom dodatki za godziny przepracowane w soboty, niedziele i święta w formie ryczałtu. Powód również otrzymywał taki ryczałt. Nie miało to umocowania w Regulaminie Pracy. Za inne nadgodziny w tygodniu pracy od poniedziałku do piątku preferowany był odbiór godzin w naturze. U pozwanego były wypłacane nagrody oraz premia roczna, zwykle w kwietniu w zależności od oceny pracownika. Praca w nadgodzinach nie była rekompensowana premią. Powód korzystał codziennie od 1 marca 2013 r. do 12 sierpnia 2014 r. z jednogodzinnej przerwy od 13.00 do 14.00, wykorzystując ją we własnym zakresie lub udając się na posiłki do stołówki. Czasami pozostawał w biurze i wykonywał pracę.

( dowód: zeznania świadków :K. K.- nagranie adnotacje od 00:06:57 do 00:19: 57- k. 115, A. M.– k.162-163 A. L. – k. 176 verte- 177 ,wydruki wejść i wyjść powoda z zakładu, korzystanie ze stołówki – k. 387-413)

W okresie od 1 marca 2013 r. do 31 sierpnia 2015 r. M. P. pracował w godzinach nadliczbowych.

W 2013 r.( od 1 marca 2013 r.) powód przepracował 584:40:00 godzin ponad obowiązujące normy czasu pracy. Wynagrodzenie z tego tytułu wraz dodatkami 50% i 100% wyniosło 41.058,19 zł. Pozwany wypłacił z tytułu nadgodzin 3.420 zł

- w 2014 r. powód przepracował 439:05 godzin ponad obowiązujące normy czasu pracy. Wynagrodzenie z tego tytułu wraz dodatkami 50% i 100% wyniosło 29.840,24 zł. Pozwany wypłacił z tytułu nadgodzin 2.160 zł.

- w 2015 r. powód przepracował 189:13 godzin ponad obowiązujące normy czasu pracy. Wynagrodzenie z tego tytułu wraz dodatkami 50% i 100% wyniosło 13.196,16 zł.

Razem należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe od 1 marca 2013 r. do 31 sierpnia 2015 r. wyniosło 84.094,59 zł. Po uwzględnieniu wpłat dokonanych przez pozwanego w 2013 r. i 2014 r. niewypłacone wynagrodzenie za nadgodziny wyniosło 78.514,59 zł.

Wynagrodzenie za urlop należne powodowi z uwzględnieniem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wyniosło: w 2013 r. – 15.878,52 zł, w 2014 r. – 11.037,13 zł, w 2015 r.- 5.784,10 zł.

Ogółem wynagrodzenie urlopowe za od 1 marca 2013 r. do 31 sierpnia 2015 r. wyniosło 32.699,75 zł. Pozwany wypłacił 21.045,87 zł. Pozostało do zapłaty wynagrodzenie urlopowe w kwocie 11.653,88 zł.

Powodowi należna jest kwota 1.051,67 zł z tytułu niedopłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

( dowód: opinia biegłej z zakresu rachunkowości i księgowości R. K. z dnia 5 lipca 2019 r. – k. 678-716)

Pracodawca wypłacał powodowi w czasie zatrudnienia świadczenie chorobowe.

Z tytułu doliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe powodowi należne jest wyrównanie wynagrodzenia za okres choroby : za 2014 r. – 8.093,57 zł plus zasiłek chorobowy 14.889,72 zł, za 2015 r. – 1952,72 zł plus zasiłek chorobowy 14.401,31 zł. Wynagrodzenie i zasiłek chorobowy należny powodowi wynosi 39.337,32 zł. Pracodawca wypłacił z tego tytułu 28.619,94 zł. Różnica między wynagrodzeniem i zasiłkiem wypłaconym przez firmę wynosi 10.717,38 zł.

( dowód: opinia biegłej z zakresu rachunkowości i księgowości R. K. z dnia 8 kwietnia 2019 r. – k. 621-624)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach, zeznań świadków oraz opinii biegłej z zakresu rachunkowości i księgowości R. K..

Stan faktyczny był sporny co do ilości godzin nadliczbowych przepracowanych przez powoda od 1 marca 2013 r. do 31 sierpnia 2015 r. oraz wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, ponadto za okres urlopu i choroby z uwzględnieniem

godzin nadliczbowych. Pozwany kwestionował również zasadę wynagradzania powoda za godziny nadliczbowe jako kierownika sekcji, argumentując, że należał do kadry kierowniczej i na podstawie art. 151<sup>4</sup> § 1k.p. nie przysługiwało mu wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w pięciodniowym dniu pracy.

Odnosząc się do tego ostatniego twierdzenia, to jest nieuprawnione, gdyż powód nie zajmował stanowiska kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Sekcja badawczo-rozwojowa wdrożenia produktu, którą kierował, stanowiła zespół pracowników zajmujących się określonymi zadaniami bez wyodrębnienia organizacyjnego w pozwanym zakładzie. Potwierdzają to zeznania A. L. i S. P.. Również analiza umowy o pracę i wszystkich dokumentów znajdujących się aktach osobowych wskazuje, że powód nie świadczył pracy w systemie zadaniowego czasu pracy, brak stosownych postanowień w umowie o pracę, jak też wiedzy powoda o objęciu go systemem zadaniowego czasu pracy.

Powód zgodnie z umową o pracę świadczył pracę od godziny 8.00 do godz. 16.00. Czas pracy był ewidencjonowany poprzez odbicie karty w (...). W pozwanym zakładzie były zainstalowane dwa czytniki, jeden na parkingu a drugi przy wejściu do biurowca, gdzie powód wykonywał pracę. Ewidencja czasu pracy znajdująca się na k. 72-81, 257 jest dowodem wejść i wyjść powoda na teren zakładu pracy. W ocenie Sądu właściwym sposobem liczenia czasu pracy jest przyjęcie, że M. P. pracował od godz. 8.00. Powód często wchodził na teren zakładu pracy przed godz. 8.00 np. o godz. 7.44., 7.42. Nie jest prawidłowe liczenie rozpoczęcia pracy z tzw. przedgodzinami czyli od momentu odbicia karty w czytniku. Każdy pracownik ma prawo przyjść wcześniej, aby przygotować się do pracy zaczynającej się o godz. 8.00, natomiast zgodnie z rozkładem czasu pracy M. P. powinien rozpoczynać pracę o godz. 8.00. Przyjęcie wariantu forsowanego przez powoda, że czas pracy winien być liczony od odbicia karty przed godz. 8.00 powodowałaby, że pracując do godz. 16.00 zawsze pracowałby w nadgodzinach.

Kolejną kwestią istotną z punktu widzenia zasad związanych z czasem pracy w pozwanym zakładzie jest stosowanie godzinnej, bezpłatnej przerwy z §17 pkt 4 Regulaminu Pracy (...) sp. z o.o., obowiązującego od dnia 25 lutego 2009 r. do 12 sierpnia 2014 r. w godzinach od 13.00 do 14.00. Powód nie negował, że jako pracownik administracyjny był objęty tą przerwą, lecz twierdził, że powyższą przerwę zwykle poświęcał na pracę, gdyż było to wymuszone narzuconą dużą ilością zadań. Zatem w jego przekonaniu czas jednogodzinnej przerwy powinien być wliczony do czasu pracy. Powód nie udowodnił, że w okresach bezpłatnej przerwy zawsze wykonywał pracę, aby Sąd mógł przyjąć jako zasadę, że ten czas był faktycznym czasem pracy. Jak obrazuje odczyt z systemu (...) (k. 387-413) M. P. korzystał w tym czasie ze stołówki, wychodził również na zewnątrz biurowca. Brak jest precyzyjnie określonych dat, kiedy powód pozostawał w pracy podczas godzinnej przerwy.

Jak wynika z zeznań świadków A. L., A. M. i K. K. osoby zatrudnione na kierowniczych stanowiskach miały wypłacane dodatki za pracę w soboty, niedziele i święta mające rekompensować pracę w godzinach nadliczbowych w te dni. Powód również otrzymał taki dodatek, który samodzielnie ustalał pracodawca. Wypłaty dodatków nie miały umocowania w Regulaminie Pracy. Takie dodatki M. P. otrzymał w 2013 r., w kwocie 3.420 zł, w 2014 r. w kwocie 2.160 zł. Wbrew twierdzeniom powoda zawartym w piśmie z dnia 21 lutego 2018 r. (data nadania pocztą – k. 355-356) wypłaty te nie stanowiły premii. Kwoty te były umiejscowione na listach płac pod pozycją „inne dodatki” i stanowiły wynagrodzenie kierowników za pracę w dniu wolnym do pracy tj. soboty. W tym zakresie Sąd dał wiarę zeznaniom K. K. i A. M. oraz A. L.. Ich zeznania w tym zakresie są spójne. Dodatkowo taki sposób rozliczania godzin przepracowanych w soboty wynika z oświadczenia K. K. - k. 214.

Powód udowodnił, że w okresie zatrudnienia na stanowisku kierownika sekcji pracował w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta. Zostało to udokumentowane odczytami czasu pracy z systemu ewidencji obecności (...) stosowanym u pozwanego. Celem wyliczenia rachunkowego należności dochodzonych pozwem Sąd dopuścił dowód z opinii biegłej z zakresu rachunkowości i księgowości R. K..

Biegła sporządziła kilka wersji opinii uzupełnianych na skutek zastrzeżeń stron.

Sąd uznał, że prawidłową i miarodajną dla oceny czasu pracy powoda w godzinach nadliczbowych i wyliczenia wynagrodzenia za czas urlopu jest opinią biegłej z dnia 5 lipca 2019 r. w wersji po uwzględnieniu zarzutów

powoda polegającej na ustaleniu stawki osobistego zaszeregowania według stawki zasadniczej plus dodatek funkcyjny (wyliczenia od karty 679). W ocenie Sądu dodatek funkcyjny określony kwotowo był stałym elementem wynagrodzenia i powinien być wliczany do ustalenia wynagrodzenia za nadgodziny. Zatem za 2013 r. powodowi należy się wynagrodzenie w kwocie 41.058,19 zł, za 2014 r. – 29.840,24 zł, za 2015 r. – 13.196,16 zł, razem 84.094,59 zł. Po odjęciu kwoty 5.580 zł stanowiącej ryczałt za godziny nadliczbowe, należność wynosi 78.514,59 zł. Sąd podzielił także tą opinię w zakresie wynagrodzenia urlopowego, które wynosi za 2013 r.- 15.878,52 zł, za 2014 r. – 11.037,13 zł, za 2015 r.- 5.784,10 zł., razem 32.699,75 zł. Pozwany wypłacił powodowi z tego tytułu 21.045,87 zł, pozostało więc do zapłaty 11.653,88 zł plus 1.051,67 zł z tytułu niedopłaty ekwiwalentu za urlop ( k. 681).

Natomiast odnośnie wynagrodzenia chorobowego Sąd przyjął za podstawę wyrokowania opinię wcześniejszą biegłej z dnia 8 kwietnia 2019 r.( k. 619-644), gdyż do podstawy wymiaru obliczenia świadczenia chorobowego nie powinien być wliczany dodatek funkcyjny w kwocie 1000 zł. Biegła zwróciła bowiem uwagę, że na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, zgodnie z którym przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres tego zasiłku. Powód w trakcie pobierania wynagrodzenia chorobowego zachował prawo do wypłaty dodatku funkcyjnego, stąd nie może być on wliczany do podstawy wynagrodzenia chorobowego, gdyż doszłoby do podwójnej wypłaty z tego tytułu. Wynagrodzenie i zasiłek chorobowy należny powodowi za 2013 r., 2014 r. i 2015 r. wynosi 39.337,32 zł. Pracodawca wypłacił z tego tytułu 28.619,94 zł. Różnica między wynagrodzeniem i zasiłkiem wypłaconym przez firmę wynosi 10.717,38zł.

Sąd nie podzielił forsowanego przez pozwanego poglądu, że do podstawy obliczenia wynagrodzenia za nadgodziny nie powinien być wliczany dodatek funkcyjny. Pozwany uznał powództwo do kwoty 99.030,05 zł wynikający z obliczeń dokonanych przez biegłą R. K. w opinii z dnia 15 października 2018 r. ( k. 460-518) bez uwzględniania dodatku funkcyjnego. Założenie przyjęte do wydania tej opinii było nieprawidłowe, gdyż wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, o którym mowa w art. 81 § 1-3, obejmuje oprócz wynagrodzenia zasadniczego również dodatek funkcyjny.

### **Sąd zważył, co następuje:**

W pierwszej kolejności poddał analizie, czy powód M. P. był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej pozwanego i czy w związku z tym może mieć do jego pracy nadliczbowej zastosowanie przepis art. 151<sup>4</sup> k.p. Na podstawie art. 151<sup>4</sup> § 1k.p. pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku

z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2. W oparciu o art. 151<sup>4</sup> § 2 k.p. 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. 151<sup>1</sup> § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Nadmienić należy, iż powinna to być komórka wyraźnie wskazana w akcie ustrojowym jako odrębna od innych wewnętrzna jednostka organizacyjna np. oddział banku. Cechy tej nie posiadają zarówno zespoły pracowników np. brygady robocze, niebędące odrębnymi komórkami organizacyjnymi (stąd art. 151<sup>4</sup> nie dotyczy np. kierownika zmiany oraz brygadzysty), jak również struktury tworzone jedynie przejściowo dla realizacji doraźnych zadań. Po drugie, 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 (por. wyrok SN z dnia 13 stycznia 2005 r., 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 organizował i nadzorował pracę innych członków zespołu, czy ustalał ich czas pracy, udzielał im zwolnień od pracy, wreszcie, czy podejmował decyzje w sprawie zatrudniania nowych pracowników (zob. wyrok SN z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005, nr 5, poz. 65). Powód był zatrudniony w pozwanej spółce jako kierownik sekcji na stanowisku Part Leader. Podlegało mu kilku pracowników. Nie kierował on więc żadną wyodrębnioną jednostką organizacyjną pozwanej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, ale jedynie doraźnie tworzonym zespołem pracowników.

Zgodnie z treścią art. 128§ 1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Zasady ustalające pojęcie godzin nadliczbowych oraz należnego za nie wynagrodzenia z odpowiednim dodatkiem określają aktualnie przepisy rozdziału V kodeksu pracy. Zgodnie z treścią przepisu 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. Jest ona dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz w razie szczególnych potrzeb pracodawcy. Normy czasu pracy, podstawowe dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, określa zaś przepis art. 129 par. 1 k.p., który stanowi, iż czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2 oraz art. 135-138, 143 i 144 k.p.

Te podstawowe normy należy stosować do zatrudnienia powoda u pozwanego. Umowa o pracę nie zawiera postanowień o stosowaniu wobec powoda zadaniowego czasu pracy. Strony nie ustaliły innego rygoru w odniesieniu do czasu pracy ani w umowie, ani też w regulaminie pracy, należy więc stosować podstawowe normy kodeksowe. W świetle art. 140 k.p., w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129.

Nie ma żadnych podstaw ku temu, że pozwany wprowadził do umowy o pracę zawartej z powodem system zadaniowego czasu pracy. Umowa o pracę nie zawiera takich postanowień, w umowie wpisano normatywny czas pracy 40 godzin tygodniowo.

Wskazać także należy, iż w takim systemie czasu pracy nadal obowiązuje norma przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Norma ta w odniesieniu do powoda była systematycznie przekraczana w każdym tygodniu pracy od 1 marca 2013 r. do 31 sierpnia 2015 r. włącznie. Podkreślenia wymaga, że powód zawsze wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych za zezwoleniem lub na polecenie przełożonego. Świadczą o tym zeznania kierownika S. P.. Praca w sekcji badawczo-rozwojowej często wymagała pracy w godzinach nadliczbowych, a w szczególności taki intensywny okres przypadał na od maja do września.

W ocenie Sądu, praca nadliczbowa nie może być świadczona wyłącznie na podstawie kategorycznego, jednoznacznego polecenia pracodawcy /osób reprezentujących go w stosunku pracy - art. 3 (1) par. 1 k.p., a już tym bardziej w szczególnej formie np. pisemnej. Może być świadczona za jego wiedzą i chociażby dorozumianą zgodą, o ile wynika z rzeczywistych potrzeb pracodawcy. Nie ulega wątpliwości, że wszyscy przełożeni powoda bezpośredni i pośredni wiedzieli jaki jest jego faktyczny czas pracy. Powód jako kierownik sekcji podlegał S. P., który ustalał czas pracy w nadgodzinach i czas ten został rzetelnie odzwierciedlony w systemie (...). Pozwana spółka w żaden sposób nie wykazała, że powód nawet hipotetycznie na powierzonym odcinku mógł tak podzielić się obowiązkami z innymi pracownikami pozwanej spółki np. ze swoim bezpośrednim przełożonym, aby nie pracować w godzinach nadliczbowych,

w tym także w niektóre soboty, niedziele oraz święta. Generowało to potrzebę stałej pracy nadliczbowej kadry inżynierskiej zatrudnionej w pozwanej spółce z ewidentnym oraz stałym naruszeniem ich prawa do odpoczynku z art. 131 - 133 k.p.

Sąd doszedł do konkluzji, że prawdziwe są twierdzenia powoda odnośnie pracy w godzinach nadliczbowych, wynika to wszak z systemu rejestracji czasu pracy (...). M. P. swoje roszczenia poparł także dowodami z zeznań S. P. i A. L.. Praca powoda powyżej 8 godzin na dobę od poniedziałku do piątku była pracą nadliczbową z uwagi na przekroczenie normy dobowej czasu pracy, zaś praca w soboty i niedziele była pracą nadliczbową z uwagi na przekroczenie normy przeciętnej 40 godzinnej w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. W świetle ustalonego stanu faktycznego Sąd przyjął, że zestawienia godzin pracy powoda za okres od 1 marca 2013 r. do 31 sierpnia 2015 r. są rzetelne i na nim oparł wyliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe powoda. Odpowiadają one ustaleniom faktycznym sądu opartym na zeznaniach świadków i ewidencji (...). Brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że ryczałty ustalone samodzielnie przez pozwaną spółkę miały rekompensować M. P. pracę w godzinach nadliczbowych. Stosownie do treści art. 151<sup>1</sup>§4 k.p. w stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Tego rodzaju ryczałt, aby uznać jego dopuszczalność, musi być wyraźnie przez strony uzgodniony, a jego wysokość nie może odbiegać na niekorzyść w stosunku do wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ustalonego w myśl zasad wyrażonych w art. 151<sup>1</sup> k.p. W wyroku z dnia 17 czerwca 2008r., I PK 307/07, LEX nr 494039 Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że umowa stron może określać, obok wynagrodzenia zasadniczego, także ryczałt za godziny nadliczbowe. Taka regulacja nie pozbawia pracownika roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, nieobjętych ryczałtem.

W świetle tego zestawienia dokonanego przez biegłą z zakresu rachunkowości i księgowości w 2013 r. (od 1 marca 2013 r.) powód przepracował 584:40:00 godzin ponad obowiązujące normy czasu pracy. Wynagrodzenie z tego tytułu wraz dodatkami 50% i 100% wyniosło 41.058,19 zł. Pozwany wypłacił z tytułu nadgodzin 3.420 zł. W 2014 r. powód przepracował 439:05 godzin ponad obowiązujące normy czasu pracy. Wynagrodzenie z tego tytułu wraz dodatkami 50% i 100% wyniosło 29.840,24 zł. Pozwany wypłacił z tytułu nadgodzin 2.160 zł. W 2015 r. powód przepracował 189:13 godzin ponad obowiązujące normy czasu pracy. Wynagrodzenie z tego tytułu wraz dodatkami 50% i 100% wyniosło 13.196,16 zł.

Razem należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe od 1 marca 2013 r. do 31 sierpnia 2015 r. wyniosło 84.094,59 zł. Po uwzględnieniu wpłat dokonanych przez pozwanego w 2013 r. i 2014 r. niewypłacone wynagrodzenie za nadgodziny wyniosło 78.514,59 zł.

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe powinno być obliczone na podstawie stawki zasadniczej wynagrodzenia wraz z dodatkiem funkcyjnym. Sąd przyjął dla oceny stawki osobistego zaszeregowania stanowiącej podstawę do liczenia nadgodzin zapatrywanie Sądu Najwyższego w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86, OSNC 1987/8/106, w myśl której wynagrodzenie pracownika wynikające z osobistego zaszeregowania, o którym mowa w art. 134 § 1 k.p., obejmuje oprócz wynagrodzenia zasadniczego również dodatek funkcyjny. W innym wyroku z dnia 16 listopada 2000 r. I PKN 455/00, OSNP 2002/11/268, OSNP-wkł. 2001/5/3, OSNP-wkł. 2001/7/3, (...), M.Prawn. 2001/6/335, M.Prawn. 2001/8/430 Sąd Najwyższy stwierdził, że do wynagrodzenia przewidzianego w art. 81 § 1 KP, nie mają zastosowania zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop i wobec tego w wynagrodzeniu tym nie mogą być uwzględnione inne składniki niż te, które wynikają z zaszeregowania pracownika i są określone stawką godzinową lub miesięczną. Dodatek funkcyjny różni się od innych dodatków tym, że jest ściśle i bezpośrednio związany z funkcją wykonywaną przez pracownika. Jest to stały składnik wynagrodzenia za pracę, gdyż stanowi nie tylko ekwiwalent za zwiększony nakład pracy, ale także za zwiększony zakres odpowiedzialności, za działania własne i podległych pracowników, stopień utrudnienia pracy itp. Prawo do dodatku funkcyjnego nie jest uzależnione - jak przy innych dodatkach - od spełnienia określonych przesłanek. Sam fakt powierzenia funkcji kierowniczej uzasadnia prawo do przewidzianego w przepisach płacowych dodatku funkcyjnego. Przepisy płacowe zaś przyjmują podobne mierniki różnicujące wynagrodzenie zasadnicze i



dodatki funkcyjne - rodzaj pracy, złożoność, zakres odpowiedzialności, kwalifikacje - a nadto tak samo określają ich kategorie zaszerogowań dla danego stanowiska. Związek między wynagrodzeniem zasadniczym i dodatkiem funkcyjnym, a pełnioną przez pracownika funkcją kierowniczą upoważnia do stwierdzenia, że stanowią one minimum wynagrodzenia, które musi otrzymać pracownik.

Wobec powyższego Sąd przyjął, że stawka osobistego zaszerogowania powoda obejmowała stawkę zasadniczą oraz stały dodatek funkcyjny wypłacany w wysokości 1000 zł miesięcznie.

W związku uznaniem wyrównania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe powodowi należy się wyrównanie wynagrodzenia chorobowego. Zgodnie z art. 92 § 1 pkt 1 i 2 k.p. za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

Do obliczenia wynagrodzenia chorobowego nie dolicza się dodatku funkcyjnego otrzymywanego przez powoda w kwocie 1000 zł, ponieważ zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa do ich obliczenia nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres tego zasiłku. Stąd wysokość obliczonego świadczenia chorobowego należnego powodowi została przez Sąd przyjęta za biegłą z zakresu księgowości R. K. według wycenienia w opinii z dnia 10 kwietnia 2019 r. bez dodatku funkcyjnego w wysokości 10.717,38 zł ( k/. 621-624). Argumentacja biegłej znajduje również potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2017 r., I UK 364/16, LEX nr 2397629,, który skonstatował, że wynikająca z § 2 ust. 1 pkt 24 rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. z 2015 r. poz. 2236 z późn. zm.) zasada wyłączenia z podstawy składek przychodów, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania zasiłku, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania zasiłku, obecnie koreluje z art. 41 ust. 1 ustawy z 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa ( Dz.U. z 2014 r. poz. 159), zgodnie z którym przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres tego zasiłku. W obu wymienionych regulacjach chodzi o to samo - o wyłączenie takich składników wynagrodzenia, które - ze względu na ich podstawy w układzie zbiorowym lub w przepisach o wynagrodzeniu - mają być wypłacane w okresie pobierania zasiłku w związku z tym, że pracownik zachowuje prawo do ich wypłaty.

Reasumując, po wycenieniu wynagrodzenia powoda dochodzone pozwem powinno wynieść 101.481,12 zł tj. z tytułu nadgodzin 78.514,59 zł, wynagrodzenia urlopowego 11.653,88 zł, ekwiwalentu 1.051,67 zł oraz wynagrodzenia chorobowego 10.717,38zł. Skapitalizowane odsetki od tych świadczeń wyniosły łącznie 20.288,01 zł zgodnie z opinią biegłej księgowej z dnia 5 lipca 2019 r. Natomiast Sąd zasądził roszczenia dochodzone przez powoda zgodnie z pierwotną treścią pozwu.

Na rozprawie w dniu 24 września 2019 r. pełnomocnik powoda rozszerzył ustnie powództwo do kwoty 123.352,45 zł wynikającej z opinii biegłej z zakresu księgowości z dnia 5 lipca 2019 r. Zgodnie z art. 193§ 2<sup>1</sup> k.p.c. z wyjątkiem spraw o roszczenia alimentacyjne zmiana powództwa może być dokonana jedynie w piśmie procesowym. Przepis art. 187 stosuje się odpowiednio.

Powód rozszerzył powództwo do protokołu rozprawy zamiast wymaganej prawem formy pisemnej, stąd było ono w rozszerzonej części bezskuteczne. Przedmiotowa zmiana powództwa dla swej skuteczności musi być dokonana w

piśmie procesowym spełniającym wymogi z art. 187 k.p.c. Zachowanie tego wymogu formalnego jest konieczne nawet wtedy, gdy powód występuje z nowym roszczeniem na rozprawie w obecności strony pozwanej ( por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 11 grudnia 2018 r. (...), LEX nr 2626078).

Artykuł 321 § 1 k.p.c. stanowi, że sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Wykroczenie przez sąd powszechny poza granice żądania zakreślone przez powoda w pozwie stanowi naruszenie przepisu art. 321 k.p.c.( por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 października 2016 r., II CSK 14/16, LEX nr 2142552 wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 20 lipca 2017 r., ACa 729/16 LEX nr 2348585).

Rozstrzygnięcie o odsetkach ustawowych za opóźnienie od zasądzonego od pozwanej spółki na rzecz powoda wynagrodzenia za godziny nadliczbowe zapadło na mocy art. 481 par. 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe powinno być wypłacane powodowi do 10 dnia miesiąca następującego po okresie rozliczeniowym czasu pracy tak jak wynagrodzenie zasadnicze - art. 85§ 2 k.p. Sąd zasądził skapitalizowane odsetki ustawowe zgodnie z wyliczeniem powoda do dnia wniesienia pozwu. Natomiast od poszczególnych roszczeń odsetki zostały zasądzone po wytoczeniu powództwa od 2 marca 2016 r. do dnia zapłaty.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu tj. poniesionych przez powoda kosztach zastępstwa adwokackiego zapadło na mocy art. 98 k.p.c. Powód wygrał proces w całości. Zatem Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda 5.272 zł zwrotu opłaty od pozwu, 5.400 zł kosztów zastępstwa procesowego i 1.000 zł tytułem zaliczki wpłaconej na opinię biegłej. Koszty zastępstwa adwokackiego Sąd ustalił na podstawie § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800).

Ponadto Sąd obciążył pozwanego połową kosztów należnych na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Okręgowego w Płocku z tytułu wydatków poniesionych na opinię biegłej księgowe. Wydatki na opinię wyniosły łącznie 8.277,42 zł, połowa tych kosztów to kwota 4.138,71 zł. Ponieważ pozwany na mocy wyroku powinien zwrócić powodowi zaliczkę wliczoną w te koszty, w kwocie 1.000 zł, udział pozwanego wynosi 3.138,71 zł. Sąd nie obciążył pozwanego całością wydatków związanych z opiniami biegłej, gdyż część opinii zawierała błędy rachunkowe, niektóre z opinii były uzupełniane sukcesywnie w związku z zarzutami obu stron.

Na podstawie art. 333 § 1pkt 2 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 99.030,05 zł.

Hanna Parzybut-Dan