

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 października 2015r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSO Jerzy Zalański
Protokolant	st. sekr. sądowy Dorota Malewiczka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 września 2015r. w S.

sprawy z powództwa R. O.

przeciwko Hucie (...) S. A. z siedzibą w T.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i premię

I. zasądza od Huty (...) S.A. z siedzibą w T. na rzecz R. O. kwotę 119056,20 (sto dziewiętnaście tysięcy pięćdziesiąt sześć i 20/100) zł z ustawowymi odsetkami od dnia 08 października 2014r. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

II. zasądza od Huty (...) S.A. z siedzibą w T. na rzecz R. O. następujące kwoty:

a) **1523,80 (jeden tysiąc pięćset dwadzieścia trzy i 80/100) zł z ustawowymi odsetkami od dnia 28 lutego 2012r.;**

b) **11000 (jedenaście tysięcy) zł z ustawowymi odsetkami od dnia 28 marca 2012r.;**

c) **6600 (sześć tysięcy sześćset) zł z ustawowymi odsetkami od dnia 28 kwietnia 2012r.;**

- verte -

III. zasądza od Huty (...) S.A. z siedzibą w T. na rzecz R. O. kwotę 8720,30 (osiem tysięcy siedemset dwadzieścia i 30/100) zł tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. w pozostałej części oddala powództwo;

V. nakazuje pobrać od Huty (...) S.A. z siedzibą w T. na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Okręgowego w Siedlcach) kwotę 956,19 (dziewięćset pięćdziesiąt sześć i 19/100) zł tytułem nieuiszczonej opłaty od rozszerzonego powództwa oraz 450,45 (czteryście pięćdziesiąt i 45/100) zł tytułem kosztów opinii biegłej;

VI. wyrokowi w punkcie I i II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 15073,60 zł (piętnaście tysięcy siedemdziesiąt trzy i 60/100) zł.

Sygn. akt IV P 11/14

UZASADNIENIE

Powód R. O. wniósł o zasądzenie od pozwanej Huty (...) S.A. z siedzibą w T. kwoty 120.065,66 zł, w tym kwoty 80.043,77 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 29 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od marca 2012 roku do czerwca 2014 roku oraz kwoty 40.021,89 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 29 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty tytułem dodatku 50% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od marca 2012 roku do czerwca 2014 roku. Ponadto wniesiono o zasądzenie kosztów procesu od pozwanego na rzecz powoda, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że w okresie od 27 lipca 2010 r. do 30 września 2014 r. powód był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku dyrektora techniczno-produkcyjnego w pełnym wymiarze czasu pracy. Na skutek wadliwej organizacji pracy, na polecenie pracodawcy, przekraczał dobowe oraz tygodniowe normy czasu pracy, jak również świadczył pracę w dni, które były dla niego dniami wolnymi i wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, której pozwany stosownie nie wynagradzał, albowiem w okresie od 1 marca 2012 r. do 23 czerwca 2014 r. pozwany nie dopłacił pracownikowi z tego tytułu kwoty 120.065,66 zł. W ocenie powoda, ewidencja czasu pracy prowadzona u pozwanego nie odpowiada stanowi rzeczywiście, gdyż nie wpisano w niej faktycznie przepracowanych godzin, co znajduje potwierdzenie, m.in. w wypłaconym powodowi wynagrodzeniu (pozew, k. 1-6).

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Pozwany wskazał, że dochodzone roszczenie jest całkowicie bezzasadne jako pozbawione podstaw faktycznych i prawnych. Strona pozwana przyznała, że zawarła z powodem w dniu 27 lipca 2010 r. umowę o pracę, na podstawie której powód zatrudniony był na stanowisku dyrektora techniczno-produkcyjnego. Wbrew twierdzeniom powoda, pozwany nie tylko nie zlecał mu pracy w godzinach nadliczbowych, ale także nie obligował go do pozostawiania w Hucie również w weekendy. Podniesiono, że czas pracy kierowników zarządzających zakładem pracy został uregulowany w kodeksie pracy w sposób szczególny, co spowodowane jest specyfiką ich pracy, gdyż osoby te samodzielnie organizują sobie pracę, przy czym osiągają wysokie wynagrodzenie rekompensujące wydłużony czas pracy. Powołując się na art. 151⁴ § 1 k.p., pozwana spółka wskazała, że pracownikom zarządzającym i kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych, wykonującym w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy, nie przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Kadry kierowniczej można powierzyć pracę w godzinach nadliczbowych tylko „w razie konieczności”. Pozwany zwrócił uwagę, iż powód pominął całkowicie obowiązujące u pracodawcy regulacje przyjęte w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy pracowników Huty (...) S.A. w T. i Regulaminie Pracy oraz obowiązujące procedury. I tak Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy w zakresie prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe stanowi implementację Kodeksu pracy, ale z postanowień tych wyłączeni zostali członkowie dyrekcji nie będący członkami zarządu oraz kierownicy działów, wydziałów i oddziałów, których zasady wynagradzania ustalane są przez zarząd spółki. Natomiast wszystkich pracowników bez wyłączeń obowiązuje Regulamin Pracy, gdzie w § 22 ust. 1 i 2 postanowiono, że praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana tylko na polecenie przełożonego wydawane na piśmie według obowiązującego wzoru. Powód zaś nie wystąpił o uzyskanie zgody na pracę w godzinach nadliczbowych. Nadto wskazano, iż powodowi zostało udostępnione do korzystania bezpłatnie mieszkanie (obok Huty) oraz służbowy samochód, a co za tym idzie nic nie stało na przeszkodzie, by czas wolny był przez niego zagospodarowany w inny sposób niż na pracę w godzinach nadliczbowych. Podkreślono, że Huta jako pracodawca jest specyficznym przedsiębiorstwem, gdzie produkcja prowadzona jest w systemie czterobrygadowym przez 24 godziny, czyli również status dyrektora techniczno-produkcyjnego ma szczególny charakter determinowany koniecznością stałej kontroli procesu produkcyjnego i stałym nadzorem nad utrzymaniem maszyn i urządzeń w stanie gwarantującym ciągłą pracę (odpowiedź na pozew, k. 30-34).

Pismem datowanym na dzień 20 stycznia 2015 r. powód rozszerzył powództwo, wnosząc o zasądzenie kwoty 1.523,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 28 lutego 2012 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za premię od wyników produkcyjnych za miesiąc styczeń 2012 r., kwoty 11.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 28 marca 2012 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za premię od wyników produkcyjnych za miesiąc luty 2012 r. oraz kwoty 6.600 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 28 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za premię od wyników produkcyjnych za miesiąc marzec 2012 r. (pismo, k. 58-61).

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa obejmującego roszczenie powoda o zasądzenie wynagrodzenia z tytułu premii zależnej od wyników produkcji za miesiące styczeń, luty i marzec 2012 r., wskazując, że przedmiotowe roszczenie jest całkowicie bezpodstawne i nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem powód w pierwszym kwartale 2012 r. był niezdolny do pracy, zatem premia mu nie przysługuje. Nadto Państwowa Inspekcja Pracy, po przeprowadzonej kontroli, nie zakwestionowała prawidłowości wypłaty świadczeń na rzecz powoda w przedmiotowym okresie (k. 67-69).

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

R. O. w okresie od 27 lipca 2010 r. do 30 września 2014 r. był zatrudniony w Hucie (...) S.A. z siedzibą w T. na stanowisku dyrektora techniczno-produkcyjnego w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 9.200 zł miesięcznie. Dodatkowo pracownik miał otrzymywać premię miesięczną uzależnioną od osiągniętych celów w postaci dobrej produkcji, która początkowo miała być liczona jako dodatkowe 1.000 zł brutto za każdy 1% produkcji dobrej powyżej 58%. W odniesieniu do pracy w nocy oraz niedziele i święta odwołano się do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, zaś dopuszczalna liczba godzin pracy ponad wymiar godzin pracy, których przekroczenie uprawnia do dodatkowego wynagrodzenia miała być określona zgodnie z art. 151¹ § 1 k.p. Aneksiem do umowy o pracę z dnia 13.01.2011 r. zmieniona została m.in. podstawa obliczania premii, która miała stanowić dodatkowe 1.000 zł brutto za każdy 1% produkcji dobrej powyżej 63%. Następnie Aneksiem z dnia 30.04.2012 r. kolejny raz została zmieniona wysokość premii od 1.05.2012 r. do 45%, która uzależniona została od wskaźnika P/M (ilość szkła zapakowanego przez ilość szkła wytopionego) w danym miesiącu, jak również ustalono roczną premię do wysokości 13% przyznawaną przez Członka Zarządu Dyrektora Generalnego. Jako dyrektor ds. techniczno-produkcyjnych powód sprawował nadzór nad prawidłowym przebiegiem prac w Wydziale Produkcji Hutniczej (umowa o pracę, k. 9 a.s.; aneks nr (...) z dnia 13.01.2011 r., k. 10 a.s.; aneks z 30.04.2012 r. k. 11 a.s.; rozwiązanie umowy o pracę, k. 16 a.s.; świadectwo pracy w aktach osobowych; wyjaśnienia i zeznania powoda, k. 63v-64v i 98v-99v).

W okresie od 10 stycznia 2012 r. do 23 marca 2012 r. R. O. przebywał na zwolnieniu lekarskim (okoliczność bezsporna).

Powód otrzymywał określone w umowie o pracę wynagrodzenie składające się ze stałej stawki miesięcznej w wysokości 9.200 zł oraz dodatku za wysługę lat. Poza tym powodowi była wypłacana premia w zmiennej wysokości, uzależniona od wyników produkcji. Zgodnie z Regulaminem Pracy Huty (...) S.A. R. O. był zatrudniony w systemie jednozmianowym i obowiązywał go czas pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym jednego miesiąca. Dzienny czas pracy powoda obejmował godziny od 7:00 do 15:00, jednak zeznania pracowników Huty (...) S.A. R. G. (k. 65), A. M. (k. 65v) oraz P. S. (k. 65v) potwierdzają, że był często widywany w zakładzie pracy (w tym na produkcji) po godzinie 15:00 czy też 16:00. Pod koniec marca, po powrocie ze zwolnienia lekarskiego, R. O. otrzymał ustne polecenie od dyrektora generalnego, by pracował w większym wymiarze czasu pracy. Powód sporządzał miesięczne zestawienia przepracowanych godzin nadliczbowych, które następnie przysyłał za pośrednictwem poczty elektronicznej dyrektorowi pozwanej spółki (...) oraz do wiadomości kierownika kadr. Dyrektor zarządzający Huty (...), R. C., posiadał wiedzę, że powód pracuje więcej niż 40 godzin w ciągu tygodnia, jednak wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie zostało powodowi wypłacone, bowiem – jak wyjaśniono – kadra kierownicza nie otrzymuje dodatkowego wynagrodzenia z uwagi na bardzo wysokie wynagrodzenie zasadnicze oraz uzyskiwanie dodatku w postaci premii miesięcznej i rocznej (wyjaśnienia i zeznania powoda, k. 63v-64v i 98v-99v; zeznania R. C. słuchanego w charakterze strony pozwanej, k. 99v-101v; opinia biegłej, k. 123-126; zeznania świadków: R. G., k. 65, A. M., k. 65v oraz P. S., k. 65v).

W okresie od marca 2012 r. do czerwca 2014 r. wysokość wynagrodzenia powoda za godziny nadliczbowe, w tym dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia, wyniosła 119.056,20 zł (opinia biegłej, k. 123-126). Powód ww. wynagrodzenia nie otrzymał (okoliczność bezsporna).

Do spornego okresu w zakresie premii za wyniki produkcyjne za miesiące styczeń, luty, marzec 2012 r. zastosowanie znajdują postanowienia umowne zawarte w Aneksie do umowy o pracę z dnia 13.01.2011 r. Wówczas premia produkcyjna zależała od wyników produkcji, a nie od podstawy wynagrodzenia. Premia od procentowego wskaźnika dobrej produkcji zależała od pracy wszystkich pracowników, na wszystkich działach. Wysokość premii za miesiąc styczeń 2012 r. wyniosła 2.000 zł, z czego R. O. wypłacono kwotę 476,20 zł, zatem do zapłaty pozostała kwota 1.523,80 zł. Za miesiąc luty 2012 r. powód nie otrzymał premii zależnej od wyników produkcji, co potwierdza pasek wynagrodzeń za miesiąc marzec 2012 r. Wykonanie zadań produkcyjnych w lutym 2012 roku wyniosło 74,2%, zatem powodowi przysługiwała premia za wyniki produkcyjne w kwocie 11.000 zł (czyli 1.000 zł brutto za każdy 1% produkcji dobrej powyżej 63%). Za miesiąc marzec 2012 r. powód otrzymał premię w kwocie 2.400 zł. Z uwagi jednak, że wskaźnik produkcji dobrej wyniósł wówczas 72,2%, tym samym do zapłaty pozostała jeszcze kwota 6.600 zł (opinia biegłej, k. 123-126; raporty z wykonania produkcji, k. 140-142; wyjaśnienia i zeznania powoda, k. 63v-64v i 98v-99v).

Pismem z dnia 14 lipca 2014 r. R. O. wezwał pracodawcę Hute (...) S.A. z siedzibą w T. do zapłaty kwoty 80.043,77 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od marca 2012 roku do czerwca 2014 r. oraz kwoty 40.021,89 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem dodatku 50% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od marca 2012 r. do czerwca 2014 r. w terminie 7 dni od dnia otrzymania wezwania (pismo, k. 22).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy oraz w aktach pracowniczych powoda, a także na podstawie zeznań świadków R. G. (k. 65), A. M. (k. 64v), P. S. (k. 64v) i J. W. (k. 66), jak również na podstawie dowodów z przesłuchania stron postępowania oraz opinii biegłej sądowej z zakresu księgowości.

Zeznania świadków R. G., A. M. oraz P. S. Sąd ocenił jako w całości wiarygodne, logiczne, spójne i korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy. Powołani świadkowie, będący pracownikami Huty (...) S.A. w T., jednoznacznie potwierdzili, iż powód dużo czasu spędzał na produkcji i często widywali go w zakładzie pracy po godzinie 15:00 czy też 16:00. Ponadto świadek P. S. - zatrudniony na stanowisku kierownika działu produkcji hutniczej - wskazał, że czasami widywał powoda w pracy w soboty.

Zeznaniom świadka J. W. (k. 66-66v) Sąd dał wiarę w zakresie, w jakim korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, gdyż świadek nie była w stanie stwierdzić, czy powód pracował w godzinach nadliczbowych. Nadto przedstawiła ogólną procedurę w przypadku, gdy ktoś wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych. Świadek potwierdziła, że powód co miesiąc przysyłał do działu spraw osobowych zakładu pracy podpisane przez siebie zestawienie pracy w godzinach nadliczbowych, które było przekazywane do wiadomości kierownika działu za pośrednictwem poczty elektronicznej, a jednocześnie adresowane do dyrektora C.. Świadek potwierdziła, że powód nie otrzymał premii za miesiące styczeń, luty i marzec 2012 roku.

Zeznania przedstawiciela strony pozwanej w osobie R. C. (k. 99v-101v) potwierdziły, że dyrektor zarządzający Huty (...) wiedział, iż powód pracuje więcej niż 40 godzin w ciągu tygodnia, jednak – jak wskazano – u pozwanego pracodawcy kadra kierownicza nie otrzymuje dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z uwagi na bardzo wysokie wynagrodzenie oraz otrzymywanie premii miesięcznej i rocznej. Nadto dyrektor zarządzający pozwanego pracodawcy posiadał informacje, że powód bywał w zakładzie pracy w soboty czy niedziele.

Opinię biegłej sądowej z zakresu księgowości Sąd ocenił jako logiczną, spójną, sporządzoną na podstawie posiadanej wiedzy oraz doświadczenia zawodowego. Powołana opinia stanowi miarodajny dowód w sprawie, bowiem biegła obszernie uzasadniła dokonane obliczenia odnoszące się do wysokości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe powoda w okresie od marca 2012 r. do czerwca 2014 r., jak również wnioski dotyczące wysokości premii za wyniki produkcyjne

za miesiące styczeń, luty i marzec 2012 r. Strona powodowa nie zgłaszała uwag co do treści opinii oraz wyliczeń poczynionych przez biegłą. Pozwany pracodawca odnosząc się do ww. opinii biegłej, wskazał, że do obliczenia wynagrodzenia należnego z tytułu godzin nadliczbowych nie dodaje się dodatku za wysługę lat, jak również ponownie powołano się na okoliczność przebywania powoda na zwolnieniu lekarskim, co powinno mieć wpływ na ustalenia w zakresie należnej premii za okres styczeń-marzec 2012 r. Niemniej jednak pozwany nie zgłosił w tym zakresie żadnych nowych wniosków dowodowych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w przeważającej części.

W niniejszej sprawie bezsporne było, że strony postępowania w okresie od 27 lipca 2010 r. do 30 września 2014 r. łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę z dnia 27.07.2010 r. zawartej początkowo na czas określony, a następnie – na mocy aneksu z 13.01.2011 r. – na czas nieokreślony. W powołanej umowie w pkt 2e strony ustaliły, że za pracę w nocy oraz niedziele i święta obowiązuje dopłata na podstawie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, zaś w pkt 2f wskazano, że dopuszczalna liczba godzin ponad wymiar godzin pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatkowego wynagrodzenia określone są zgodnie z art. 151¹ § 1 k.p. Zgodnie z Regulaminem Pracy Huty (...) S.A. R. O. był zatrudniony w systemie jednozmianowym i obowiązywał go czas pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym jednego miesiąca. Dzienny czas pracy powoda obejmował godziny od 7:00 do 15:00. Przeprowadzone postępowanie dowodowe pozwoliło ustalić, iż powód przebywał w zakładzie pracy także po godzinie 15:00 czy też 16:00, a czasami również w soboty i niedziele. Potwierdziły to zeznania świadków R. G., A. M. oraz P. S., a także stron postępowania. Podkreślenia wymaga, że dyrektor zarządzający pozwanego pracodawcy – R. C., słuchany jako strona postępowania, sam wskazał, że wiedział, iż R. O. pracuje więcej niż 40 godzin w ciągu tygodnia (k. 100v). Nie budziło to jednak sprzeciwu pracodawcy, bowiem traktowano to jako normalne, oczywiste zachowanie osoby zatrudnionej na stanowisku dyrektora ds. techniczno-produkcyjnych, którego zadaniem jest przede wszystkim sprawowanie nadzoru nad prawidłowym przebiegiem prac na Wydziale Produkcji Hutniczej. W ocenie pozwanego, kadra kierownicza ma nienormowany czas pracy i może przychodzić do pracy i wychodzić z pracy wedle własnego uznania, a tym samym pojęcie godzin nadliczbowych nie ma do niej zastosowania. Nadto R. C. potwierdził, iż zdarzały się sytuacje awaryjne, kiedy to „dyrektor techniczny udaje się do zakładu ze względu na to, że huta szkła w sytuacji awarii ponosi ryzyko, że 450 osób straci pracę, jeśli nie rozwiąże się problemu” (k. 101). Zasadne jest zatem stwierdzenie, że pozwany nie kwestionował okoliczności wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych. Brak zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych argumentowano zaś faktem, że kadra kierownicza otrzymuje bardzo wysokie wynagrodzenie wraz z premiami miesięcznymi i rocznymi, co rekompensuje świadczenie pracy poza normalnymi godzinami pracy. Zdaniem pozwanego, wynagrodzenie kadry kierowniczej uwzględnia również wspomniane wcześniej „sytuacje awaryjne”. Strona pozwana powołała się na art. 151⁴ § 1 k.p., w myśl którego pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2.

W odniesieniu do powyższego należy wskazać, że choć powód pracował na stanowisku dyrektora ds. techniczno-produkcyjnych, to nie zachodzą podstawy wyłączone jego prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Użyty w § 1 wskazanego przepisu zwrot „wykonują w razie konieczności” oznacza, że przepis ten wprowadza samodzielną przesłankę obowiązku wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy. Utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje, że jeżeli sposób organizacji pracy przez pracodawcę powoduje konieczność stałego wykonywania przez kierownika pracy ponad normę pracy, to ma on prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (por. wyrok SN z 14.12.2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 221 i powołane tam orzecznictwo, wyrok SN z 8.06.2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005, nr 5, poz. 65, wyrok SN z 6.04.2011 r., II PK 254/10, Lex nr 949026).

Na uwagę zasługuje również wyrok Sądu Najwyższego z 5 marca 2014 r., II PK 135/13, zgodnie z którym, osoby zajmujące stanowiska kierownicze są uprawnione do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,

jeśli wykonują ją stale i z powodu złego zorganizowania czasu pracy przez zatrudniającego. Chociaż pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym decyduje, przynajmniej w pewnym stopniu, o sposobie wykorzystania swojego czasu pracy, to jednak nie ponosi pełnej odpowiedzialności za sposób zorganizowania swojego czasu pracy w tym znaczeniu, że w każdej sytuacji, niezależnie od przyczyn przekraczania normatywnego ("normalnego") czasu pracy, mógłby zostać pozbawiony wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Wprawdzie wypełnianie obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym wymaga wykonywania pracy niejednokrotnie ponad ustawowe normy czasu pracy, jednakże pracodawca nie jest uprawniony do stałego obarczania takiego pracownika pracą w ponadnormatywnym wymiarze (por. wyrok SN z 26 marca 1976 r., I PRN 9/76). Nie jest dopuszczalna stała praca w godzinach nadliczbowych i to bez ekwiwalentu. Nie można zwłaszcza konstruować obowiązku świadczenia pracy przez osoby zajmujące stanowiska kierownicze w rozmiarze ograniczającym ich prawo do wypoczynku.

Nie zasługują zatem na uwzględnienie zarzuty pozwanego, iż powodowi nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, bowiem jako dyrektor techniczno-produkcyjny należał do kadry kierowniczej, dla której zjawiskiem pożądanym i naturalnym jest praca w wymiarze godzin przekraczającym 40 godzin w ciągu tygodnia, co rekompensuje odpowiednio wysokie wynagrodzenie. Nie może przy tym ująć uwadze, że umowa o pracę z dnia 27.07.2010, której treść – wedle złożonego oświadczenia – była znana stronie pozwanej w osobie dyrektora zarządzającego R. C., uprawniała powoda zatrudnionego na stanowisku kierowniczym do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych określonego zgodnie z art. 151¹ § 1 k.p.

Stosownie do treści art. 151 § 1 zd. 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 pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Rekompensata pieniężna za godziny nadliczbowe została przewidziana w art. 151¹ § 1 k.p., który oprócz normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, przewiduje dodatek w wysokości: (1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, (2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej.

Celem ustalenia wysokości należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd z urzędu dopuścił dowód z opinii biegłej ds. księgowości. Ze sporządzonej w sprawie opinii, której wnioski nie były ostatecznie kwestionowane przez żadną ze stron, wynika, iż wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przysługujące R. O. wynosi 119.056,20 zł. Co za tym idzie, Sąd Okręgowy zasądził ww. kwotę od Huty (...) S.A. z siedzibą w T. na rzecz powoda. Ustawowe odsetki od ww. kwoty zostały zasądzone od dnia 8 października 2014 r., tj. od dnia otrzymania przez pozwanego odpisu pozwu wraz z załącznikami. Sąd uznał bowiem, że jest to data, kiedy pozwany miał możliwość zapoznania się z żądaniem powoda i ewentualnie uregulowania należności związanych z roszczeniem zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od marca 2012 r. do czerwca 2014 r., od tego zaś dnia pozwany opóźnia się ze spełnieniem świadczenia. W pozostałym zakresie powództwo obejmujące żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Odnosząc się do żądania zapłaty zaległej premii zależnej od wyników produkcji za miesiące styczeń, luty i marzec 2012 r., Sąd – mając na uwadze całokształt okoliczności sprawy – doszedł do przekonania, iż zasługuje ono na uwzględnienie. Jak zauważyła biegła sądowa z zakresu księgowości, do spornego okresu w zakresie premii mają zastosowanie przepisy określone w Aneksie nr (...), obowiązującym od dnia 13 stycznia 2011 r. do 30 kwietnia 2012 roku. Strony ustaliły w nim, że premia liczona będzie jako dodatkowe 1.000 zł brutto za każdy 1% produkcji dobrej powyżej 63%. Z przedłożonych przez powoda raportów z wykonania produkcji w miesiącach styczeń, luty, marzec 2012 r. – niekwestionowanych przez pozwanego - wynika, że „dobra produkcja” w styczniu wyniosła 64,8%, w lutym – 74,2%, a w marcu – 72,2%. Co za tym idzie, na podstawie Aneksu do umowy z 13 stycznia 2011 r. należna powodowi premia za wyniki produkcyjne za styczeń wyniosła 2.000 zł (z czego pozwany uregulował wcześniej kwotę 476,20 zł),

za luty – 11.000 zł, zaś za marzec – 9.000 zł (z czego uiszczono wcześniej kwotę 2.400 zł). Pozwany nie kwestionował braku wypłaty powodowi ww. premii, a jedynie podnosił, iż w powołanym okresie powód był niezdolny do pracy z uwagi na chorobę, a tym samym nie przysługiwała mu premia liczona od wynagrodzenia zasadniczego. Nadto świadek J. W. potwierdziła, że powód nie otrzymał premii za miesiące styczeń, luty i marzec 2012 roku. Niemniej jednak argumentacja pozwanego w tym zakresie nie zasługuje na aprobatę, bowiem postanowienia umowy o pracę zmienionej aneksem nr (...) z dnia 13 stycznia 2011 r. nie uzależniły wypłaty premii od tego, czy ktoś jest w danym okresie zdolny do pracy i otrzymuje pełne wynagrodzenie zasadnicze, lecz od wskaźnika „produkcji dobrej”, czyli czynnika, na który pracuje cały zakład pracy. Na marginesie dodać należy, iż dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy nie mają kluczowego znaczenia wnioski zawarte w protokole kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy w 2014 r., w którym ogólnie wskazano wysokość wynagrodzenia wypłaconego powodowi w spornym okresie oraz poszczególne jego składniki. Wobec powyższego, Sąd zasądził od Huty (...) S.A. z siedzibą w T. na rzecz R. O. kwoty należne z tytułu premii za wyniki produkcji zgodnie z żądaniem strony powodowej, tj. kwotę 1.523,80 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 28 lutego 2012 r. za miesiąc styczeń 2012 r., kwotę 11.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 28 marca 2012 r. za luty 2012 r. oraz kwotę 6.600 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 28 kwietnia 2012 r. za marzec 2012 r.

Z uwagi, że powód uległ tylko co do nieznaczącej części swojego żądania, o kosztach procesu orzeczono w oparciu o przepisy art. 100 zd. 2 k.p.c., zasądzając od Huty (...) S.A. z siedzibą w T. na rzecz R. O. kwotę 8.720,30 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, na która składają się: opłata od pozwu w kwocie 6.003,30 zł, koszty zastępstwa procesowego w wysokości 2.700 zł (ustalone na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu) oraz opłata skarbową od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł.

Na podstawie art. 83 ust. 2 w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od pozwanej Huty (...) S.A. z siedzibą w T. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 956,19 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od rozszerzonego powództwa oraz kwotę 450,45 zł tytułem kosztów opinii biegłej.

Stosownie do treści art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c. wyrokowi w pkt I i II nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 15.073,60 zł, tj. w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie powołanych przepisów, orzeczono jak w sentencji wyroku.