

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 grudnia 2015 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 14 grudnia 2015 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa Oddziału (...) z/s w A.

przeciwko K. P. (1)

o zapłatę

I. Zasądza od pozwanego **K. P. (1)** na rzecz powoda **Oddziału (...) z/s w A.** kwotę 5.777,29 zł (pięć tysięcy siedemset siedemdziesiąt siedem złotych 29/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia zapłaty.

II. Zasądza od pozwanego **K. P. (1)** na rzecz powoda **Oddziału (...) z/s w A.** kwotę 1.206,00 zł (jeden tysiąc dwieście sześć złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 917,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSR Karol Kwiatkowski

UZASADNIENIE

Powód – Oddział (...) z/s w A. w pozwie skierowanym w postępowaniu upominawczym przeciwko K. P. (1) domagał się wydania nakazu zapłaty, mocą którego pozwany K. P. (1) zapłaci na rzecz powoda Oddziału (...) w A. kwotę 5.777,29 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia zapłaty z kosztami sądowymi oraz kosztami zastępstwa prawnego.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, iż pozwany pełnił funkcję Prezesa Zarządu powodowego Oddziału (...) w A., a w związku z tym był zatrudniony w wymiarze 3/5 etatu, przy czym w wiążącej strony umowie postanowiono, że czas pracy wyznaczony jest zadaniami pracownika i jest kształtowany przez niego samodzielnie oraz ustalono, że umówione wynagrodzenie zawiera dodatek za gotowość do pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze 5 godzin nadliczbowych w miesiącu kalendarzowym i jest wypłacany bez względu na liczbę faktycznie przepracowanych godzin nadliczbowych w danym okresie do wysokości objętej ryczałtem. Po złożeniu rezygnacji przez pozwanego i odebraniu od pozwanego dokumentów okazało się, że pozwany naliczył sobie kwotę 8.290,83 zł. tytułem pracy w godzinach nadliczbowych i dokonał sobie wypłaty z tego tytułu kwoty 5.777,29 zł. Powód zaprzeczył, aby pozwany świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, bowiem nie zachodziła taka konieczność. Ponadto pozwany był pracownikiem zarządzającym zakładem pracy w imieniu pracodawcy w rozumieniu art. 128§2 pkt 2 kp a więc organizował pracę w

powodowym zakładzie pracy, to zgodnie z art. 151⁴ §1 kp nie przysługiwało mu prawo do wynagrodzenia i dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 9.09.2015r. wydanym w sprawie IV Np. 39/15 referendarz sądowy w Sądzie Rejonowym w Suwałkach nakazał pozwanemu K.p., aby zapłacił powodowi Oddziałowi (...) z/s w A. kwotę 5.777,29 zł. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia zapłaty oraz 539,25 zł. w terminie dwóch tygodni od doręczenia nakazu albo wniósł w tym terminie sprzeciw.

W sprzeciwie od tego nakazu zapłaty pozwany K.p.domagał się oddalenia powództwa. Wskazał, iż pozwany świadczył pracę na rzecz powoda w następującym wymiarze łącznym:

- styczeń 2014r. – 125 godzin,

-luty 2014 r. – 100 godzin,

-marzec 2014r. – 99 godzin,

- kwiecień 2014 r. – 120,5 godziny

- maj 2014 r. – 73 godziny,

- czerwiec 2014 r. – 70 godzin.

Pozwany pracował na stanowisku Prezesa Oddziału (...) od 2006r. Dzięki jego staraniom z dniem 1 stycznia 2014 r. m. (...) przy ul. (...) wróciła w ręce Oddziału (...). Niestety, w wyniku sprzeciwu A. O. (obecnej Prezes Zarządu) Oddział nie zatrudnił dodatkowych pracowników na stałe. Aż do 4 kwietnia 2014 r. zarząd nad nieruchomością spadł na barki pozwanego. Wymagało to od niego bardzo ciężkiej i wielogodzinnej pracy w celu przygotowania obiektu do nowego sezonu turystycznego. Przy pomocy kilku wolontariuszy został posprzątan teren, przygotowano drewno na opał. Ogrzewany też był budynek. Pozwany czynnie w tym uczestniczył, jak zwykły pracownik. Jego zdaniem, powodowane względami organizacyjnymi, stałe wykonywanie pracy ponad normę czasu pracy przez pracownika zajmującego stanowisko kierownicze nie pozbawia go prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwany wskazał również, iż do dnia 4 kwietnia 2014 r. był jedyną zatrudnioną w Oddziale (...) osobą, nie mógł być zatem kierownikiem w rozumieniu art. 151⁴ kp.

Sąd ustalił, co następuje:

Pozwany K. P. (1) pozostawał zatrudniony w Oddziale (...) w A. z siedzibą w A. na stanowisku Prezesa Zarządu na podstawie umowy o pracę z dnia 10 maja 2006 r. zawartej na czas nieokreślony, z wynagrodzeniem w wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw za rok poprzedni, ogłaszanego przez Główny Urząd Statystyczny (co na dzień zawarcia umowy stanowiło kwotę 2.515,85 zł.). Umowa określała, iż czas pracy pracownika jest wyznaczony wymiarem jego zadań i jest kształtowany przez niego samodzielnie. Tygodniowy czas pracy nie może przekroczyć 15 godzin. Umowne wynagrodzenie pracownika zawiera dodatek za gotowość do pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze 5 godzin nadliczbowych w miesiącu kalendarzowym. Dodatek jest wypłacany bez względu na liczbę faktycznie przepracowanych godzin nadliczbowych w danym okresie do wysokości objętej ryczałtem (dowód: umowa o pracę k. 9-11).

W dniu 07.10.2014 r. pozwany wypłacił sobie bezpodstawnie kwotę 5.777,29 zł. netto tytułem wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe (dowód: lista płac, k. 12, raport kasowy k. 13).

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z 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.

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, 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 w pkt 1. Ponadto w przypadku przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym przysługuje dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w §1 (art. 151¹ § 1 kp).

Natomiast stosownie do treści art.151⁴ §1 i 2 k.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, zastrzeżeniem §2. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele 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.

Zważywszy na argumentację pozwanego, iż powód nie należał do pracowników samodzielnie zarządzających zakładem pracy w rozumieniu art.128§2 pkt 2 k.p. i tym samym nie został pozbawiony prawa do wynagrodzenia za ewentualną pracę w godzinach nadliczbowych, rozważenia wymagało czy powód faktycznie należał do grupy pracowników wymienionych w art.151⁴ k.p.

W myśl art.128§2 pkt 2 k.p. przez pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy należy rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 kwietnia 2008r. (II PK 288/07) za osoby zarządzające, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy należy rozumieć krąg osób wymienionych w art. 3¹ k.p., jako osoby lub członkowie organów mający prawo do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Nie obejmuje on innych osób wyznaczonych do dokonywania tych czynności, gdyż uzyskują one swoje uprawnienie z oświadczeń osób lub organów zarządzających. Z tego względu za osoby zarządzające w rozumieniu § 2 należy uznać członków zarządu spółki prawa handlowego lub spółdzielni oraz dyrektora przedsiębiorstwa państwowego. Mają oni prawo do zarządzania na podstawie przepisów regulujących ustrój tych osób prawnych. Natomiast inne osoby (np. zastępcy dyrektora) mają kompetencje do zarządzania o charakterze pochodnym, wynikającym z upoważnienia do działania udzielonego przez organ pracodawcy". Oznacza to, że podstawą do określenia czy dana osoba jest pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy konieczne jest stwierdzenie występowania dwóch elementów: uprawnienia do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i pierwotny (wynikający z przepisów prawa, a nie czynności prawnych uprawnionych podmiotów) charakter tego uprawnienia.

Natomiast w wyroku z dnia 4 czerwca 2008r. (II PK 326/07) Sąd Najwyższy wskazał, iż pojęcie kadry zarządzającej (art. 151⁴ k.p.) obejmuje nie tylko "pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy", czyli zarząd

sensu stricte, ale także "kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych", czyli pracowników podległych formalnie i organizacyjnie pierwszej z wymienionych grup.

Sąd Najwyższy w swym orzecznictwie w sposób niekwestionowany stoi na stanowisku, że pracownik, który - kierując wyodrębnioną komórką organizacyjną - wykonuje równocześnie pracę na równi z członkami kierowanego zespołu, nie może być uznawany za kierownika komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p. (por. wyroki z 17 listopada 1981 r., I PR 92/81, z 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04, z 3 grudnia 2008 r., I PK 107/08).

Wyłączenie prawa do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych „w razie konieczności” tłumaczy się istnieniem wpływu pracowników na stanowiskach kierowniczych na planowanie czasu pracy. Mogą oni dysponować w większym - aniżeli szeregowi pracownicy - zakresie swoim czasem pracy, decydując o pozostaniu w pracy ponad obowiązujące normy czasu pracy. Jeśli mają taką swobodę, rzeczywiście nie istnieje podstawa do przyznania im wynagrodzenia i dodatku za pracę nadliczbową (por. na ten temat np. Ł. Pisarczyk w: Kodeks pracy. Komentarz pod red. L. Florka, Warszawa 2009, s. 825-827). Jeśli natomiast konieczność wykonywania pracy nadliczbowej wynika nie tyle z autonomicznej decyzji pracownika, ile organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę, to nie ma podstaw do stosowania wyłączenia z art. 151⁴ § 1 k.p. Pogląd taki znajduje uzasadnienie także ze względu na to, że sformułowanie "w razie konieczności" podkreśla wyjątkowość wykonywanej pracy nadliczbowej. Trudno natomiast przyjąć, że pracodawca może permanentnie obciążać kierownika pracą nadliczbową i nie ma on w związku z tym prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za taką pracę. Na tym tle można oczywiście zauważyć, że pozycja osoby zarządzającej zakładem pracy pozostaje niewspółmiernie korzystniejsza niż pozycja kierownika komórki organizacyjnej - jeśli idzie o samodzielność w kształtowaniu czasu pracy. Jeśli jednak przyjąć dopuszczalność pracowniczego zatrudnienia i takich osób, to nie sposób wykluczyć przypadków, w których organizacja pracy będzie wymuszała na nich permanentne wykonywanie pracy nadliczbowej, na co nie będą mieli wpływu.

W takiej sytuacji znalazł się pozwany. Nie budzi wątpliwości, że zwiększona praca po dniu 1 stycznia 2014r., jaką wykonywał pozwany wspólnie z ochotnikami - wolontariuszami, wynikała z jego osobistej decyzji. Pozwany jako Prezes Oddziału (...) mimo oczywistej potrzeby zagospodarowania, uporządkowania ośrodka, przygotowanie go na nowy sezon letni nie inicjował zmiany organizacji pracy (w szczególności zatrudnienia większej ilości pracowników). Co prawda pozwany twierdził, iż Zarząd Oddziału (...) nie reagował na jego prośby o zwiększenie zatrudnienia, to jednak twierdzenie to nie opiera się krytyce.

Jak wynika bowiem z załączonych protokołów z posiedzeń zarządu Oddziału (...) (k. 35-54) pozwany nie monitował o zatrudnienie pracowników, jedynie z protokołu z dnia 15.04.2014r. (k. 39-40) wynika, iż na posiedzeniu zarządu Oddziału (...) K. P. (1) poinformował o zatrudnieniu pracownika.

Dlatego też, biorąc pod uwagę stanowisko powoda, iż nie zachodziła potrzeba pracy w godzinach nadliczbowych, należy w tym zakresie przyznać powodowi rację. Problem z nadmierną pracą zakończył się w sposób naturalny, gdy pozwany zatrudnił większą liczbę pracowników.

W świetle przytoczonych wyżej argumentów należy uznać pozwanego za pracownika wykonującego pracę osoby zarządzającej zakładem pracy, co wyłącza jego uprawnienie do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Należy również uznać, że spełniono hipotezę przepisu art. 151⁴ § 1 k.p., także w zakresie wyjątkowości wykonywanej pracy ("w razie konieczności"). Po pierwsze praca w okresie od 01.01.2014 r. do 30.06.2014 r. była wykonywana wyjątkowo, wobec przejścia z początkiem stycznia 2014 r. mienia Oddziału (...) (pozwany zaś pracował od maja 2006r.). Ponadto pozwany miał wpływ na jej rozmiar, wynikał on z wadliwej organizacji pracy. W tym kontekście nie sposób przyznać pozwanemu prawa do wynagrodzenia za taką pracę.

Również należy podkreślić, iż wobec zaprzeczenia przez powoda, aby praca w godzinach nadliczbowych była świadczona i potrzebna, na pozwanym ciążył obowiązek wykazania okoliczności przeciwnych, czemu pozwany nie sprostał.

Jak bowiem wynika z pisma powoda (k. 33), nie jest możliwe przedłożenie kart pracy pozwanego za okres od stycznia 2014 r. do 21.10.2014r. , bowiem nie były one prowadzone przez pozwanego.

W tej sytuacji zasadnym jest powołanie się na pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodniać słusność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II 34/09 LEX nr 527067).

W ocenie Sądu, pozwany (na którym w okresie zatrudnienia w Oddziale (...) w charakterze Prezesa Zarządu Oddziału spoczywał obowiązek zorganizowania prowadzenia ewidencji czasu pracy, od prowadzenia ewidencji godzin pracy był bowiem z mocy art. 149 §2 kp zwolniony) nie wykazał, aby świadczył pracę w godzinach nadliczbowych.

Faktem jest, iż pozwany pracował dużo.

Jak wynika bowiem z informacji uzyskanych od pozwanego K. P. (1) (protokół skrócony rozprawy z dnia 6.11.2015r. czas: 00:03:17 – 00:32:50, k. 58v), od stycznia 2014r. do kwietnia 2014 r. wykonywał w Oddziale wszystkie funkcje, w tym porządkowe. Społecznie pomagało mu dwóch członków Oddziału. Należało założyć linię telefoniczną, Internet, uprzątnąć śmieci, wyremontować pomosty, naprawić instalację elektryczną , wodociągową, kanalizacyjną, odrestaurować domki wypoczynkowe.

Faktycznie, jak wynika z zeznań żony pozwanego, W. P. (protokół skrócony rozprawy z dnia 14.12.2015r. czas: 00:07:04 – 00:32:14, k. 79v-80), od stycznia 2014 r. kiedy to został przejęty majątek (...), pozwany bardzo zaangażował się w sprawy majątku (...): porządkował teren, był ogrodnikiem, prowadził sekretariat, organizował stronę informatyczną, spędzał w ośrodku całe dni. Biuro (...) znajdowało się w domu małż. P.. Pozwany świadczył pracę na rzecz Oddziału (...) nawet w nocy, w zależności od potrzeb.

Również na podstawie zeznań świadka A. P. (1) (protokół skrócony rozprawy z dnia 14.12.2015r. czas: 00:33:33 – 00:50:51, k. 80-80v) nie można zaprzeczyć, iż po odzyskaniu mienia ośrodka jego stan był rozpaczliwy. Świadek pomagał pozwanemu – początkowo od stycznia 2014r. społecznie, a później jako pracownik Oddziału (od kwietnia 2014r.). Świadek wskazał, iż pozwany zajmował się sprawami organizacyjnymi, a on pomagał przy porządkowaniu terenu, usuwaniu śmieci, remontowaniu domków , naprawach hydraulicznych. Ponadto w okresie mrozu doglądał pieca centralnego ogrzewania. Dodał również, iż na przełomie kwietnia i maja 2014 r. zostały zatrudnione dwie kobiety do prowadzenia biura i sprzątnięcia domków.

Okoliczność pracy A. P. (1) przy pracach porządkowych, remontowych na terenie Oddziału (...) w A. potwierdził nadto w swoich zeznaniach syn w/w – A. P. (2), który – jak wynika z jego zeznań- również pomagał społecznie przy pracach porządkowych w pierwszym półroczu 2014r. (protokół skrócony rozprawy z dnia 14.12.2015r. czas: 00:52:10 – 01:01:15, k. 80v-81).

Zatrudniona z końcem kwietnia 2014r. w powodowym Oddziale (...) J. J. zeznała natomiast, iż do jej obowiązków należała obsługa systemu rezerwacyjnego, portowanie łodzi, sprzątnięcie domków, wystawianie rachunków i faktur. Świadek ta podała , iż pracami fizycznymi dzielili się pozwany z A. P. (1). Natomiast według w/w, pozwany w okresie maj-czerwiec 2014r. był codziennie w ośrodku. W zależności od potrzeb pozwany spędzał w Ośrodku ok. 6-7 godzin (protokół skrócony rozprawy z dnia 14.12.2015r. czas: 01:03:04 – 01:16:48, k. 81-81v).

Analiza informacji uzyskanych od pozwanego i zeznań w/w świadków nie daje, w ocenie Sądu, podstaw do przyjęcia, w jakim rozmiarze czasu i godzin pracy wykonywał swoje obowiązki pozwany i czy czas faktycznie przepracowany przekraczał normę umowną określoną w umowie o pracę z dnia 10.05.2006r. Dodać należy, iż zgodnie z umową, pozwanego obowiązywał zadaniowy czas pracy oraz ryczałtowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Przedstawione wyżej okoliczności świadczą, w ocenie Sądu, iż dokładna liczba przepracowanych przez pozwanego godzin jest niemożliwa do ustalenia z uwagi na zadaniowy czas pracy jaki wykonywał pozwany oraz zaniechanie prowadzenia ewidencji godzin pracy przez pozwanego.

Obiektywnej informacji o czasie przepracowanym przez pozwanego w powodowym Oddziale (...) w okresie od stycznia do czerwca 2014 r. nie dostarcza, w ocenie Sądu, informacja sporządzona przez pozwanego w lipcu 2014 r. na zapytanie Rady Nadzorczej M.-A. 2 T.K. Sp. z o.o. w O., w której pozwany pełnił w analogicznym okresie funkcję Prezesa Zarządu.

Z informacji tej wynika (k. 69-75), iż pozwany w powodowym Oddziale (...) przepracował:

- w styczniu 2014r. – 125 godzin,
- w lutym 2014 r. – 100 godzin,
- w marcu 2014r. – 99 godzin,
- w kwietniu 2014 r. – 120,5 godziny
- w maju 2014 r. – 73 godziny,
- w czerwcu 2014 r. – 70 godzin.

Tak dokładne rozliczenie czasu pracy z dokładnością do 0,5 godziny za okres 6 miesięcy, w ocenie Sądu wymagałoby przedstawienia dokumentacji, na podstawie której tak dokładne dane zostały wyliczone. Tym bardziej, iż powód nie posiada ewidencji czasu pracy pozwanego za sporny okres (nie była prowadzona przez pozwanego, obowiązku ewidencjonowania godzin pracy pozwany też nie miał – art. 149§2 kp). Wątpliwości co do wiarygodności powyższego zestawienia wynikają również z faktu, iż w spornym okresie oprócz obowiązków Prezesa powodowego Oddziału (...) pozwany pełnił również funkcję prezesa zarządu w trzech spółkach kapitałowych, pełnił funkcję przewodniczącego rady nadzorczej w dwóch spółkach kapitałowych a także pełnił funkcję prezesa stowarzyszenia prowadzącego dwie szkoły na terenie miasta A. (oświadczenie pozwanego na rozprawie w dniu 6.11.2015r., zeznania świadka W. P. na rozprawie w dniu 14.12.2015r.).

W tym miejscu należy zgodzić się również z poglądem wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19.05.2004r. sygn.. I PK 630/03, zgodnie z którym, jeżeli zważyć, że podstawową zasadą prawa pracy jest prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia za pracę faktycznie wykonaną (art. 135 KP w zw. z art. 80 zd. 1 KP), to ustalenie ryczału za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych nie może zwalniać pracodawcy z obowiązku prowadzenia ich ewidencji w przypadkach, kiedy jest to konieczne dla prawidłowego rozliczenia faktycznie przepracowanych nadgodzin. Wprowadzone od 1.1.2003 r. zwolnienie pracodawcy z ewidencjonowania godzin pracy pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe (art. 129¹¹ § 2 KP, obecnie art. 149 § 2 KP) nie może godzić w podstawowe prawo do wynagrodzenia za pracę faktycznie wykonaną. Ustalenie ryczału za pracę w godzinach nadliczbowych zwalnia pracodawcę z ewidencjonowania czasu pracy tylko wówczas, gdy pracownicy świadczą pracę ponad umówione normy czasu pracy, ale dokładna kontrola ilości przepracowanych nadgodzin jest lub byłaby wysoce utrudniona, jak to ma miejsce w odniesieniu do pracowników objętych zadaniowym czasem pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, którzy - w razie konieczności - wykonują taką pracę bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w nadgodzinach (art. 135 § 1 KP, obecnie art. 151⁴ § 1 KP), a także do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy, dla których dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych może być zastąpiony ryczałtem (art. 134 § 3 KP przed nowelizacją tego Kodeksu z 14.11.2003 r., obecnie art. 151¹ § 4 KP).

Wobec powyższego pozwany nie zdołał wykazać, iż przysługuje mu prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a skoro tak, to wynagrodzenie, które wypłacił sobie w kwocie 5.777,29 zł. jest świadczeniem nienależnym, do którego zwrotu mają zastosowanie przepisy art. 410 §1 i §2 kc w zw. z art. 405 kc w zw. z art. 300 kp.

Powodowy oddział (...) w A. nie był bowiem zobowiązany do świadczenia na rzecz pozwanego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w spornej kwocie. Skoro więc pozwany K. P. kwotę taką sobie wypłacił jest zobowiązany do jej zwrotu.

Dlatego też orzeczono w zasądzeniu dochodzonej kwoty w całości zgodnie z żądaniem pozwu, zaś o odsetkach ustawowych od tej kwoty orzeczono na podstawie art. 359§1 i §2 kc w zw. z art. 300 kp (pkt I sentencji wyroku).

W przedmiocie kosztów procesu (pkt II sentencji wyroku) Sąd orzekł na zasadzie art.98 k.p.c. w zw. z art. 99 kpc. Ponieważ pozwany przegrał sprawę w całości jest zobowiązany zwrócić powodowi poniesione przez niego koszty procesu, na które składały się: opłata od pozwu w wysokości 289 zł. oraz koszty zastępstwa procesowego ustalone zgodnie z § §6 ust. 4 w zw. z §11 ust. 2 Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (tj. Dz.U. z 2013 r. poz. 490 ze zm.).

SSR Karol Kwiatkowski