

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 października 2021 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Monika Roslan - Karasińska

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 1 października 2021 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. R.

przeciwko pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. zasądza od strony pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powódki A. R. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 czerwca 2014 r. do 31 maja 2017 r. łącznie kwotę: 203.797,01 zł brutto (dwieście trzy tysiące siedemset dziewięćdziesiąt siedem złotych i 1/100) z odsetkami w wysokości ustawowej z tytułu opóźnienia od następujących kwot:

- a) od kwoty 3.961,12 zł od dnia 10 lipca 2014 r. do dnia zapłaty;
- b) od kwoty 5.002,10 zł od dnia 31 lipca 2014 r. do dnia zapłaty;
- c) od kwoty 3.532,81 zł od dnia 31 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty;
- d) od kwoty 3.969,14 zł od dnia 30 września 2014 r. do dnia zapłaty;
- e) od kwoty 5.348,71 zł od dnia 31 października 2014 r. do dnia zapłaty;
- f) od kwoty 2.800,65 zł od dnia 30 listopada 2014 r. do dnia zapłaty;
- g) od kwoty 2.152,73 zł od dnia 31 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty;
- h) od kwoty 9.035,23 zł od dnia 05 lutego 2015 r. do dnia zapłaty;
- i) od kwoty 10.209,18 zł od dnia 05 marca 2015 r. do dnia zapłaty;
- j) od kwoty 8.176,89 zł od dnia 05 kwietnia 2015 r. do dnia zapłaty;
- k) od kwoty 4.074,71 zł od dnia 05 maja 2015 r. do dnia zapłaty;
- l) od kwoty 3.576,58 zł od dnia 05 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty;
- m) od kwoty 4.219,12 zł od dnia 05 lipca 2015 r. do dnia zapłaty;
- n) od kwoty 6.126,21 zł od dnia 05 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty;
- o) od kwoty 3.512,48 zł od dnia 05 września 2015 r. do dnia zapłaty;
- p) od kwoty 4.705,27 zł od dnia 05 października 2015 r. do dnia zapłaty;

- q) od kwoty 6.254,17 zł od dnia 05 listopada 2015 r. do dnia zapłaty;
- r) od kwoty 4.639,54 zł od dnia 05 grudnia 2015 r. do dnia zapłaty;
- s) od kwoty 7.489,90 zł od dnia 05 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;
- t) od kwoty 9.329,62 zł od dnia 05 lutego 2016 r. do dnia zapłaty;
- u) od kwoty 10.230,69 zł od dnia 05 marca 2016 r. do dnia zapłaty;
- v) od kwoty 6.195,91 zł od dnia 05 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty;
- w) od kwoty 8.088,38 zł od dnia 05 maja 2016 r. do dnia zapłaty;
- x) od kwoty 6.457, 53 zł od dnia 05 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty;
- y) od kwoty 6.158,96 zł od dnia 05 lipca 2016 r. do dnia zapłaty;
- z) od kwoty 6.487,98 zł od dnia 05 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty;
- aa) od kwoty 1.665,51 zł od dnia 05 września 2016 r. do dnia zapłaty;
- bb) od kwoty 6.248, 49 zł od dnia 05 października 2016 r. do dnia zapłaty;
- cc) od kwoty 6.773,49 zł od dnia 05 listopada 2016 r. do dnia zapłaty;
- dd) od kwoty 6.373,12 zł od dnia 05 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty;
- ee) od kwoty 4.177,43 zł od dnia 05 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;
- ff) od kwoty 7.655,16 zł od dnia 05 lutego 2017 r. do dnia zapłaty;
- gg) od kwoty 7.590,84 zł od dnia 05 marca 2017 r. do dnia zapłaty;
- hh) od kwoty 4.904,33 zł od dnia 05 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty;
- ii) od kwoty 5.936,70 zł od dnia 05 maja 2017 r. do dnia zapłaty;
- jj) od kwoty 732,46 zł od dnia 06 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty;

2. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

3. zasądza od strony pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powódki A. R. tytułem zwrotu kosztów procesu łącznie kwotę 18.296,76 zł (osiemnaście tysięcy dwieście dziewięćdziesiąt sześć i 76/100), w tym kwotę 8.100,00 zł (osiem tysięcy sto) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

4. nakazuje pobrać od strony pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Okręgowego Warszawa- Praga w Warszawie łącznie kwotę 5.418,82 zł (pięć tysięcy czterysta osiemnaście i 82/100) tytułem wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa w związku ze sporządzonymi opiniami w sprawie przez biegłych sądowych;

5. wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 42.989,01 zł (czterdzieści dwa tysiące dziewięćset osiemdziesiąt dziewięć i 01/100).

SSO Monika Roslan - Karasińska

## UZASADNIENIE

**A. R.** w dniu 13 lipca 2017 r. złożyła pozew przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. wnosząc o zasądzenie od pozwanej kwoty 203.934,60 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności do dnia zapłaty tytułem należności za prace w godzinach nadliczbowych oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Na sumę roszczenia składały się kwoty:

- 3.961,12 zł za czerwiec 2014 r. wraz z odsetkami od dnia 10 lipca 2014 r.,
- 5.002,20 zł za lipiec 2014 r. wraz z odsetkami od dnia 31 lipca 2014 r.,
- 3.532,81 zł za sierpień 2014 r. wraz z odsetkami od dnia 31 sierpnia 2014 r.,
- 4.042,97 zł za wrzesień 2014 r. wraz z odsetkami od dnia 30 września 2014 r.,
- 5.348,82 zł za październik 2014 r. wraz z odsetkami od dnia 31 października 2014 r.,
- 2.812,00 zł za listopad 2014 r. wraz z odsetkami od dnia 30 listopada 2014 r.,
- 2.152,73 zł za grudzień 2014 r. wraz z odsetkami od dnia 31 grudnia 2014 r.,
- 9.035,23 zł za styczeń 2015 r. wraz z odsetkami od dnia 5 lutego 2015 r.,
- 10.209,18 zł za luty 2015 r. wraz z odsetkami od dnia 5 marca 2015 r.,
- 8.176,89 zł za marzec 2015 r. wraz z odsetkami od dnia 5 kwietnia 2015 r.,
- 4.074,71 zł za kwiecień 2015 r. wraz z odsetkami od dnia 5 maja 2015 r.,
- 3.576,58 zł za maj 2015 r. wraz z odsetkami od dnia 5 czerwca 2015 r.,
- 4.219,12 za czerwiec 2015 r. wraz z odsetkami od dnia 5 lipca 2015 r.,
- 6.126,34 za lipiec 2015 r. wraz z odsetkami od dnia 5 sierpnia 2015 r.,
- 3.512,48 zł za sierpień 2015 r. wraz z odsetkami od dnia 5 września 2015 r.,
- 4.760,62 zł za wrzesień 2015 r. wraz z odsetkami od dnia 5 października 2015 r.,
- 6.254,17 zł za październik 2015 r. wraz z odsetkami od dnia 5 listopada 2015 r.,
- 4.639,54 zł za listopad 2015 r. wraz z odsetkami od dnia 5 grudnia 2015 r.,
- 7.489,90 zł za grudzień 2015 r. wraz z odsetkami od dnia 5 stycznia 2016 r.,
- 9.329,76 zł za styczeń 2016 r. wraz z odsetkami od dnia 5 lutego 2016 r.,
- 10.230,69 zł za luty 2016 r. wraz z odsetkami od dnia 5 marca 2016 r.,
- 6.195,91 zł za marzec 2016 r. wraz z odsetkami od dnia 5 kwietnia 2016 r.,
- 8.088,38 zł za kwiecień 2016 r. wraz z odsetkami od dnia 5 maja 2016 r.,
- 6.457,53 zł za maj 2016 r. wraz z odsetkami od dnia 5 czerwca 2016 r.,

- 6.158,96 za czerwiec 2016 r. wraz z odsetkami od dnia 5 lipca 2016 r.,
- 6.487,98 zł za lipiec 2016 r. wraz z odsetkami od dnia 5 sierpnia 2016 r.,
- 1.665,51 zł za sierpień 2016 r. wraz z odsetkami od dnia 5 września 2016 r.,
- 6.248,49 zł za wrzesień 2016 r. wraz z odsetkami od dnia 5 października 2016 r.,
- 6.773,82 zł za październik 2016 r. wraz z odsetkami od dnia 5 listopada 2016 r.,
- 6.373,12 zł za listopad 2016 r. wraz z odsetkami od dnia 5 grudnia 2016 r.,
- 4.177,43 zł za grudzień 2016 r. wraz z odsetkami od dnia 5 lutego 2017 r.,
- 7.655,16 zł za styczeń 2017 r. wraz z odsetkami od dnia 5 marca 2017 r.,
- 7.590,84 zł za luty 2017 r. wraz z odsetkami od dnia 5 marca 2017 r.,
- 4.904,33 zł za marzec 2017 r. wraz z odsetkami od dnia 5 kwietnia 2017 r.,
- 5.936,82 zł za kwiecień 2017 r. wraz z odsetkami od dnia 5 maja 2017 r.,
- 732,46 zł za maj 2017 r. wraz z odsetkami od dnia 5 czerwca 2017 r.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że została zatrudniona przez pozwaną na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 18 czerwca 2001 r. na stanowisku zastępcy głównego księgowego, następnie od dnia 18 września 2001 r., na stanowisku głównej księgowej. Wraz z umową o pracę powódka otrzymała zakres obowiązków służbowych, który był stopniowo rozszerzany aż do tego stopnia że powódka aby mogła sprostać wszystkim oczekiwaniom, musiała stale pracować ponad ustalony czas pracy. Dodatkowo od początku 2013 r. nałożono na nią obowiązek prowadzenia pełnej księgowości spółki kapitałowej (...), utworzonej pod koniec 2012 r., a który to podmiot podobnie jak (...) wchodzi w skład koncernu (...). W dniu 24 kwietnia 2017 r. powódka otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę, motywowane niedopełnieniem obowiązków wynikających ze stanowiska pracy, czym miała nie spełnić oczekiwań pracodawcy w zakresie zarządzania księgowością, a także utracić jego zaufanie. Od wypowiedzenia powódka odwołała się do Sądu Rejonowego dla Warszawy- Pragi Południe w Warszawie. Powódka podjęła próbę pozasądowego porozumienia w zakresie za nadgodziny z tytułu pracy u pozwanej w kwocie 200.000,00 zł, w odpowiedzi pozwana nie zaakceptowała zgłoszonych roszczeń. W dalszej części uzasadnienia powódka podniosła, że do jej obowiązków należały zadania nie mieszczące się w standardowych obowiązkach głównej księgowej, wykraczających znacznie poza ustalony przez strony zakres obowiązków w chwili podpisywania umowy o pracę i obejmujący czynności właściwe dla kilku różnych stanowisk pracy. Powódka systematycznie miała zwiększany zakres obowiązków, a oczekiwania pozwanej co do ilości pracy którą ma wykonywać były coraz większe. Łączyła w swojej pracy funkcje:

- głównej księgowej,
- kierownika działu support
- do obowiązków powódki od 2013 r. należała również pełna obsługa finansowo-księgowa Spółki (...) w tym prowadzenie ksiąg rachunkowych, sporządzanie rocznych sprawozdań finansowych wg prawa krajowego oraz wg zasad koncernowych, zamknięcia roczne (zatwierdzenie, zgłaszanie w KRS, US), procedowanie zamian zarządu w instytucjach krajowych, wystawianie faktur sprzedaży, generowanie płatności, nadawanie uprawnień do kont bankowych, tworzenie umów pożyczek, najmu, a także wszelkich dokumentów związanych z podniesieniem kapitału, naliczaniem i odprowadzaniem podatków, składaniem wszelkich deklaracji (VAT, CIT, od nieruchomości, PCC i innych), sporządzaniem raportów do instytucji krajowych, raportowaniem do koncernu, obsługą kontroli z Urzędu Skarbowego, rozliczanie procesów inwestycyjnych itd.

W dalszej części uzasadnienia powódka podkreśliła, że mimo wiedzy pozwanej o niewystarczającej liczbie personelu w dziale księgowym w stosunku do rozmiaru pracy, pozwana systematycznie odmawiała zatrudnienia dodatkowych osób, z tego też powodu wszyscy pracownicy działu finansowego, a zwłaszcza powódka, byli zmuszeni do wykonywania swoich obowiązków ponad ustalone normy czasu pracy. Problem występowania nadgodzin u powódki był znany pozwanej od lat. Powódka nigdy nie otrzymała wynagrodzenia z tytułu świadczonej pracy ponad obowiązujący ją czas pracy. Odbieranie dni wolnych również nie było możliwe ze względu na ilość lub obowiązek terminowego wykonywania zadań (sprawozdawczość krajowa, kontrole), nawet wykorzystywanie urlopów, gwarantowanych prawem pracy, było utrudnione. Powódka permanentnie angażowała swój prywatny czas świadcząc pracę. Pozwana latami bezpłatnie korzystała z zaangażowania i odpowiedzialności powódki, a brak jakichkolwiek rozliczeń finansowych tłumaczyła brzmieniem art. 151 k.p. (pozew, k. 2 – 13 a.s.).

**(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Z.** w odpowiedzi na pozew z dnia 24 kwietnia 2018 r. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swe stanowisko strona pozwana wskazała, że zaprzecza wszelkim okolicznościom faktycznym podnoszonym w pozwie, za wyjątkiem tych wyraźnie przyznanych w dalszej części uzasadnienia. Pozwana zakwestionowała roszczenie powódki nie tylko co do zasady, ale również co do wysokości. Zdaniem pozwanej zakres obowiązków powódki był ukształtowany w taki sposób, że nie wymagał pracy w ponadnormatywnym czasie pracy. Zasoby kadrowe działu support, pozwalały na wykonywanie obowiązków przypisanych do działu support, w regulaminowym czasie pracy. W dziale support zatrudnionych było kilkanaście osób, które były odpowiedzialne za merytoryczne wykonywanie obowiązków związanych z księgowością, windykacją, IT, kwestiami prawnymi oraz administracyjnymi. Powódka w 2015 roku przestała pełnić obowiązki Ambasadora (...) u pozwanej. Obowiązki te przejęła w całości M. M. (1). Dodatkowo, z obowiązków nadzorczych powódki w okresie jej zatrudnienia u pozwanej wyłączony został dział kadrowo-płacowy. Zwierzchnictwo nad działem personalnym (HR) objął Pan T. T.. Ponadto wprowadzono wiele rozwiązań, w tym w szczególności rozwiązań informatycznych, które ułatwiły pracę powódki oraz podległych jej pracowników (np. (...), (...), (...)), jak również zwiększono dostępność usług online (np. bankowość elektroniczna). Dział support korzystał ze wsparcia podmiotów zewnętrznych, w szczególności kancelarii prawnych w sprawach windykacyjnych, pracowniczych oraz w sprawach handlowych, związanych z negocjowaniem umów i kontraktów.

Odnosząc się do twierdzeń dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych, pozwana zaprzeczyła, by taki fakt miał miejsce, wskazując że faktu pracy w godzinach nadliczbowych nie potwierdzają dowody przedstawione przez powódkę. Powódka poprzestała na przedstawieniu zestawienia nadgodzin za okres czerwiec 2014 r. - maj 2017 r. i ograniczyła się jedynie do wskazania w zestawieniu rzekomej liczby nadgodzin w poszczególnych miesiącach przypadających w tym okresie. Powódka nie wyjaśniła w żaden sposób skąd wzięły się podane przez nią liczby oraz jakie konkretnie obowiązki, które wykonywała w poszczególnych dniach, skutkujące przekroczeniem obowiązujących norm czasu pracy. Za dowód pracy w godzinach nadliczbowych nie może być również uznana korespondencja mailowa dołączona do pozwu oraz wydruki z systemów informatycznych pozwanej. Trudno doszukać się w ich treści dowodów potwierdzających konieczność wykonywania przez powódkę pracy w ponadnormatywnym wymiarze czasu pracy oraz jej ewentualny wymiar. Ewentualne przypadki przebywania powódki poza standardowymi godzinami pracy na terenie zakładu pracy wynikały z wadliwej organizacji pracy powódki, nieumiejętnego planowania czasu pracy swoich podwładnych oraz nieefektywnego wykorzystywania posiadanych zasobów kadrowych. W szczególności, w okresie zatrudnienia powódki w spółce zauważono niewłaściwą hierarchię priorytetowych zadań, w tym powierzanie pracownikom do wykonania w pierwszej kolejności spraw mniejszej wagi, brak planowania działań oraz częste zmiany decyzji, które powodowały chaos i zamieszanie wśród pracowników, przyczyniając się w istotnym stopniu do dezorganizacji ich pracy, niskiej efektywności pracy oraz nierównomiernego obciążenia pracowników.

W dalszej części strona pozwana wskazała, że powódka z własnej inicjatywy angażowała się w zadania, które nie były przypisane do kierowanego przez nią działu. Odnosząc się do katalogu spraw, które powódka rzekomo wykonywała to

część z tych obowiązków powinna być wykonywana przez podległych powódce pracowników. Żaden z pracowników spółki nie wydawał nigdy powódce polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Powódka samodzielnie organizowała pracę własną oraz swoich podwładnych. W związku z zajmowanym stanowiskiem powódka miała nienormowany czas pracy. Charakter pracy powódki oraz zakres powierzonych jej czynności nie wymagał od niej osobistej obecności przy ich wykonywaniu przez podległych jej pracowników. Do zakresu jej obowiązków należało przede wszystkim organizowanie pracy podwładnych. W szczególności, poprzez właściwe przydzielanie priorytetowych zadań, równomierne rozłożenie zadań pomiędzy pracowników oraz wydawanie jednoznacznych poleceń. Powódka nigdy nie informowała pracodawcy, że w danym dniu zachodzi konieczność jej pracy w godzinach nadliczbowych. Pozwana podkreśliła, że nie można wykluczyć, że powódka przebywała w biurze poza godzinami jego pracy. Jednakże sam fakt, iż powódka przebywała w biurze, nie oznacza jeszcze, że w tym czasie faktycznie świadczyła pracę na rzecz pracodawcy. Zdaniem pozwanej pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym decyduje o sposobie wykorzystania swojego czasu pracy. Nie oznacza to jednak jeszcze jego dowolności w tym zakresie. W szczególności zaś takiego kształtowania swojego czasu pracy oraz podległych pracowników, aby wykonanie niektórych obowiązków służbowych, pomimo braku takiej potrzeby, przesuwane było celowo poza normalne godziny pracy w celu uzyskania dodatkowego wynagrodzenia (odpowiedź na pozew, k. 226-231 a.s.).

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

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w C. (aktualnie z siedzibą w Z.) zawarła z A. R. umowę o pracę na okres próbny od 18 czerwca 2001 r. do 17 września 2001 r. na stanowisku zastępcy głównego księgowego, jako miejsce świadczenia pracy wskazano ul. (...) w Z.. (umowa o pracę z dnia 18 czerwca 2001 r., k. 3 cz. B a/o). Następnie w dniu 17 września 2001 r. powódka podpisała umowę o pracę w wymiarze pełnego etatu na czas nieokreślony z (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w C. (aktualnie z siedzibą w Z.) na stanowisku głównego księgowego za wynagrodzeniem 8.700,00 zł brutto płatnym przelewem ostatniego dnia danego miesiąca. Czas pracy zgodnie z art. 3 umowy jest kształtowany przez pracownika samodzielnie, z zastrzeżeniem iż jest on zobowiązany do przebywania w miejscu pracy w godzinach pracy określonych Regulaminem ustalonym przez pracodawcę. Aneksem do umowy z dnia 17 września 2001 r. zmieniono termin wypłaty wynagrodzenia do trzeciego dnia roboczego następnego miesiąca kalendarzowego. W okresie zatrudnienia pracodawca wypłacał powódce co miesiąc premię. Ostatnio wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 14.329,67 złotych miesięcznie (umowa o pracę z dnia 17 września 2001 r., k. 6 cz. B a/o, aneks do umowy o pracę, k. 58 cz. B a/o, zaświadczenie wystawione przez pracodawcę, k. 240 a.s.).

Zgodnie z Regulaminem Pracy (...) Sp. z o.o. z 1 stycznia 2013 r. u pracodawcy obowiązywał równoważny czas pracy dla pracowników administracyjnych według zasad z art. 135 § 1 k.p., który oznaczał, że pracownicy od poniedziałku do czwartku mogli pracować w godzinach 8:00 – 17:00, 7:00-16:00, 9:00-18:00, a w piątki w godzinach 8:00-13:00, okres rozliczeniowy wynosił 1 miesiąc (art. 9). Zgodnie z art. 10 czas pracy liczony jest od momentu stawienia się na stanowisku pracy do momentu jego opuszczenia, rejestrowany jest kartą pracownika. Zgodnie z art. 12 pora nocna obejmuje czas pomiędzy godziną 22: a 6:00, za każdą godzinę przepracowaną w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości określonej w Regulaminie. Zgodnie z art. 15 przebywanie pracowników na terenie zakładu poza godzinami pracy, może mieć miejsce tylko w uzasadnionych przypadkach po uzyskaniu zgody pracodawcy. Zgodnie z art. 16 przyście do pracy pracownicy potwierdzają odbiciem karty czasu pracy przy rejestratorach umieszczonych przy wejściu w oddziałach (...), wyjście poza teren pracy winno być potwierdzone odbiciem karty w rejestratorze wyjścia, ewidencja czasu pracy jest prowadzona przez dział kadr w systemie komputerowym (...), pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy oraz pracownicy działów handlowych, którzy nie posiadają kart magnetycznych swoją obecność w pracy potwierdzając osobiście meldując się pracodawcy, telefonicznie oraz poprzez logowanie do komputera. Zgodnie z art. 17 <sup>(1)</sup> pkt. 1 praca w godzinach nadliczbowych to 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, pkt. 2 stanowi, że pracownik ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy, może zostać zobowiązany do pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze nie przekraczającym 400 godzin w roku kalendarzowym z uwzględnieniem, że tygodniowy czas pracy łącznie

z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym (Regulamin Pracy (...) Sp. z o.o. –tom I a.s.).

Zgodnie z (...) Sp. z o.o. z 1 września 2013 r. wynagrodzenie zasadnicze łącznie z premią oraz innymi świadczeniami za pracę wypłacane jest co miesiąc z dołu w ostatnim dniu roboczym danego miesiąca (§ 16 ust. 1). Wynagrodzenie i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wypłaca się nie później niż w ciągu miesiąca po zakończeniu okresu rozliczeniowego (ust. 4). Zgodnie z § 13 za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości: 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 niedziele i święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (ust. 1.1.) oraz 50 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych innych niż wskazane z ust. 1.1. (ust. 1.2.). W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca na pisemny wniosek pracownika może udzielić mu w tym samym wymiarze czas wolny od pracy (ust. 3). Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim wypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze i połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy (ust. 4). (regulamin wynagradzania pracowników (...) Sp. z o.o. z 1 września 2013 r. –tom I a.s.).

Pisemny zakres obowiązków stanowił załącznik nr 1 do umowy o pracę, z którego wynikało, że A. R. służbowo podlega Prokurentowi spółki, w ramach struktury organizacyjnej powódka kieruje działem księgowości, funkcjonalnie podlega jej rachunkowość jednostki, dokumentacja operacyjna, finansowa i inwestycyjna, podlegająca ewidencji księgowej, podatkowej, płacowej i ubezpieczeniowej oraz obieg i kontrola tych dokumentów, ochrona i kontrola majątku jednostki, gospodarka pieniężna. Do jej uprawnień należało posługiwanie się pieczęcią imienną, odbiór faktur VAT, faktur korygujących, not korygujących, dekretowanie dowodów księgowych, podpisywanie sprawozdań finansowych, deklaracji podatkowych i rozliczeń z ZUS, wystawianie dowodów bankowych na operacje gotówkowe i bezgotówkowe, kontrola wewnętrzna majątku firmy, gospodarka pieniężna, dokumentów, ewidencji, czynności wynikające z udzielonych pełnomocnictw, uzyskiwanie od przełożonego ścisłego określenia czynności, wskazówek odnośnie załatwiania powierzonych czynności, wyjaśnień.

Do szczegółowego pisemnego zakresu obowiązków A. R. na stanowisku głównej księgowej należało: organizacja i kierowanie działem księgowości, prowadzenie całości spraw związanych z rachunkowością, zobowiązaniami podatkowymi, ubezpieczeniami i płacami, opracowanie zakładowego planu kont wraz z zasadami rachunkowości oraz przedłożenie go do zatwierdzenia, prowadzenie ksiąg rachunkowych, wycena aktywów i pasywów, nadzór nad przestrzeganiem instrukcji obiegu i kontroli dokumentów, kasowej i inwentaryzacji, przebiegu inwentaryzacji, opracowanie i przedłożenie do zatwierdzenia rocznego planu amortyzacji składników majątku trwałego oraz planu inwentaryzacji majątku, sprawowanie kontroli formalno-prawnej, merytorycznej i rachunkowej wszystkich dowodów księgowych oraz innych dokumentów powodujących skutki finansowe, kontrola dowodów księgowych i ich dekretacji, organizacja i nadzór przebiegu inwentaryzacji składników majątku oraz sprawdzanie rozliczeń poinwentaryzacyjnych, osobista kontrola nad terminową regulacją zobowiązań publicznoprawnych, prowadzenie ewidencji księgowej techniką komputerową, prowadzenie ewidencji podatkowej i dokumentacji rozliczeniowej, sporządzanie bilansu, rachunku zysku i strat, informacji dodatkowej, deklaracji podatkowych, rozliczeń z ZUS, planowanie i kierowanie działalnością finansową spółki, przygotowywanie raportów wymaganych przez (...) ( (...)) i (...) ((...)), analiza efektów działalności operacyjnej poszczególnych jednostek spółki, odpowiedzialność za podległy personel, wykonywanie innych zadań i czynności powierzonych lub zleconych przez przełożonych, ponoszenie odpowiedzialności wobec przełożonych za prawidłowe i terminowe wykonywanie powierzonych zadań (załącznik nr 1 do umowy o pracę z dnia 17 września 2001 r., k. 5 cz. B a/o).

A. R. w hierarchii organizacyjnej spółki (...) podlegała T. T.. Powódka miała pod sobą dział finansowy, controllingu, (...), IT, prawny, oraz Assistance. Powódka miała do dyspozycji pracowników, z działu controllingu – J. K. (1), z działu (...) – P. B., D. G., J. A., z księgowości M. G., J. O. oraz częściowo J. K. (1), IT – D. G., sekretariat

– M. L.. Dział (...) był odpowiedzialny za weryfikację klienta, zawarcie umowy, uzyskanie zapłaty, weryfikację wszelkich umów cywilnoprawnych (windykację). Dział controllingu był odpowiedzialny za planowanie, kontrolę projektu, kontrolę końcowego wyniku spółki, analizę odchyleń, raportowanie. Dział księgowości był odpowiedzialny za rejestrację dokumentów w systemie (...), zapewnienie bezpieczeństwa funkcjonowania w środowisku zewnętrznym, optymalizację podatkową. Dział assistance był odpowiedzialny za inne prace wspomagające, flotę samochodową, IT, telefony (hierarchia organizacyjna i struktura działu support, k. 16 i 17 a.s., zadania działu (...), k. 490-492 a.s.).

Powódka od wielu lat obejmowała zakresem swojej pracy czynności należące do:

-główniej księgowej - odpowiedzialnej za sprawy dotyczące rachunkowości oraz podatków dwóch spółek (wprowadzanie dokumentów do systemu (...), obsługa wszelkiej sprawozdawczości, obsługa audytów, sporządzanie analiz i raportów, udział w kontrolach, płatności itp.),

-dyrektora finansowego - odpowiedzialnego za księgowość, kadry i controlling oraz inne prace wspierające działalność pozwanej (kredyty, leasing, pożyczki, poszukiwanie dostawców, negocjacje, planowanie itp.)

-dyrektora działu prawno-organizacyjnego - odpowiedzialnego za umowy cywilno-prawne, spływ należności, negocjacje i zawieranie porozumień z klientami, IT, telefonię, flotę pojazdów, media i inne działania wspierające organizację (lista księgowości wykonywanych przez A. R., k. 24-33 a.s., lista przesłanych raportów do NBP, k. 34 a.s., płatności zagraniczne realizowane przez A. R., k. 36-47v. a.s., wiadomości e-mail, k. 48-111 a.s., zeznania powódki A. R., k. 304- 309 a.s.).

Z czasem pozwana spółka sukcesywnie zwiększała zakres wykonywanych przez powódkę prac rozliczając ją ze wszystkich zadań i jednocześnie odmawiając jej wsparcia w postaci zatrudnienia dodatkowych osób. Od 2013 r. powódka została zobowiązana do prowadzenia pełnej (...) Spółki (...) (spółka należąca do grupy (...), zorganizowana w Polsce) wraz z całą statystyką krajową i korporacyjną oraz odpowiedzialnością za sprawy podatkowe, utrzymaniem płynności finansowej i inne. Prośby powódki o zezwolenie na zatrudnienie: jednej dodatkowej osoby do controllingu, jednej dodatkowej osoby do księgowości i jednej osoby do prowadzenia spraw IT, floty samochodowej, telekomunikacyjnych i innych prac administracyjnych, a także jednej dodatkowej osoby do spraw kadrowo-płacowych (HR), były ignorowane przez pozwaną. Na początku 2016 r. powódka przygotowywała się do rozpoczęcia rekrutacji do działu controllingu, jednak została ona wstrzymana przez członka zarządu T. T.. Jedyną osobą która w połowie 2016 r. została zatrudniona w ramach etatu zgłaszanego przez powódkę była osoba zatrudniona na stanowisku dyrektora ds. HR której zatrudnienie w żaden sposób nie wpłynęło na poprawę sytuacji w dziale księgowym i w controllingu (lista księgowości wykonywanych przez A. R., k. 112 – 116 v. a.s., tłumaczenia przysięgłe z języka niemieckiego wiadomości e-mail dotyczące (...), k. 143 – 151 a.s., ogłoszenie – rekrutacja do działu personalnego z kwietnia 2016 r. k. 398 -399 a.s., zeznania powódki A. R., k. 304- 309 a.s., tłumaczenia przysięgłe z języka niemieckiego wiadomości e-mail dotyczące (...), k. 416 – 422 a.s., protokół k. 423-425 a.s., upoważnienie do przekazywania sprawozdań na rzecz NBP, k. 426 a.s.).

A. R. dokonywała księgowości dokumentów wprowadzając je do systemu (...), księgowania dokumentów dotyczących spółki (...) i Spółki (...) były przez nią wykonywane w przedziale czasowym od 8:00 – 9:00 rano oraz w późnych godzinach wieczornych 18:00-23:00 (lista księgowości wykonywanych przez A. R., k. 24-33, k. 112-116v. a.s.).

Dodatkowo na powódce jako głównej księgowej, spoczywał obowiązek sporządzania miesięcznych oraz kwartalnych raportów finansowych, niezbędnych do przygotowywania raportów dla Zarządu Spółki, w tym do sporządzania raportów finansowych grupy (...) (wiadomość e-mail z 4 grudnia 2015 r., k. 52 -53 a.s., raport przygotowany przez A. R. za sierpień 2016 r., k.250-265 a.s., zeznania powódki A. R., k. 304- 309 a.s., biland na dzień 31 grudnia 2015 r., k. 478-179 a.s.).

Do zakresu obowiązków spoczywających na kierowanym przez powódkę dziale księgowości należało również w szczególności terminowe regulowanie płatności Spółki względem jej kontrahentów. W tym celu powódka, jako osoba kierująca działem księgowym posiadała dostęp do rachunków firmowych jak również upoważnienie do dokonywania płatności w imieniu Spółki. Płatności krajowe powódka realizowała z opóźnieniem. Płatności zagraniczne były również



realizowane po terminie (płatności zagraniczne realizowane przez A. R., k. 36-47v. a.s., zeznania powódki A. R., k. 304- 309 a.s., zasady podpisywania przelewów bankowych, k. 365 a.s.).

Pozwana spółka zlecała powódce zadania znacznie wykraczające poza zakres obowiązków głównej księgowej, w jednym czasie, co powodowało brak możliwości ich wykonania w godzinach pracy. Zlecane powódce przez pracodawcę czynności nigdy nie były przez pozwaną spółkę analizowane pod kątem realności i możliwości ich należytego wykonania przez powódkę. Wciąż rosnąca liczba zadań, brak zgody na zatrudnianie dodatkowych osób zgodnie z zapotrzebowaniem doprowadziła do sytuacji, w której powódka najczęściej świadczyła pracę ponad obowiązujące ją normy czasu pracy (zeznania powódki A. R., k. 304- 309 a.s.).

Pismem z dnia 24 kwietnia 2017 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 lipca 2017 r. Wypowiedzenie zostało podpisane przez T. T. - członka Zarządu pozwanej, uprawnionego do jednoosobowej reprezentacji Spółki. Jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę, pracodawca wskazał niedopełnienie obowiązków wynikających ze stanowiska pracy:

- nienależyte wykonywanie przez powódkę obowiązków pracowniczych, polegające na niedotrzymywaniu terminów kwartalnego raportowania finansowego, zgodnie z instrukcją służbową i kalendarzem raportowania do Centrali koncernu Doka (nieterminowo złożone raporty za I, II i III kwartał 2016 r.), czego skutkiem było opóźnienie i utrudnienie w terminowym sporządzeniu korporacyjnych raportów finansowych w Centrali koncernu,

- notoryczne nieregulowanie zobowiązań finansowych wobec dostawców krajowych w wyznaczonych terminach płatności (suma wartości spóźnionych płatności w 2016 roku przekroczyła 13 000 000 zł (trzynaście milionów PLN), zgodnie z zestawieniem płatności za 2016 rok. Skutkowało to wielokrotną blokadą możliwości zakupu towarów i usług u dostawców oraz utratą wizerunku rzetelnego płatnika przez pozwaną,

- nieterminowe regulowanie płatności zagranicznych, niezgodne z instrukcją służbową, do Centrali koncernu Doka. Suma wartości spóźnionych płatności w 2016 roku przekroczyła 64 000 000 (sześćdziesiąt cztery miliony) PLN, co wynika z zestawienia płatności za 2016 rok. Skutkowało to utratą zaufania Centrali koncernu Doka do rzetelności i profesjonalizmu zarządzania księgowością (...).

Pozwana uzasadniając wypowiedzenie umowy o pracę wskazała, że powódka przestała spełniać oczekiwania pozwanej spółki w zakresie zarządzania księgowością, a także utraciła zaufanie pracodawcy (wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 24 kwietnia 2017 r., k. 1 cz. C a/o).

Wyrokiem z dnia 30 października 2019 r. Sad Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych sygn. akt VI P 193/17 w sprawie z powództwa A. R. przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z. o odszkodowanie zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 42.000,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie (wyrok Sądu Rejonowego z 30 października 2019 r. z uzasadnieniem, k. 620 – 627 a.s.).

Po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką spółka nie zmniejszyła obsady działu suport, utworzono nowe stanowiska pracy. Od 26 października 2017 r. w (...) została zatrudniona J. K. (2) – asystentka ds. controllingu (zakres obowiązków, k. 360 a.s.). W kwietniu 2017 r. zatrudniono M. K. na stanowisku dyrektora finansowego w wymiarze 7/8 etatu. W sierpniu 2018 r. główną księgową została J. Ć. (poprzednio K.). Praca działu suport została rozdzielona pomiędzy nowego dyrektora finansowego i księgową. Główna księgową zajmuje się pracami księgowymi, a dyrektor finansowy rozliczeniami finansowymi oraz na skutecznym prowadzeniu pracy całego działu. Spółka korzysta z kancelarii zewnętrznej R. B. w kwestiach podatkowych oraz z innych kancelarii (zeznania świadka M. K., k.299-303 a.s., zeznania pozwanego T. T., k. 519 – 526 a.s.). W maju 2018 r. (...) poszukiwała kandydata do pracy na stanowisku asystenta ds. kadr i płac (oferta pracy, k. 401-402 a.s.). W marcu 2018 r. zatrudniono A. K. na stanowisku starszej księgowej (załącznik nr 1 do umowy o prac, k. 344 a.s.).

Postanowieniem z dnia 30 grudnia 2020 r. Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości i księgowości celem wykazania faktu wyliczenia prawidłowej wysokości wypracowanych nadgodzin w okresie od czerwca 2014 r. do maja 2017 r. i wysokości wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach A. R. na podstawie akt sprawy, złożonej dokumentacji, w tym zestawień godzin pracy (rejestrów wejść i wyjść oraz czasu pracy). (postanowienie z 30 grudnia 2020 r., k. 629 a.s.).

Biegła E. Z. w swojej opinii zaznaczyła, że godziny pracy A. R. nie były ewidencjonowane. Do akt sprawy powódka przedłożyła swoje zestawienie godzin przepracowanych ponad wymiar czasu pracy. Biegła dokonała weryfikacji zestawienia przedłożonego przez powódkę. Pozwana nie przedłożyła informacji o czasie pracy powódki. Wobec braku innego materiału, na którym biegła mogłaby oprzeć wyliczenia dotyczące czasu pracy powódki., biegła dokonała szczegółowej analizy obszernej korespondencji oraz wydruków z systemów finansowo-księgowych spółki. Nie dają one potwierdzenia co do dokładnej ilości godzin pracy powódki, natomiast potwierdzają pracę powódki w godzinach poza czasem 07:00-16:00, czy też 09:00-18:00. Zgodnie z Regulaminem Pracy obowiązującym w (...) Sp. z o.o. obowiązującym od 1 stycznia 2013 r. dla pracowników administracyjnych obowiązywał równoważny system czasu pracy, okres rozliczeniowy wynosił 1 miesiąc. Wysokość płacy zasadniczej przysługującej powódce w analizowanym okresie wynosiła 13.006,00 zł brutto, a wraz z premią wynosiło 14.006,00 zł brutto miesięcznie. Biegła dokonała weryfikacji ustalenia ilości nadgodzin w poszczególnych miesiącach, w tym ilości nadgodzin z dodatkiem w wysokości 100% wysokości stawki godzinowej. Biegła dokonała zestawienia liczby nadgodzin w poszczególnych miesiącach i wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wysokość dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Biegła przyjęła ilość nadgodzin, za które powódka domagała się wynagrodzenia, mimo iż liczba ta jest niższa w poszczególnych miesiącach od ilości nadgodzin wynikających z zestawienia.

Miesiąc	Wymiar czasu pracy w h	Godziny nadliczbowe wynikające z zestawienia	Godziny dochodzone przez powódkę	Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych	Dodatek 50% za pracę w godzinach nadliczbowych w zł	Dodatek 100% za pracę w godzinach nadliczbowych w zł	Wynagrodzenie i dodatki brutto w zł
06/2014	160	34,50	29	2.538,66	934,84	487,74	3.961,24
07/2014	184	47,75	42,5	3.235,10	1.236,90	530,10	5.002,10
08/2014	160	30,00	25,5	2.232,27	772,26	528,39	3.532,91
09/2014	176	35,00	32	2.546,56	942,23	480,35	3.969,14
10/2014	184	55,00	44,5	3.387,34	1.183,89	777,48	5.348,71
11/2014	144	26,00	18	1.750,68	575,79	474,18	2.800,65
12/2014	168	25,50	17	1.417,29	580,65	154,84	2.152,78

01/2015	160	78,00	67	5.865,18	2.276,12	894,19	9.035,49
02/2015	160	81,25	76	6.653,04	2.621,60	934,84	10.209,48
03/2015	176	72,25	67	5.331,86	2.106,15	739,00	8.177,01
04/2015	168	37,50	31	2.584,47	909,69	580,65	4.074,81
05/2015	160	34,75	26	2.276,04	812,90	487,74	3.576,68
06/2015	168	37,83	32,5	2.709,53	1.006,46	503,23	4.219,22
07/2015	184	56,00	51	3.882,12	1.360,59	883,50	6.126,21
08/2015	160	27,50	25,5	2.232,27	792,58	487,74	3.512,59
09/2015	176	48,50	38	3.024,04	1.126,98	554,25	4.705,27
10/2015	176	56,00	50,5	4.018,79	1.496,48	739,00	6.254,27
11/2015	160	39,50	33,5	2.932,59	1.016,13	690,97	4.639,68
12/2015	168	64,00	58,5	4.877,15	1.916,15	696,78	7.490,07
01/2016	152	69,50	65,5	6.035,17	2.310,39	984,06	9.329,62
02/2016	168	87,25	80	6.669,60	2.632,28	929,04	10.230,92
03/2016	176	54,50	50	3.979,00	1.478,00	739,00	6.196,00
04/2016	168	71,50	61,5	5.127,26	1.800,02	1.161,30	8.088,57
05/2016	160	51,75	48	4.201,92	1.646,12	609,68	6.457,72
06/2016	176	58,50	50	3.979,00	1.514,95	665,10	6.159,05
07/2016	168	60,25	49,5	4.126,82	1.470,98	890,33	6.488,13
08/2016	176	18,00	13,5	1.074,33	406,45	184,75	1.665,53

09/2016	176	54,50	49,5	3.939,21	1.348,68	960,70	6.248,59
10/2016	168	57,00	52	4.335,24	1.587,11	851,62	6.773,97
11/2016	160	52,50	47,5	4.158,15	1646,12	569,03	6.373,30
12/2016	168	35,00	32	2.667,84	967,75	541,94	4.177,53
01/2017	168	60,00	57	4.752,09	1.509,69	1.393,56	7.665,34
02/2017	160	58,50	57	4.989,78	2.032,25	569,03	7.591,06
03/2017	184	51,73	44	3.349,28	1.554,96	0,00	4.904,24
04/2017	152	48,50	44	4.054,16	1.882,54	0,00	5.936,70
05/2017	168	11,50	6	500,22	232,26	0,00	732,48
			Razem	131.434,03	49.688,90	22.674,09	203.797,01

Kwota wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 czerwca 2014 r. do dnia 31 maja 2017 r. wynosi 131.434,03 zł brutto. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 czerwca 2014 r. do dnia 31 maja 2017 r. wynosi 72.362,99 zł brutto. Łącznie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych przez A. R. w okresie od dnia 1 czerwca 2014 r. do dnia 31 maja 2017 r. kwota wynagrodzenia wraz z dodatkami wynosi 203.797,01 zł brutto (opinia biegłej sądowej z zakresu rachunkowości E. Z., k. 658-683 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny opierając się na powołanych dokumentach zgromadzonych w aktach sprawy, w tym w aktach osobowych A. R.. Jako wiarygodne ocenione zostały przede wszystkim te dokumenty dotyczące łączącego strony stosunku pracy, w tym jego rozwiązania, a także wiadomości e-mail wymieniane przez A. R. z innymi pracownikami i przełożonymi, a także partnerami biznesowymi pozwanej, ponadto szereg dokumentacji utworzonej przez powódkę na rzecz pozwanej. Takiej samej oceny Sąd dokonał również w odniesieniu do zestawień powódki zawierających przedstawienie przepracowanych nadgodzin za okres od czerwca 2014 r. do maja 2017 r., mimo iż były one kwestionowane przez stronę pozwaną to jednak Sąd uznał ten materiał za wiarygodny w świetle wniosków wynikających z pozostałych dowodów oraz zeznań stron. Okoliczności wynikające z dowodów z dokumentów w zestawieniu z zeznaniami stron pozwoliły na ustalenie, że powódka rzeczywiście wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych, natomiast wobec braku elektronicznej ewidencji czasu pracy powódki Sąd w tym zakresie skorzystał z wiadomości specjalnych biegłego z zakresu rachunkowości i księgowości, który dokonał sprawdzenia pod względem rachunkowym i wyliczenia przepracowanych przez powódkę godzin nadliczbowych w spornym okresie na podstawie zestawień sporządzonych i przedłożonych do akt sprawy przez powódkę. Opinia biegłego z zakresu rachunkowości i księgowości E. Z. została uwzględniona przez Sąd w całości. Sąd miał na uwadze, że strona pozwana (k. 720) nie zakwestionowała wyliczeń dokonanych w opinii biegłej pod względem matematycznym, zgłosiła jednak szereg zarzutów i twierdzeń podważających istnienie godzin nadliczbowych oraz dokumentów na których oparła się biegła w postaci zestawień pracy w godzinach nadliczbowych sporządzonych przez powódkę, które zdaniem

pozwanej nie mogą stanowić wiarygodnego źródła takich danych. W odniesieniu do tych zarzutów Sąd zważył, że zestawienia nadgodzin przygotowane przez powódkę zostały sporządzone częściowo w oparciu o dane takie jak czas księgowania dokonywanych przez powódkę oraz czas logowania do systemów komputerowych, a także czas wysyłanych wiadomości e-mail, skoro pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy powódki, to zestawienie przez nią sporządzone stanowiło zatem główne źródło na podstawie którego biegła dokonała stosownych obliczeń. Powódka nie wносиła uwag do opinii biegłej (k. 725). Strony nie podnosiły więc zarzutów braku rzetelności czy wiarygodności samych wyliczeń dokonanych przez biegłą.

Podstawę ustaleń faktycznych – poza dokumentami – stanowiły w niewielkim zakresie zeznania świadka M. K. oraz powódki i pozwanego.

Świadek M. K. nie posiadał wiedzy, co do pracy powódki w nadgodzinach, świadek został zatrudniony w pozwanej spółce w kwietniu 2017 r. na stanowisku dyrektora ds. finansów i administracji, nie mógł zatem posiadać szczegółowej wiedzy, co do okoliczności pracy powódki w godzinach nadliczbowych w spornym okresie od czerwca 2014 r. do maja 2017 r. Sąd nie skorzystał więc z jego zeznań w tym zakresie.

Jako wiarygodne Sąd ocenił zeznania powódki A. R. ponieważ były spójne z tym, co wynikało z dowodów w postaci dokumentów oraz częściowo jej zeznania zostały potwierdzone przez pozwanego T. T. w zakresie jakim przyznał on, że powódka pracowała w godzinach nadliczbowych i był on tego świadom, mimo iż nie zlecał jej pracy w nadgodzinach, a także w zakresie jaki potwierdził, że w trakcie jej zatrudnienia pojawiały się nowe obowiązki i zadania, które były przez nią wykonywane z racji zajmowanego stanowiska głównej księgowej, a wykraczały poza jego zakres.

Zeznaniom pozwanego T. T. Sąd dał wiarę jedynie w niewielkim zakresie, bowiem w dużej mierze jego zeznania były wewnętrznie sprzeczne. W zakresie jakim zeznał, że nie było potrzeby pracy powódki w nadgodzinach Sąd nie dał mu wiary, bowiem co innego wynika z materiału dowodowego przede wszystkim w postaci wydruków z systemów i korespondencji e-mail. Ponadto z jego zeznań wynikało, że podwładni powódki pracowali w godzinach nadliczbowych i byli im wypłacane nadgodziny, co tym samym potwierdza okoliczności, które podnosiła powódka, że w działach jej podległych były braki kadrowe i pracownicy w tym ona pracowali w godzinach nadliczbowych, w dalszej części zeznań pozwany przyznał, że zdarzało się, że pracownicy księgowości razem z powódką zostawali w nadgodzinach gdy były spiętrzone prace. Sąd nie dał wiary zeznaniom T. T. również w zakresie jakim twierdził, że w 2016 r. ograniczył obszar odpowiedzialności powódki, bowiem nie wynika to z żadnych dowodów, wręcz przeciwnie nie zostały zatrudnione nowe osoby poza jedną z działu HR, a obowiązki powódki nie zmieniły się. Z dalszej części zeznań wynika natomiast, że nastąpił wzrost ilości pracy powódki w związku z obowiązkami raportowania nałożonych przez państwo, powódka odpowiadała też za wprowadzenie pierwszego pliku jpk., w 2016 r. była kontrola skarbową, która także była dodatkową pracą, co w dalszym ciągu potwierdza, że ilości pracy powódki stopniowo ulegała zwiększeniu mimo, iż niektóre obowiązki z zakresu kadr i płac zostały przekazane nowemu managerowi tego działu. Ponadto Sąd miał na uwadze, że z zeznań pozwanego wynikało iż po zwolnieniu powódki praca działu support została rozdzielona pomiędzy nowego dyrektora finansowego i księgową. Główna księgowa zajmuje się pracami księgowymi, a dyrektor finansowy rozliczeniami finansowymi oraz na skutecznym prowadzeniu pracy całego działu. Pozwany przyznał tym samym, że obowiązki powódki zawierały w sobie obowiązki obecnego dyrektora finansowego i obecnej głównej księgowej.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy było roszczenie powódki o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Powódka A. R. twierdziła, że w trakcie zatrudnienia w pozwanej spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z. na podstawie umowy o pracę pracodawca nie wypłacał jej wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, a łączna kwota należnego jej wynagrodzenia z tego tytułu w okresie od czerwca 2014 r. do maja 2017 r. wynosi 203.934,60 zł, której to kwoty dochodziła od pozwanej w niniejszym postępowaniu. Powódka przedstawiła przy tym zestawienia nadgodzin oraz wiadomości e-mail, a także zestawienia księgowania (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z. i (...) Sp. z o.o. na których opierała twierdzenia o wykonywaniu pracy w godzinach nadliczbowych i które stanowiły podstawę wyliczeń wynagrodzenia z tego tytułu za poszczególne miesiące wskazanego wyżej okresu współpracy z pozwaną.

Zgodnie natomiast z twierdzeniami pozwanej A. R. nie wykonywała pracy w godzinach nadliczbowych, gdyż jako osoba zatrudniona na kierowniczym stanowisku miała nienormowany czas pracy. Dodatkowo pozwana podniosła, że pozwana nie zlecała powódce pracy w godzinach nadliczbowych, a powódka nigdy nie informowała pracodawcy, że w danym dniu zachodzi konieczność jej pracy w godzinach nadliczbowych.

Odnosząc się do powyższego Sąd Okręgowy wskazuje, że zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1 i § 2 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

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

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) 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.

Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

Na podstawie art. 151<sup>2</sup> § 1 k.p. w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Art. 151<sup>4</sup> § 1 i 2 k.p. przewiduje z kolei, że pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2, który stanowi, że kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych 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.

Powołany art. 151<sup>4</sup> k.p. wskazuje, że prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie ma bezwzględniego charakteru. Zgodnie z wymienionym przepisem z prawa tego, co do zasady, nie korzystają pracownicy zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy oraz kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych, którzy są zobowiązani świadczyć, "w razie konieczności", pracę poza normalnymi godzinami pracy.

W rozpatrywanej sprawie strona pozwana podnosiła, że powódka nie wykonywała pracy w godzinach nadliczbowych, a zatem nie ma prawa do uzyskania wynagrodzenia za pracę z tego tytułu. Sąd – zgodnie ze stanowiskiem powódki – nie podzielił takiej argumentacji strony pozwanej.

W przedmiotowej sprawie powódka była główną księgową – nie posiadała formalnie stanowiska menedżera/dyrektora działu support mimo iż nazywano ją szefową działu support, podlegała służbowo osobie bezpośrednio zarządzającej pozwaną spółką członkowi zarządu T. T.. Czas pracy zgodnie umową o pracę powódki był kształtowany przez pracownika samodzielnie, z zastrzeżeniem zobowiązania do przebywania w miejscu pracy w godzinach pracy określonych Regulaminem ustalonym przez (...) Sp. z o.o. W Regulaminie obowiązującym od 1 stycznia 2013 r., dla pracowników administracyjnych obowiązywał równoważny system czasu pracy tj. od poniedziałku do czwartku mogli pracować w godzinach 8:00 – 17:00, 7:00-16:00, 9:00-18:00, a w piątki w godzinach 8:00-13:00, okres rozliczeniowy wynosił 1 miesiąc.

Mając na względzie treść cytowanych przepisów Sąd zważył, że dla rozstrzygnięcia o zasadności powództwa A. R. konieczne było rozważenie, czy powódka pracowała w wymiarze przekraczającym przyjęte w pozwanej spółce miesięczne normy czasu pracy, a jeśli tak, to czy wynikało to z potrzeb pracodawcy i czy wymiar zadań powierzonych powódce do wykonania był możliwy do zrealizowania w ramach obowiązujących norm czasu pracy.

Wymaga przy tym podkreślenia, że co do zasady w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie, obowiązuje ogólna reguła procesu, zgodnie z którą powód powinien udowadniać słuszność swoich twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja. Ewidencjonowanie czasu pracy służy udokumentowaniu przepracowanych godzin i obliczeniu należnego z tego tytułu wynagrodzenia, nie jest natomiast ustawowym warunkiem jego wypłaty. Mimo zatem braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelności, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeśli przy pomocy innych dowodów wykaże fakt przepracowania określonej liczby godzin, w tym godzin nadliczbowych (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 kwietnia 2016 r., II PK 68/15; z 7 czerwca 2011 r., II PK 317/10; wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 6 czerwca 2013 r., III APa 1/13). W przedmiotowej sprawie bezspornym było, że pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy pracowników administracyjnych, przede wszystkim nie prowadzono elektronicznej ewidencji czasu pracy, jak również list obecności. W tym zakresie ciężar dowodu wykazania przepracowanych nadgodzin spoczywał na powódce, która zdaniem Sądu sprostowała i wykazała fakt pracy w godzinach nadliczbowych zarówno pod względem ich istnienia w ogóle jak i pod względem ich ilości.

W ocenie Sądu do poprawnej oceny roszczeń powódki konieczne było wzięcie pod uwagę warunków jej pracy oraz specyfiki zatrudnienia. Jak wynika z dokonanych w toku postępowania ustaleń, A. R. była zatrudniona w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością na podstawie umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu na czas nieokreślony na stanowisku głównej księgowej. W ramach struktury organizacyjnej powódka miała kierować działem księgowości, funkcjonalnie podlegała jej rachunkowość jednostki, dokumentacja operacyjna, finansowa i inwestycyjna, podlegająca ewidencji księgowej, podatkowej, płacowej i ubezpieczeniowej oraz obieg i kontrola tych dokumentów, ochrona i kontrola majątku jednostki, gospodarka pieniężna. Do jej uprawnień należało posługiwanie się pieczęcią imienną, odbiór faktur VAT, faktur korygujących, not korygujących, dekretowanie dowodów księgowych, podpisywanie sprawozdań finansowych, deklaracji podatkowych i rozliczeń z ZUS, wystawianie dowodów bankowych na operacje gotówkowe i bezgotówkowe, kontrola wewnętrzna majątku firmy, gospodarka pieniężna, dokumentów, ewidencji, czynności wynikające z udzielonych pełnomocnictw, uzyskiwanie od przełożonego ścisłego określenia czynności, wskazówek odnośnie załatwiania powierzonych czynności, wyjaśnień.

Z ustaleń dokonanych w niniejszej sprawie wynikało, że w rzeczywistości w trakcie zatrudnienia w pozwanej spółce powódka od wielu lat obejmowała zakresem swojej pracy czynności należące do głównej księgowej odpowiedzialnej za sprawy dotyczące rachunkowości oraz podatków dwóch spółek: wprowadzanie dokumentów do systemu (...), obsługa wszelkiej sprawozdawczości, obsługa audytów, sporządzanie analiz i raportów, udział w kontrolach, płatności itp. Ponadto pełniła obowiązki dyrektora finansowego odpowiedzialnego za księgowość, kadry i controlling oraz inne prace wspierające działalność pozwanej takie jak kredyty, leasing, pożyczki, poszukiwanie dostawców, negocjacje, planowanie itp., a ponadto zajmowała się nadzorem nad działem prawno-organizacyjnym i w tym zakresie była odpowiedzialna za umowy cywilno-prawne, spływ należności, negocjacje i zawieranie porozumień z klientami, IT, telefonię, flotę pojazdów, media i inne. Powódka miała więc pod sobą dział finansowy, controllingu, (...), IT, prawny, oraz Assistance. Powódka miała do dyspozycji pracowników, z działu controllingu – J. K. (1), z działu (...) P. B., D. G., J. A., z księgowości M. G., J. O. oraz częściowo J. K. (1), IT – D. G., sekretariat – M. L.. Dział (...) był odpowiedzialny za weryfikację klienta, zawarcie umowy, uzyskanie zapłaty, weryfikację wszelkich umów cywilnoprawnych (windykację). Dział controllingu był odpowiedzialny za planowanie, kontrolę projektu, kontrolę końcowego wyniku spółki, analizę odchyleń, raportowanie. Dział księgowości był odpowiedzialny za rejestrację dokumentów w systemie (...), zapewnienie bezpieczeństwa funkcjonowania w środowisku zewnętrznym, optymalizację podatkową. Dział assistance był odpowiedzialny za inne prace wspomagające, flotę samochodową,

IT, telefony. Z powyższego wynika, że pozwana sukcesywnie zwiększała zakres wykonywanych przez powódkę prac. Nieustannie w dalszym ciągu następowało zwiększanie obowiązków powódki przez pozwaną, która odmawiała jej wsparcia w postaci zatrudnienia dodatkowych osób. Dodatkowo na powódce jako głównej księgowej, spoczywał obowiązek sporządzania miesięcznych oraz kwartalnych raportów finansowych, niezbędnych do przygotowywania raportów dla Zarządu Spółki, w tym do sporządzania raportów finansowych grupy (...). Dodatkowo od 2013 r. powódka została zobowiązana do prowadzenia pełnej (...) Spółki (...) (spółka należąca do grupy (...), zorganizowana w Polsce) wraz z całą statystyką krajową i korporacyjną oraz odpowiedzialnością za sprawy podatkowe, utrzymaniem płynności finansowej i inne. Już wtedy powódka wykonywała księgowania dokumentów wprowadzając je do systemu (...), dotyczących spółki (...) i Spółki (...) w przedziale czasowym od 8:00 – 9:00 rano oraz w późnych godzinach wieczornych 18:00 – 22:00, a czasem nawet o 23:00. W tym czasie prośby powódki o zezwolenie na zatrudnienie: jednej dodatkowej osoby do kontrolingu, jednej dodatkowej osoby do księgowości i jednej osoby do prowadzenie spraw IT, floty samochodowej, telekomunikacyjnych i innych prac administracyjnych, a także jednej dodatkowej osoby do spraw kadrowo-płacowych (HR), były ignorowane przez pozwaną. Na początku 2016 r. powódka przygotowywała się do rozpoczęcia rekrutacji do działu kontrolingu, jednak została ona wstrzymana przez członka zarządu T. T.. Jediną osobą która w połowie 2016 r. została zatrudniona w ramach etatu zgłaszanego przez powódkę była osoba zatrudniona na stanowisku dyrektora ds. HR której zatrudnienie w żaden sposób nie wpłynęło na poprawę sytuacji w dziale księgowym i w kontrolingu. Powyższe wskazuje, że mimo iż obowiązki powódki stale rosły i zakres narzucanych na nią zadań nie zmalał w żadnym stopniu, to pozwana nie zdecydowała się na zatrudnienie dodatkowych osób, które mogłyby faktycznie odciążyć ją w pracy, w szczególności do działu księgowości, który był najbardziej obciążony dodatkowymi zadaniami. W konsekwencji powódka permanentnie wykonywała pracę ponad ustalone godziny równoważnego systemu pracy ustalone w umowie o pracę bowiem praktycznie każdego dnia dokonywała księgowania po godzinie 18:00 jak również wysyłała służbowe wiadomości e-mail także po godzinie 18:00. To niewątpliwie świadczy o tym, że jej czas pracy w wymiarze pełnego etatu 40 godzin tygodniowo i 160 godzin miesięcznie nie był wystarczający, aby wykonała wszystkie swoje obowiązki w należyтым terminie i prawidłowy sposób. Niewątpliwie również taka sytuacja związana z obciążeniem powódki nadmierną ilością obowiązków niemożliwą do wykonania w ustalonym wymiarze czasu pracy doprowadziła do takich konsekwencji jak rozwiązanie z nią umowy o pracę. Pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu z nią umowy o pracę zarzucił powódce niedopełnienie obowiązków polegające na niedotrzymywaniu terminów kwartalnego raportowania finansowego, nieregulowanie zobowiązań finansowych wobec dostawców krajowych w wyznaczonych terminach płatności, nieterminowe regulowanie płatności zagranicznych, co zdaniem pracodawcy skutkowało utratą zaufania Centrali koncernu Doka do rzetelności i profesjonalizmu zarządzania księgowością (...). Sąd Rejonowy do którego odwołała się powódka uznał, że pracodawca niesłusznie dokonał rozwiązania z nią umowy o pracę i zasądził na jej rzecz odszkodowanie. W ocenie Sądu powyższe pozwala uznać, że w przypadku powódki dochodziło do sytuacji, w których z uwagi na ilość powierzonych jej zadań oraz konieczność ich realizacji w określonym terminie to powódka musiała wykonywać pracę z przekroczeniem norm czasu pracy. Nie były to przy tym sytuacje o charakterze jednorazowym, sporadycznym, lecz w pewnym sensie typowym i ciągłym z uwagi na notoryczne wykonywanie księgowania, czy odpisywanie na wiadomości e-mail w późnych godzinach wieczornych.

To z kolei pozwala na sformułowanie jednocześnie kilku wniosków. Po pierwsze, powódka wykonywała pracę w godzinach przekraczających normy czasu pracy wynikające z obowiązującego w pozwanej spółce Regulaminu Pracy. Po drugie, praca powódki w godzinach ponadwymiarowych wynikała z potrzeb określanych przez pracodawcę związanych przykładowo z przygotowaniem dokumentacji do audytów, sporządzeniem raportów, bądź określane przepisy prawne związane z finansami głównie dotyczące terminów realizacji płatności, składania deklaracji oraz innych dokumentów. Po trzecie, specyfika zadań nie pozwalała powódce na ich realizację w ramach przyjętej w pozwanej spółce miesięcznej normy czasu pracy, co wynikało z braków kadrowych, jak również ilości pracy oraz stopnia jej skomplikowania. Po czwarte, sposób świadczenia pracy przez powódkę odbywał się za wiedzą i przyzwoleniem, jeśli nie na wyraźne polecenie pracodawcy. Skoro bowiem T. T., pełnił funkcję członka zarządu pozwanej spółki – i w ramach realizowania tej funkcji był przełożonym powódki, zlecał jej zadania i przydzielał kolejne obowiązki mając świadomość, że nie tylko powódka, ale również inni pracownicy działu księgowego pracują w godzinach nadliczbowych, to w ocenie Sądu na podstawie tych okoliczności można



przyjąć, że powódka pracowała w godzinach nadliczbowych za wiedzą i zgodą pracodawcy, choćby nie wyrażoną wprost, w sposób formalny. Powódka nie przedłożyła co prawda żadnych e-maili bądź dokumentów wskazujących na przyzwolenie przełożonego na pracę w godzinach nadliczbowych, jednakże mając na względzie wspomnianą wyżej praktykę panującą w dziale księgowości, w której powódka pracowała jako główna księgowa. T. T. zeznał, że widział jak pracownicy działu księgowości pracowali w godzinach nadliczbowych, a więc na to przyzwalał. Zdaniem Sądu należy przyjąć, że praca w większym wymiarze czasu pracy była od niej wymagana i oczekiwana skoro pracownicy jej podlegli - księgowo zostawały dłużej w pracy i pracodawca był tego świadom, to powódki - głównej księgowej tym bardziej to dotyczyło. Praca w godzinach nadliczbowych stanowiła niejako pewien standard, uwarunkowany specyfiką wykonywanej przez nią pracy, do którego powódka musiała się dostosować, aby dział księgowości sprawnie funkcjonował i dotrzymywał wyznaczonych terminów, co zresztą nie zawsze się udawało. W tych okolicznościach należało więc przyjąć, że przekroczenie norm czasu pracy w przypadku powódki powinno zostać zakwalifikowane jako świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych. W kontekście powyższego Sąd nie przychylił się do twierdzeń pozwanej spółki w zakresie, w jakim wywodziła brak możliwości dochodzenia przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych z uwagi na fakt, że przez cały okres zatrudnienia nie zgłaszała takiej konieczności w formie przewidzianej w Regulaminie Pracy. Zdaniem Sądu, uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie stoi na przeszkodzie niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania. Decydujące znaczenie ma wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego albo też - nawet bez zgody i wiedzy - jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2009 r., II PK 51/2009; z dnia 3 października 1978 r., I PRN 91/78).

W rozpatrywanej sprawie strona pozwana powołała się na okoliczność, że A. R. zgodnie z art. 151<sup>4</sup> k.p., nie ma prawa do uzyskania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z uwagi na okoliczność, że była kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Sąd nie podzielił w tym zakresie poglądu i argumentacji strony pozwanej. Powódkę z pozwaną wiązała jedynie formalna umowa o pracę na stanowisku głównej księgowej, zaś sam fakt, że powódkę nazywano szefową działu suport bądź dyrektorem finansowym zostało przyjęte bez formalnego powierzenia jej tych obowiązków. Powódka przez cały czas zatrudnienia wykonywała wszystkie należące do niej obowiązki głównej księgowej, zaś kierowaniem podległymi jej pracownikami zajmowała się dodatkowo. Powierzenie jej działu suport nie wiązało się bowiem w żadnym stopniu ze zmniejszeniem jej obowiązków wynikających ze stanowiska głównej księgowej. Powódka, co zresztą przyznał jej przełożony T. T. łączyła kilka stanowisk głównej księgowej i dyrektora finansowego. W tym miejscu należy zwrócić uwagę, że pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy wymienieni w art. 128 § 2 pkt 2 k.p. dotyczą wszystkich wskazanych osób, bez względu na ich podstawę zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Jednak warto podkreślić, że pracownicy zatrudnieni na wymienionych stanowiskach powinni wykonywać pracę adekwatną do tego stanowiska i powinna ona stanowić jedyny lub główny przedmiot świadczenia. Jak słusznie uznał Sąd Najwyższy, pracownik zatrudniony na jednym ze wskazanych stanowisk np. głównego księgowego czy dyrektora ds. personalnych, który poza zadaniami związanymi z tym stanowiskiem wykonuje także obowiązki szeregowego pracownika np. specjalisty ds. kadrowo-płacowych, nie może być objęty regulacją art. 151<sup>4</sup> k.p. Jednak gdyby nawet przyjąć, że A. R. była osobą zarządzającą wyodrębnioną komórką organizacyjną, czego Sąd nie uczynił, to pracodawca nie może ciągle narzucać takiemu pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych. W doktrynie i orzecznictwie przyjmowany jest pogląd, zgodnie z którym pracownicy wykonujący pracę na stanowiskach kierowniczych nie powinni zostać pozbawieni prawa do wynagrodzenia i dodatku, jeżeli wskutek niezależnej od nich, wadliwej organizacji pracy, są zmuszeni do systematycznego przekraczania normalnego czasu pracy. Jak podkreśla się w orzecznictwie, pracownicy wskazani w art. 151<sup>4</sup> k.p. są objęci normami czasu pracy. Ich zakres obowiązków powinien zostać określony tak, aby mogli je wykonać w ramach obowiązujących u danego pracodawcy norm czasu pracy. Zatem komentowanego przepisu nie można traktować jako upoważnienia pracodawców do wprowadzania takich rozwiązań organizacyjnych, które w założeniu rodzą konieczność stałego wykonywania pracy w godzinach

nadliczbowych. Przyjęcie założenia, że pracodawca może wyznaczać stale pracę nadliczbową kadrze kierowniczej, przy jednoczesnym pozbawieniu takich pracowników wynagrodzenia i dodatku, skłaniałoby do uznania, że niewłaściwa organizacja pracy może prowadzić do ograniczenia praw pracowniczych. Ustalone 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 2005/15, poz. 221, i powołane tam orzecznictwo oraz wyrok SN z 8.06.2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005/5, poz. 65).

Sąd Okręgowy zważył przy tym, że strony nie zaoferowały wyczerpującego materiału dowodowego pozwalającego na dokładną analizę wszystkich aspektów zatrudnienia powódki oraz specyfiki realizowanej przez nią pracy, która przekładała się na konieczność jej wykonywania w godzinach nadliczbowych. Niemniej jednak zebrany w Sądzie materiał dowodowy pozwalał na poczynienie w tym zakresie pewnych ustaleń. W tym kontekście Sąd zwrócił szczególną uwagę na dowody w postaci księgowania dokonywanych przez powódkę, wydruki z logowania do systemów komputerowych, a także wysyłane przez nią wiadomości e-mail. Zdaniem Sądu dowody te miały znaczenie kluczowe dla oceny pracy powódki w kontekście pracy w godzinach nadliczbowych o tyle, że stanowiły jedyną w sprawie, informacje na temat charakteru i ilości pracy jaka była nakładana na powódkę, a przede wszystkim zawierały informacje w jakich przedziałach czasowych powódka wykonywała obowiązki w ramach zatrudnienia w pozwanej spółce. Zgodnie z treścią tych dowodów powódka sporządziła własne zestawienia pracy w godzinach nadliczbowych, które stanowiły jedyny dokument, zawierający ewidencje przepracowanych przez nią nadgodzin. Za uznaniem tego dokumentu jako podstawy wyliczeń godzin nadliczbowych powódki przemawiał również fakt, że pozwany T. T. w swych zeznaniach przyznał, że powódka pracowała w godzinach nadliczbowych, mimo iż początkowo stanowczo temu zaprzeczył. Skoro więc pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy powódki, zaś okoliczności sprawy nie pozostawiały wątpliwości co do ich istnienia to Sąd uznał, że w tym zakresie należało przyjąć zestawienie nadgodzin w okresie od czerwca 2014 r. do maja 2017 r. opracowane przez powódkę. W konsekwencji Sąd Okręgowy, uznając przedłożone przez powódkę zestawienia za wiarygodne, stwierdził, że stanowią one dowód potwierdzający zarówno fakt wykonywania przez nią pracy w godzinach nadliczbowych, jak również pozwalające na ustalenie rzeczywistego wymiaru godzin przepracowanych ponad normy czasu pracy obowiązujące w pozwanej spółce.

W tych okolicznościach Sąd Okręgowy uznał roszczenie powódki o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za zasadne.

Ustalając wysokość roszczenia jakie podlega uwzględnieniu z powyższego tytułu Sąd oparł się na opinii biegłej sądowej z zakresu rachunkowości. Biegła sporządziła w niniejszej sprawie opinię w której przedstawiła wyliczenia biorąc pod uwagę wysokość płacy zasadniczej przysługującej powódce w analizowanym okresie 13.006,00 zł brutto, a wraz z premią 14.006,00 zł brutto miesięcznie. Biegła dokonała weryfikacji ustalenia ilości nadgodzin w poszczególnych miesiącach, w tym ilości nadgodzin z dodatkiem w wysokości 100% wysokości stawki godzinowej. Biegła dokonała zestawienia liczby nadgodzin w poszczególnych miesiącach i wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wysokość dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Kwota wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 czerwca 2014 r. do dnia 31 maja 2017 r. wyniosła 131.434,03 zł brutto. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 czerwca 2014 r. do dnia 31 maja 2017 r. wyniósł 72.362,99 zł brutto. Łącznie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych przez A. R. w okresie od dnia 1 czerwca 2014 r. do dnia 31 maja 2017 r. kwota wynagrodzenia wraz z dodatkami wyniosła 203.797,01 zł brutto. Biegła ustaliła przy tym normy czasu pracy z uwzględnieniem 1-miesięcznego okresu rozliczeniowego oraz stosownie do tych wyliczeń wysokość stawki za jedną godzinę pracy, według której należało obliczać dodatki do wynagrodzenia w wysokości 100% zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.

Mając na względzie powyższe, Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku na podstawie art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p. zasądzając na rzecz powódki A. R. od pozwanej spółki wymienione w tym punkcie kwoty z wyszczególnieniem miesięcy z okresu objętego sporem. O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Jednocześnie Sąd w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Zgodnie z wyliczeniami biegłej kwoty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jakie winny zostać powódce zasądzone okazały się niższe, niż dochodzona przez nią łączna kwota 203,934,60 zł.

W pkt 3 i 4 Sąd orzekł o kosztach postępowania na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Pozwana, jako strona przegrywająca postępowanie, jest zobowiązana do pokrycia kosztów procesu w całości. W konsekwencji Sąd wyroku Sąd zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. na rzecz powódki A. R. kwotę 18.296,76 zł, w tym kwotę 8.100,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu sądowym, ustalonych w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 1800), oraz kwotę 10.196,76 tytułem opłaty od pozwu którą uiszcila powódka. Jednocześnie w pkt 4 wyroku Sąd zasądził od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa kwotę 5.418,82 zł tytułem zwrotu kosztów sporządzenia opinii sądowych poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa z uwzględnieniem art. 113 ust. 1 w zw. z art. 83 ust. 1 u.k.s.c.

W pkt 5 Sąd nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 42.989,01 zł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.