

Sygn. akt IVPa 43/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 września 2018 r.

Sąd Okręgowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.)

Sędziowie SSO Danuta Domańska

SSR del. Jakub Litowski

Protokolant st.sekr.sądowy Agnieszka Piórczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 września 2018 r. w Toruniu

sprawy z powództwa **M. G.**

przeciwko (...) **Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.**

o zapłatę

na skutek apelacji pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

od wyroku Sądu Rejonowego w Toruniu - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 23 maja 2018 r. sygn. akt IV P 132/17

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda M. G. kwotę 675,00 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych 00/100) tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

/-/SSO SSO Danuta Domańska /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska /-/SSR del. Jakub Litowski

IV Pa 43/18

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Toruniu wyrokiem z dnia 23 maja 2018 r. zasądził od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością

w W. na rzecz powoda M. G. kwotę 6.287,86 zł (sześć tysięcy dwieście osiemdziesiąt siedem złotych osiemdziesiąt sześć groszy) brutto z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 listopada 2014 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem kosztów postępowania. Nadał wyrokowi w pkt.

I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.300 zł (trzy tysiące trzysta). Nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 1.455 zł (tysiąc czterysta pięćdziesiąt pięć złotych) tytułem kosztów sądowych.

Uzasadniając powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy stwierdził, że powód M. G. wniósł do tut. Sądu pozew przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o zapłatę na jego rzecz kwoty 3.912 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2014 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanej na stanowisku przedstawiciela handlowego, pracę wykonywał na terenie T. i okolic, zatrudniony był na cały etat. Zgodnie z regulaminem pracy czas pracy nie mógł przekraczać

8 godzin na dobę, 40 godzin na tydzień. Powód był zobowiązany do stawiennictwa w oddziale pozwanego w T. przy ul. (...) między 6 a 8 rano stosownie do harmonogramu wydawania pojazdów, następnie odbierał pojazd wraz z asortymentem oraz mobilnym urządzeniem do rejestrowania sprzedaży. Po odbiorze urządzenia był drukowany raport przekazania zapasów, po zakończonej trasie zdawał samochód, rozliczał towar, środki pieniężne oraz dokumenty sprzedażowe. Na koniec był drukowany raport końcowy. Regulamin pracy przewidywał, że świadczyć prace w godzinach nadliczbowych można tylko na pisemne polecenie od przełożonego lub w formie mailowej, dalej regulamin wskazywał, że godziny nadliczbowe mogą być rozliczane w postaci czasu wolnego, ewentualnie może być dopłacony dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwany nie uczynił tego jednak w stosunku do powoda i nie wypłacił mu wynagrodzenia za przepracowane nadgodziny.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa, obciążenie powoda kosztami postępowania.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, że powód nie udowodnił swojego roszczenia. Wydruki complete jak i raporty kasowe, które powód przedłożył nie mogą mieć znaczenia dla sprawy. Powołane wydruki nie stanowią dokumentu. Sam powód kształtował sobie czas pracy wg. potrzeby realizowania określonych mu zadań, pozwany tego czasu nie kontrolował ani nie odnotowywał. Godzina powrotu do magazynu zależała od powoda, od jego sprawności. Przedstawiciele mogli potencjalnie wydłużać czas pracy, manipulować czasem wizyt w urządzeniu hand - held. Przedstawiciele znają swoich odbiorców, jeszcze przed wizytą mogli ocenić potencjalne zamówienie, przedstawiciele posiadali telefony służbowe, mogli przed wizytą skontaktować się z osobą decyzyjną i umówić się na konkretną godzinę, aby nie oczekiwać. Nikt nie oczekiwał od powoda czy od innych przedstawicieli, aby wyjeżdżali w trasę natychmiast po przeliczeniu towaru. Powód miał zadaniowy czas pracy, co zwalniało pozwanego z ewidencjonowania tego czasu, co wynikało to z regulaminu pracy. Trasa powoda była stała, obejmowała punkty na terenie A. K., O., T., dużo punktów było mało powierzchniowych, w których były małe zamówienia. Trasy ewaluowały, trasy były ustalone przez firmę zewnętrzną na podstawie danych czasowych, dlatego też powództwo jest niezasadne.

Postępowanie było prowadzone początkowo w trybie uproszczonym, z uwagi na konieczność przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości w dalszym ciągu postępowanie było prowadzone z pominięciem przepisów o postępowaniu uproszczonym.

W piśmie z dnia 9 kwietnia 2018 roku powód ostatecznie sprecyzował swoje roszczenia na kwotę 6287,86 zł brutto.

Sąd ustalił co następuje:

Powód M. G. został zatrudniony w pozwanej spółce w 23.05.2014 r. na czas określony do 30 listopada 2014 r. na stanowisku przedstawiciela handlowego, w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z informacją o warunkach zatrudnienia czas pracy powoda nie mógł przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w 5 dniowym tygodniu pracy. Powód zapoznał się również z regulaminem pracy obowiązującym u pozwanego. Zgodnie z § 19 regulaminu wprowadza się system zadaniowego czasu pracy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach wskazanych w załączniku do nr. 8 do regulaminu, wśród osób tam wymienionych jest stanowisko przedstawiciela handlowego. Powód został poinformowany, że ma, jako przedstawiciel handlowy zadaniowy czas pracy nastąpiło to w formie ustnej. Wg § 20 tego regulaminu świadczenie przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych było możliwe wyłącznie w przypadku otrzymania pisemnego lub mailowego polecenia wykonywania pracy od

przełożonego. Zarówno powód jak i inni przedstawiciele handlowi nie posiadali służbowych skrzynek mailowych. Pozwany zajmuje się dystrybucją produkowanych papierosów. W ofercie posiada ok. 50 różnych papierosów .

Powód był zatrudniony w oddziale pozwanego w T., oddział był otwarty od 6 do 20. W oddziale zawsze był jeden z kierowników – przełożonych przedstawicieli handlowych, często nawet do 21 i 22. W oddziale zatrudnionych było 21 przedstawicieli w czasie, kiedy pracował powód oraz 4 osoby na zastępstwa, które zastępowały nieobecnych – z powodu chorobowego lub urlopu.

Praca w oddziale była ściśle zsynchronizowana z oddziałem (...) w T.. Przedstawiciele handlowi rozpoczynali pracę między 6 a 8. Był ustalony harmonogram pobierania samochodów, chodziło o to, że samochody i towar, którym handlowali przedstawiciele handlowi, w tym przypadku papierosy znajdowały się pod kontrolą firmy zewnętrznej tj. (...). Obsługą przedstawicieli pozwanego zajmowało się 4 pracowników (...) i harmonogramy były po to, aby pracownicy nie czekali na swoją kolej. Po przyjeździe do pracy przedstawiciel handlowy w tym powód udawał się do oddziału pobierał urządzenie hand-held i drukarkę z biura.

H.-(...) było to urządzenie mobilne o działaniu przenośnego komputera, na którym zapisywano stany na samochodzie, wpisywano zamówienia u klienta, wypisywano faktury, a po połączeniu z drukarką następowało drukowanie tych dokumentów . Następnie powód jak i inni przedstawiciele udawał się dalej do (...) gdzie odbierał samochód, codziennie przy odbiorze samochodu był wypisywany druk odbioru samochodu gdzie wpisywany był przebieg auta oraz ewentualne usterki jak np. zarysowania, obtarcia, bowiem powód jak i inni przedstawiciele był odpowiedzialny materialnie za auto, odbierał dalej kluczki, dowód rejestracyjny. Na aucie były przygotowane papierosy, powód drukował dokument z urządzenia (...), o statusie (...). Wszystkie te czynności zajmowały pracownikowi minimum ok. 10-15 minut do wydrukowania dokumentu. Później następowały kolejne, po sprawdzeniu stanów na samochodzie, czy zgadza się to z wydrukiem, drukowany był dokument „complete”, czyli dokument zakończenia, z tym dokumentem complete powód udawał się do pracowników (...), do biura, te raporty complete były drukowane w 3 egzemplarzach podpisywane obustronnie przez powoda i pracownika (...), jeden zostawał u powoda, dwa szły do firmy (...). Po tych czynnościach powód wyjeżdżał w trasę.

Powód nie miał tras na terenie T., jego wszystkie trasy były daleko poza T. w miejscowościach – R. i okolice, P. i okolice, K. i okolice, O., B.. W piątek miał najkrótszą trasę, trasę od poniedziałku do czwartku miały powyżej 20 punktów, czasami 22 czasami 24, trasa piątkowa miała 13-14 punktów i obejmowała miejscowości O., B. i okolice, najdłuższe trasy miał

w poniedziałek i czwartek. Sam dojazd do pierwszego punktu na tych trasach zajmował mu około godziny, czasami godzinę i 15 minut, wszystko zależało od warunków panujących na drodze. Były to małe miejscowości, do których dojeżdżało się lokalnymi drogami. Często przez kolejne małe miejscowości, przez teren zabudowany, gdzie obowiązuje ograniczenie prędkości. Trasy jego liczyły ok. 200 km dziennie.

Powoda obowiązywały wymogi wynikające z przewodnika (...), które ściśle regulowały pracę i zachowanie w punkcie, do którego przybył. Rozpoczynając wizytę powód musiał zorientować się czy jest osoba decyzyjna, przedstawić się, przekazać informacje o swojej roli, przekazać, w jakim celu, po co przyjechał. Korzystając z urządzenia (...) musiał odhaczać rozpoczęcie wizyty, sprawdzenie dostępności produktów oferowanych przez pozwanego . Dalej, jeżeli chodzi o sprzedaż, musiał zorientować się, jaka jest dostępność produktów w punkcie, przedstawić pozycje zamówienia, kiedy klient zdecydował się na ilość i jakość zamówienia potwierdzał w urządzeniu to zamówienie, sposób zapłaty. Po wprowadzeniu zamówienia do systemu udawał się do vana, drukował fakturę, pobierał zamówione produkty, sprawdzał zgodność z zamówieniem, wracał do sklepu, liczył w obecności kontrahenta ilość sprzedawanego towaru, wydawał fakturę, jeżeli klient płacił gotówką to wypisywał dokument Kp. Zdarzały się sytuacje, że klient, kiedy powód szedł do samochodu rozmyślił się, co do zamówienia chciał je zmienić, zamiast np. papierosów G. chciał kupić (...), w takiej sytuacji powód jak i inni przedstawiciele handlowi mając wydrukowaną fakturę mógł albo zrobić storno faktury – wycofać ją, co było najgorszym wyjściem, bo była to bardzo czasochłonna procedura. Po wykonaniu strona trzeba było dokonać replikacji systemu, system musiał pobrać dane do systemu głównego, a długość tego przekazania danych następowała w zależności od zasięgu, jeżeli był słaby zasięg, system zawieszał się i trwało to bardzo długo, jako, że

miejsowości obsługiwane przez powoda były małymi miejscowościami takie sytuacje, co do słabości zasięgu były częste. Dlatego też w takiej sytuacji często przedstawiciele przekonywali kupującego, jeżeli cena papierosów np. silver i gold była taka sama by nie zmieniać już faktury, w takim wypadku następowała tzw. podmianka tzn. było to zgłaszane w rozliczeniu końcowym z pracownikami (...), że jest niezgodność towaru, ale zgodność wartości, np. pakiet (...)więcej, pakiet (...)mniej.

Firma (...) oferowała 50 pozycji asortymentowych. Czas pracy rano w oddziale przedstawiciela handlowego w tym powoda wynosił minimum 40 minut, jeżeli nie liczył stanu samochodowego tzn. zaufał pracownikowi (...), jeżeli liczył to było to minimum godzina. Czas pracy po powrocie na oddział to minimum godzina czasami godzina piętnaście.

Powód, mimo iż posiadał telefon i mógł skontaktować się z punktem, do którego jechał umówić się na określoną godzinę, nie eliminowało to jednak tego, że musiał często po przybyciu na miejsce czekać na kontakt z obsługą sklepu, bowiem obsługiwał małe punkty często o jednoosobowej obsłudze, gdzie byli klienci, a dla każdego sprzedawcy klient jest rzeczą świętą i dopiero po obsłużeniu bieżących klientów mógł obsłużyć przedstawiciela handlowego. Były tzw. wizyty nie sprzedażowe i trwały one od kilku do kilkunastu minut średnio 10-15, pomimo że nie był sprzedawany towar trzeba było przedstawić ofertę współpracy, próbować namówić klienta na współpracę, odnotować stan zapasów umieścić go w systemie hand - held. Sprawdzić jaki jest asortyment na sklepie. Średni czas wizyty sprzedażowej wynosił ok. 20 minut, powód miał na swojej trasie dwa podhurty tam taka obsługa mogła zajmować nawet 40 minut. Trudnością ogółu sklepów były klienci kupujący w sklepach, ale też trudności w zaparkowaniu przed samym punktem szczególnie w małych miasteczkach, trzeba było zaparkować dalej, dojść do punktu. Zjeżdżając z trasy powód tak samo jak i inni przedstawiciele handlowi musiał poczekać w kolejce na obsługę przez (...), takie oczekiwanie zwykle zajmowało ok. 15-20 minut, w tym czasie powód układał sobie na samochodzie papierosy by było łatwiej liczyć z pracownikiem (...), kiedy przychodziła jego kolej wjeżdżał do magazynu, wcześniej musiał pobrać kamizelkę z biura, bo bez kamizelki nie był wpuszczany na teren (...). Drukowany był raport rozliczenia w statusie In (...) wspólnie z pracownikiem sprawdzali stan na samochodzie, kiedy wszystko się zgadzało, ewentualnie po wyjaśnieniu nieprawidłowości drukowany był dokument C..

Po wydrukowaniu dokumentu, jeżeli pracownik przywoził ze sobą pieniądze były one po odbiorze ich w każdym punkcie wrzucane do sejfów samochodowego, bo była taka procedura, by wyjąć je z sejfów na miejscu w oddziale powód musiał udać się do pracownika ochrony

- kolejnej firmy zewnętrznej, który otwierał sejf w samochodzie, po otwarciu sejfów zabierał pieniądze i przechodził do liczników, tutaj wszystkie pieniądze, które dostał od klientów były zliczane, powód musiał wypisać dokument opisujący ilość banknotów, o jakich nominałach ilość bilonów i nominałów, następnie było to pakowane w bezpieczną kopertę i wrzucane do sejfów. W tym czasie drukowany był raport przedstawiający ilość gotówki, wartość sprzedaży, ilość faktur, dokumentów Kp. Wszystkie przygotowane dokumenty w ten sposób były segregowane do odpowiednich kopert i wrzucane do kolejnej wrzutni. Po dokonaniu tych wszystkich czynności udawał się do biura pozwanego gdzie urzędowali kierownicy, tam zdawał drukarkę, urządzenie hand-held, kamizelkę, tam były też tablice gdzie były wpisywane wyniki z każdego dnia. Tak duża ilość czynności i pracy w terenie powodowała codzienną praktycznie pracę w godzinach nadliczbowych .

Przedstawiciel handlowy był odpowiedzialny nie tylko za samochód, który pobierał F. (...), ale przede wszystkim za towar zgromadzony na samochodzie, wartość tego towaru wynosiła średnio ponad 100 tys. zł. Dlatego przedstawicielom zależało na jak najszybszym rozwożeniu towaru i powrocie do firmy, papierosy to towar drogi, powód jak

i koledzy słyszał o napadach na przedstawicieli handlowych. O tym, że praca ta była odpowiedzialna świadczyło kilka czynników, jeden to taki, że mogli zatrzymywać się przedstawiciele np. do toalety czy aby zjeść śniadanie tylko na stacjach monitorowanych, samochody były wyposażone w (...), każde uruchomienie samochodu wymagało autoryzacji tj. powiadomienia firmy ochroniarskiej o tym, że właśnie dany przedstawiciel uruchamia ten samochód, przedstawiciele mieli również specjalne przyciski antynapadowe w samochodach. Przełożeni powoda jak i innych przedstawicieli handlowych monitorowali ich pracę poprzez (...), sprawdzali gdzie przebywali, pracodawca wiedział gdzie, o jakiej godzinie znajduje się dany przedstawiciel. Przedstawiciele nie mieli możliwości ingerowania w czas

pracy urzędnika (...), ewentualne poprawki mogli nanosić co do dokumentu, jaki wystawiali, co do wartości, ale nie, co do czasu wystawienia.

Czas od pobrania samochodu do wydruku dokumentu w statusie (...) a potem complete, który wskazywał ostateczne przeliczenie zapasów na samochodzie i możliwość podpisania dokumentów i wyjazdu w trasę zajmował minimum od 10 do 15 minut, w tym czasie właśnie następowało sprawdzanie samochodu pod kątem stanu technicznego, przebiegu, ewentualne zarysowania, przeliczenie zapasów, samodzielne i z udziałem przedstawiciela (...), wydruk, podpisanie, wcześniej pobranie urzędnika (...), drukarki, dokumentów samochodu.

Czas przy końcowym rozliczeniu od wydrukowania dokumentu complete do wyjścia z pracy zajmowało 20 minut, w tym czasie następowało podpisanie dokumentów po przeliczeniu, zdanie dokumentów, wyjęcie gotówki z sejfów samochodowych z udziałem pracownika ochrony, przeliczenie gotówki w licznicy, rozpisanie ilości banknotów, bilonu, co do wartości i co do sztuk, zapakowanie gotówki w koperty bezpieczne, zapakowanie w odpowiednie koperty dokumentów, faktur, dowodów Kp, zdanie drukarki, urzędnika (...), ewentualna rozmowa z przełożonym. Prócz codziennych czynności na trasach przedstawiciele handlowi w tym powód brali udział w cyklicznych spotkaniach, które odbywały się, co 4 tygodnie, gdzie omawiane były zadania na przyszły okres, spotkania te trwały, co najmniej 2 godziny, po takim spotkaniu każdy z przedstawicieli musiał i tak wykonać swoją trasę. Ponadto w razie nieobecności przedstawiciela i braku zastępstwa, jego trasa była ad hoc dzielona między innych, by obsłużyli punkty.

Wynagrodzenie przedstawicieli uzależnione było od tzw. pokrycia trasy, czyli od tego czy przedstawiciel dotarł do wszystkich punktów na swojej trasówce, ewentualnie procentowo do ilu nie dotarł. Przedstawiciele byli zobligowani również do pozyskiwania nowych klientów. T., które opracowała zewnętrzna firma nie brały pod uwagę niuansów związanych z prowadzeniem działalności przez poszczególne podmioty. I tak np. przedstawiciel musiał wpiąć dotrzeć do tego klienta, który np. handlował na rynku, który rozpoczynał swój handel bardzo wcześnie i kończył przed południem, firma ta nie brała też pod uwagę takich okoliczności jak fakt, że niektóre punkty mieściły się na targowiskach, gdzie nie tylko trudno było znaleźć miejsce parkingowe w bliskiej, ale i w dalekim sąsiedztwie takiego targowiska, konieczne było przechodzenie z towarem, bez towaru do danego punktu przez dużą odległość.

Powód przez cały okres swojego zatrudnienia miał 6 przypadków zamiany papierosów, składały się na to tzw. podmianki, które w sytuacji, kiedy klient rozmyślił się i chciał inny towar w tej samej ilości, w tej samej cenie i powód by zaoszczędzić czas nie wypisywał nowej faktury tylko za zgodą kontrahenta zostawiał starą fakturę, a dokonywał tzw. podmianki, czyli uzgodnienia stanów po powrocie.

Powód też w ciągu całego zatrudnienia 10-krotnie anulował dokumenty. Anulowanie dokumentów dokonywało się, gdy pracownik pomylił się, ewentualnie, kiedy kontrahent rozmyślił się, co do ilości zamawianego towaru, ale nie zgodził się na tzw. podmiankę, ewentualnie wartość zakupu była inna i konieczne było anulowanie poprzednich transakcji, czyli anulowanie również wystawionego dokumentu.

Powód w czerwcu 2014 r. przepracował 215,77 godziny, w lipcu 227,66, w sierpniu 199,97, we wrześniu 199,85, i w październiku 192,48. Doszło w tym przypadku do przekroczenia normy dobowej w czerwcu 2014 r. o 55,77, w lipcu 43,66, w sierpniu 39,97, we wrześniu 23,85, w październiku 8,48. Powód najczęściej pracował od poniedziałku do czwartku, zwykle 2-3 godziny dłużej ponad dobową 8-godzinną normę czasu pracy.

Wszystkie te okoliczności a więc permanentna praca w godzinach nadliczbowych, brak wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych, bardzo duża odpowiedzialność materialną spowodowały, że powód rozwiązał umowę o pracę na mocy porozumienia stron.

Przełożeni powoda jak i innych przedstawicieli w oddziale w T. doskonale zdawali sobie sprawę z tego, że pracownicy pracują w nadgodzinach, przedstawiciele zgłaszali, że trasy są zbyt długie, i tylko miejscowe (...) trasy pozwanej wyrobić się w 8 godzin. Kierownicy zapewniali ich, że muszą jeszcze trochę wytrzymać, że będą zatrudnieni nowi

pracownicy. Mówili, że nie mogą otrzymać wynagrodzenia za godziny nadliczbowe bowiem obowiązuje ich zadaniowy czas pracy.

Powód za pracę w godzinach nadliczbowych winien dostać mając na uwadze przekroczenie dobowych norm czasu pracy za okres od czerwca do października 2014 r. łącznie kwotę 6287,86 zł.

Wynagrodzenie powoda miesięczne wynosiło 3.300.

Sąd zważył co następuje:

Przedstawiony powyżej stan faktyczny ustalono w oparciu o zeznania powoda oraz świadków: Ł. S., R. W., częściowo w oparciu o zeznania świadków M. C. i K. H. oraz w oparciu o zgromadzone w toku sprawy dowody w postaci dokumentów, a nade wszystko w oparciu o dokumenty „in (...) i complete przedłożone przez powoda.

Sąd dał wiarę przesłuchanemu w sprawie powodowi jak też świadkom Ł. S., R. W., bowiem zeznania tych osób są logiczne, spójne, wzajemnie się uzupełniają. Świadkowie ci jak i powód bardzo drobiazgowo, szczegółowo przedstawili czas swojej pracy, czynności, jakie musieli wykonywać, i dlaczego powodowało to permanentną konieczność pracy w godzinach nadliczbowych, świadkowie jak i powód wskazali w sposób niebudzący wątpliwości ile czasu zajmowała im rano praca od przyścia na miejsce do wyjazdu w teren, podali drobiazgowo czynności z tym związane: pobranie samochodu, dokumentów z tym związane, przejęcie samochodu, za który byli odpowiedzialni materialnie, sprawdzenie stanu technicznego samochodu, ewentualnych uszkodzeń, przeliczenie towaru na samochodzie, uzgodnienie stanu towarów z pracownikiem (...) wcześniej jeszcze pobranie z biura drukarki, urządzenia handheld, wskazali również w sposób przekonujący niebudzący wątpliwości ile trwały ich wizyty handlowe, nawet te nie sprzedażowe, mając na uwadze wymogi stawiane przedstawicielom, podręcznik przedstawiciela handlowego, wskazywane przez nich czasy są jak najbardziej wiarygodne.

Świadkowie wskazywali także na trasy przez nich wykonywane 150-200 km dziennie, lokalnymi drogami, zwykle w terenie zabudowanym, co w całości potwierdza, że nie mogli wykonać swoich prac w ciągu 8 godzin. Świadkowie wskazywali też na dodatkowe prace na konieczność zastępowania nieobecnych przedstawicieli, spotkania cykliczne, nałożone dodatkowe obowiązki, wskazywali też drobiazgowo na czynności po powrocie na bazę. Dwudziestu kilku przedstawicieli pozwanego było obsługiwanych przez 4 przedstawicieli, (...), powodowało to korki, konieczność oczekiwania, później było liczenie towaru, uzgadnianie, pobieranie pieniędzy z sejfu samochodowego, przy udziale pracownika firmy ochroniarskiej, szczegółowe rozpisanie pobranej gotówki, podział i segregacja dokumentów, faktury, Kp, zdanie urządzeń, samochodu. W tych okolicznościach wiarygodne są zeznania tych osób, że pracodawca wiedział o pracy w godzinach nadliczbowych, o konieczności ciągłego świadczenia pracy po godzinach.

Sąd nie dał wiary świadkom M. C. (2), K. H. (2), co do czasu pracy świadczonej przez powoda i przedstawicieli handlowych, co do długości wizyt, jak też długości zdawania i rozliczenia samochodu, zeznania ich, bowiem są w tym punkcie nielogiczne, niespójne, a czasami wręcz ośmieszające świadków, zmierzali tylko do ułatwienia pozwanemu przedstawienia własnej wersji. Trzeba w tym miejscu zaznaczyć, że świadkowie C. i H. to pracownicy pozwanego, którzy byli i są odpowiedzialni za nadzór nad przedstawicielami i nie jest w ich interesie by zostało ujawnione, że ich organizacja pracy nie była właściwa.

Np. świadek C. wskazywał, że średni czas wizyty nieposprzedażowej mógł trwać minutę maksymalnie do dwóch minut, świadek H. poszedł jeszcze dalej wskazując, że mogła ona trwać 15 sekund do minuty, a wizyta z dystrybucją materiałów reklamowych 30 sekund. Nie jest możliwe w tym czasie by podjechać samochodem pod punkt, zaparkować, wyjść z samochodu, wejść do sklepu, powiedzieć choćby dzień dobry właścicielowi, rozejrzeć się po sklepie, sprawdzić dostępne towary i co wymagał podręcznik przedstawiciela oznaczenie tego w urządzeniu handheld. Tak samo zdaniem sądu nie było możliwe dystrybucja materiałów reklamowych w 30 sekund, nawet przyjmując, że chodzi o sam czas, długość pobytu w sklepie, przedstawiciel musiałby wejść powiedzieć dzień dobry rzucić we właściciela materiałami i wybiec. Również czas wizyty sprzedażowej, mając na uwadze dużą wartość sprzedawanego

towaru, sposób prowadzenia negocjacji, odhaczania różnych poszczególnych towarów w urządzeniu hand-held musiał trwać, co mówili świadkowie pracownicy i powód, a nie jak to przedstawiali kierownicy, że wizyta taka mogła trwać 5 minut. Podobnie zaniżali oni czas trwania czynności porannych na terenie firmy i popołudniowych wskazując na niewiarygodne krótkie czasy. Sądu jednak to nie dziwi, bo są oni pracownikami pozwanego, ale też oni w znaczącym stopniu przyczynili się do tego, że przedstawiciele pracowali w godzinach nadliczbowych nie reagując w żaden sposób na ich sygnały

Sąd nie dał również wiary tym osobom, co do możliwości tak szybkiego objazdu trasy 200 km przez przedstawiciela, sam przejazd 200 km drogami lokalnymi, gdzie często jest to teren zabudowany, gdzie dopuszczalna prędkość to 90 km/h, ale w większości 50 km/h z uwagi na teren zabudowany. Przejechanie samej odległości 200 km w takich warunkach przez 4-5 godzin to już wyczyn, a nie ma w tym mowy jeszcze o 20 wizytach w tym handlowych.

Sąd nie dał również wiary tym świadkom, co do tego, że pracownicy nie zgłaszali w tym powód pracy w godzinach nadliczbowych, bo tak jak wskazano wcześniej, to ich bezczynność – kierowników doprowadziła do permanentnej pracy przedstawicieli w godzinach nadliczbowych, przedstawicieli pracujących poza T.. W pozostałej części sąd dał wiarę tym świadkom, co do tras wykonywanych przez przedstawicieli, zatrudnienia powoda.

Co warte podkreślenia osoby te miały nikłą styczność z powodem, przez krótkie okresy czasu nadzorowały prace powoda.

Jeżeli chodzi o świadka J. W., świadek ta w ogóle nie ma pojęcia o pracy przedstawicieli handlowych, jak sama przyznała dwa razy w ciągu całego swojego zatrudnienia jeździła z przedstawicielami handlowymi i nie był to teren oddziału w T., dlatego jej zeznania, co do ewentualnego czasu pracy nie mają żadnego znaczenia dla sprawy.

Świadek ta nie wiedziała nawet, w jakich godzinach był otwarty oddział w T., kto był przełożonym powoda w okresie jego zatrudnienia.

W tym miejscu należy przejść do rozważań związanych ze stanowiskiem strony pozwanej zaprezentowanej w odpowiedzi na pozew i w sposób mało przekonywujący i niewiarygodny podtrzymywanych przez świadków, którym zeznaniom sąd nie dał wiary.

Całkowicie niezrozumiałe są dla sądu wywody dotyczące wydruków complete, że nie są to dokumenty, nie mają mocy dowodowej, to właśnie na podstawie tych dokumentów był wydawany towar powodowi i zdawany był w (...), dokumenty te były podpisywane przez dwie strony tj. przez przedstawiciela handlowego i przedstawiciela (...), są one bardzo przydatne w niniejszym procesie, zważywszy na fakt, że przedstawiciele handlowi dokładnie przedstawili ile potrzebne było czasu do wykonania czynności poprzedzające wydruk complete i In (...) jak i też ile czasu zajmowało im czynności po wydrukowaniu popołudniowego dokumentu complete i dawało to realny czas pracy przedstawiciela handlowego. Jak przyznali to sami świadkowie zawnioskowani przez stronę pozwaną M. C. (2) i K. H. (2), jak i pozostali świadkowie i powód - można było w urządzeniu hand-held zmieniać dane dotyczące faktury, kontrahenta, ilości towaru, ale nie można było zmienić godziny wydruku, tak, więc godzina wydruku jest rzeczywistą godziną wydrukowania danego dokumentu, po wykonanym przeliczeniu /wykonanie pracy w tym zakresie/. Nieprawdą jest, że przedstawiciel handlowy mógł sam planować sobie rozkład czasu pracy, bowiem po pierwsze samochód musiał odebrać rano wg. harmonogramu odbioru, po odbiorze takiego samochodu, na którym wartość towaru przekraczała 100 tys. zł, każdy przedstawiciel chciał jak najszybciej rozwiązać towar, po pierwsze, bo był za niego materialnie odpowiedzialny, a po wtóre żeby jak najszybciej wrócić do domu i mieć czas dla siebie. Powód nie mógł sobie zmieniać sam tras, ustalać kolejności realizowanych wizyt, tylko jechać jak najkrótszą trasą do kolejnych punktów, aby ograniczyć do minimum czas potrzebny do tego przejazdu, ale też do minimum możliwość utraty towaru. Musiał też w pierwszej kolejności jechać tak do tych punktów, które były szybciej zamykane np. targowiska, nie mógł też wbrew temu, co sugeruje strona pozwana prowadzić w tym czasie ożywionego życia towarzyskiego, bowiem samochód z towarem mógł parkować tylko na np. monitorowanej stacji paliw, żeby wypić kawę, czy załatwić potrzeby. Trzeba wziąć też pod uwagę, że powód miał trasę poza T. w małych wioskach, miejscowościach i trudno

posądzać go o to żeby miał tam szczególnie dużą ilość znajomych, których miałby odwiedzać. Zarzut, że przedstawiciel handlowy mógł potencjalnie sam przedłużać czas wizyt jest tyle niewiarygodny, co i sprzeczny ze zdrowym rozsądkiem. Samochody były wyposażone w system (...), kontrolowane przez przełożonych, którzy w każdej chwili mogliby wskazać pracownikowi gdzie tak długo znajduje się poza trasą. Wskazywanie, że przedstawiciele posiadali telefony i mogli wcześniej umówić się z kontrahentem, aby nie czekać, świadczy o całkowitym braku rozeznania pozwanego, jeżeli chodzi o handel. W taki sposób można umawiać się na rozmowy z dyrektorem banku. Nawet gdyby powód umówił się wcześniej na określoną ściśle godzinę z kontrahentem to i tak po przyjeździe na miejsce w pierwszej kolejności obsługiwani są klienci sklepu, a nie przedstawiciele, co jest logiczne. Stwierdzenie strony pozwanej, że nie wymagał on od powoda czy innych przedstawicieli handlowych, aby wyjeżdżali w trasę zaraz po przeliczeniu towaru gdyż powód sam układał sobie harmonogram czasowy rozbraja swoją naiwnością. Przedstawiciel handlowy otrzymywał samochód wart kilkadziesiąt tysięcy złotych, towar na samochodzie przekraczający 100 tys. zł, za co był w całości odpowiedzialny materialnie i pozwany w tej sytuacji twierdzi, że pracownik mógł sobie nie wyjeżdżać od razu w trasę tylko robić, co mu się podoba. Oczywiście pozwany w takiej sytuacji nie odpowiada za samochód za towar obciążało to przedstawiciela handlowego, ale tego typu wy tłumaczenie świadczy o niepoważnym traktowaniu przedstawicieli przez pracodawcę.

W odpowiedzi na pozew pozwana wskazała całkowicie inne trasy niż wykonywał faktycznie powód. Wskazywanie, że sklep mało powierzchniowy ich obsługa nie zajmuje dużo czasu, również świadczy o nieznanym realiom życia w małych miejscowościach. Sklepy mało powierzchniowe często w małych miejscowościach są zwykle obsługiwane przez jedną osobę, która w pierwszej kolejności obsługuje klientów, a nie przedstawiciele handlowych, sklep powstaje po to, aby sprzedawać towar i na tym zarabiać, a nie żeby przyjmować przedstawicieli handlowych. Dalej pozwana wskazała, że przejazd pomiędzy punktami odbioru, czas wizyt i wykonywania czynności zależały przede wszystkim od organizacji pracy powoda, jest to całkowicie mylny pogląd, bo czas ten zależał w pierwszej kolejności od odległości między danymi punktami, jakości lokalnej drogi, czy był to teren zabudowany czy nie i jakie warunki panowały na drodze, a jeśli chodzi o czynności to zależało to od ilości klientów sklepie w danym momencie, wielkości zamówienia, czy było to płatne przelewem czy gotówką, i czy kontrahent nie rozmyślił się w trakcie składania zamówienia. Wszelkie rozważenia na temat zadaniowego czasu pracy zdaniem sądu w sytuacji permanentnego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych są obojętne dla ustaleń w przedmiotowej sprawie.

Sąd dał wiarę opinii sporządzonej do akt przez biegłego. Opinia ta jest dokładna, przekonująca, logicznie uzasadniona. Sporządzona została przez osobę posiadającą niepodważalną wiedzę z dziedziny objętej zakresem przedmiotowym tej opinii.

Co do opinii biegłego trzeba podkreślić, że specyfika dowodu z opinii biegłego polega na tym, że jeżeli taki dowód już został przez Sąd dopuszczony, to stosownie do treści art. 286 k.p.c. opinii dodatkowego biegłego można żądać jedynie „w razie potrzeby”. Potrzeba taka nie może być jedynie wynikiem niezadowolenia strony z niekorzystnego dla niej wydzwięku konkluzji opinii, lecz być następstwem umotywowanej krytyki dotychczasowej opinii.

W przeciwnym bowiem razie Sąd byłby zobligowany do uwzględniania kolejnych wniosków strony dopóty, dopóki nie złożona zostałaby opinia w pełni ją zadowolająca, co jest niedopuszczalne (wyrok Sądu Najwyższego z 21 listopada 1974 r., II CR 638/74, OSPiKA 1975/5/108; wyrok Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2002r., II CKN 639/99, LEX nr 53135).

Stanowisko identyczne zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 sierpnia 1999 r. w sprawie

I PKN 20/99, gdzie sąd ten wskazał, że potrzeba powołania innego biegłego powinna wynikać z okoliczności sprawy, a nie z samego niezadowolenia strony z dotychczas złożonej opinii. (OSNP 2000/22/807), oraz wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 1974 r. II CR 817/73, że dowód z opinii biegłego jak i instytutu ma szczególny charakter, a mianowicie korzysta się z niego w wypadkach wymagających wiadomości specjalnych. Do dowodów tych nie mogą więc mieć zastosowania wszystkie zasady o prowadzeniu dowodów,

a w szczególności art. 217 § 1 k.p.c. W konsekwencji nie można przyjąć, że Sąd obowiązany jest dopuścić dowód z kolejnych biegłych czy też z opinii instytutu w każdym wypadku, gdy opinia złożona jest niekorzystna dla strony. W świetle art. 286 k.p.c. Sąd ma obowiązek dopuszczenia dowodu z dalszych biegłych lub z opinii instytutu, gdy zachodzi tego potrzeba,

a więc wówczas gdy opinia złożona już do sprawy zawiera istotne braki, względnie też nie wyjaśnia istotnych okoliczności.

Stanowisko to znajduje także odzwierciedlenie w najnowszej judykaturze .

I tak w wyroku z dnia 11 września 2012 r. w sprawie I ACa 296/12 Sąd Apelacyjny w Katowicach (LEX nr 1220463) wskazał, że samo niezadowolenie strony z oceny przedstawionej przez biegłych nie uzasadnia potrzeby dopuszczenia przez sąd dowodu z opinii innych biegłych. Podobnie Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z dnia 22 sierpnia 2012 r. w sprawie III AUa 330/12 (LEX nr 1216321) oraz Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 14 sierpnia 2012 r. w sprawie I ACa 372/12 (LEX 1220678).

Sąd orzekający w niniejszej sprawie całkowicie to stanowisko podziela.

Strona pozwana wskazywała, że biegły nie wziął pod uwagę jej sugestii co do czasu pracy przedstawicieli. Pozwana nie rozumie, że to Sąd określił ramy czasu pracy powoda. Biegły wykonał opinię według założeń Sądu. Było to hipotetyczne wyliczenie. Pozwany do matematycznego wyliczenia zastrzeżeń nie wniósł .

Dokonując oceny zasadności roszczenia powoda (żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych) wypada w pierwszej kolejności ustalić wymiar rzeczywistego czasu jej pracy, wykonywanej w ramach stosunku pracy. Zgodnie z art. 128 §

1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

W piśmiennictwie zaznacza się, że pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy wówczas, gdy zachowuje się zgodnie z celem stosunku pracy, tzn. bądź świadczy umówioną między stronami pracę, bądź pozostaje w gotowości do pracy utrzymując możliwy do osiągnięcia

w danych warunkach kontakt z pracodawcą w oczekiwaniu na wskazówki i dyrektywy z jego strony. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oznacza zatem świadczenie pracy umówionego rodzaju, nawet jeżeli następuje to bez jakiegokolwiek wpływu ze strony pracodawcy lub jego przedstawicieli (nawet bez jego wiedzy i zgody) lub nawet świadczenie pracy innego rodzaju, o ile jej spełnienie leży w interesie pracodawcy (np. usuwanie skutków awarii) i stanowi realizację głównego celu stosunku pracy.

O pozostawaniu w dyspozycji pracodawcy można także mówić w sytuacjach, w których pracownik nie świadczy pracy z przyczyn od siebie niezależnych, lecz pozostaje w fizycznej, intelektualnej i prawnej gotowości do jej pełnienia (element obiektywny), mając przy tym zamiar świadczenia pracy (element subiektywny). Pracownik powinien przy tym zachowywać się w sposób nakazany przez przepisy określające organizację i porządek w procesie pracy oraz utrzymywać możliwy w danej sytuacji kontakt z pracodawcą, oczekując wskazówek dotyczących świadczenia pracy (zob. Ł. Pisarczyk [w:] Kodeks pracy. Komentarz, LEX 2011, teza 8 do art. 128; W. Masewicz, Nowa regulacja problematyki czasu pracy, Służba Pracownicza z 1996 r. nr 11 s. 5-6; zob. także: E. Szemplińska w: Kodeks Pracy. Komentarz, pod red. T. Zielińskiego, Warszawa 2001 r., s. 655-656; M. Nałęcz w: Kodeks Pracy. Komentarz, pod red. W. Muszalskiego, Warszawa 2003, s. 475-476; T. M. Romer, Czas pracy – cz. I. Wymiar i rozkład czasu pracy, Prawo Pracy z 1998 r. nr 9 poz. 3; A. Kolsa, Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy – wyjaśnienia, Praca i Zabezpieczenia Społeczne z 1998 r. nr 11 poz. 46).

Okres pozostawania w dyspozycji pracodawcy rozpoczyna się z chwilą stawienia się pracownika w zakładzie lub innym miejscu wyznaczonym do świadczenia pracy, a kończy

z upływem dniówki roboczej lub wyjątkowo później – w momencie zaprzestania wykonywania dodatkowych czynności zleconych przez pracodawcę (w razie polecenia pracy w godzinach nadliczbowych) (tak Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 18 marca 1998 r., III ZP 20/97, OSNAP 1998/21/619). Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy może być związane z każdym miejscem wyznaczonym przez pracodawcę do wykonywania pracy. Sformułowanie to należy jednak interpretować w zestawieniu z art. 29 § 1, który wśród elementów, jakie powinna określać umowa o pracę, wskazuje miejsce pracy. W rezultacie terytorialny zakres pozostawania

w gotowości do pracy będą wyznaczać postanowienia umowy o pracę dotyczące miejsca pracy oraz zgodne z prawem i umową o pracę polecenia pracodawcy. Przyjąć należy, że jeśli pracodawca nie zdecydował inaczej, pracownik powinien pozostawać w jego dyspozycji

w miejscu określonym przez strony jako miejsce pracy (zob. Ł. Pisarczyk [w:] Kodeks..., teza 9 do art. 128).

Wypada nadto zwrócić uwagę na postanowienie art. 2 pkt 1 dyrektywy Rady 2003/88/WE dotyczącej pewnych aspektów organizacji czasu pracy, ujmujące czas pracy jako każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową. Dokonując wykładni tego postanowienia Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, że – po pierwsze – różne wymagania, jakie formułuje dyrektywa, w tym wymagania dotyczące maksymalnych okresów wykonywania pracy i minimalnych okresów odpoczynku, są zasadami prawa unijnego o szczególnej społecznej doniosłości, które powinny dotyczyć wszystkich pracowników (por. sprawa C-303/98 *Sindicato de Medicos de Asistencia Publica (Simap) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Balenciana*, [2000] ECR I-7963, pkt 47; sprawa C-151/02 *Norbert Jaeger v. Ladneshauptstadt Kiel*, [2003] ECR I-8389, pkt 45-47; zob. także L. Mitrus, *Stosunek pracy*, Kraków 2005, s. 256-258).

Po drugie, dokonując analizy pojęć, którymi posługują się dyrektywy, Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej przeciwstawia sobie wzajemnie pojęcia czasu pracy oraz czasu odpoczynku (*Simap*, pkt 47; *Jaeger*, pkt 48), dokonując w ten sposób dychotomicznego podziału i zwracając uwagę, że nie istnieje kategoria pośrednia między czasem pracy a czasem odpoczynku, a elementami konstrukcyjnymi czasu pracy nie są ani jej natężenie, ani wydajność pracownika (wyrok ETS z dnia 1 grudnia 2005 r. w sprawie C-14/04 *Abdelkader Dellas v. Premier ministre i Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, Zb. Orz. 2005, s. I-10253, dalej jako „*Dellas*”, pkt 43). Z tego też względu, wystarczającą przesłanką zaliczenia do czasu pracy jest fakt, że pracownik zobowiązany do obecności w miejscu określonym przez pracodawcę i do pozostawania tam w dyspozycji pracodawcy, aby w razie potrzeby niezwłocznie wykonywać odpowiednie czynności (*Simap*, pkt 48; *Jaeger*, pkt 49; *Dellas*, pkt 47-48). W tych przypadkach pracownik nie ma bowiem możliwości swobodnego dysponowania swoim czasem wolnym i przejścia do swojej sfery prywatnej. W rezultacie jako czas pracy należy traktować również cały czas dyżuru pracowniczego pełnionego w systemie obecności w miejscu pracy, niezależnie od tego, czy i w jakim wymiarze pracownik faktycznie wykonywał pracę, a także czy w czasie dyżuru pracownik miał możliwość odpoczynku (por. Ł. Pisarczyk [w:] Kodeks..., tezy 2 i 3 do art. 128).

W świetle powyższych rozważań przyjęto, że za czas pracy powoda uznać trzeba czas przybycia do oddziału celem odebrania urządzeń, samochodu i towaru do czasu zdania tych narzędzi, zdania gotówki, dokumentów. Cały ten czas należy zatem potraktować jako czas pracy w rozumieniu art. 128 k.p. bo i powód cały czas wówczas świadczył pracę.

Zgodnie z art. 129 § 1 k.p. czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę

i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2 oraz art. 135-138, 143

i 144. Nie można zatem kwestionować tego, że świadcząc pracę ponad 8 godzin dziennie, powód przekraczał dobową lub tygodniową normę czasu pracy. Ten ponadnormatywny czas pracy uznać zatem trzeba za godziny nadliczbowe. Wskazuje na to wprost przepis art. 151 §

1 zd. 1 k.p., według którego 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.

Przepis art. 151¹ § 1 k.p. stanowi zarazem, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedzielę 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, bądź też dodatek w wysokości 50% – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek w wysokości 100 % 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 (art. 151¹ § 2 k.p.). Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia (art. 151¹ § 3 k.p.).

Rozważenia wymaga czy powód z uwagi na przekraczane norm czasu pracy powinien uzyskać prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Należy bowiem zwrócić uwagę na zastosowany wobec niego zadaniowych czas pracy, do którego nawiązuje art. 140 k.p. Zgodnie z tym przepisem, w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejsce wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy; pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129.

W piśmiennictwie podkreślono, że ów system czasu pracy można stosować wobec pracowników w szczególnych sytuacjach. Dopuszczono taką możliwość wówczas, gdy:

1) rodzaj prac był taki, że praca mogła być wykonywana poza normalnym rytmem pracy placówki zatrudnienia, w zasadzie w dowolnym przedziale doby, 2) zapotrzebowanie na pracę było zmienne, zależne od wielu czynników, a pracownikowi pozostawiono swobodę

w dostosowaniu rytmu pracy tzn. rozkładu czasu pracy do określonego dla niego wymiaru zadań dziennych, 3) ewidencja i kontrola obecności pracownika na wyznaczonym miejscu pracy była niemożliwa lub połączona ze znacznymi trudnościami, 4) rodzaj pracy i jej organizacja nie wymagały, aby praca była rozpoczynana i kończona w godzinie z góry ustalonej, 5) wykonywanie pracy zależy w głównej mierze od indywidualnego zaangażowania pracownika (zob. E. Szemplińska (w:) Kodeks Pracy. Komentarz, pod red. T. Zielińskiego, Warszawa 2001 r., s. 696-697; A. Jefimow-Czerwonka, Zadaniowy czas pracy pracowników mobilnych, MoPR 2018/2, s. 22). W ramach tego systemu to właśnie pracownik powinien samodzielnie kształtować rozkład czasu swojej pracy. Wiąże się to ze specyfiką tego systemu, w którym pracodawca pozostaje przede wszystkim zainteresowany rezultatem tej pracy (realizacją powierzonego zadania), nie zaś czasem przeznaczonym na jego wykonanie.

Bezpośredni wpływ pracownika na czas jego pracy stanowi również konsekwencją tego, że w ramach omawianego systemu pracownik w zasadzie, ze względu na warunki pracy (uzasadniające ustalenie zadaniowego czasu pracy), sam w znacznym zakresie organizuje sobie proces pracy oraz wyznacza sposób i moment realizacji poszczególnych czynności. Wymaga nadto wyjaśnienia, że wymiar omawianych zadań – co wynika wprost z treści przytoczonego przepisu – powinien zostać tak ustalony, by pracownik miał możliwość zrealizowania ich w czasie zgodnym z obowiązującymi normami czasu pracy. Spełnienie tego warunku determinuje możliwość wprowadzenia w ramach danego stosunku pracy zadaniowego czasu pracy (por. E. Szemplińska (w:) Kodeks ..., s. 697 i 698-699). Pracodawca winien jednocześnie mieć możliwość wykazania, że powierzał pracownikowi zadania, które ten mógł wykonać w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 kp (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2006 r., II PK 165/05, OSNAP 2007/5-6/69; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2008 r., II PK 148/07, OSNAP 2009/7-8/93).

Nie należy natomiast stosować wobec pracownika tego systemu, gdy przez cały czas musi on świadczyć pracę w siedzibie pracodawcy, pod bezpośrednim jego (lub osoby wyznaczonej) nadzorem i gdy praca ta ma charakter skoooperowany. Nie wolno stosować tego systemu także wtedy, gdy zmierza to do obejścia przepisów o czasie pracy. Jeżeli zatem wiadomo, że określonego zadania nie można zrealizować w normalnym czasie pracy, nie powinno się wprowadzać w stosunku do pracownika, któremu zadanie to powierzono, zadaniowego czasu pracy. W przeciwnym wypadku takie postępowanie pracodawcy trzeba traktować jako ukierunkowane na uniknięcie wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę

w wyższym niż obowiązujący wymiarze czasu pracy bądź też w godzinach nadliczbowych i zmierzające do obejścia obowiązującego dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych (zob. E. Szemplińska (w:) Kodeks ..., s. 698; M. Nałęcz (w:) Kodeks Pracy. Komentarz, pod red.

W. Muszalskiego, Warszawa 2003, s. 540; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNAP 2000/22/810; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 301/98, OSNAP 1999/19/608).

Gdyby się zatem okazało, że pracownik zatrudniony w tym systemie czasu pracy nie jest w stanie wykonać powierzonych mu zadań w dopuszczalnym wymiarze czasu pracy (ze względu na ich ilość), wówczas nie można wykluczyć prawa pracownika do zapłaty dodatkowego wynagrodzenia za przekroczenie obowiązującej go dobowej lub tygodniowej normy czasu pracy. Zlecenie bowiem pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy nie jest możliwe, uważa się za równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (zob. M. Nałęcz (w:) Kodeks ..., s. 543; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNAP 2000/22/810; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 301/98, OSNAP 1999/19/608).

Nie można natomiast łączyć prawa do dodatkowego wynagrodzenia z jednostkowymi przypadkami pracy w wyższym niż przewidziany wymiarze czasu pracy. W uzasadnieniu wyroku z dnia 19 listopada 2003 r. (I PK 476/02, OSNAP 2004/22/382) Sąd Najwyższy zauważył, że „istota zadaniowego czasu pracy polega na tym, że pracownicy objęci tym systemem czasu pracy mają (powinni mieć) tak ustalone zadania, by mogli je wykonywać w normalnym (normatywnym) czasie pracy. Pracownicy ci mają jednak wpływ na rozkład własnego czasu pracy i intensywność wykonywanych zadań. Ponieważ nie są rozliczani z czasu pracy, lecz z wykonywanych zadań, może się zdarzać, że w pewnych okresach nasilenie ich pracy będzie większe, w innych mniejsze. Może także dojść do czasowego spiętrzenia zadań i do przejściowego przekroczenia wymiaru czasu pracy. W takich wypadkach niejako naturalne jest wyrównywanie przekroczonego wymiaru czasu pracy w jednym okresie – krótszym czasem pracy w innym.” Podobnie, praca w godzinach nadliczbowych nie występuje wówczas, gdy pracownik osiąga założoną i obiektywnie możliwą wydajność w czasie dłuższym (niż przeciętnie 8 godzin dziennie) z powodu braku umiejętności lub chęci intensywnej pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 377/03, OSNAP 2004/24/422; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2008 r., II PK 148/07, OSNAP 2009/7-8/93).

W ocenie Sądu, wobec powoda nie mógł zostać zastosowany zadaniowy czas pracy. Charakter i rodzaj zadań powierzonych powodowi wymagał bowiem wykonywania określonych czynności wyłącznie w wyznaczonym przedziale czasowym (np. pobieranie narzędzi, towaru samochodu, przeliczanie towaru z prawnikami (...)). Tylko miejsce pracy powoda (poza siedzibą oddziału) – utrudniało kontrolę czasu jego pracy, ale nie czyniło jednak niemożliwym. Samochody były wyposażone w system (...) i pracodawca mógł kontrolować czas tej pracy. Co uważa się za jedną z okoliczności usprawiedliwiających zastosowanie takiego właśnie systemu czasu pracy. Powód musiał świadczyć pracę w godzinach pracy kontrahentów. W tym zakresie powód nie mógł wykazywać się elastycznością, znamienne dla zadaniowego czasu pracy, lecz musiał się dostosować. Rodzaj pracy i jej organizacja wymagały, aby praca była rozpoczynana i kończona w godzinie z góry ustalonej /od do/. Ponadto wykonywanie pracy nie zależało w głównej mierze od indywidualnego zaangażowania pracownika, ale też od chłonności danego rynku.

Pomimo zatem formalnego zastosowania wobec niego konstrukcji prawnej ujętej w art. 140 k.p., powód w istocie miał narzucone godziny pracy.

Co ważne zastosowana konstrukcja zadaniowego czasu pracy powodowała permanentną konieczność pracy przez powoda w godzinach nadliczbowych. To zaś eliminuje możliwość zastosowania tej konstrukcji do powoda.

A jak wcześniej wskazano, zlecenie bowiem pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy nie jest możliwe, uważa się za równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (zob. M. Nałęcz (w:) Kodeks ..., s. 543; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNAP 2000/22/810; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 301/98, OSNAP 1999/19/608).

W tej sytuacji określenie w regulaminie, że świadczenie przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych było możliwe wyłącznie w przypadku otrzymania pisemnego lub mailowego polecenia wykonywania pracy od przełożonego, wobec braku kont e-mail przedstawicieli handlowych, zmierzało do obejścia

przepisów prawa pracy co do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w konsekwencji obchodzenia przepisów o wynagrodzeniu.

Co ważne w przedmiotowej sprawie pozwany postępuje w typowy sposób dla pracodawcy, który wie, że jego pracownicy pracowali w nadgodzinach, ale poprzez brak współpracy w gromadzeniu materiału dowodowego, próbuje powążyć wiarygodność roszczenia. I tak pozwany kwestionował wartość dowodową dokumentów przedłożonych przez powoda, ale zobligowany przez Sąd do złożenia oryginałów dokumentów „complete” podpisanych przez powoda i przedstawiciela (...), złożył oświadczenie, że już tych dokumentów nie przechowuje. Podobnie postąpił co do ewentualnych zapisów z (...)

z samochodu powoda. Pozwany także próbował tzw. zamianki przedstawić jako pomyłki powoda . Tak też zatytułowano zestawienie – jako zestawienie pomyłek. Ponadto próbował wskazać, że było ich więcej niż wynikało to ze stanu faktycznego, wskazano np. k.367 12 „pomyłek”. Tymczasem z dokładnej lektury tego zestawienia wynika, że było ich 6. Każda bowiem „podmianka „miał swój odpowiednik czyli „-„ i „ +”. Identycznie było przy anulowanych dokumentach – wskazano ich 20 a faktycznie było 10. Każdemu bowiem anulowaniu towarzyszyło utworzenie dokumentu.

Zgodnie z art. 155 § 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.

Jednocześnie w myśl 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek wysokości 100 % wynagrodzenia za pracę

w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziela 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 i święto, zgodnie

z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 50 % dodatek za prace w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd na podstawie art. 151¹ k.p. zasądził na rzecz powoda należności z tytułu wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych za okres od 1 czerwca 2014 r. do października 2014 r. zgodnie z żądaniem pozwu. Kwota ta została potwierdzona wyliczeniami biegłego .

O odsetkach orzeczono od wynagrodzenia orzeczono od 1 listopada 2014 r. również zgodnie z żądaniem pozwu.

Ich wymagalności określa art. 85 § 2 k.p .

Według art. 477² § 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Na podstawie tego przepisu Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności jak w punkcie III wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. przyjmując zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Strona przegrywająca sprawę obowiązana jest na żądanie przeciwnika zwrócić koszty procesu. Pozwany przegrał proces w całości. W związku

z powyższym Sąd, obciążył pozwanego kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez powoda w wysokości 1.350 zł, zgodnie z § 9 ust.1 , pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie /Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 z późniejszymi zmianami /.

Z kolei o kosztach sądowych orzeczono po myśli art. 96 i art. 97 w zw. a art. 113 i 13 pkt 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z dnia 1 września 2005 r. Nr 167 poz. 1398) w zw. z art.

98 k.p.c. W myśl 96 ust.1 pkt 4 ww. ustawy, nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36;. Dalej według art. 97 w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym, że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Zgodnie z art. 113 tej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Mając na uwadze powyższe Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 1.350 zł łącznie tytułem wydatków na biegłego i opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy .

Pozwana działająca przez pełnomocnika procesowego w apelacji od powyższego wyroku zarzucała:

I. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób dowolny i wybiórczy, poprzez pominięcie istotnej części materiału dowodowego, poprzez dokonanie oceny wiarygodności i mocy dowodów, w sposób sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, tj.:

1. brak dania wiary zeznaniom świadków M. C. (2) i K. H. (2) co do czasu pracy świadczonej przez powoda, długości wizyt oraz długości zdawania

i rozliczania samochodu, uznając te zeznania za nielogiczne, niespójne i ośmieszające świadków, podczas gdy świadkowie w sposób logiczny i dokładny opisali przebieg dnia pracy przedstawiciela handlowego, czas trwania wizyty handlowej, sprzedażowej i nie sprzedażowej, a ich zeznania spójne i korespondowały ze sobą;

2. całkowite pominięcie zeznań świadka J. W. i uznanie ich za niemające żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, podczas gdy świadek ten z racji zajmowanego stanowiska znała organizację pracy przedstawicieli handlowych, w tym opisała jak wyglądają wizyty handlowe przedstawicieli handlowych i ile trwają, a sam fakt nieodbywania codziennych wizyt nie może dyskwalifikować zeznań tego świadka;

3. błędne ustalenie, że wobec powoda nie mógł być zastosowany zadaniowy czas pracy podczas gdy z zebranego materiału dowodowego wynika odmienny wniosek;

4. całkowite pominięcie zeznań świadków M. C. (2), K. H. (2) co do okoliczności spornych i najbardziej istotnych dla rozstrzygnięcia w sprawie, które również wynikają z załączonych przez pozwanego dowodów z dokumentów tj.:

(i) okoliczności, iż powód był zatrudniony w zadaniowym systemie czasu pracy;

(ii) okoliczności, iż wydruki in progress i complete nie mogą stanowić dowodu na okoliczność czasu pracy powoda;

((...)) oceny pracy powoda, z której wynika, że powód popełnił błędy w postaci dokonywania „zamianek” przy wydawaniu towarów, oraz dokonywał anulowania wystawionych faktur co skutkowało wydłużeniem czasu jego pracy;

(iv) okoliczności, że powód wykonywał wizyty ad hoc, do których nie był zobowiązany, a które znacznie wydłużały czas pracy;

5. bezpodstawne przyjęcie, że wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych należy liczyć przy założeniu, że powód rozpoczynał pracę 10 minut wcześniej, a kończył 20 minut później niż wskazano w pozwie, podczas gdy Sąd nie uzasadnił przyczyn, dla których przyjął taki czas rozpoczęcia i zakończenia czynności powoda, a taki czas trwania pracy powoda nie wynika z zebranego materiału dowodowego;

6. błędne ustalenie, że przełożeni powoda mieli świadomość, że powód pracował

w godzinach nadliczbowych, podczas gdy z zebranego materiału dowodowego taka okoliczność nie wynika, a świadkowie jednoznacznie stwierdzili, że obowiązki powoda mogły zostać wykonane bez przekroczenia czasu pracy, a na ewentualne nadgodziny każdorazowo musiała być udzielona zgoda przełożonego, oraz że przełożeni nie mieli świadomości i wiedzy w jaki sposób powód wykonał obowiązki na powierzonej mu trasie, ponieważ powód sam podejmował decyzje o tym w jaki sposób, w jakim czasie, w jakiej kolejności zrealizuje powierzoną mu do wykonania trasówkę, co w konsekwencji miało bezpośredni wpływ na czas realizacji zadań powierzonych powodowi;

7. błędne ustalenie, że zadania wyznaczone powodowi do realizacji nie były możliwe do wykonania w ramach dobowej normy czasu pracy tj. 8 godzin dziennie podczas gdy materiał dowodowy zebrany w sprawie nie dawał ku temu podstaw;

a w konsekwencji

Sąd I instancji błędnie ustalił, że powód w okresie objętym roszczeniami świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze wskazanym w uzasadnieniu wyroku

z przyczyn leżących po stronie pozwanej tj. wyznaczania zadań, których powód nie był w stanie wykonać w 8 – godzinnym dniu pracy, podczas gdy materiał dowodowy nie dawał ku temu podstaw.

8. bezkrytyczne danie wiarygodności całości wyjaśnień powoda, pomimo, że był on zainteresowany konkretnym rozstrzygnięciem Sądu, co rzutowało na prezentowaną przez niego wersję wydarzeń oraz bezpodstawne przedłożenie wagi tych wyjaśnień nad wiarygodność zeznań świadków M. C. (3) i K. H. (2);

II. Naruszenie przepisów prawa materialnego

Tj. art. 151 (1) § 1 pt. 2 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie do stanu faktycznego sprawy i przyjęcie, że w okresie objętym roszczeniami powód pracował

w godzinach nadliczbowych, podczas gdy, z zebranego materiału dowodowego wynika, że brak jest podstaw do zapłaty na rzecz powoda wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

II. Wskazując na powyższe zarzuty, na podstawie art. 368 § 1 pkt. 5 k.p.c. pozwana wniosła o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku Sądu I instancji w całości poprzez oddalenie powództwa oraz odpowiednie rozstrzygnięcie o kosztach procesu;

2) zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

ewentualnie o:

uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania w obu instancjach, według norm przepisanych.

Powód działający przez pełnomocnika procesowego w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania za instytucję odwoławczą w tym kosztów postępowania procesowego stosownie do zestawiania kosztów, które zostanie przedłożone na rozprawie, a w razie jego brak według norm przepisanych.

Sąd okręgowy zważył co następuje

Apelacja pozwanej okazała się niezasadna i dlatego podlegała oddaleniu.

Sąd Rejonowy przeprowadził szerokie i staranne postępowanie dowodowe i na jego podstawie poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne.

Sąd Okręgowy podziela zarówno ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie widząc potrzeby ponownego ich przytaczania. Sąd Rejonowy nie naruszył ani przepisów prawa procesowego ani prawa materialnego.

Odnosząc się do zarzutów apelacyjnych w pierwszej kolejności koniecznym jest odniesienie się do sformułowania w apelacji zarzutów naruszenia przepisów postępowania, gdyż wnioski w tym zakresie z istoty swej determinują rozważania co do pozostałych zarzutów apelacyjnych, bowiem jedynie nieobarczone błędem ustalenia faktyczne, będące wynikiem należyście przeprowadzonego postępowania, mogą być podstawą oceny prawidłowości kwestionowanego rozstrzygnięcia w kontekście twierdzeń o naruszeniu przepisów prawa materialnego.

Za chybiony należało uznać podniesiony w apelacji zarzut naruszenia przez Sąd

I instancji dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w konkretnej sprawie wyraża istotę sądenia w części dotyczącej ustalenia faktów, tj. rozstrzygnięcia spornych kwestii na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się z dowodami. Powinna ona odpowiadać regułom logicznego myślenia wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego będące wyznacznikiem granic dopuszczalnych wniosków i stopnia prawdopodobieństwa ich przydatności w konkretnej sytuacji. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Tylko w przypadku wykazania, że brak jest powiązania w świetle kryteriów wyżej wzmiankowanych, przyjętych wniosków z zebrany materiał dowodowy, możliwe jest skuteczne podważenie oceny dowodów dokonanej przez sąd; nie jest tu wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 159/2004, OSNP 2005/17 poz. 267; uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r. IV CKN 1316/200). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga przy tym wskazania, że sąd uchybił zasadą logicznego rozumowania, lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (tak SN w orz. Z 6 listopada 1998 r., II CKN 4/98 nie publ.; por. też orz. z 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/2000, nr. 7, poz. 10 i z 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/00, OSNAPiUS 2000, nr. 19, poz. 732).

Podsumowując powyższe należy podkreślić, iż naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie można upatrywać w takiej ocenie materiału dowodowego, która jest logiczna, zgodna ze wskazaniami doświadczenia życiowego, poziomem aktualnej wiedzy w danej dziedzinie oraz dokonana w sposób wszechstronny. Takiego zarzutu Sądowi I instancji w niniejszej sprawie niewątpliwie nie można podstawić. Dokonana przez ten Sąd ocena całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego została dokonana w sposób wszechstronny, zgodny z regułami logiki oraz zasadami doświadczenia życiowego.

W ocenie Sądu drugiej instancji Sąd Rejonowy bardzo szczegółowo odniósł się do zeznań świadków i słusznie wskazał, że zeznania J. W. nie wnosiły nic do sprawy. Świadek w dniu składania zeznań pracowała u pozwanej 1,5 roku, a powód dochodzi zapłaty za okres pracy w 2014 r. Świadek ten nie mogła siłą rzeczy mieć wiedzy o pracy powoda.

Odnosnie zeznań świadków C. i H. należy wskazać, że świadkowie ci pracują u pozwanej, mają interes w korzystnym rozstrzygnięciu albowiem byli przełożonymi powoda. Świadek czajkowski nie znał nawet terenu jaki obsługiwał powód u jego i świadka H. twierdzenia co do czasu trwania wizyt handlowych są absurdalne. Wbrew zarzutom apelacji Sąd Rejonowy nie pominął zeznań świadka C. i H. w zakresie możliwości aktywnego wpływania powoda na powierzoną trasę i możliwość jej modyfikowania po uzgodnieniu z przełożonym. Świadek C. nie znał trasy powoda świadka H. zeznał, że przełożenie punktu z innej trasy spowodowałoby zwiększenie czasu. Te zeznania potwierdził powód.

Nie jest też trafne stwierdzenie w apelacji, że powód nie miał obowiązku wykonywania wizyt u klientów, którzy przestali zamawiać towar. Przeczą temu zeznania świadka C., który zeznał, że przedstawiciel musiał odwiedzać każdy punkt na trasie, a ponadto podlegało to kontroli. Realizowanie przez powoda wizyt ad hoc nie stanowiło jego samowoli, czy chęci wydłużenia czasu pracy. Okoliczności tych wizyt znajdują uzasadnienie nie tylko w zeznaniach powoda ale i w zeznaniach świadka C. i H.. Świadek C. był przełożonym powoda przez nie cały miesiąc. Zeznając stwierdził, że ciężko mu ocenić pracę powoda, ale przedstawiciele handlowi zgłaszali przełożonym, iż nie są w stanie realizować trasy w ciągu 8 godzin. Również świadek H. nie miał merytorycznych uwag do powoda, zdarzyły mu się pomyłki ale ich skala nie była wielka. Zdarzyły się też powodowi podmiarki.

Pozwana starała się podważyć zasadność roszczeń powoda poprzez powoływanie się na wprowadzony i zapisy w regulaminie zadaniowy czas pracy obowiązujący powoda.

Z argumentem tym – jak trafnie podniósł Sąd Rejonowy nie można się zgodzić z kilku względów. Zgodnie z art. 140 k.p., w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy; pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129. Jednocześnie, stosownie do art. 150 § 1 k.p., systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, z zastrzeżeniem § 2 i 3 oraz art. 139 § 3 i 4. Jedynie, zastosowanie systemów czasu pracy, o których mowa w art. 143 i 144 k.p., następuje na podstawie umowy o pracę (art. 150 § 3 kp). Pozostałe natomiast systemy, w tym system zadaniowego czasu pracy, winny zostać wprowadzone w sposób ujęty w art. 150 § 3 kp. Wprawdzie w judykaturze zaprezentowano pogląd, w świetle którego organizację pracy, w tym system i rozkład czasu pracy, można ustalić w umowie o pracę albo w drodze odrębnego porozumienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2008 r., I BP 6/09, LEX nr 523547), jednak pogląd ten poddano słusznej krytyce, zwracając uwagę na jednoznaczną treść art. 150 § 1 kp oraz ochronną funkcję tego przepisu, gwarantującą pracownikom zbiorowe (z udziałem przedstawicieli pracowników) ustalanie systemów czasu pracy, a także - w razie braku takich postanowień w autonomicznych źródłach prawa pracy (m.in. regulaminie pracy) - na możliwość uznania takiego postanowienia umownego jako mniej korzystnego dla pracownika (art. 18 § 1 kp) (zob. Ł. Pisarczyk [w:] Komentarz do art. 150 kodeksu pracy, LEX 2011, teza 2 i 8).

W piśmiennictwie podkreślono, że zadaniowy system czasu pracy można stosować wobec pracowników w szczególnych sytuacjach. Dopuszczono taką możliwość wówczas, gdy: 1) ze względu na rodzaj, mogła być ona wykonywana poza normalnym rytmem pracy placówki zatrudnienia, w zasadzie w dowolnym przedziale doby, 2) zapotrzebowanie na pracę było zmienne, zależne od wielu czynników, a pracownikowi pozostawiono swobodę w dostosowaniu rytmu pracy tzn. rozkładu czasu pracy do określonego dla niego wymiaru zadań dziennych, 3) ewidencja i kontrola obecności pracownika na wyznaczonym miejscu pracy była niemożliwa lub połączona ze znacznymi trudnościami, 4) rodzaj pracy i jej organizacja nie wymagały, aby praca była rozpoczynana i kończona w godzinie z góry ustalonej (zob. E. Szemplińska (w:) Kodeks..., s. 696-697). W ramach tego systemu to pracownik powinien samodzielnie kształtować rozkład czasu swojej pracy. Wiąże się to ze specyfiką tego systemu, w którym pracodawca pozostaje przede wszystkim zainteresowany rezultatem tej pracy (realizacją powierzonego zadania), nie zaś czasem przeznaczonym na jego wykonanie. Bezpośredni wpływ pracownika na czas jego pracy stanowi również konsekwencją tego, że w ramach omawianego systemu pracownik w zasadzie, ze względu na warunki pracy (uzasadniające ustalenie zadaniowego czasu pracy), sam w znacznym zakresie organizuje sobie proces pracy oraz wyznacza sposób i moment realizacji poszczególnych czynności. Wymaga nadto wyjaśnienia, że wymiar omawianych zadań – co wynika wprost z treści przytoczonego przepisu – powinien zostać tak ustalony, by pracownik miał możliwość zrealizowania ich w czasie zgodnym z obowiązującymi normami czasu pracy. Spełnienie tego warunku determinuje możliwość wprowadzenia w ramach danego stosunku pracy zadaniowego czasu pracy (por. E. Szemplińska (w:) Kodeks ..., s. 697 i 698-699). Pracodawca winien jednocześnie mieć możliwość wykazania, że powierzał pracownikowi zadania, które ten mógł wykonać w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art.

129 kp (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2006 r., II PK 165/05, OSNAP 2007/5-6/69; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2008 r., II PK 148/07, OSNAP 2009/7-8/93)

Nie należy natomiast stosować wobec pracownika tego systemu, gdy przez cały czas musi on świadczyć pracę pod bezpośrednim jego (lub osoby wyznaczonej) nadzorem i gdy praca ta ma charakter skooperowany. Nie wolno stosować tego systemu także wtedy, gdy zmierza to do obejścia przepisów o czasie pracy. Jeżeli zatem wiadomo, że określonego zadania nie można zrealizować w normalnym czasie pracy, nie powinno się wprowadzać w stosunku do pracownika, któremu zadanie to powierzono, zadaniowego czasu pracy. W przeciwnym wypadku takie postępowanie pracodawcy trzeba traktować jako ukierunkowane na uniknięcie wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w wyższym niż obowiązujący wymiarze czasu pracy bądź też w godzinach nadliczbowych i zmierzające do obejścia obowiązującego dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych (zob. E. Szemplińska (w:) Kodeks ..., s. 698; M. Nałęcz (w:) Kodeks Pracy. Komentarz, pod red. W. Muszalskiego, Warszawa 2003, s. 540; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2009 r., II PK 72/09, LEX nr 558306; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNAP 2000/22/810; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 301/98, OSNAP 1999/19/608). Przepis art. 140 kp nie przewiduje nadto konstrukcji "mieszanego czasu pracy", w ramach którego pracownik byłby zobowiązany do świadczenia pracy bez wynagrodzenia ponad powszechnie obowiązujące wszystkich pracowników podstawowe normy czasu pracy, nie przekraczające 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2010 r., I PK 39/10, LEX nr 630170; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2010 r., I PK 6/10, LEX nr 589951).

Gdyby się zatem okazało, że pracownik zatrudniony w tym systemie czasu pracy nie jest w stanie wykonać powierzonych mu zadań w dopuszczalnym wymiarze czasu pracy (ze względu na ich ilość), wówczas nie można wykluczyć prawa pracownika do zapłaty dodatkowego wynagrodzenia za przekroczenie obowiązującej go dobowej lub tygodniowej normy czasu pracy. Zlecenie bowiem pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy nie jest możliwe, uważa się za równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (zob. M. Nałęcz (w:) Kodeks ..., s. 543; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNAP 2000/22/810; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 301/98, OSNAP 1999/19/608).

Zdaniem Sądu Okręgowego – jak słusznie uznał Sąd Rejonowy wobec powoda nie mógł zostać zastosowany zadaniowy czas pracy. Charakter i rodzaj zadań powierzonych powodowi wymagał bowiem wykonywania określonych czynności wyłącznie w wyznaczonym przedziale czasowym (np. pobieranie narzędzi, towaru samochodu, przeliczanie towaru z prawnikami (...)). Tylko miejsce pracy powoda (poza siedzibą oddziału) – utrudniało kontrolę czasu jego pracy, ale nie czyniło jednak niemożliwym. Samochody były wyposażone w system (...) i pracodawca mógł kontrolować czas tej pracy. Co uważa się za jedną z okoliczności usprawiedliwiających zastosowanie takiego właśnie systemu czasu pracy. Powód musiał świadczyć pracę w godzinach pracy kontrahentów. W tym zakresie powód nie mógł wykazywać się elastycznością, znamioną dla zadaniowego czasu pracy, lecz musiał się dostosować. Rodzaj pracy i jej organizacja wymagały, aby praca była rozpoczynana i kończona w godzinie z góry ustalonej /od do/. Ponadto wykonywanie pracy nie zależało w głównej mierze od indywidualnego zaangażowania pracownika, ale też od chłonności danego rynku.

Pomimo zatem formalnego zastosowania wobec niego konstrukcji prawnej ujętej w art. 140 k.p., powód w istocie miał narzucone godziny pracy.

Co ważne zastosowana konstrukcja zadaniowego czasu pracy powodowała permanentną konieczność pracy przez powoda w godzinach nadliczbowych. To zaś eliminuje możliwość zastosowania tej konstrukcji do powoda.

Zlecenie bowiem pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy nie jest możliwe, uważa się za równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

W tej sytuacji określenie w regulaminie, że świadczenie przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych było możliwe wyłącznie w przypadku otrzymania pisemnego lub mailowego polecenia wykonywania pracy od przełożonego, wobec braku kont e-mail przedstawicieli handlowych, zmierzało do obejścia

przepisów prawa pracy co do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w konsekwencji obchodzenia przepisów o wynagrodzeniu.

W tej sytuacji powodowi przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ponieważ przekroczenie norm czasu pracy, było spowodowane tylko i wyłącznie okolicznościami będącymi po stronie pozwanej. Powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, wykonując polecenia przełożonych, o czym przełożeni wiedzieli.

Zgodnie z treścią art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek wysokości 100% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziela 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 i święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 50 % dodatek za prace w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu.

Mając na uwadze powyższe apelacja pozwanej na mocy art. 385 § k.p.c. podlegała oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 2 pkt. 4 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie /Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.).

/-/ SSR J. Litowski /-/ SSO D. Jarosz-Czarcińska /-/ SSO D. Domańska