

Sygn. VPa 141/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 marca 2015 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska

SSR del. Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 17 marca 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa K. B. (1)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji powódki K. B. (1) od wyroku Sądu Rejonowego

w Radomsku IV Wydziału Pracy z dnia 3 czerwca 2014r. sygn. IV P 352/12

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od powódki K. B. (1) na rzecz pozwanego (...) Spółce Akcyjnej w W. kwotę 900,00 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.*

Sygn. akt V Pa 141/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 7 grudnia 2012 roku ostatecznie sprecyzowanym pismem z dnia 31 stycznia 2014 roku powódka K. B. (1) wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego (...) S.A. w W. kwoty 38.633,94 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od listopada 2009r. do kwietnia 2012r. oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu powódka podniosła, że w okresie od listopada 2009r. do kwietnia 2012r. pracowała zamiast 8 godzin dziennie co najmniej 10 godzin dziennie.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 3 czerwca 2014 roku w sprawie o sygn. akt IV P 352/12 **Sąd Rejonowy w Radomsku** oddalił powództwo K. B. (1) i nie obciążył jej obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka K. B. (1) została zatrudniona w pozwanej (...) S.A. w W. na podstawie umowy o pracę na okres próbny w dniu 6 sierpnia 2007 roku do 5 listopada 2007 roku na stanowisku Kierownika ds. (...) w pełnym etacie w ramach zadaniowego czasu pracy. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 6

listopada 2007 roku, a od dnia 6 lutego 2008 roku umowę o pracę na czas nieokreślony. W dniu 30 września 2012 roku stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez powódkę.

Powódka w całym okresie zatrudnienia u pozwanego pracowała na stanowisku Kierownika ds. (...) na pełnym etacie w ramach zadaniowego czasu pracy. Powódka wykonywała swoje obowiązki na obszarze miasta R., sąsiednich gmin oraz miasta P..

Powódka zaakceptowała powierzone jej przez pozwanego zadania szczegółowo określone w zakresie obowiązków.

Do podstawowych obowiązków powódki należało:

- efektywne zarządzanie i rozwijanie sekcji w celu osiągnięcia wyznaczonych celów biznesowych. W zakresie realizacji tych zadań powódka podlegała Kierownikowi Rejonu ds. (...)

- realizowanie celów wyznaczonych przez spółkę;

-rozwijanie sekcji poprzez planowanie działań operacyjnych, analizowanie dostępnych informacji, rekrutowanie odpowiedniej liczby Przedstawicieli i monitorowanie ich pracy. Stałe poszukiwanie możliwości zwiększenia liczby klientów i wartości sprzedaży oraz efektywne zarządzanie zbiorcami;

- rekrutowanie, szkolenie i wspieranie Przedstawicieli do rozwoju ich rejestrów pod względem ilości klientów, sprzedaży, jakości i efektywnego organizowania czasu pracy m. in. przez coaching oraz przekazywanie dobrych praktyk;

- podnoszenie świadomości Przedstawicieli dotyczącej bezpieczeństwa osobistego w celu zminimalizowania przypadków defraudacji oraz zmniejszenia zagrożeń bezpieczeństwa osobistego;

- znajomość i przestrzeganie procedur i polityki spółki oraz zapewnienie przestrzegania procedur i polityki przez Przedstawicieli;

- dostarczanie informacji Przedstawicielom niezbędnych do efektywnego wykonania zadań;

- wykorzystywanie narzędzi marketingowych do rozwijania sekcji w porozumieniu z bezpośrednim przełożonym;

- wykonywanie innych zadań wyznaczonych przez przełożonego w zależności od potrzeb;

Powódka w czasie swojego zatrudnienia w pozwanej spółce nigdy nie zwracała się do przełożonych z wnioskami o potrzebie przekraczania dziennych i tygodniowych norm czasu pracy.

Pozwany nieraz zlecał powódce wykonywanie w jej dniach wolnych od pracy obowiązków pracowniczych. Za pracę w te dni powódka na swój wniosek odbierała inne dni wolne.

W przypadkach uzasadnionej potrzeby pracy w godzinach nadliczbowych pozwany pracodawca po wykazywaniu tego faktu wypłacał powódce należne wynagrodzenie.

W opinii złożonej do akt w dniu 13 stycznia 2014 roku biegły z dziedziny ekonomiki przedsiębiorstw, gospodarki materiałowej i zatrudnienia i płac A. G. wyliczył hipotetyczne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych dla powódki K. B. na podstawie zestawienia liczby godzin pracy przedstawionej przez powódkę na łączną kwotę 38.633,94 złotych.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Z ustalonego stanu faktycznego wynikało, że w przypadku powódki został zastosowany zadaniowy czas pracy przewidziany w przepisie art. 140 k.p., który stanowi, że 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 k.p.

W przedmiotowej sprawie, w ocenie Sądu Rejonowego zostały spełnione wymogi dla przyjęcia zadaniowego czasu pracy. Strony zgodnie ustaliły taki system czasu pracy oraz to, że praca będzie wykonywana w normalnym czasie pracy tj. przeciętnie 40 godzin w ciągu tygodnia i 8 godzin dziennie. Takie ustalenia zostały umieszczone w zawartej umowie o pracę. Zadania jakie miała wykonywać powódka w ramach umowy o pracę i uzgodnionym zadaniowym czasie pracy znalazły odzwierciedlenie w zaakceptowanym przez nią zakresie obowiązków.

Konstrukcja czasu pracy mierzonego wymiarem zleconych zadań, jak wskazał Sąd Rejonowy, zakłada wyznaczenie tych zadań w taki sposób, aby można je było wykonać w normalnym czasie pracy, tj. przeciętnie 40 godzin w ciągu tygodnia i 8 godzin dziennie. Pracodawca nie może więc wyznaczyć pracy ponad ten wymiar, nawet po porozumieniu z pracownikiem. Wyznaczenie pracownikowi zadań niemożliwych do spełnienia w normalnym czasie pracy jest naruszeniem przepisów o czasie pracy i uzasadnia roszczenie pracownika o ustalenie wynagrodzenia faktycznie odpowiadającego wykonanej pracy, z uwzględnieniem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy podniósł, iż w niniejszej sprawie strona powodowa starała się wykazać, że powódka pracowała codziennie przez 10 godzin i było to spowodowane tym, że liczba i charakter zadań jakie powierzył jej pozwany była niemożliwa do wykonania w normalnym czasie pracy. Strona powodowa poza jednak stwierdzeniem zawartym w pozwie i zeznaniami powódki nie przedstawiła żadnych dowodów, które mogłyby potwierdzić, że powódka w okresie objętym pozwem pracowała codziennie 10 godzin. Treść zeznań świadków zgłoszonych przez stronę powodową nie wskazywała w ocenie Sądu Rejonowego, aby mieli oni wiedzę o konkretnym czasie pracy powódki w poszczególnych dniach. Podobnie wyglądała sytuacja z udowodnieniem faktu, że liczba i charakter zadań jakie powierzył powódce pozwany była niemożliwa do wykonania w normalnym czasie pracy. Ponadto Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na fakt, że pozwana spółka w przypadku pracy powódki w godzinach nadliczbowych wypłacała jej wynagrodzenie za tą pracę. Z ustalonego stanu faktycznego wynikało także, iż w przypadkach kiedy powódka świadczyła pracę w dniach wolnych od pracy, otrzymywała dzień wolny do odbioru.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz cytowane przepisy Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż powódka K. B. nie wykonywała pracy w godzinach nadliczbowych. Konsekwencją takiego stanowiska było przyjęcie, że powództwo nie było zasadne i podlegało oddaleniu.

Orzekając o kosztach procesu Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powódki kosztami postępowania.

Powyższy wyrok zaskarżyła w całości powódka działająca przez profesjonalnego pełnomocnika podnosząc:

1. zarzut niezgodności ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego z materiałem dowodowym zebrany w sprawie, w szczególności poprzez ustalenie, że powódka nie udowodniła podstawy faktycznej swojego roszczenia,
2. zarzut naruszenia prawa procesowego a w szczególności:
 - a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegający na całkowitym pominięciu dowodów z zeznań świadków D. K., R. S., M. K., D. I., K. S., a także dowodu z przesłuchania powódki;
 - b) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nie wskazanie w uzasadnieniu wyroku przyczyn dla których Sąd I instancji odmówił wiarygodności zeznaniom wyżej wymienionych świadków oraz powódce.

Wskazując na powyższe pełnomocnik powódki wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu od pozwanego za obydwie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 17 marca 2014 roku pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji powódki i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż Sąd Rejonowy wydał trafne rozstrzygnięcie.

Skarżący zarzuca Sądowi I instancji błędy w ustaleniach faktycznych na skutek wadliwej, sprzecznej z treścią art. 233 § 1 k.p.c., oceny materiału dowodowego, co zmierza do podważenia ustalonego w sprawie stanu faktycznego.

Zarzuty te są chybione. Sąd Rejonowy po przeprowadzeniu wszystkich zawnioskowanych przez strony dowodów dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, które są wystarczające do rozpoznania apelacji.

Wprawdzie Sąd Rejonowy nie dokonał szczegółowej oceny całego zebranego materiału dowodowego, gdyż nie odniósł się do zeznań poszczególnych przesłuchanych w sprawie świadków. Nie jest to jednak wystarczające do postawienia zarzutu sprzeczności **istotnych ustaleń** ze zgromadzonymi dowodami lub naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Podkreślenia wymaga, że skuteczne postawienie takiego zarzutu wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, lub nie uwzględnił wszystkich przeprowadzonych w sprawie dowodów, jedynie to bowiem może być przeciwstawione uprawnieniu do dokonywania swobodnej oceny dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2004 r. w sprawie III CK 245/04, publik. LEX 174185). Do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie jest wystarczające przekonanie apelującego o innej, niż przyjęta wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich ocenie odmiennej niż przeprowadzona przez Sąd (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2000 r. w sprawie V CKN 17/00, publik. LEX nr 40424 i wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 21 marca 2006 r. w sprawie I ACa 1116/2005, publik. LEX nr 194518). Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., nie można poprzestać na stwierdzeniu, że dokonane ustalenia faktyczne są wadliwe. Niezbędne jest bowiem wskazanie konkretnych przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń. Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając (zob. postanowienie SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753, wyrok SN z dnia 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925).

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy przeprowadził wszystkie zawnioskowane przez strony dowody. Wbrew zarzutom apelacji Sąd I instancji wskazał w uzasadnieniu jak tego wymaga art. 328§2 k.p.c. dowody, na których się oparł. Były to zeznania świadków M. S., P. P., R. W., G. W. oraz powódki, a także dokumenty w postaci akt osobowych, listy płac, polecenia pracy w dni wolne. W istocie nie wskazał natomiast dowodów, którym odmówił wiary. Nie oznacza to jednak, jak chce pozwany, że Sąd Rejonowy naruszył art. 233§1 k.p.c. w zw. z art. 328§2 k.p.c. Nie wskazanie przez Sąd Rejonowy dowodów, którym odmawia wiary, jest jednoznaczne z tym, że wszystkie dowody uznał za wiarygodne, w tym zeznania świadków: D. K., R. S., M. K., D. I., K. S.. Z przedstawionych przez w/w świadków faktów Sąd Rejonowy wyprowadził jedynie odmienne wnioski w sferze oceny prawnej. Uznał mianowicie, że przedstawione przez nich fakty nie są dowodem na to, że powódka w spornym okresie pracowała w godzinach nadliczbowych w rozmiarze 2 godzin dziennie. Sąd Rejonowy stwierdził mianowicie, że świadkowie ci nie mieli wiedzy o konkretnym czasie pracy powódki w poszczególnych dniach, tak samo jak i o tym, że liczba i charakter zadań jakie powódce pozwany była niemożliwa do wykonania w normalnym czasie pracy. Przekonanie apelującego o innej niż przyjęta przez Sąd Rejonowy doniosłości dla sprawy zeznań świadków: D. K., R. S., M. K., D. I., K. S. i ich odmienna ocena niż przeprowadzona przez Sąd – bo do tego sprowadzają się zarzuty apelacji - nie jest wystarczające do postawienia skutecznego zarzutu naruszenia art. 233§1 k.p.c.

Ocena dowodów dokonana przez Sąd Rejonowy mieści się zatem w granicach zakreślonych treścią art. 233§1 k.p.c. Świadkowie strony powodowej: D. K., R. S., M. K., D. I., K. S., tak jak przyjął Sąd Rejonowy, nie mieli wiedzy o ilości godzin, w których powódka świadczyła pracę w spornym okresie. A to wszak na stronie powodowej, a nie pozwanej spoczywał ciężar wykazania nie tylko faktu wykonywania takiej pracy, ale także jej rozmiaru.

Strona powodowa nie kwestionuje że obowiązywał ją zadaniowy system czasu pracy, ale podnosi, że nałożone na nią zadania były tak określone, że nie można ich było wykonać w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p.

Zgodnie z art. 140 k.p., w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy, jej organizacją lub miejscem wykonywania pracy, czas pracy pracowników może być określony wymiarem ich zadań, przy czym zadania te powinny być ustalone w taki sposób, aby pracownicy mogli je wykonać w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p.

W zadaniowym czasie pracy, który obowiązywał powódkę, wymiar zadań powinien być tak ustalony, aby pracownicy, przy dochowaniu zwykłej w danych okolicznościach staranności i sumienności, mogli wykonać swoje obowiązki w ramach podstawowych norm czasu pracy, czyli 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, który u pozwanego zgodnie z regulaminem wynosił trzy miesiące. Dodatkowo zadania powinny być tak ustalone, aby możliwe było ich wykonanie przez przeciętnie 5 dni w tygodniu.

W celu ustalenia, czy w danym stanie faktycznym doszło do naruszenia przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych, należy ustalić, czy rozmiar obowiązujących pracownika zadań pozwala na ich wykonanie w ramach podstawowych norm czasu pracy. Jeśli okaże się, że ich wykonanie w ramach tych norm nie jest możliwe przy dochowaniu należytej staranności, kwalifikuje się to jako polecenie świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy (zob. wyr. SN z 10.9.1998 r., I PKN 301/98, OSNAPiUS 1999, Nr 19, poz. 608).

Strona pozwana wykazała, że rozmiar nałożonych na powódkę zadań co do zasady pozwalał na ich wykonanie w ramach podstawowych norm czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Natomiast gdy to sporadycznie nie było możliwe i powódka obowiązana była świadczyć pracę ponadnormatywnie (w swoich dniach wolnych od pracy) to pracodawca wypłacał jej bądź wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych bądź przyznawał jej inny dzień wolny od pracy.

Powódka nie zaprzeczała temu, ale twierdziła, że w godzinach nadliczbowych pracowała nie tylko w dni wolne od pracy, jak twierdzi pozwany, ale generalnie każdego dnia w okresie od listopada 2009 do kwietnia 2012.

Świadkowie strony pozwanej (P. P., R. W. (2), M. S. (2)) zeznali, że nałożone na kierownika ds. rozwoju obowiązki, w tym powódkę, można było co do zasady wykonać w normatywnym czasie pracy. Zależało to od prawidłowej organizacji czasu pracy, dobrego wyszkolenia podległych przedstawicieli, za co była odpowiedzialna powódka jako kierownik ds. rozwoju. Przyznali też, że czasem, okresowo wymiar czasu pracy był większy np. w okresie przedświątecznym, ale w innych okresach z kolei było pracy bardzo mało. Przyznała to M. K. podwładna powódki mówiąc, że były dni, w których nie było możliwym wykonanie wszystkich obowiązków w ciągu 8 godzin. Oznacza to, że jedynie okresowo, a nie generalnie, jak chce powódka, nie można było wykonać zadań w normatywnym czasie pracy. Okoliczność zwiększonych obowiązków w pewnym okresie czasu pracy jest czymś normalnym przy prowadzonej przez pozwanego działalności. Nie świadczy jednak o tym, że pracodawca z góry nałożył na powódkę tyle obowiązków, że nie była ona w stanie im podolać w normatywnym czasie pracy tj. w 8 godzin dziennie, 40 godzin tygodniowo w obowiązującym u pozwanego 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym. Przy zadaniowym systemie czasu pracy powódka winna tak organizować sobie pracę, aby zwiększony nakład pracy w danych dniach rekompensować sobie mniejszą ilością godzin pracy w innych dniach, tak aby w obowiązującym ją okresie rozliczeniowym zmieścić się w normatywnym czasie pracy.

O konieczności pracy w ponadnormatywnych godzinach w spornym okresie nie świadczą też zeznania D. I., na które powołuje się apelujący, dotyczące konieczności pozostawiania pracownika w dyspozycji od rana do późnych godzin wieczornych. Pozostawanie w gotowości do pracy nie jest wykonywaniem nałożonych na pracownika zadań. W zadaniowym systemie czasu pracy pracownik świadczy pracę wówczas, gdy wykonuje nałożone na niego obowiązki, a nie gdy tylko pozostaje w gotowości do jej wykonywania.

O niemożliwości wykonania wszystkich nałożonych na kierownika ds. rozwoju przez przełożonych obowiązków w 40 godzin tygodniowo zeznał **K. S.** Nie mniej wiedzę na ten temat czerpał on tylko z własnego doświadczenia na stanowisku kierownika ds. rozwoju i to z lat 2004-2009, bo wówczas na takim stanowisku pracował u pozwanego.

Dodatkowo należy podnieść, że nigdy nie obsługiwał on rejonu R., którym zajmowała się powódka. Wiedza świadka co do zakresu pracy kierownika ds. rozwoju innego obszaru (P., O., T.) niż obsługiwany przez powódkę i to z okresu nie objętego pozwem, nie jest adekwatna do czynienia ustaleń, że także zadania nałożone przez pozwanego na powódkę od listopada 2009r. do kwietnia 2012r. nie były możliwe do wykonania w normatywnym czasie pracy. Na marginesie należy dodać, że świadek K. S. został zwolniony z pracy przez pozwanego. Do jego zeznań należy się zatem odnosić z dużą ostrożnością.

Również **D. K.**, która pracowała jako kierownik ds. rozwoju twierdziła, że nigdy nie zmieściła się w 8 godzinach pracy dziennie. Biorąc jednak pod uwagę, że pracowała ona w tej samej filii co powódka tj. w R. jedynie przez okres trzech miesięcy w 2011r., trudno uznać jej wiedzę za miarodajną do dokonania ustaleń, że było to zjawisko permanentne tj. występowało w całym objętym pozwem okresie. Świadek takiej wiedzy nie miała. Należy podnieść, że zgodnie z obowiązującym u pozwanego regulaminem pracy okres trzech miesięcy stanowi zaledwie jeden okres rozliczeniowy. Nie można na podstawie jednego okresu rozliczeniowego czynić wniosków co do całego 3-letniego spornego okresu. Tym bardziej, że świadek nie miała jakiegokolwiek wiedzy co do tego, czy powódka nie była w stanie w normatywnym czasie pracy wykonać nałożonych na nią obowiązków, a zeznania swe opierała wyłącznie na własnym doświadczeniu jako kierownika ds. rozwoju.

R. S. podwładna powódki w latach 2009-2011 nie miała wiedzy co do godzin pracy powódki, ani co do tego czy nałożone zadania była w stanie wykonać w normatywnym czasie pracy. Okoliczność, że świadek raz była z powódką na wizycie u klienta, która trwała z podróżą 6 godzin, nie jest dowodem na to, że powódka w całym spornym okresie musiała pracować co najmniej 10 godzin dziennie. Tak samo jak nie jest dowodem na to odbywanie popołudniowych wizyt u klientów, czy telefoniczne rozmowy powódki z szefem w tych godzinach, czy też godzinach wieczornych. Przy zadaniowym czasie pracy, który obowiązywał powódkę, czego ona nie kwestionuje, czas realizacji nałożonych na nią przez pracodawcę zadań zależał wyłącznie od niej. To powódka wszak była odpowiedzialna za prawidłową organizację czasu pracy. Z uwagi na to wizyty u klientów co do zasady odbywały się w godzinach popołudniowych, bo w tych godzinach szansa ich spotkania w domu była największa.

Trafna jest zatem ocena Sądu pierwszej instancji, iż świadkowie w swych zeznaniach oceniali swój czas pracy, a nie czas pracy powódki, co nie jest to wystarczające do ustalenia, że powódka pracowała w godzinach nadliczbowych.

Skarżącemu nie udało się zatem skutecznie zakwestionować ustaleń faktycznych, stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku. Z ustaleń tych wynika, że powódka była objęta zadaniowym czasem pracy, a wymiar przydzielonych jej w umowie o pracę zadań był tak określony, że mogła je wykonać w ramach norm czasu pracy (w granicach wymiaru czasu pracy) bez potrzeby wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Tylko okresowo w okresach zwiększonych potrzeb pracodawcy powódka pracowała w godzinach ponadnormatywnych (listopad i grudzień 2009, styczeń – marzec 2010), ale wówczas pracodawca wypłacał jej wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych bądź rekompensował jej pracę dniem wolnym od pracy. Powódka poza tymi okresami zwiększonej pracy nigdy nie występowała, ani nawet nie sygnalizowała pracodawcy, nadmiernego obciążenia, przekraczającego możliwość wykonywania obowiązków w normatywnym czasie pracy.

Należy podkreślić, że praca wykonywana przez powódkę na stanowisku kierownika ds. rozwoju cechowała się dużą samodzielnością w ustaleniu czasu i miejsca pracy, a strona pozwana, nie ewidencjonując ściśle godzin jej pracy, gdyż takiego obowiązku nie miała przy zadaniowym systemie czasu pracy, pozostawiła jej dużą samodzielność w tym zakresie. Mając na uwadze fakt zatrudnienia powódki na stanowisku kierowniczym, słusznym były oczekiwania pozwanego zorganizowania przez nią tak swojego czasu pracy, aby przy pełnym zaangażowaniu obowiązki były wykonywane bez przekraczania norm czasu pracy. Specyfika pracy powódki polegająca głównie na pracy w terenie wymuszała na obu stronach umowy ustalenia takich metod współpracy, które pozwolą na spełnienie ich wzajemnych oczekiwań. Oznacza to, że powódka, organizując swoją pracę, winna w taki sposób planować poszczególne zajęcia, aby wykorzystując obowiązujące ją normy czasu pracy, ich nie przekraczać, a ewentualne sporadyczne przekroczenia rekompensować ograniczaniem zajęć w innym czasie.

Skoro zatem wymiar zadań – jak wykazało postępowanie dowodowe – był tak określony, że powierzone zadania były możliwe do wykonania w ramach ustawowej normy czasu pracy, to fakt wykonania nałożonych zadań w ponadnormatywnym czasie, nie rodzi po stronie pozwanego obowiązku zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych. Kodeksowe unormowania dotyczące czasu pracy oparte są bowiem na założeniach, że podstawowe zadania pracodawcy powinny być zaplanowane w sferze organizacji pracy w taki sposób, aby realizacja ich następowała w normalnym czasie pracy. Dopiero gdy to nie jest możliwe i praca jest wykonywana ponad normę czasu pracy ustaloną zgodnie z przepisami kodeksu pracy, stanowi ona zgodnie z art. 151 § 1 k.p. pracę w godzinach nadliczbowych, za którą przysługuje wynagrodzenie.

Powódka nie wykazała stosownie do treści art. 6 k.c. konieczności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych ani jej rozmiaru. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dawał podstaw do wnioskowania, że u pozwanego występowały tego rodzaju okoliczności, które stwarzałyby potrzebę pracy powódki w godzinach nadliczbowych. To powódka bowiem jako pracownik objęty zadaniowym czasem pracy samodzielnie ustalała, a co za tym idzie i odpowiadała za swój rozkład czasu pracy. Pracodawca nie odpowiada za złą organizację czasu pracy pracownika zatrudnionego w zadaniowym systemie czasu pracy. Wymiar czasu pracy kierownika ds. rozwoju – jak wynika z zeznań świadków strony pozwanej - w istocie zależał od dobrego wyszkolenia podwładnych powódce przedstawicieli. Ich prawidłowe przygotowanie do pracy zwiększało ich samodzielność, co przekładało się wymiennie na obowiązki kierownika ds. rozwoju. Wówczas bowiem jego praca ograniczała się li tylko do ich kontroli i nadzoru, a nie do wykonywania za nich bądź poprawiania ich pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.