

Sygn. akt VI P 144/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lipca 2020 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Joanna Napiórkowska – Kasa

Protokolant: starszy protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 16 czerwca 2020 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. Ł.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w C.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. oddała powództwo;
2. zasądza na rzecz pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w C. od powoda M. Ł. kwotę 2.700,00 zł (słownie: dwa tysiące siedemset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. przejmuje na rachunek Skarbu Państwa koszty poniesione przez Skarb Państwa tymczasowo w toku postępowania.

Sygn. akt VI P 144/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 11 sierpnia 2017 roku (data na kopercie) powód M. Ł. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w C. kwoty 19.011,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy i w porze nocnej.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku dyrektora ds. sprzedaży. Powód dodał, że pracował w nadgodzinach, a także w dniach wolnych od pracy, pracodawca zaś nie wypłacił mu wynagrodzenia za te godziny pracy.

(pozew – k. 1 – 2)

Pismem procesowym z dnia 18 stycznia 2018 roku powód rozszerzył pozew, wnosząc o zasądzenie na jego rzecz tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w godzinach nocnych kwoty 45.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty.

(pismo procesowe z dnia 18.01.2018r. – k. 574)

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 9 lutego 2018 roku Sąd nakazał, aby pozwana spółka wypłaciła na rzecz powoda żądane przez niego kwoty w terminie dwóch tygodni od dnia doręczenia nakazu zapłaty, albo w tym terminie wniosła sprzeciw.

(nakaz zapłaty – k. 576)

Pozwana wniosła sprzeciw od powyższego nakazu zapłaty, zaskarżając go w całości. Pozwana wniosła również o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała, że powód nie zdołał sprecyzować roszczenia, a ponadto nie przysługuje mu prawo do wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, ponieważ był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Pozwana zgłosiła również zarzut przedawnienia roszczeń powstałych i wymagalnych przed dniem 11 sierpnia 2014 roku.

(sprzeciw od nakazu zapłaty – k. 582 – 585)

Na rozprawie w dniu 5 grudnia 2019 roku powód ostatecznie sprecyzował, że wnosi o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej kwoty 41.928,35 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

(protokół rozprawy z dnia 05.12.2019r. – k. 1032)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. Ł. był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 czerwca 2013 roku na stanowisku Dyrektora do spraw Sprzedaży na terytorium Polski. Umowa o pracę łącząca powoda z pozwaną została rozwiązana przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Stosunek pracy między stronami ustał z dniem 31 maja 2015 roku.

(dowód: umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 833 – 844, wypowiedzenie umowy o pracę – k. 905 – 908, świadectwo pracy – k. 909 – 910)

Powód na swoim stanowisku, zgodnie z zapisem §3 umowy o pracę, składał sprawozdania zarządowi pozwanej spółki i osobom przez zarząd wskazanym. Zgodnie z pkt 1 załącznika nr 1 do umowy o pracę powód podlegał prezesowi zarządu spółki oraz współpracował ściśle i na zasadach kolegialności z Dyrektorem ds. Finansów i Administracji. Po zapoznaniu się ze strukturą firmy powód docelowo został przełożony wszystkich pracowników działu dystrybucji (handlowców i przedstawicieli handlowych). Początkowo powód był wdrażany do pracy w pozwanej spółce przez Z. P., okres zapoznawania się ze spółką i wdrażania w jej pracę obejmował od czerwca 2013 roku do grudnia 2013 roku. Kompletnie wykonywanie wszystkich zadań na stanowisku dyrektora miał powód osiągnąć w trzeciej fazie swojego zatrudnienia od stycznia 2015 roku.

W rzeczywistości powód od początku swojego zatrudnienia był samodzielny na swoim stanowisku, wydawał polecenia służbowe podległym mu przedstawicielom handlowym, decydował o nakładaniu kar porządkowych na podległych pracowników. Powód samodzielnie decydował o rekrutacji pracowników, zwolnił jednego z podległych mu handlowców – A. S. (1) i na jego miejsce zatrudnił od dnia 1 lutego 2015 roku M. M..

(dowód: umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 833 – 844, załącznik nr 1 do umowy o pracę – k. 845 – 849, zeznania świadka M. M. – protokół rozprawy z dnia 16.05.2019r. od 00:00:26:23 do 00:56:39, mail z dnia 15.09.2013r. – k. 916, korespondencja mailowa – k. 45 – 46, 221, 233, 239 – 240, 254, 272, 290, 294, 296, 358, 369, 375 – 376, 400, 497 – 499, 916)

Wynagrodzenie powoda w pierwszej fazie jego pracy w pozwanej spółce, czyli w okresie od rozpoczęcia pracy do końca grudnia 2013 roku wynosiło 14.000,00 zł brutto, w drugiej fazie, czyli w 2014 roku wynosiło 15.000,00 zł brutto oraz prowizję w wysokości około 1.000,00 zł, natomiast w fazie trzeciej, czyli od stycznia 2015 roku miało wynosić 17.000,00 zł brutto plus prowizja. Dnia 1 grudnia 2014 roku strony zawarły porozumienie zmieniające umowę o pracę, zgodnie z którym od dnia 1 stycznia 2015 roku wynagrodzenie powoda zostało obniżone do kwoty 10.000,00 zł brutto. Było to spowodowane nieosiąganiem przez powoda zakładanych wyników sprzedaży wyrobów pozwanej spółki na terenie Polski. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 10.000,00 zł brutto.

(dowód: załącznik nr 2 do umowy o pracę – k. 850 – 851, porozumienie zmieniające z dnia 01.12.2014r. – k. 863 – 864, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 606)

Zgodnie z obwieszczeniem z dnia 30 kwietnia 2013 roku przedstawionym powodowi dnia 29 maja 2013 roku, zadaniowy system czasu pracy był przeznaczony dla pracowników zatrudnionych na stanowisku doradca techniczno – handlowy, natomiast na stanowiskach specjalisty ds. ekonomicznych i administracyjnych, specjalisty ds. sprzedaży i logistyki oraz pracownika biurowo – magazynowego obowiązywał podstawowy system czasu pracy.

Dnia 18 czerwca 2013 roku doszło do zmiany obwieszczenia dotyczącego czasu pracy. Zgodnie z tą zmianą powoda, jako pracownika zatrudnionego na stanowisku Dyrektora ds. Sprzedaży, obowiązywał zadaniowy system czasu pracy, rozliczany w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym. Powód w zadaniowym systemie czasu pracy sam sobie organizował dzień pracy, sam ustalał terminy spotkań z klientami. Terenem działania powoda była cała Polska, powód jeździł do poszczególnych kontrahentów pozwanej spółki. W niektórych dniach powód miał tzw. dzień biurowy, kiedy nie wyjeżdżał do klientów, ale zajmował się korespondencją, czasem miał też spotkania z klientami na terenie W.. Powód sam określał, o której będą wizyty u klientów i o której będzie wykonywać prace biurowe, miał wpływ na to z iloma klientami umówił spotkania w danym dniu. Powód nie zgłaszał prezesowi pozwanej, ani Z. P., że pracuje w nadgodzinach.

Pozostali handlowcy również mieli zadaniowy czas pracy. W piątki przygotowują oni plan wizyt u klientów na kolejny tydzień, z którego to planu są potem rozliczani. Plan był wysyłany do prokurent pozwanej spółki (...). Spotkania z klientami zwykle odbywały się w godzinach od 8 rano do 15, czasem niektórzy klienci nie chcieli spotkać się później niż o 12:00 w południe. Dodatkowo w miesiącu mogło się zdarzyć tzw. wymalowanie, które wymagało dłuższej pracy, handlowiec zwykle był obecny przy takim wymalowaniu. Średnio w kwartale zdarzały się dwa lub trzy wymalowania. W sytuacjach, gdy wymalowania zdarzały się w dni wolne od pracy handlowiec otrzymywał za to inny dzień wolny do odbioru. Podlegli powodowi handlowcy wywiązywali się ze swoich zadań w ciągu średniotygodniowej normy 40 godzin pracy. Handlowcy mieli też w każdym tygodniu jeden dzień biurowy, kiedy zajmowali się pracą w domu, korespondencją z klientami.

Zgodnie z §8 ust. 3 umowy o pracę zawartej między stronami powód zobowiązał się w razie potrzeby do wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

(dowód: obwieszczenie z dnia 30.04.2013r. – k. 16 – 18, obwieszczenie z dnia 18.06.2013r. – k. 869 – 870, zeznania świadka Z. P. – protokół rozprawy z dnia 06.11.2018r. od 00:15:50 do 01:13:41, zeznania świadka M. M. – protokół rozprawy z dnia 16.05.2019r. od 00:26:23 do 00:56:39, zeznania świadka D. M. – protokół rozprawy z dnia 16.05.2019r. od 00:56:56 do 01:28:09, zeznania powoda M. Ł. – protokół rozprawy z dnia 05.12.2019r. od 00:16:58 do 01:01:19 oraz protokół rozprawy z dnia 16.06.2020r. od 00:04:01 do 00:32:58, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 833 – 844)

Powód przedstawiał prezesowi pozwanej spółki co miesiąc zestawienia podróży służbowych. Pracodawca nie sprawdzał godzin spędzonych w tych podróżach przez powoda. Zestawienia te służyły jedynie sprawdzeniu ilości przejechanych kilometrów i odbytych podróży, celem wyliczenia zwrotu kosztów należnych powodowi zgodnie z §6 umowy o pracę. Jednocześnie z pkt 7 informacji o warunkach zatrudnienia, z którą powód się zapoznał dnia 3 czerwca 2013 roku wynika, że pracownik potwierdza swoją obecność w pracy poprzez przesłanie do pracodawcy raportów z wyjazdów służbowych do klientów wraz z miesięcznym rozliczeniem wyjazdów służbowych.

(dowód: umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 833 – 844, informacja o warunkach zatrudnienia – k. 868, zeznania świadka Z. P. – protokół rozprawy z dnia 06.11.2018r. od 00:15:50 do 01:13:41, zeznania świadka M. M. – protokół rozprawy z dnia 16.05.2019r. od 00:26:23 do 00:56:39, zeznania świadka D. M. – protokół rozprawy z dnia 16.05.2019r. od 00:56:56 do 01:28:09)

Powód podlegał bezpośrednio prezesowi spółki, C. W., który przebywał na stałe w Niemczech. Ponadto powód raportował również do prokurent pozwanej spółki (...), która wprowadzała powoda do pracy w spółce, pomagała też powodowi w umawianiu spotkań z klientami. Na terenie Polski nie było jednak żadnej osoby, której powód by podlegał. Powodowi podlegało trzech pracowników na stanowiskach handlowców. Na początku byli to A. S. (1) i D. M., zaś po zwolnieniu A. S. (1) zatrudniony został przez powoda M. M.. Powód wydawał polecenia służbowe podległym mu pracownikom. Reprezentował pozwaną spółkę w toku kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy. Opiekunem całego działu sprzedaży była Z. P., która również przebywała w Niemczech. Powód był najwyżej w hierarchii spółki postawioną osobą, która stale była w Polsce. Miał rozbudować dział sprzedaży, poprawić wyniki firmy, zatrudnić nowych pracowników. Powód decydował też o polityce cenowej spółki.

(dowód: zeznania świadka Z. P. – protokół rozprawy z dnia 06.11.2018r. od 00:15:50 do 01:13:41, zeznania powoda M. Ł. – protokół rozprawy z dnia 05.12.2019r. od 00:16:58 do 01:01:19 oraz protokół rozprawy z dnia 16.06.2020r. od 00:04:01 do 00:32:58, korespondencja mailowa – k. 26 – 27, 39, 43 – 51, 58 – 64, 82, 85, 88, 91, 100, 112, 141 – 147, 169 – 170, 173, 180, 195, 197, 215 – 216, 220 – 221, 224 – 226, 228 – 229, 239 – 240, 242, 250, 268, 270, 272, 283 – 284, 286, 288, 290, 292, 294, 305, 309, 315, 320, 334, 336, 354 – 355, 361 – 362, 369, 371, 379 – 381, 398, 400, 405, 416, 419, 429, 432, 434 – 438, 441, 445, 485, 497 – 499, 501 – 503, 506 – 507, 509)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i stron, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd dał wiarę w całości zeznaniom świadków Z. P., A. G., M. M., D. M., są one bowiem zgodne ze sobą.

Odnosnie zeznań świadka M. G. Sąd nie dał im wiary jedynie w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że powód nie miał podwładnych pracowników, co innego wynika bowiem z pozostałego materiału dowodowego. Ponadto świadek w dalszych zeznaniach potwierdza, że powód wydawał pracownikom polecenia służbowe, a pracownicy mu podlegali. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania świadka M. G. za wiarygodne, znajdują bowiem potwierdzenie w zeznaniach wyżej wskazanych świadków.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka M. K. w zakresie, w jakim zaprzeczył on zależności służbowej między nim a powodem. Powód bowiem był przełożonym pracowników polskiej spółki. W pozostałym zakresie zeznania świadka M. K., jako zgodne z zeznaniami wyżej wskazanych świadków, zostały uznane za wiarygodne.

Sąd miał na uwadze, że świadkowie M. K. i M. M. zeznali, że praca powoda była podobna do pracy przedstawiciela handlowego, jednak nie oznacza to, że powód miał takie same obowiązki służbowe i zakres odpowiedzialności jak przedstawiciel służbowy. Z pozostałego materiału dowodowego wynika bowiem, że oprócz wizyt u klientów i nawiązywania kontaktów handlowych powód zajmował się też wewnętrzną polityką finansową i kadrową spółki.

Odnosnie zeznań powoda M. Ł. Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim powód zeznał, że nie podlegali mu żadni pracownicy, bo wszystkie polecenia pochodziły od Z. P. albo od prezesa W.. Z przedłożonej przez powoda i pozwaną korespondencji mailowej, a także z zeznań pozostałych świadków, o których mowa wyżej, wynika bowiem, że powodowi podlegali pracownicy zatrudnieni w pozwanej spółce, powód wydawał im polecenia służbowe, decydował o ich zatrudnianiu, sprawdzał ich wiedzę i umiejętności. Nie są też wiarygodne zeznania powoda w zakresie, w jakim twierdzi, że musiał wykonywać wizyty u klientów w narzuconych przez pozwaną spółkę godzinach. Powód przyznał, że miał zadaniowy czas pracy, zaś z zeznań innych świadków wynika, że to on sam był odpowiedzialny za organizację dnia pracy, decydował o tym, o której godzinie pojedzie do danego klienta, układał samodzielnie plan dnia. Plan ten nie był powodowi narzucony, powód wiedział jakie obowiązki ma wykonać, a samo ich układanie w odpowiedniej, pasującej mu kolejności, należało do niego. Powód przyznał w dalszych zeznaniach, że sam sobie ustalał plan wizyt u klientów. Tym samym nie są też wiarygodne jego zeznania dotyczące konieczności pracy w nadgodzinach w związku z obsługą korespondencji po godzinie 16:00. Należy podkreślić, że powód sam ustalał godziny w jakich będzie wykonywał swoją

pracę, w tym odpowiadał na maile. Sąd nie dał też wiary zeznaniom powoda w zakresie, w jakim twierdzi, że w pozwanej spółce była ewidencja czasu pracy, którą miały być raporty dotyczące podróży służbowych. Sąd miał bowiem na uwadze, że z zeznań szeregu świadków wynika, że te raporty nie odzwierciedlały czasu pracy i nie służyły jego ewidencjonowaniu, ich cel był zupełnie inny, miały umożliwić prawidłowe rozliczenie kosztów podróży służbowych. Nie są wiarygodne twierdzenia powoda, że jego obowiązki nie mogły być przez niego wykonane w ciągu 8-godzinnego dnia pracy. Okoliczność ta nie znajduje potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Ponadto z zeznań pozostałych świadków wynika, że powód miał mniej klientów niż inni przedstawiciele handlowi, którzy wykonywali swoje obowiązki w normatywnym czasie pracy i nie potrzebowali pracy w nadgodzinach, aby zrealizować nałożone na nich zadania. Nie są wiarygodne zeznania powoda, że nie miał on samodzielności decyzyjnej w zarządzaniu i kierowaniu podległymi sobie pracownikami oraz polityką sprzedaży firmy, co innego bowiem wynika zarówno z korespondencji mailowej, gdzie często powód podejmował decyzje sprzedażowe, czy kadrowe, jak i z zeznań świadków, w szczególności Z. P.. Należy zauważyć, że sam fakt wysyłania maili z decyzjami sprzedażowymi do wiadomości Z. P. nie oznacza jeszcze niesamodzielności powoda, o której mogłaby być mowa, gdyby powód zamiast do podległych sobie pracowników pozwanej spółki najpierw wysyłał propozycje cenowe do Z. P. i czekał na ich akceptację, a dopiero później ogłaszał je pracownikom pozwanej. W niniejszej zaś sprawie powód sam podejmował decyzje, a jedynie wysyłał je do wiadomości Z. P..

Sąd nie oparł się na wyliczeniach nadgodzin powoda zawartych na k. 20 – 21 akt sprawy, brak w nich wyszczególnienia nadgodzin przepracowanych w danych dniach, a jedynie wskazano ogólnie na nadgodziny w danym miesiącu. Ponadto brak jest materiału dowodowego, który miałby potwierdzać, że faktycznie powód przepracował taką liczbę nadgodzin, jaka jest podana w tych zestawieniach. Sąd nie oparł się także na wyliczeniach zawartych na k. 1010 – 1011, zestawienie to również nie podaje nadgodzin w konkretnych dniach, ograniczając się do podania nadgodzin w danym miesiącu.

Sąd nie oparł się w zakresie ustalenia czasu pracy powoda na raportach z wykonanych podróży służbowych (k. 615 – 742). Świadkowie wezwani w toku postępowania zeznali bowiem, że raporty te nie służyły ewidencjonowaniu czasu pracy i nie można ich traktować jak list obecności, czy innego dowodu na okoliczność świadczenia pracy w danych godzinach w danych dniach. Dodatkowo Sąd miał na uwadze, że niektóre przejazdy miały być wykonywane przez powoda prywatnie, o czym świadczy choćby mail z dnia 6 stycznia 2015 roku (k. 620 akt sprawy).

Sąd nie oparł się też na mailach sporządzonych w języku niemieckim, nie zostały one bowiem przetłumaczone na język polski. Strona powodowa ograniczyła się jedynie do przetłumaczenia tytułów tych maili, ale po pierwsze nie jest to tłumaczenie przysięgłe, wbrew zobowiązaniu z k. 958 akt sprawy, po drugie nie została przetłumaczona cała treść maili, a jedynie ich tytuły.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz odpowiedniej kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z art. 151 § 1 KP 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. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Z kolei zgodnie z art. 151¹ § 1 i 2 KP za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

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

a) w nocy,

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

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

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

Sąd miał na uwadze, że z ustaleń poczynionych w niniejszej sprawie wynika, że powód miał zadaniowy czas pracy. Zgodnie z art. 140 KP 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. Powód był pracownikiem kierującym na terenie Polski sprzedażą produktów niemieckiej spółki. Jego stanowisko pracy było samodzielne, powód kierował grupą podległych mu sprzedawców, koordynował ich działania. Zasadnym jest więc wyznaczenie mu zadaniowego czasu pracy, który pozwala bardziej elastycznie dopasować sobie godziny pracy w zależności od potrzeb i zadań do wykonania w danym okresie.

Skoro powód miał zadaniowy czas pracy to tym samym miał swobodę w organizowaniu sobie dnia pracy. Nie musiał więc zaczynać pracy o określonej godzinie, jego dzienny czas pracy nie zamykał się w godzinach od 8 rano do 16. Mógł równie dobrze zacząć pracę przed 8 rano, ale potem zrobić sobie długą przerwę, by następnie popracować popołudniem, czy wieczorem. Stąd też przedstawione przez powoda maile nie mogą oznaczać, że przez cały czas do momentu wysłania danego maila powód ciągle pracował od 8 rano. Przykładowo maile z dnia 18 marca 2015 roku były przez powoda wysyłane w godzinach 18:59, 19:02, 18:07, 18:02, 18:00, 17:53, 17:51, 17:46, 17:43. Jednocześnie z akt sprawy wynikają godziny przesłania maili do powoda w dniu 18 marca 2015 roku – są to: 15:54, 12:10 i 13:36. Z powyższego nie wynika więc, aby powód pracował od 8 rano do 19:02. Nawet, gdyby przyjąć, że od razu czytał on przesłane mu maila to jego czas pracy w tym dniu mógłby się mieścić pomiędzy godziną 12:10, a 19:02. Jednak skupienie wysłanych maili w przeciągu niewiele ponad godziny sugeruje, że w rzeczywistości powód odpowiadał na maile dopiero od 17:53, potrzebując zapewne krótkiego czasu przed tą godziną, aby zapoznać się z mailem. Jednocześnie z zestawienia z k. 616 wynika, że powód zadeklarował tego dnia, 18 marca 2015 roku, podróż służbową z W. do R. i z powrotem, co miało mu zająć czas pomiędzy 8:00 rano, a 16:00. Powód jednak nie wykazał, że podczas tej podróży, przebywając w R., nie miał czasu, aby odpowiedzieć na maile, do których powinien mieć cały czas dostęp. Nie wiadomo jak powód organizował sobie czas pracy przebywając w R., o której miał spotkania z klientami. Tym samym nie wiadomo, czy faktycznie nie miał możliwości odpowiedzieć na maile w godzinach od 8 rano do 16. Jednocześnie zadaniowy czas pracy powoda zakłada, że skoro danego dnia dłużej wykonywał pracę, to w kolejnym dniu mógł sobie tę pracę tak zorganizować, aby pracować krócej i tym samym wyrównać tygodniową normę godzinową. Wobec tego, w ocenie Sądu przedłożone maile nie mogą udowadniać, że powód pracował w nadgodzinach, nie wiadomo bowiem jak danego dnia organizował on sobie czas pracy. Potwierdzeniem pracy w nadgodzinach nie mogą być również przesyłane przez powoda zestawienia podróży służbowych. Sąd miał bowiem na uwadze, że te zestawienia nie były sporządzane w celu ewidencji czasu pracy powoda. W toku postępowania Sąd ustalił, że co prawda z pkt 7 informacji o warunkach zatrudnienia, z którą powód się zapoznał dnia 3 czerwca 2013 roku wynika, że pracownik potwierdza swoją obecność w pracy poprzez przesłanie do pracodawcy raportów z wyjazdów służbowych do klientów wraz z miesięcznym rozliczeniem wyjazdów służbowych, jednak z zeznań świadków, którzy tak jak powód przesyłali te raporty do centrali wynika, że nie służyły one ewidencji czasu pracy, ale miały na celu jedynie rozliczenie paliwa i delegacji. Taki wniosek płynie również z maila, który powód wystosował do Z. P. w sprawie dotyczącej byłego pracownika pozwanego A. S. (2), dnia 25 września 2014 roku (k. 250 akt

sprawy). W treści tego maila powód napisał, że w procesie rozliczania diet za podróże służbowe powstaje nieformalna ewidencja czasu pracy, na którą powołuje się ten pracownik. Powód jednak wskazał, że nie jest to formalna ewidencja czasu pracy, raporty te nie służą celowi w postaci wyliczenia godzin pracy danego pracownika. Ponadto w raportach tych nie ma wskazania dokładnych godzin podróży służbowych. Sąd miał bowiem na uwadze, że wszystkie godziny są wskazane jako równe godzinny, bez jakichkolwiek minut. W praktyce zaś nie jest możliwe, aby wszystkie podróże służbowe zaczynały się o równej godzinie i kończyły też o równej godzinie. Ponadto nie wiadomo ile czasu podczas tych wyjazdów powód poświęcał na wizyty u klientów, a ile czasu na inne aktywności, powód miał bowiem zadaniowy czas pracy. Nie wiadomo również ile czasu zajęła mu sama jazda samochodem, a ile faktyczne wykonywanie pracy, wizyty u klientów, czy malowania. Należy zwrócić uwagę, że przykładowo w rozliczeniu za luty 2014 roku (k. 621 akt sprawy) powód podaje, że danego dnia w godzinach od 8 do 16 zrobił po (...) kilometrów (dnia 13 lutego). Nie jest możliwe, aby przejechanie 15 km zajęło powodowi 8 godzin, a jednocześnie mając na uwadze, że miał on zadaniowy czas pracy nie wiadomo ile czasu tego dnia poświęcił na jazdę po W., ile czasu na spotkania z klientami na terenie W., a ile czasu na swoje prywatne sprawy. Reasumując, przedłożone raporty wykonanych podróży nie mogą stanowić ewidencji czasu pracy powoda i udowadniać jego czas pracy w każdym dniu.

Sąd miał też na uwadze, że to sam powód był odpowiedzialny za takie rozplanowanie pracy w poszczególnych dniach, aby nie przekraczać norm czasu pracy. Wobec tego nawet ewentualne przekroczenie przez niego norm czasu pracy i praca powyżej normy dobowej, czy też średniotygodniowej, niezrekompensowana czasem wolnym w innych dniach, nie może oznaczać, że pracodawca powinien mu wypłacić wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawca dał powodowi dużą swobodę nie tylko w zarządzaniu zespołem handlowców, ale również w samodzielnym organizowaniu pracy. Powód dodatkowo nigdy nie zgłaszał pracodawcy, że pracuje w nadgodzinach. Nawet przy zadaniowym czasie pracy może dojść do sytuacji, gdy pracownik świadczy pracę w godzinach nadliczbowych. Jeśli pracodawca nakłada na pracownika zadania w ilości przekraczającej możliwość wykonania ich w średnio 8-godzinym dniu pracy, przy 40-godzinym tygodniu pracy, wówczas pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach. Powód jednak nie wykazał w niniejszej sprawie, aby nałożone zostały na niego obowiązki i zadania w zbyt dużej ilości, aby nie mógł fizycznie ich wykonać w normie godzinowej wynikającej z art. 129 KP. Jednocześnie z zeznań pozostałych świadków nie wynika, aby pracodawca nakładał na nich tak dużo obowiązków. Pozostali świadkowie pracujący tak jak powód z klientami byli w stanie tak zorganizować sobie pracę, aby mieścić się w 8 godzinach na dobę, czy ewentualnie w normie tygodniowej. Sąd miał na uwadze, że powód jako dyrektor miał więcej obowiązków zarządczych niż podlegli mu pracownicy, ale z drugiej strony miał on mniej niż oni klientów, których bezpośrednio obsługiwał. Ilość nałożonej na niego pracy pozwalała więc na jej rozplanowanie w taki sposób, aby móc ją wykonać bez przekraczania norm czasu pracy, a przynajmniej powód niczego przeciwnego nie wykazał. Wobec powyższego Sąd uznał, że nie zdołał udowodnić, że faktycznie musiał pracować w nadgodzinach, czy też, że ilość nałożonych na niego przez pracodawcę obowiązków uniemożliwiała mu ich wykonanie w normatywnym czasie pracy.

Sąd miał również na uwadze, że powód nie zdołał sprecyzować w toku postępowania swojego powództwa i udowodnić świadczenia pracy w określonym wymiarze w poszczególnych dniach. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych dzieli się bowiem na nadgodziny dobowe i średniotygodniowe, które są obliczane z innym dodatkiem, a ponadto na nadgodziny przepracowane w dni wolne od pracy. Powód powinien więc przedstawić Sądowi wyliczenia nadgodzin poparte harmonogramem, w którym zostałyby wskazane ile godzin zostało przepracowanych w konkretnym dniu, aby Sąd mógł zweryfikować te obliczenia z podanym przez powoda materiałem dowodowym oraz sprawdzić prawidłowość zakwalifikowania poszczególnych nadgodzin do odpowiedniego dodatku i prawidłowość matematycznych wyliczeń. Powód jednak nie zdołał sprecyzować powództwa, mimo kilkukrotnych wezwań kierowanych do niego przez Sąd w toku postępowania. Należy w tym miejscu podkreślić, że sprecyzowanie żądania pozwu nie jest rzeczą Sądu, aktywność strony w postępowaniu nie może zakładać, że Sąd zamiast niej zacznie wyliczać należne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Tymczasem strona powodowa przedstawiła wyliczenia, ale bez konkretnego wskazania dni, w których doszło do przekroczenia czasu pracy, a jedynie poprzestając na podaniu ilości nadgodzin w miesiącu. Nie wiadomo jednak, w których dniach tego miesiąca doszło do pracy w nadgodzinach, ani też ile godzin powód miał pracować w danym dniu. Takie sprecyzowanie powództwa nie spełnia

warunków dokładnego sprecyzowania roszczenia w postępowaniu dotyczącym wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Wobec tego powód nie zdołał również prawidłowo sprecyzować powództwa.

Ponadto w toku postępowania strona pozwana argumentowała, że nawet w przypadku uznania, że powód pracował w nadgodzinach, to i tak nie nabył prawa do wynagrodzenia za tę pracę ze względu na treść regulacji z art. 151⁴ KP. Zgodnie z art. 151⁴ § 1 KP pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2, zgodnie z którym kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy. W ocenie Sądu powód był osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Definicja osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy znajduje się w art. 128 § 2 pkt 2 KP, zgodnie z którym za takie osoby uważa się pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych. W ocenie Sądu powód był pracownikiem kierującym jednoosobowo zakładem pracy. Sąd miał na uwadze, że powód zajmował najwyższe stanowisko w filii pozwanej spółki znajdującej się w Polsce, sam przyznał na rozprawie, że w Polsce nie było nikogo, przed kim miałby służbowo odpowiadać. Jak wskazał SN w wyroku z dnia 16 marca 2010 roku, sygn. akt I PK 202/09, sprawowanie funkcji kierowniczej w wyodrębnionej, lokalnej jednostce organizacyjnej pracodawcy, znacznie oddalonej od jego siedziby, przez pracownika, który w tej placówce nie ma zwierzchnika służbowego, jest zatrudnieniem w charakterze pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy wyodrębnioną częścią zakładu pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151⁴ w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p.). Podobnie orzekł Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 25 października 2013 roku, sygn. akt III APa 14/13. Ponadto Sąd miał na uwadze, że powód wydawał polecenia służbowe podległym mu pracownikom na terenie Polski. Podejmował samodzielne decyzje w sprawach dotyczących tych pracowników, jak to miało miejsce w przypadku A. S. (1), decydował o zatrudnieniu M. M., reprezentował pracodawcę w czasie kontroli z PIP, decydował również o polityce cenowej polskiej filii pozwanej spółki. Wiele decyzji powód konsultował z Z. P., a maile dotyczące polityki cenowej, czy ofert przesyłanych kontrahentom przekazywał jej do wiadomości, czasem otrzymując od niej polecenia co do zmiany tej polityki. Nie oznacza to jednak, że powód nie miał samodzielności decyzyjnej. Zarządzał w imieniu pracodawcy zakładem pracy, ale nie było to równoznaczne z pojęciem pracodawcy. Powód podlegał służbowo Z. P. oraz prezesowi pozwanej spółki, którzy mieli prawo ingerować w prowadzoną przez niego politykę. Jednak nie był on jedynie przekazującym decyzje Z. P., czy prezesa spółki podwładnym pracownikom i wykonującą ich polecenia co do polityki zakładu pracy, mógł bowiem samodzielnie podejmować decyzje, które mogły być ewentualnie korygowane lub zmieniane przez pracodawcę. Reasumując, powyższe należy uznać powoda za osobę zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Tym samym zastosowanie w jego przypadku znajdzie art. 151⁴ § 1 KP, zgodnie z którym nie przysługuje mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wykonywaną w razie konieczności. Zgodnie z poglądem wyrażonym w orzecznictwie celem regulacji prawnej zawartej w art. 151⁴ § 1 k.p. było ograniczenie zastosowania przepisów ochronnych normujących czas pracy szeregowych pracowników w stosunku do osób sprawujących w zakładzie pracy funkcje zarządcze i kierownicze. Ustawodawca doszedł do wniosku, że osoby takie zawierając umowę o pracę na eksponowanym i zwykle dużo lepiej płatnym stanowisku muszą się też liczyć z koniecznością poświęcenia większej ilości czasu na wykonywanie pracy. Tylko w szczególnych przypadkach mogą się natomiast domagać z tego tytułu rekompensaty finansowej (art. 151⁴ § 2 k.p.) (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 6 kwietnia 2017 roku, sygn. akt III APa 6/17). W niniejszej sprawie powód od początku miał jasno określone stanowisko pracy i zakres obowiązków, z treści umowy o pracę wynikała jego samodzielność w zarządzaniu polską filią pozwanej spółki, ponadto jego wynagrodzenie znacznie przekraczało wynagrodzenie zwykłych handlowców. W toku postępowania powód argumentował jednak, że wykonywał pracę na równi z podległymi mu handlowcami, wobec czego nie powinien być objęty hipotezą art. 151⁴ KP. W ocenie Sądu to stanowisko powoda nie jest jednak trafne. Sąd wziął pod uwagę, że powód faktycznie miał swoich klientów i wysyłał również plan wizyt do Z. P. tak jak podlegli

mu handlowcy. Jednak nie sposób uznać, że wykonywał on stale pracę szeregowego handlowca. Oprócz wizyt u klientów zajmował się szeregiem innych spraw, koordynował pracę podległych mu handlowców, podejmował decyzje co do polityki cenowej i ofertowej spółki oraz w szeroko rozumianych w sprawach pracowniczych. Odpowiadał za rozwój całej polskiej filii pozwanej spółki. Wobec tego nie można uznać, że pracował na równi z innymi handlowcami. Tym samym powód w ocenie Sądu jest osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy i ma do niego zastosowanie art. 151⁴ KP.

W tym miejscu należy również wskazać, że nawet w przypadku pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, może dojść do sytuacji, w której nabędą oni prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Tak będzie wtedy, gdy okaże się, że organizacja pracy wprowadzona przez pracodawcę powodowała stałe przekraczanie przez tych pracowników normy godzinowej, a jednocześnie nie mieli oni wpływu na zakres pracy przekazanej im przez pracodawcę. Słusznie jednak wskazuje się w orzecznictwie, że jeśli co zasady wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi wymienionemu w art. 151⁴ § 1 k.p., to na takim pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach. Jest to bowiem okoliczność, z której pracownik wywodzi prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok SN z dnia 19 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 70/13). W niniejszej sprawie, jak to już wskazano wyżej, powód nie zdołał udowodnić ani liczby przepracowanych nadgodzin w poszczególnych dniach, jak i okoliczności, że w takich nadgodzinach świadczył pracę. Tym bardziej nie udowodnił on, że organizacja pracy, czy zakres pracy przekazanej mu przez pracodawcę, uniemożliwiały mu wykonanie swoich obowiązków w normie godzinowej, mając cały czas na uwadze, że był on objęty zadaniowym systemem czasu pracy.

Reasumując powyższe, Sąd uznał, że powód nie zdołał udowodnić, aby pracował w nadgodzinach, nie wykazał liczby nadgodzin w ujęciu dziennym, co pozwoliłoby na ich weryfikację. Ponadto nawet przy założeniu, że faktycznie takie nadgodziny nastąpiły to i tak nie ma on prawa do wynagrodzenia z ich tytułu, ze względu na objęcie powoda normą z art. 151⁴ § 1 KP.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 KPC oraz §9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800, ze zm.), zasądając od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Odnośnie kosztów poniesionych w toku postępowania tymczasowo przez Skarb Państwa Sąd postanowił przejąć je na rachunek Skarbu Państwa, mając na uwadze, że nie zachodzą przesłanki z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, pozwalające na obciążenie tymi kosztami powoda.