

UZASADNIENIE

Powód K. K. pozwem, który został nadany w placówce pocztowej w dniu 28 lutego 2017 r., po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, świadczoną w okresie od marca 2014 r. do września 2016 r. w łącznej kwocie 31.324,60 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie (k. 983 w zw. z k. 1024), cofając na rozprawie w dniu 11 marca 2020 r. powództwo ponad ww. kwotę i zrzekając się roszczenia w tym zakresie (k. 1127) – początkowo kwota roszczenia wynosiła 40.412,90 zł.

Powód wniósł również o zasądzenie od pozwanej, na swoją rzecz, kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska powód podniósł, iż był zatrudniony na stanowisku przedstawiciela handlowego, a zgodnie z zawartą z nim umową o pracę jego czas pracy określono na 8 godzin dziennie i 40 godzin w tygodniu. Powód zaznaczył, że podczas zatrudnienia, w ramach podróży służbowych, wyjeżdżał do siedziby firmy w P. - w takie dni pracował od 5.00 do 21.00, a podczas zwykłej pracy w terenie (województwo (...) oraz część województwa (...)) pracował około 10 godzin na dobę. Powód wskazał, że w spornym okresie spółka prężnie się rozwijała, otrzymywał nagrody za zwiększenie obrotów firmy, jednak zakres zadań nałożonych na przedstawicieli handlowych nie pozwalał na ich wykonanie w podstawowym czasie pracy. Powód podkreślił, że pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy uznając, że zadaniowy system czasu pracy zwalnia go z tego obowiązku, nie wypłacał przedstawicielom handlowym wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ani nie udzielał czasu wolnego. Powód zaakcentował, iż miał świadomość, że czas jego pracy jest określony wymiarem zadań, co zostało jednoznacznie wskazane w umowach o pracę, natomiast ogólny zakres jego obowiązków wskazany w umowach o pracę nie dawał możliwości dokładanego ustalenia ilości zadań mu przydzielonych. W ocenie powoda pracodawca nie może wykorzystywać zadaniowego czasu pracy do obejścia przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych, co miało miejsce w jego przypadku, a zlecenie zadań, których wykonanie jest niemożliwe w normalnym czasie pracy, jest równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy. Powód wskazał nadto, że swój czas pracy ustalił w oparciu o wskazania urzędnika (...), w który wyposażony był jego służbowy samochód.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda, na swoją rzecz, kosztów procesu według norm prawem przepisanych.

Pozwana spółka podniosła zarzut przedawnienia roszczenia za okres od listopada 2013 r. do lutego 2014 r. (za te miesiące powód ostatecznie – w ramach ograniczenia roszczenia do kwoty 31.324,60 – również cofnął powództwo). Podkreśliła, że powód mógł układać terminarz wizyt dla klientów w sposób dogodny dla siebie, a pracodawca w to nie ingerował, co więcej – powód mógł podczas dalszych tras skorzystać z noclegu i to robił np. podczas odwiedzania klientów w S.. Spółka zaprzeczyła, by do obowiązków powoda należało wymyślanie promocji oraz sposobów na zwiększanie zysków firmy oraz podniosła, że samo świadczenie pracy w domu (np. wysyłanie e-maili) nie świadczy o pracy w godzinach nadliczbowych. Ponadto pozwana podkreśliła, że przedstawiciele handlowi nie zgłaszali, ani nie zgłaszają pracodawcy konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych z uwagi na nadmiar zadań.

Pozwana zakwestionowała, by dane z urzędnika (...) pokrywały się z czasem pracy powoda, albowiem urządzenie to nie rejestruje czasu pracy pracownika, a jedynie czas jazdy i czas postoju, co więcej – przedstawiciele handlowi, za zgodą pracodawcy, wykorzystują również samochód dla celów prywatnych. Spółka wskazała, że z przedłożonego przez powoda wydruku danych z urzędnika (...) wynika, że adresy w nim wskazane nie są związane jedynie z odwiedzanymi placówkami handlowymi klientów, ale również z celami prywatnymi (przykładowo w P. – przedszkole, mieszkanie prywatne, czy sklep (...)) i to w sytuacji, gdy w 2016 r. powód w tej miejscowości obsługiwał jedynie jednego klienta).

Pozwana spółka zwróciła uwagę, iż powód wybierał znacznie dłuższe i czasochłonne trasy dojazdów do klientów (przykładowo w dniu 1 września 2016 r. wybrał trasę wynoszącą 124 km, choć optymalna trasa powinna wynosić 75-82 km).

Pozwana spółka przeanalizowała losowo wybrane dni, wskazując przykładowo, iż według powoda w dniu 9 maja 2016 r. pracował on od 7:29 do 18:36, natomiast z zapisów (...) wynikało, że powód powrócił do miejsca zamieszkania o 15:04, a o 17:41 wyjechał w celach prywatnych do P., a konkretnie pod adres, gdzie nie znajduje się żaden klient spółki.

Pracodawca zwrócił również uwagę, że w zestawieniu nadgodzin powód sumował jedynie godziny pracy w dni, w których, w swojej ocenie, wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, nie uwzględniał natomiast w ogólnej liczbie przepracowanych godzin dni, w których świadczył pracę w niższym niż 8 wymiarze godzin.

Pozwana spółka wskazała, iż powód obsługiwał o wiele mniejszą ilość klientów niż inni przedstawiciele handlowi. Zaakcentowała również, że zgodnie z umową o pracę powód nie mógł bez pisemnej zgody pracodawcy świadczyć pracy w godzinach nadliczbowych, a o zgodę taką nigdy się nie zwracał, tak samo jak i nie zgłaszał podczas zatrudnienia wniosku o wypłatę wynagrodzenia za nadgodziny. Spółka podniosła, że skrupulatnie rozlicza się z czasu pracy, a jeżeli zleca dodatkową pracę w ramach godzin nadliczbowych, to za nią płaci (sytuacja taka miała miejsce 12 czerwca 2016 r. – w sobotę - i dotyczyła pracy w postaci przygotowania ekspozycji na spotkanie z klientami w hotelu).

Spółka podkreśliła, że powód był zatrudniony w zadaniowym czasie pracy, a fakt, iż pracownik osiąga założoną i obiektywnie możliwą wydajność w czasie dłuższym niż przeciętnie 8 godzin dziennie z powodu braku umiejętności lub chęci intensywnej pracy, nie skutkuje przyjęciem, że wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych. Spółka podniosła, że powód samodzielnie ustalał kolejność i częstotliwość wizyt u klientów, nigdy nie zgłaszał, by jego praca wymagała pracy w godzinach nadliczbowych, ani nie otrzymywał polecenia wykonania takiej pracy (poza sytuacją wskazaną powyżej).

Reasumując pozwana spółka podniosła, że powód nie przedstawił wiarygodnych dowodów potwierdzających, by rzeczywiście pracował w godzinach nadliczbowych, ani rozmiaru takiej ewentualnej pracy.

W odpowiedzi na odpowiedź na pozew (k. 353-356) powód dokonał pierwszego ograniczenia powództwa odliczając przy części dni z przygotowanego przez siebie zestawienia czas poświęcony na czynności prywatne.

Powód podkreślił, że na gruncie niniejszej sprawy brak jest podstaw do przyjęcia, by świadczył pracę w zadaniowym systemie czasu pracy, albowiem strony nie zawarły porozumienia, o którym mowa w art. 140 k.p. (nie można przyjąć, by system ten został wprowadzony w sposób dorozumiany), a zadania powoda nie zostały określone.

Powód zaznaczył, iż to pracodawca winien wykazać, że powierzył pracownikowi zadania możliwe do wykonania w ramach ogólnie przyjętych norm czasu pracy, a dodatkowo, że brak prowadzenia ewidencji czasu pracy obciąża pracodawcę, co skutkuje zmianą rozkładu ciężaru dowodu, a w konsekwencji nakazuje pracodawcy wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował.

Powód podkreślił, że kodeks pracy nie ustawia wymogu pisemnej zgody na pracę w godzinach nadliczbowych, a zatem taki zapis umowy o pracę należy uznać za nieważny z mocy prawa.

Powód zaprzeczył, by miał zagwarantowany nocleg podczas wyjazdów (raz na 2 tygodnie) do P.. Wskazał, że zatrudnienie dodatkowych przedstawicieli miało na celu obniżenie kosztów, w tym opłat za hotele i z tej przyczyny korzystał z hoteli tylko raz w miesiącu. Wskazał, że jadąc do klientów wybierał główne drogi dojazdowe, które czasem są dłuższe właśnie po to by przyspieszyć dojazd do klienta. Powód podniósł, że 90% jego klientów to właściciele małych sklepów, którzy sami obsługują swoich klientów, co wydłuża czas wizyty. Jednocześnie wskazał, że w przeważającej liczbie przypadków przedstawiciel handlowy nie jest umówiony z potencjalnym klientem, lecz jedzie do niego spontanicznie. Czasami do klienta trzeba jechać kilka razy, aby przekonać go do zakupu danego produktu. Powód przyznał, że wykorzystywał samochód dla celów prywatnych. Zaznaczył, że jego praca nie była normowana i aby

mieć dobre wyniki należało dołożyć dużo starań, stąd wymyślał tzw. „akcje promocyjne”, które wdrażał po uprzedniej akceptacji pozwanej. Odnośnie mniejszej liczby klientów w stosunku do innych przedstawicieli handlowych powód podniósł, że przychodząc do pozwanej spółki otrzymał tylko 16 klientów, a swoją pracą zwiększył ich do 63.

W piśmie z dnia 8 grudnia 2017 r. (439-455) strona pozwana wskazała, że powoda obowiązywał zadaniowy czas pracy, co powód sam potwierdził podczas przesłuchania informacyjnego. Podniosła, że ustawodawca zwalnia pracodawców z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy dla pracowników zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy. Spółka podkreśliła, że obowiązek pracy w godzinach nadliczbowych aktualizuje się w przypadku otrzymania przez pracownika stosownego polecenia, a za pracę w godzinach nadliczbowych nie może być uznana praca świadczona w czasie wolnym od pracy na zasadzie dowolności (pозwana podniosła, że we własnym zakresie opracowywała materiały promocyjne i nie wymagała tego od powoda). Odnośnie wyjazdów powoda do P. spółka zaznaczyła, iż czas dojazdu i powrotu z miejscowości stanowiącej cel podróży służbowej co do zasady nie stanowi czasu pracy, a mógłby zostać do niego wliczony wyłącznie w sytuacji, gdyby powód wykazał, że w czasie jazdy samochodem, poza miejscem swojej pracy, wykonywał czynności służbowe (inne niż prowadzenie samochodu). Spółka wskazała, że powód w P. przebywał 4-5 godzin, do domu wracał najczęściej koło godz. 19.00 – 20.00, następnego dnia pracował 4-5 godzin, a po części spotkań w P. miał zapewniony nocleg. Pozwana, załączając bilingi telefoniczne powoda od połowy grudnia 2015 r. (podała, że wcześniejszych nie udało się jej uzyskać od operatora) zaprzeczyła, by podczas jazdy do P. i z powrotem powód rozmawiał przez kilka godzin przez telefon w sprawach służbowych. Pozwana wskazała, że wizyty powoda u klientów trwały zazwyczaj kilkanaście minut, o czym świadczą czasy postojów samochodu klienta pod siedzibami klientów. Spółka podniosła, że dane z urzędzenia (...) wskazują jedynie fakt przebywania pojazdu w danym miejscu i czasie i nie stanowią narzędzia pozwalającego na miarodajne określenie czasu pracy, a ustalenie czasu pracy powinno być dokonane przez bardzo szczegółową analizę każdego postoju i przejazdu w danym dniu z uwzględnieniem jazd i postojów niezwiązanych z zadaniami służbowymi. Pozwana spółka akcentowała, analizując pierwszy tydzień miesiąca spornego okresu, tj. marzec 2014 r., że powód zlicza do swojego czasu pracy postoje w miejscach, w których nie ma żadnego klienta spółki, a także, gdy już odlicza prywatne postoje w P., to nie odlicza samego dojazdu do tego miasta, które nie jest po drodze na jego trasie zawodowej. W ocenie spółki, skoro już analiza pierwszego tygodnia pozwala na „wyłapanie” tylu nieścisłości, to z pewnością powtarzają się one w pozostałej części zestawienia, a ponieważ strona pozwana kwestionuje roszczenie tak co do zasady, jak i co do wysokości, wydanie wyroku będzie wymagało równie szczegółowej analizy całości zestawienia powoda przez sąd bądź przez wyznaczonego biegłego.

W piśmie procesowym z dnia 18 stycznia 2018 r. (k. 735-737) powód podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko, a dodatkowo powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2015 r. (III PK 152/14), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że do czasu pracy przedstawiciela handlowego należy zaliczyć czas tzw. nietypowej podróży służbowej, w tym dojazd do pierwszego klienta, a następnie przejazd od ostatniego klienta do miejsca zamieszkania pracownika. Powód wskazał nadto, że faktycznie jego pobyt w P. wynosił 4-5 godzin, ale jednocześnie wskazywał, że podczas jazdy do P. również wykonywał obowiązki pracownicze, tj. prowadził rozmowy telefoniczne z klientami, a podczas postojów wysyłał zamówienia, czy tankował samochód. Powód przyznał, że faktycznie po powrocie z P. zaczynał swoją pracę później, jednakże nie ma to żadnego znaczenia dla wyliczenia nadgodzin, które zostały wyliczone w oparciu o normy czasu pracy w danym miesiącu. Powód zaprzeczył, by jego wizyty u klientów trwały po kilkanaście minut oraz wskazał, że skoro pozwana zaprzecza zasadności dokonanego przez niego wyliczenia wynagrodzenia za pracę na bazie rejestracji (...), to winna wykazać wszystkie nieścisłości w jego wyliczeniu. Powód przyznał, że pozwana nie wymagała od niego opracowywania jakichkolwiek strategii, jednak jego pomysły na zwiększenie sprzedaży zostały przez nią zaakceptowane.

W piśmie procesowym z dnia 27 lutego 2018 r. (k. 777-790) strona pozwana podkreśliła, że ani powód, ani inni przedstawiciele handlowi nie mieli nigdy wątpliwości co do zakresu zleconych im zadań. Jednocześnie spółka podniosła, odnosząc się szczegółowo do zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, iż wynika z niego, że zadania powierzone powodowi były do wykonania w czasie wynikającym z kodeksu pracy. Pozwana wskazała, że zeznający w niniejszej sprawie przedstawiciele handlowi mieli do pokonania – w ramach najdłuższych tras (w przypadku powoda była to trasa do K. – 163 km) – podobną ilość kilometrów, a jednak byli w stanie wykonać swoją

pracę w ciągu 8 godzin dziennie. Spółka podniosła nadto, że powód nie wykazał, by świadczył pracę podczas jazdy do P. i z powrotem.

W piśmie procesowym z dnia 2 sierpnia 2019 r. (k. 892-898), złożonym na zobowiązaniu Sądu, w którym strona pozwana miała wskazać, w jakim konkretnie zakresie kwestionuje wyliczenia czasu pracy sporządzone przez powoda, spółka wskazała, że powód w swoich wyliczeniach nie uwzględnił dni, w których pracował krócej niż 8 godzin (pозwana wskazała, że powód za cały sporny okres domaga się wynagrodzenia za 691 godzin i 25 minut, natomiast w całym spornym okresie – w związku z tym, że nie we wszystkie dni pracował 8 godzin – nie dopracował 168 godzin i 15 minut). Spółka zaznaczyła, że w spornym okresie wypłaciła powodowi premię w kwocie 36.690 zł. Jednocześnie spółka wniosła o to, by w razie uznania że roszczenie powoda jest chociażby w części uzasadnione, zaliczyć na poczet należnego mu wynagrodzenia za pracę wynagrodzenie nadpłacone mu przez spółkę za 168 godzin i 18 minut, jak również nagrody wypłacane przez pozwaną (w kwocie przewyższającej roszczenie) albowiem przyznając je powodowi spółka kierowała się każdorazowo ilością i jakością pracy przez niego wykonywanej. Ponadto do pisma procesowego spółka załączyła zestawienie, w którym dokonała analizy czasu pracy sporządzonej przez powoda odnosząc się do poszczególnych dni i wskazując, że powód nie odliczał od czasu pracy postojów prywatnych oraz wybierał dłuższe trasy dojazdowe do klientów (jadąc np. przez P.).

W piśmie procesowym z dnia 2 września 2019 r. (k. 983) powód wskazał, że nagrody jako inne instytucje prawne nie mogą zostać zaliczone na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ponadto załączył do pisma procesowego zestawienie, w którym odniósł się do danych zawartych w ww. zestawieniu powódki. Zrobił to w taki sposób, że do zestawienia sporządzonego przez pozwaną dodał 8 rubrykę tabeli, w której wskazywał, jakie czynności wykonywał w czasie (w tym jakich klientów odwiedzał), którego pozwana nie zaliczyła do czasu jego pracy. Powód dokonał także korekty wysokości żądanego wynagrodzenia za pracę do kwoty 31.324,60 zł.

W piśmie procesowym z dnia 17 października 2017 r. (k. 1027-1036) strona pozwana podniosła, odnosząc się do twierdzeń powoda zawartych w piśmie procesowym w dniu 2 września 2019 r., że powód nie udowodnił, że jego klientami były wskazane przez niego w rubryce VIII tabeli placówki (przede wszystkim klienci ci nie znajdowali się w bazie klientów), nie wykazał, że placówki te znajdowały się pod wskazanymi przez niego adresami, niektóre z tych rzekomych wizyt trwały po kilka minut, co stoi w sprzeczności z innymi dowodami, w szczególności z zeznaniami świadków, którzy wskazywali, że wizyta trwa do kilkunastu do kilkudziesięciu minut (a wizyty u nowych lub potencjalnych klientów trwały dłużej). Pozwana podkreśliła, że pod tymi samymi adresami powód raz twierdził, że odwiedzał tam klienta, a raz, że wykonywał tam czynności administracyjne. Spółka wskazała, że powód nie wykazał, by pod konkretnymi adresami w P. tankował samochód lub wykonywał czynności administracyjne. Podniosła, że w stosunku do niektórych dat powód wskazuje obecnie, że wykonywał czynności administracyjne, a wcześniej twierdził, że były to czynności prywatne. Pozwana zauważyła, że sam powód dokonał obecnie korekty czasy pracy w kilkudziesięciu dniach oraz zaznaczyła, że choć skoncentrowała się na dojazdach do P., to istnieje duże prawdopodobieństwo, iż powód również pomiędzy innymi miejscowościami planował trasy w sposób nieekonomiczny. Nadto spółka podniosła, że program F. (dane zgromadzone w programie F. pochodzą z nadajnika (...)) w niektórych dniach nie rejestrował dokładnych adresów postoju samochodu. Do pisma spółka załączyła zestawienie, w którym szczegółowo odniosła się do wszystkich twierdzeń powoda dotyczących czynności wykonywanych przez niego w poszczególne dni.

Podczas rozprawy w dniu 23 października 2019 r. pełnomocnicy stron wskazali, że nie składają wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego.

Do pisma z dnia 12 listopada 2019 r. (k. 1104) powód załączył kolejne dokumenty w postaci wydruków z (...), zdjęcia odwiedzanych sklepów, a także ww. zestawienie z dodaną kolejną rubryką nr IX, w której uzupełnił informację o czynnościach wykonywanych w danym dniu.

W piśmie procesowym z dnia 17 grudnia 2019 r. (k. 1110-1117) pozwana spółka odniosła się szczegółowo do wyjaśnień powoda zawartych w ww. rubryce nr IX, przykładowo kwestionując, by tankowanie samochodu mogło zabierać 28 czy

38 minut. Spółka zaznaczyła, że z twierdzeń powoda wynika, że poświęcił on bardzo dużo czasu na dojazdy do P., aby odwiedzać regularnie potencjalnych klientów (niektórych nawet jednego dnia dwa razy), którzy jednak w spornym okresie nie złożyli żadnego zamówienia. Ponadto pozwana wskazała, że przedstawiciele handlowi raz w tygodniu uzupełniali dane w systemie F. w ten sposób, że podawali nazwy klientów mieszczących się pod konkretnymi adresami, a skoro powód tego zaniechał, to postoje bez takiej identyfikacji nie mogą być kwalifikowane jako służbowe.

W ostatecznym stanowisku w sprawie (k. 1134-1139) pozwana spółka podtrzymała dotychczasowe stanowisko zbiorczo przedstawiając argumenty przeciwko twierdzeniom pozwu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę od 2 kwietnia 2013 r., początkowo na podstawie umowy na okres próbny, następnie na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony od 1 lipca 2013 r. do 31 grudnia 2013 r. i od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r., a w końcu od 1 stycznia 2015 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Przy zawieraniu umowy o pracę na okres próbny powód zapoznał się z regulaminami pracy i wynagradzania obowiązującymi w spółce.

W spornym okresie (marzec 2014 r. – wrzesień 2016 r.) powoda łączyła ze spółką umowa o pracę zawarta na czas określony od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r., a następnie od 1 stycznia 2015 r. umowa o pracę na czas nieokreślony.

Powód był zatrudniony na stanowisku przedstawiciela handlowego w pełnym wymiarze godzin pracy (§1 pkt 1 ww. umów). W umowach o pracę wskazano, iż obowiązkiem powoda jest organizowanie czasu pracy w sposób pozwalający wykonać zadania pracownicze w czasie obowiązujących norm czasu pracy, a także że wykonywanie przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych możliwe jest jedynie po uzyskaniu przez pracownika pisemnej zgody pracodawcy.

Do umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, a także do wcześniejszej umowy o pracę na okres próbny oraz umowy o pracę na czas określony od 1 lipca do 31 grudnia 2013 r. załączono informację, w której wskazano, że powoda obowiązuje zadaniowy system czasu pracy, w którym praca nie powinna przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w 5-dniowym tygodniu przyjętym w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym.

W spornym okresie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powoda brutto wynosiło 4.900 zł, od 1 lipca 2014 r. 5.100 zł, od 1 stycznia 2015 r. 5.250 zł, od 1 września 2015 r. 5.400 zł.

Stosunek pracy powoda ze spółką ustał z dniem 31 grudnia 2016 r. na skutek wypowiedzenia umowy o pracę przez spółkę.

Bezsporne, a nadto dowód: umowy o pracę, informacje dla pracownika do poszczególnych umów o pracę, oświadczenia o zapoznaniu z regulaminami, informacje o zmianach wynagrodzenia – cz. B akt osobowych, wypowiedzenie umowy o pracę – cz. C akta osobowych;

W pozwanej spółce w spornym okresie obowiązywał Regulamin pracy, który w §10 ust. 1 stanowił, że czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy. W ust. 7 wskazano, że pracownicy mogą zostać zobowiązani przez pracodawcę do pracy w godzinach nadliczbowych ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy.

Bezsporne, a nadto dowód: regulamin pracy – k. 313 – 328;

Powód wielokrotnie rozmawiał z przełożonymi – W. K. i następnie M. K. - na temat zadaniowego czasu pracy. Nie zakładał, że w 2014 r. obowiązywał go inny niż zadaniowy system czasu pracy (taki system czasu pracy obowiązywał

zarówno podczas wcześniej umowy o pracę na czas określony, jak i podczas późniejszej umowy o pracę zawartej już na czas nieokreślony).

Dowód: zeznania powoda – k. 428 -431 w zw. z przesłuchaniem na rozprawie w dniu 3 lipca 2019 r. (protokół skrócony – k. 869-870);

Powód nie miał ustalonych godzin pracy, sam decydował o tym, kiedy rozpocząć pracę.

Powód obsługiwał teren województwa (...), a w zakresie województwa (...) powiat strzelecko – (...) oraz jednego klienta w S.. Zanim powód objął ww. region był on obsługiwany przez przedstawiciela handlowego z W., który przyjeżdżał do regionu na cały tydzień i wówczas odwiedzał klientów.

Największe odległości do pokonania powód miał w przypadku klientów w K. (163 km), w Ś. (133 km), czy S. (144 km).

Powód sam ustalał, jaką trasę wykona w danym dniu. Nie miał ustalonej określonej ilości punktów, które musi odwiedzić w ciągu miesiąca. Każdego klienta miał odwiedzić co 2 – 3 tygodnie.

W spornym okresie powód miał ustalony przez swoich przełożonych miesięczny plan sprzedażowy. Powód ustalał taki plan ze swoim przełożonym (początkowo W. K., a następnie z M. K.) - założenie było takie, by sprzedaż nie opiewała na niższą kwotę niż w analogicznym miesiącu rok wcześniej, a by przekraczała poprzedni wynik. Od 2016 r. M. K. ustalał powodowi plany kwartalne oraz ilość aktywnych klientów. Zdarzało się, że powód nie wykonywał nałożonych na niego planów. Powód sprzedawał mniej towaru niż przedstawiciele handlowi z innych regionów (w spornym okresie tych regionów było 10-12), co związane było m.in. z mniejszą ilością odbiorców. W związku z powyższym plany były dla niego ustalane na poziomie niższym niż dla innych przedstawicieli handlowych.

Powód samodzielnie ustalał, jak będzie plan realizował i dokąd będzie jeździł. Zazwyczaj raz w tygodniu planował trasy na dany tydzień. Raz na dwa tygodnie pracował tylko w S.. W pozostałe dni wyjeżdżał w trasy albo do P. do siedziby spółki (średnio dwa razy w miesiącu).

Przez pierwsze pół roku zatrudnienia zaplanowane przez powoda trasy wymagały ustnej akceptacji przez przełożonego (nikt się im nie sprzeciwiał), a po tym okresie nie wymagały już akceptacji.

Dowód: zestawienie klientów – k. 802-806, zeznania powoda – k. 428 -431 w zw. z przesłuchaniem na rozprawie w dniu 3 lipca 2019 r. (protokół skrócony – k. 869-870), zeznania świadka M. K. – k. 760-764, zeznania świadka H. J. – k. 764-766, zeznania świadka W. K. – k. 766-769; zeznania świadka M. R. – k. 769-771; świadka P. D. – k. 772-774;

Powód w swojej pracy korzystał z samochodu służbowego marki F. (...) o nr rej. (...), a następnie od 20 czerwca 2016 r. z samochodu służbowego marki F. (...) o nr rej. (...). W umowie o przekazanie do użytkowania pracownikowi samochodu służbowego ustalono, że powód może używać samochodu do celów prywatnych tylko po wcześniejszym uzyskaniu na to zgody pracodawcy.

W praktyce powód, tak samo jak inni przedstawiciele handlowi, został poinformowany, że może korzystać z samochodu służbowego dla celów prywatnych, w zakresie nie przekraczającym kilkuset kilometrów miesięcznie (odrębne zgody były udzielane na dalsze wyjazdy, np. na urlopy).

Bezsporne, a nadto dowód: umowa o przekazanie samochodu służbowego – k. 221-223,226-228

Podczas zatrudnienia w pozwanej spółce powód mieszkał w miejscowości W., niedaleko B..

W okresie między wyjazdem samochodem służbowym spod domu a powrotem do niego powód załatwiał swoje prywatne sprawy – taką możliwość ustalił z przełożonym W. K.. Sytuacje takie miały miejsce codziennie. Powód średnio 3 razy w tygodniu najpierw udawał się do P., gdzie zaprowadzał syna do przedszkola. Zdarzało się również, że odwoził żonę do pracy (żona powoda również pracowała w P.). Dwa lub trzy razy w tygodniu powód odbierał dziecko

z przedszkola. W pozostałe dni dziecko zawoziła i odbierała żona powoda drugim samochodem. P. znajdują się 28 km od miejsca zamieszkania powoda. W spornym okresie w P. powód miał jednego klienta.

Dowód: zeznania powoda – k. 428 -431 w zw. z przesłuchaniem na rozprawie w dniu 3 lipca 2019 r. (protokół skrócony – k. 869-870); książka jazd – k. 120-131, raport zdarzeń – k. 133-162, 164-207, analizy trasy z dnia 15 maja 2016 r. i 15 czerwca 2016 r. – k. 209, 211, analizy przemieszczania się pojazdu w dniu 9 maja 2016 r. i 15 czerwca 2016 r. – k. 213-214, 216-217;

Od 2014 r. powód miał zgodę, by podczas dłuższych tras nocować w hotelach.

Dowód: zeznania powoda – k. 428 -431 w zw. z przesłuchaniem na rozprawie w dniu 3 lipca 2019 r. (protokół skrócony – k. 869-870);

Podczas zatrudnienia w pozwanej spółce powód co dwa tygodnie w poniedziałek, w ramach podróży służbowych, wyjeżdżał do siedziby spółki do P..

Miejsce swojego zamieszkania opuszczał wówczas w godzinach 4:30, 5:00, czy 6:00, a wracał do niego w godzinach od 19:00 do 22:00. Po drodze do P. zabierał ze Ś. W. N. (1) – innego przedstawiciela handlowego zatrudnionego w spółce.

Powód przyjeżdżał do P. między 9:30 a 10:00. Oddawał reklamacje do serwisu, rozliczał się z utargu, zajmował się także realizacją zamówień. Około godz. 13.00 miało miejsce spotkanie z przełożonymi. Powód pracował w P. do godz. 15:00 – 16:00. Następnie wracał do domu.

Podczas wyjazdów do P. w spornym okresie powód czterokrotnie korzystał z noclegów.

Dowód: zeznania powoda – k. 428 -431 w zw. z przesłuchaniem na rozprawie w dniu 3 lipca 2019 r. (protokół skrócony – k. 869-870), zeznania świadka W. N. (1) – k. 749-754, zeznania świadka H. J. – k. 764-766, zeznania świadka W. K. – k. 766-769, zeznania świadka M. R. – k. 769-771; polecenia wyjazdu służbowego, rozliczenia delegacji, – k. 457-460, 462, 465, 466, 468, 470, 471, 473, 475, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 491, 493, 496, 497, 498, 500, 503, 505, 509, 510, 513, 515, 517, 519, 521, 522, 523, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542;

Podczas jazdy do P. i z P. powód rozmawiał przez telefon z klientami. Rozmowy nie zabierały mu więcej niż 2 godziny.

Dowód: biling połączeń telefonicznych – k. 700-716, częściowo zeznania powoda – k. 428 -431, 758-759 w zw. z przesłuchaniem na rozprawie w dniu 3 lipca 2019 r. (protokół skrócony – k. 869-870), zeznania świadka W. N. (1) – k. 749-754;

Powód korzystał z noclegów w S. w dniach 23 września 2015 r., 6 października 2015 r., 21 października 2015 r., 18 listopada 2015 r., 15 grudnia 2015 r., 20 stycznia 2016 r., 2 lutego 2016 r., 2 marca 2016 r., 5 kwietnia 2016 r., 17 maja 2016 r., 30 maja 2016 r., 23 czerwca 2016 r., 11 sierpnia 2016 r., 25 sierpnia 2016 r. i 22 września 2016 r.

Powód korzystał nadto z noclegów w K. w dniach 30 marca 2016 r., 13 maja 2016 r. i 7 września 2016 r. W dniu 12 czerwca 2016 r. powód korzystał z noclegu w P., a w dniu 16 marca 2016 r. w S..

Bezsporne, a nadto dowód: faktury VAT i polecenia wyjazdu służbowego, rozliczenia delegacji – k. 65, 66, 461 – 462, 463, 464, 467, 469, 472, 473, 490, 492, 494, 495, 499, 503, 504, 505, 507, 508, 511, 512, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521;

W dniach, w których powód wyjeżdżał w trasę na terenie podległego mu okręgu, rozpoczynał jazdę około godz. 7:30 – 8:00 (z wyjątkiem wtorków po spotkaniach w P., kiedy rozpoczynał jazdę średnio około godz. 10:00 i przebywał w trasie 5-6 godzin). Jazdę kończył między godziną 16:00 a 17:00 (sporadycznie 18:00). Także do godz. 16:00 lub 17:00 powód zajmował się reklamacjami i wysyłał raporty ze swojej pracy.

Pracownicy mieli dostęp do programu F., w którym zapisywane były dane z (...). Każdy przedstawiciel winien raz w tygodniu uzupełniać dane w systemie F. poprzez wskazanie klientów mieszczących się pod danymi adresami. Powód nie nanosił wszystkich danych klientów.

Dowód: zeznania powoda – k. 428 -431, 758-759 w zw. z przesłuchaniem na rozprawie w dniu 3 lipca 2019 r. (protokół skrócony – k. 869-870), wydruki z systemu F. – załącznik nr 1 do pozwu (biała teczka), zestawienie czasu pracy – załącznik numer 16 do pisma z dnia 12 listopada 2019 r. (czerwona teczka), zestawienie czasu jazdy – k. 361-393;

Powód rozmawiał z przełożonymi na temat uciążliwości dojazdów do P..

Podczas zatrudnienia w spółce powód nie rozmawiał z przełożonymi na temat zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powód nie otrzymał od pracodawcy zgody na pracę w godzinach nadliczbowych, ani o taką zgodę nie występował.

Dowód: zeznania powoda – k. 428 -431 w zw. z przesłuchaniem na rozprawie w dniu 3 lipca 2019 r. (protokół skrócony – k. 869-870), zeznania świadka M. K. – 760 – 764, zeznania świadka H. J. – k. 764-766, zeznania świadka W. K. – k. 766-769, zeznania świadka W. N. (1) – k. 749-754, zeznania świadka P. B. – k. 755-758;

W ramach swojej pracy powód zajmował się sprzedażą elektronarzędzi.

W roku 2014 r. powód obsługiwał średnio 60-70 klientów, a pozostali przedstawiciele handlowi średnio 90 klientów. W roku 2015 stosunek ten wyniósł od średnio 70 – 90 do średnio 100-130, a w trzech pierwszych kwartałach 2016 r. średnio 90-110 do średnio 140 -155 (powoda dotyczą te niższe liczby).

Powód odwiedzał średnio 8 klientów dziennie.

Zbierane przez powoda zamówienia musiały wpłynąć do spółki do godz. 14:00 i do tej godziny powód je przesyłał.

Dowód: zestawienie ilości klientów; zeznania powoda – k. 428 -431, 771 w zw. z przesłuchaniem na rozprawie w dniu 3 lipca 2019 r. (protokół skrócony – k. 869-870);

Podczas zatrudnienia w pozwanej spółce powód przygotował prezentację dotyczącą zwiększenia sprzedaży w swoim obszarze. To była jego inicjatywa, której celem było zwiększenie obrotu, bo od tego uzależnione było wynagrodzenie powoda (nagrody). Pracodawca nie zobowiązywał powoda do przygotowania takich akcji. Powód przygotowywał prezentacje w domu, po godzinach pracy.

Bezsporne, a nadto dowód: prezentacja – k. 394-424, zeznania powoda – k. 428 -431 w zw. z przesłuchaniem na rozprawie w dniu 3 lipca 2019 r. (protokół skrócony – k. 869-870), zeznania M. K. – k. 760-764, zeznania świadka W. K. – k. 766-769;

Pracodawca samodzielnie przygotowywał materiały reklamowe oraz prezentacje dotyczące strategii sprzedażowej spółki.

Bezsporne, a nadto dowód: materiały reklamowe – k.644-672, prezentacje – k. 674-693;

W dniu 12 czerwca 2016 r. (sobota) powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych w postaci przygotowania ekspozycji na spotkanie z klientami w hotelu i z tego tytułu otrzymał wynagrodzenie w kwocie 555,27 zł.

Bezsporne, a nadto dowód: odcinek płacowy za czerwiec 2016 r. – k. 219;

W spornym okresie powód otrzymał nagrody uznaniowe (wypłacane średnio co 3 miesiące z uwagi na trzymiesięczny okres rozliczeniowy) w następującej wysokości: w marcu 2014 r. – 1.960 zł, czerwcu 2014 r. – 3.920 zł, we wrześniu 2014 r. – 5.100 zł, w listopadzie 2014 r. – 6.120 zł, w marcu 2015 r. – 1.050 zł, czerwcu 2015 r. – 3.150 zł, we wrześniu

2015 r. – 4.860 zł, w grudniu 2015 r. – 4.850 zł, w marcu 2016 r. – 810 zł, w czerwcu 2016 r. – 4.860 zł – łącznie 36.690 zł.

Nagrodę otrzymywali także inni pracownicy spółki. O wysokości premii dla konkretnych pracowników w ramach poszczególnych działów decydowali dyrektorzy tych działów. Wysokość premii była uzależniona od stopnia wykonania planów sprzedażowych.

Bezsporne, a nadto tabela zawarta w piśmie procesowym z dnia 2 sierpnia 2019 r. – k. 896-897; zeznania świadka P. D. – k. 772-774;

W spornym okresie w spółce zatrudniony jako przedstawiciel handlowy był W. N. (1) obsługujący region województwa (...) oraz części województwa (...). W. N. (1) pracował średnio między 8,5 a 9 godzin dziennie w ramach trasy oraz od 30 do 60 minut w domu, gdzie wprowadzał do systemu zamówienia, których nie wprowadził u klientów. W. N. (1) nie wie, ile godzin dziennie pracował powód, ale podejrzewał, że podobnie do niego. W. N. (2) podczas swojej najdłuższej trasy korzystał z noclegu w hotelu.

Dowód: zeznania świadka W. N. (1) – k. 749-754;

W spornym okresie w spółce zatrudniony jako przedstawiciel handlowy był P. B. obsługujący część województwa (...). P. B. przez dwa dni w tygodniu pracował od 9 do 10 godzin (w tym czasie załatwiał też swoje prywatne sprawy – np. zatrzymywał się na godzinę na obiad). W pozostałe dni jego praca nie przekraczała 8 godzin. P. B. pracował również w domu – przygotowywał oferty dla klientów i wpisywał zamówienia do systemu. Zabierało mu to od 15 do 30 minut. P. B. powinien osiągnąć sprzedaż na poziomie nie niższym niż w poprzednim miesiącu. Osiągnięcie niższego wyniku wpływało na wysokość jego nagrody.

Dowód: zeznania świadka P. B. – 755-758;

W spornym okresie w spółce zatrudniony jako przedstawiciel handlowy był M. R.. Pracował na terenie województwa (...). Swoją pracę wykonywał w 8 godzin (średnio raz w miesiącu mógł pracować dłużej – maksymalnie do 9 godzin). Nie pracował w domu. Zamówienia wprowadzał do systemu w trakcie pracy. M. R. nie wie, ile godzin dziennie pracował powód.

Dowód: zeznania świadka M. R. – k. 769-771;

W spornym okresie w spółce jako przedstawiciel handlowy zatrudniony był również P. D., który obsługiwał region (...). P. D. pracował z reguły w godzinach od 8 do 16 (w piątki czasem do 15), a raz czy dwa razy w tygodniu o godzinę dłużej. Podczas tras zatrzymywał się na obiad, który zabierał mu od 30 do 60 minut. Zdarzało się, że P. D. pracował w domu – tygodniowo zabierało mu to 30 do 60 minut. Podczas najdłuższych tras P. D. nocował w hotelu. P. D. nie wie, ile godzin dziennie pracował powód.

Dowód: zeznania świadka P. D. – k. 772-774;

W spornym okresie w spółce zatrudniony jako przedstawiciel handlowy był M. S., któremu podlegał teren (...). M. S. pracował średnio po 10-12 godzin dziennie. Z rozmów M. S. z innymi przedstawicielami wynikało, że nie są oni w stanie wykonywać swojej pracy w 8 godzin dziennie.

Dowód: zeznania świadka M. S. – k. 858-861;

Po zwolnieniu powoda jego region przejął R. K., który mieszkał w P.. Obsługiwał dokładanie tych samych klientów i ten sam teren. Samodzielnie planował sobie trasy. Rozpoczął swoją pracę chwilę przed 8:00, z reguły o 7:45 (wcześniej odwoził dzieci do przedszkola i taka godzina rozpoczęcia pracy mu pasowała). Pracę kończył średnio o 16:00 lub 17:00. Klienci pracują w godzinach od 8:00 do 16:00 lub 17:00 (z reguły do 16:00). Średnio 2 - 3 razy w tygodniu w czasie

pracy załatwiał swoje sprawy służbowe, co zabierało mu 40-60 minut. Podczas wyjazdów do P. R. K. spędzał nocleg w P.. Podczas drogi do P. i z P. R. K. nie rozmawiał z klientami przez telefon.

Wizyty R. K. u klientów trwały około 20 minut. W trakcie trasy R. K. odwiedzał 7-8 klientów.

Przez pierwsze dwa, trzy miesiące zatrudnienia w regionie powoda R. K. był w stanie ułożyć trasy tak, by zajmowały mu one średnio 8 godzin dziennie. Po tym czasie dotychczasowy region powoda został podzielony, R. K. obsługiwał region mniejszy mniej więcej o połowę. Także granice innych regionów zostały poprzesuwane, a spółka zatrudniła dwóch nowych przedstawicieli handlowych. Zmniejszenie regionu R. K. miało związek z tym, że R. K. zwiększył liczbę klientów oraz z planami dalszego jej zwiększenia.

Dowód: zeznania świadka R. K. złożone na na rozprawie w dniu 3 lipca 2019 r. (protokół skrócony – k. 869-870), zeznania świadka M. K. – k. 760-764, zeznania świadka H. J. – k. 764-766;

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych znajduje podstawę prawną w treści art. 151¹ § 1 i 2 Kodeksu pracy, zgodnie z którym za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 100 % wynagrodzenia - za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej.

Definicję legalną pracy w godzinach nadliczbowych zawiera art. 151 § 1 k.p., w myśl 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. Normy czasu pracy – określane w doktrynie „podstawowym systemem czasu pracy” – wymienia art. 129 § 1 k.p., na mocy którego czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Pierwszą kwestią sporną między stronami pozostawał system czasu pracy, w którym pracował powód, albowiem choć w pozwie oraz podczas przesłuchania informacyjnego powód wskazywał, że zdaje sobie sprawę, iż pracował w zadaniowym systemie czasu pracy, to następnie zaczął kwestionować tę okoliczność, podnosząc także, że nie mógł pracować w takim systemie, bo nie miał wyznaczonych konkretnych zadań do wykonania.

Odnosząc się w pierwszej mierze do zadaniowego czasu pracy należy zaznaczyć, iż - w myśl art. 140 k.p. – może on być stosowany jedynie w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania 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 tym systemie czasu pracy pracodawca nie ma obowiązku ewidencjonowania czasu pracy (art. 149 § 2 k.p.).

Mając na względzie specyficzny charakter zadaniowego czasu pracy w pierwszej kolejności należało zbadać, czy w analizowanym przypadku istniała prawna możliwość wprowadzenia tego systemu. Zadaniowy czas pracy może być bowiem stosowany tylko wówczas, gdy rodzaj pracy, jej organizacja albo miejsce wykonywania uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy. Samo określenie przez strony czasu pracy jako zadaniowego nie jest podstawą do stosowania omawianego przepisu, jeżeli nie jest to uzasadnione rodzajem pracy i jej organizacją (tak wyrok SN z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 810). W utrwalonym w tym zakresie orzecznictwie oraz literaturze podkreśla się, iż zadaniowy system czasu pracy może być wprowadzony, gdy dla danej pracy co najmniej utrudnione jest precyzyjne

określenie momentu jej rozpoczęcia i zakończenia, gdy niemożliwa jest kontrola czasu poświęconego na wykonywanie pracy, praca może być wykonywana poza normalnym rytmem funkcjonowania zakładu pracy, wykonanie pracy zależy od zmiennych, trudnych do przewidzenia okoliczności i uwarunkowań, zapotrzebowanie na daną pracę jest nierytmiczne, decydującym czynnikiem dla wykonania pracy jest indywidualne zaangażowanie pracownika, a nie fakt jego uczestnictwa w kolektywie pracy skooperowanej i bezpośrednio podporządkowanie kierownictwu pracy (tak wyrok SN z dnia 22 września 2020 r., I PK 126/19).

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu dawał podstawy do przyjęcia, że z uwagi na charakter pracy powoda mógł być stosowany wobec niego zadaniowy czas pracy, a strony umówiły się, że właśnie w takim systemie czasu pracy powód będzie wykonywał swoje obowiązki na stanowisku przedstawiciela handlowego.

Poza sporem w niniejszej sprawie pozostaje, a potwierdzają to, poza zeznaniami świadków, także zeznania samego powoda, iż powód samodzielnie planował swoją pracę, nie miał narzuconych godzin pracy, sam decydował o godzinach jej rozpoczęcia i zakończenia. Powód jako przedstawiciel handlowy pracujący na określonym terenie sam wyznaczał sobie trasy na każdy dzień pracy (w spornym okresie trasy nie wymagały już zatwierdzenia przez przełożonego, jak miało to miejsce w ciągu 6 pierwszych miesięcy zatrudnienia) i ustalał jakich klientów odwiedzi w ramach tych tras. Pełna samodzielność w organizowaniu swojej pracy (poza narzuconymi wyjazdami do P. dwa razy w tygodniu, co odbywało się jednak w ramach podróży służbowych, o czym szerzej poniżej), a także miejsce jej wykonywania (obszar geograficzny, a nie np. konkretne miejsce w biurze, gdzie pracownik podlega bieżącemu nadzorowi pracodawcy) niewątpliwie przemawia za tym, że w stosunku do powoda mógł być wprowadzony zadaniowy system czasu pracy. W tym miejscu należy również wskazać, że wbrew twierdzeniom powoda zawartym w pismach procesowych, powód miał do wykonania konkretne zadanie, polegające na dokonaniu sprzedaży o wartości wyższej niż w analogicznym miesiącu roku poprzedniego. Co więcej, okoliczność tę przyznał sam powód zeznając, że podczas spotkań z przełożonymi w P. ustalał poziom sprzedaży na dany miesiąc. Istnienie planu potwierdzili również w swoich zeznaniach przełożeni powoda – M. K. i W. K.. Z zeznań przełożonych wynikało przy tym, że powód powinien odwiedzać swoich klientów raz na 2-3 tygodnie. Reasumując – w stosunku do powoda – z uwagi na rodzaj pracy, jej organizację i miejsce jej wykonywania – a także wyznaczenie ww. zadań w postaci osiągnięcia sprzedaży na określonym pułapie oraz odwiedzania klientów co 2-3 tygodnie, mógł być wprowadzony zadaniowy system czasu pracy.

Od razu w tym miejscu wskazać należy, iż opisane w art. 140 k.p. ustalenie czasu niezbędnego do wykonania powierzonych zadań przy uwzględnieniu wymiaru czasu pracy wynikającego z norm określonych z art. 129 k.p. po porozumieniu z pracownikiem, nie oznacza nieważności ustaleń dokonanych bez takiego uzgodnienia. Artykuł 140 k.p. nie przewiduje bowiem sankcji dla pracodawcy, który nie ustala czasu niezbędnego do wykonania powierzonych zadań w porozumieniu z pracownikiem. Z powyższego nie wynika jednak, że pracodawca może dokonać przedmiotowego ustalenia w sposób dowolny. Konsekwencją wyznaczenia zadań, których wykonanie jest obiektywnie niemożliwe w ciągu 8 godzin dziennie i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, jest możliwość domagania się przez pracownika wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli oczywiście pracownik wykaże, że w ogóle pracował w wymiarze czasu pracy przekraczającym te normy.

Niewątpliwie dla przyjęcia, że pracownik jest objęty zadaniowym systemem czasu pracy, wymagana jest świadomość pracownika, że taki system czasu pracy go obowiązuje. Twierdzenia pozwu („powód miał świadomość, że czas pracy przedstawiciela handlowego jest określony wymiarem jego zadań, co zostało jednoznacznie wskazane w zawartych przez niego z pozwaną umowach o pracę”), a także zeznania powoda („o zadaniowym czasie pracy świadczył załącznik do umowy. Jeżeli chodzi o 2014 r., to nie byłem informowany w żaden sposób, że mam zadaniowy czas pracy. Ja nie zakładałem, że mam inny czas pracy niż zadaniowy. Na temat zadaniowego czasu pracy wielokrotnie toczyłem rozmowy z przełożonymi”) świadczą o tym, że powód miał świadomość, jaki system czasu pracy go obowiązuje. Także umowy o pracę zawarte między stronami posługują się pojęciem „zadań pracowniczych”, a zadaniowy system czasu pracy został określony w informacji do umowy o pracę, w której wprost wskazano, że powoda obowiązuje zadaniowy czas pracy, w którym praca nie powinna przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w pięciodniowym tygodniu przyjętym w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 lipca 2009 r. (I BP 6/09) - i z czym Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni się zgadza – choć co

do zasady organizowanie procesu pracy, w tym również ustalenie obowiązującego systemu czasu pracy, należy do uprawnień dyspozycyjnych pracodawcy, to nie ma jednak przeszkód, aby w umowie o pracę albo w drodze odrębnego porozumienia między pracodawcą i pracownikiem ustalić organizację czasu pracy, w tym system czasu pracy (tak też: wyrok SN z dnia 21 marca 2014 r., II PK 174/13). W ocenie Sądu w niniejszej sprawie doszło właśnie do takiego ustalenia, a powód nie miał wątpliwości, w jakim systemie czasu pracy świadczy pracę także wówczas, gdy Sąd na pierwszej rozprawie zwrócił uwagę, że do drugiej umowy o pracę zawartej na czas określony nie została załączona informacja o zadaniowym czasie pracy. Przesłuchiwany chwilę później powód zeznał, że nie zakładał, by w 2014 r. pracował w innym systemie czasu pracy niż zadaniowym. Mając zatem na względzie możliwość ustalenia systemu czasu pracy w sposób wskazany powyżej, a także okoliczność, że w okresie wcześniejszym (przed 2014 r.) i późniejszym (po 2014 r.) do umów o pracę były załączane informacje o zadaniowym systemie czasu pracy, a praca powoda w 2014 r. nie różniła się od pracy wykonywanej wcześniej czy później, należy, w ocenie Sądu dojść do przekonania, że także w 2014 r. w sposób dorozumiany doszło do ustalenia zadaniowego systemu czasu pracy – w szczególności, że nie tylko pracodawca, ale i sam powód pozostawał w takim przekonaniu i w żadnej mierze nie zmienił się sposób świadczenia przez niego pracy (w tym jej rodzaj, organizacja, czy miejsce pracy). W tym miejscu należy również wskazać, że w wyroku Sądu Apelacyjnego z L. z dnia 31 maja 2017 r. (III APa 8/17), na który powód powołuje się w piśmie procesowym z dnia 17 listopada 2017 r., mowa jest co do zasady o tym, że do zastosowania zadaniowego systemu czasu pracy niezbędne jest porozumienie z pracownikiem, rozumiane jako konsultacja lub poinformowanie pracownika odnośnie zastosowanego systemu czasu pracy, a systemu takiego nie można wprowadzić *per facta concludentia*. Od razu w następnym zdaniu Sąd Apelacyjny wskazuje jednak, że pracownik powinien mieć świadomość, że obowiązuje go zadaniowy system czasu pracy i że w takim systemie świadczy pracę (w rozpoznawanej sprawie pracodawca po 7 latach od zatrudnienia poinformował pracownika, że świadczy pracę w zadaniowym systemie czasu pracy). Na gruncie niniejszej sprawy powód taką świadomość, z uwagi na ww. okoliczności, niewątpliwie miał (w przeciwieństwie do pracownika, którego sprawę rozstrzygał Sąd Apelacyjny).

Reasumując – Sąd rozstrzygający niniejszą sprawę przyjął, że powoda w całym spornym okresie obowiązywał zadaniowy czas pracy.

Przechodząc do oceny żądania zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, należy podkreślić, że formuła zadaniowego czasu pracy tym różni się od „podstawowego” czasu pracy, że możliwość wykonania zadań mierzy się według obiektywnego wzorca należytej staranności. W podstawowym czasie pracy pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych już wtedy, gdy pozostaje w dyspozycji pracodawcy po upływie godzin normatywnych, niezależnie od tego, na ile jest wydajny. Pracodawca wobec takiego pracownika może stosować rygory dyscyplinujące, lecz nie może odmówić mu rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych. W przypadku zadaniowego czasu pracy, a zatem w sytuacji, gdy pracodawca nie ma obowiązku na bieżąco kontrolować i ewidencjonować czasu pracy pracownika, pozostawiając mu dużą dozę samodzielności w organizacji pracy, praca w godzinach nadliczbowych występuje dopiero wówczas, gdy wymiar zadań jest obiektywnie (a nie ze względu na przymioty pracownika) za wysoki, a pracownik przekracza normy z art. 129 k.p., mimo że dokłada należytej staranności w wykonywaniu pracy. Zaprezentowane stanowisko było wielokrotnie wyrażane w orzeczeniach Sądu Najwyższego, który wskazywał, że praca w godzinach nadliczbowych w systemie zadaniowym nie występuje, gdy pracownik osiąga założoną i obiektywnie możliwą wydajność pracy w czasie dłuższym niż przeciętnie 8 godzin dziennie z powodu braku umiejętności lub chęci intensywnej pracy (tak m.in. wyrok SN z 17.2.2004 r., I PK 377/03, OSNP 2004, Nr 24, poz. 422 oraz wyrok SN z 5.2.2008 r., II PK 148/07, OSNP 2009, Nr 7-8, poz. 93). W uzasadnieniu wyroku z dnia 19 listopada 2003 r. (I PK 476/02, OSNP 2004, Nr 22, poz. 382) Sąd Najwyższy wskazał także, że w przypadku zadaniowego czasu pracy pracownicy mają wpływ na rozkład własnego czasu pracy i intensywność wykonywania działań. Ponieważ nie są rozliczani z czasu pracy, a z wykonywanych zadań, może się zdarzyć, że w pewnych okresach nasilenie ich pracy będzie większe, a w innych mniejsze. W takich wypadkach niejako naturalne jest wyrównanie przekroczonego wymiaru czasu pracy w jednym okresie – krótszym czasem pracy w innym okresie. Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela zaprezentowane powyżej stanowisko.

Jak wynika z dotychczasowych rozważań pracownik zatrudniony w systemie zadaniowego czasu pracy może domagać się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli zlecone mu zadania faktycznie wykonuje, zachowując należytą staranność, przy przekroczeniu norm określonych w art. 129 k.p.

Zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu to na powodzie ciążył obowiązek wykazania, że swoją pracę rzeczywiście wykonywał w wymiarze przekraczającym normy z art. 129 k.p. Dopiero w razie wykazania, iż w istocie tak było, na pracodawcę przechodzi obowiązek udowodnienia, że mimo przekroczenia norm czasu pracy, pracownik nie może domagać się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, albowiem zadania były możliwe do wykonania w ramach tych norm, a ich przekroczenie jest wynikiem małego zaangażowania pracownika, czy też innych leżących po jego stronie okoliczności.

W ocenie Sądu powód nie sprostował spoczywającemu na nim ciężarowi dowodu. Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie nie pozwala bowiem na przyjęcie, by powód wykonywał swoją pracę z przekroczeniem norm ustalonych w art. 129 §1 k.p.

Zgodzić należy się ze stanowiskiem strony pozwanej, iż system (...) (przekazujący następnie dane do systemu F.) wskazuje jedynie kiedy pojazd pozostawał w ruchu oraz w jakich lokalizacjach się zatrzymywał. Zgadzając się oczywiście z powodem, że „samochód sam nie jeździ”, podkreślenia wymaga, iż powód, za zgodą pracodawcy, korzystał z samochodu służbowego dla celów prywatnych, a w dni powszednie regularnie odwoził żonę do pracy oraz syna przedszkola i go stamtąd zabierał (zdarzało się to średnio 3 razy w tygodniu). W związku z powyższym powód średnio 3 razy w tygodniu na początku swojej pracy i na końcu swojej pracy jeździł do P.. Poza sporem pozostaje również, że w P. powód miał w spornym okresie jedynie jednego klienta. Natomiast twierdzenia powoda, że jego częste wizyty w P. miały związek z szukaniem nowych klientów nie wydają się wiarygodne, skoro przyczyna wizyt w P. wiązała się z lokalizacją przedszkola dziecka powoda i zakładu pracy jego żony, a powód w całym spornym okresie nie pozyskał w P. żadnego innego klienta. Mając na uwadze tak częste wizyty powoda w P., oddalonych od miejsca zamieszkania powoda o 28 km, nie sposób czasu jazdy samochodu utożsamiać z czasem pracy powoda. W związku z niewątpliwie wygodną możliwością korzystania przez powoda z samochodu dla celów prywatnych, to powód twierdząc, że pracował ponad 8 godzin dziennie, winien od czasu jazdy samochodu odjąć nie tylko czas postojów w P. związany z załatwianiem spraw prywatnych, ale także czas dojazdu do P. i czas powrotu przez P. do domu, bądź wykazać, że zaplanowana przez niego trasa i tak prowadziła przez P., czy też powrót z niej wymagał przejechania przez P.. Okoliczności tej powód nie wykazał, a strona pozwana zasadności przejazdu przez P. zdecydowanie przeczyła. Jak wskazywał sam powód w swoich zeznaniach do domu wracał koło godziny 16:00 – 17:00 (w dni, w które nie jeździł do P., o czym szerzej poniżej), co pozostaje w zgodzie z wydrukami z systemu F. (sporadycznie powód kończył jazdę koło godziny 18:00). Przy założeniu, że powód rozpoczął jazdę koło 7:30 (co również wynika z systemu F.), średni czas jazdy samochodu wynosił od 8,5 do 9,5 godziny. Mając na względzie już choćby ww. czynności prywatne, nie sposób przyjąć, by powód wykazał, że w ramach jazdy samochodu sama jego praca przekraczała 8 godzin dziennie, czy średnio 40 godzin w tygodniu w pięciodniowym tygodniu pracy. Dodatkowo należy zauważyć, że strona pozwana w piśmie z dnia 2 sierpnia 2019 r. zakwestionowała szereg lokalizacji samochodu służbowego, którym poruszał się powód, podnosząc, iż nie miały one związku z zadaniami służbowymi, a także szereg tras powoda w kontekście konieczności przejazdu przez P. (analiza na k. 906-981). Powód co prawda w zestawieniu załączonym do pisma z dnia 2 września 2019 r. (k. 983 – 1020) odniósł się do zarzutów pozwanej (w pewnym zakresie je też uwzględnił, co skutkowało ograniczeniem już raz ograniczonego powództwa z kwoty 32.478,78 zł - k. 359 do kwoty 31.324,60 zł), co jednakże w znacznej mierze sprowadzało się do wskazywania, że powód parkował samochód w związku z wizytami u potencjalnych klientów, czy akurat w P. wykonywał czynności administracyjne lub tankował samochód. Twierdzenia powoda zostały przy tym w ocenie Sądu skutecznie zakwestionowane przez pozwaną w piśmie procesowym z dnia 17 października 2019 r. i w zestawieniu do tego pisma (zestawienie – k. 1037 -1100), w których podnosiła ona, że powód nie wykazał, że faktycznie odbywał wizyty u klientów (klienci ci nie znajdowali się w bazie klientów), że podczas określonych postojów wykonywał czynności administracyjne oraz że nie wyjaśnił konieczności przejazdu przez P. w ramach poszczególnych tras. W związku z pismem strony pozwanej z dnia 17 października 2019 r. powód do pisma z dnia 12 listopada 2019 r. załączył kolejne zestawienie (czerwona teczka), w którym częściowo odniósł się do zarzutów pozwanej. Natomiast pozwana w

piśmie procesowym z dnia 17 grudnia 2019 r. ponownie szczegółowo odniosła się do twierdzeń powoda (szczegółowe twierdzenia pozwanej na k. 1110-1117), zaprzeczając, by powód wykonywał pracę w czasie przez siebie wskazanym.

Mając na względzie powyższe Sąd przyjął, co właściwie w toku procesu okazało się już bezsporne, że czas jazdy samochodu służbowego nie jest tożsamy z czasem pracy. Sąd doszedł również do przekonania, iż powód, na którym spoczywał w tej mierze ciężar dowodu, nie wykazał, wobec skutecznego kwestionowania przez pozwaną jego wyjaśnień, by wykonywał pracę w rozmiarze przekraczającym 8 godzin na dobę (do czasu pracy podczas wyjazdów do P. Sąd odniesie się poniżej). Co więcej, można przyjąć, że wskazywanie przez powoda po tak długim okresie (po upływie kilku lat), jakie konkretnie czynności powód wykonywał w określone dni, nawet bez wyraźnego zakwestionowania ich przez stronę pozwaną, budzi uzasadnione wątpliwości. Co niemniej istotne - każdy przedstawiciel winien raz w tygodniu uzupełniać dane w systemie F. poprzez wskazanie klientów mieszczących się pod danymi adresami. Powód nie nanosił wszystkich danych klientów, co obecnie utrudnia, bądź czyni niemożliwym ustalenie, czy i jakich klientów odwiedzał. Powód nie wykazał nadto, co również kwestionowała strona pozwana, by poszczególne trasy (nie tylko te prowadzące przez P.) układał zgodnie z zasadami ekonomiki (w szczególności w kontekście możliwości korzystania z noclegów – powód sam zeznał, że możliwość taką miał od 2014 r.). Na wyraźne pytanie Sądu, czy strony wnioskuje o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego, strona powodowa odpowiedziała, że wniosku takiego nie zgłasza.

Jak wskazano w ramach ustaleń faktycznych powód co 2 tygodnie wyjeżdżał do P.. Sąd ustalił również w oparciu o zeznania powoda i zbieżne z nimi co do zasady zeznania świadków, iż pracę w P. powód wykonywał od około godz. 10:00 do godz. 15:00 czy 16:00. Praca powoda w P. zabierała zatem od 5 do 6 godzin. Okoliczność ta pozostaje w istocie bezsporna. Spór między stronami dotyczył natomiast tego, czy dojazd do P. i powrotu z P. do domu powoda, bezspornie dokonywany w ramach podróży służbowych (o czym świadczą liczne polecenia wyjazdów służbowych oraz ich rozliczenia), może zostać zaliczony do czasu pracy.

Nie ulega wątpliwości, że czasem pracy (art. 128§1 k.p.) pracownika wykonującego obowiązki pracownicze na określonym obszarze, do czego niezbędne jest stałe przemieszczanie się, jest także czas poświęcony na niezbędne przejazdy (tak m.in. wyrok SN z dnia 11 sierpnia 2015 r., III PK 152/14). Z tego też powodu czas dojazdu przedstawiciela handlowego do pierwszego klienta, przejazdy między poszczególnymi klientami oraz powrót od ostatniego klienta do domu (oczywiście przy założeniu, że wyznaczenie trasy następuje zgodnie z zasadami ekonomiki) wlicza się do czasu pracy przedstawiciela handlowego.

Inaczej natomiast sytuacja przedstawia się w przypadku pracowniczej podróży służbowej. W wyroku z dnia 23 czerwca 2005 r. (II PK 265/04) Sąd Najwyższy wskazał, że czas dojazdu i powrotu z miejscowości stanowiącej cel pracowniczej podróży służbowej (oraz ewentualnego pobytu w tej miejscowości) nie jest pozostawianiem do dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 §1 k.p.), lecz w zakresie przypadającym na godziny normalnego rozkładu czasu pracy podlega wliczeniu do jego normy (nie może być od niej odliczony), natomiast w zakresie wykraczającym poza rozkładowy czas pracy ma w sferze regulacji czasu pracy i prawa do wynagrodzenia doniosłość o tyle, o ile uszczupla limit gwarantowanego pracownikowi czasu odpoczynku.

W uzasadnieniu swego stanowiska Sąd Najwyższy zaznaczył, że zgodnie z art. 128 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, przy czym wynagrodzenie przysługuje w zasadzie tylko za pracę wykonaną (art. 80 zdanie pierwsze k.p.), a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 zdanie drugie k.p.). Sąd Najwyższy zauważył, że analiza obu powołanych regulacji prowadzi do wniosku, że pozostawianie pracownika w dyspozycji pracodawcy nie rodzi samo przez się obowiązku zapłaty wynagrodzenia. Wprawdzie można przyjąć, że odbywanie podróży służbowej jest specyficzną formą szeroko rozumianego pozostawania w dyspozycji pracodawcy, lecz, że nie będzie to „pozostawanie w dyspozycji” w rozumieniu art. 128 § 1 k.p., który wymaga przebywania (fizycznej obecności) w zakładzie pracy lub innym miejscu, które w zamiśle pracodawcy jest wyznaczone (przeznaczone) „do wykonywania pracy”. Pod pojęciem podróży pracowniczej, nazywanej tradycyjnie podróżą „służbową” („delegacją”), rozumie się wykonywanie - określonych przez pracodawcę

- zadań (czynności) poza miejscowością stanowiącą siedzibę pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, w terminie i w miejscu wskazanym w poleceniu wyjazdu służbowego (por. art. 77⁵ § 1 k.p.).

W dalszej kolejności Sąd Najwyższy zważył, że nietypowa podróż służbowa, w przeciwieństwie do podróży typowej, polega w przeważająco decydującej mierze na permanentnym przemieszczaniu się z jednego do innego miejsca (miejscowości) wykonywania zajęć stanowiących przedmiot pracowniczego zobowiązania (np. przy pracy przedstawiciela handlowego), a więc stanowi integralny element sposobu wykonywania pracy w ramach poniekąd „ruchomego” miejsca pracy (stanowiska roboczego) i jest konsekwentnie w całości kwalifikowana jako czas pracy. Natomiast typowa podróż służbowa (...) charakteryzuje się tym, że: 1) w kompleksie obowiązków pracownika stanowi zjawisko nadzwyczajne, wyjątkowe (przyjmowana konwencja terminologiczna jest więc o tyle niekonsekwentna, o ile miano typowej przypisuje podróży, która w katalogu pracowniczych powinności jest czymś niezwykłym, czyli nietypowym, i odwrotnie); 2) czas podróży z założenia nie musi i nie ma być racjonalnie wykorzystywany do pełnienia pracy w interesie podmiotu zatrudniającego, a w każdym razie pracownik nie jest zobowiązany do jej wykonywania (por. wyrok SN z dnia 8 kwietnia 1998 r., I PKN 24/98, OSNAPiUS 1999 nr 7, poz. 239). Uzasadnione jest zatem, zdaniem Sądu Najwyższego, twierdzenie, że na czas odbywania podróży służbowej składają się w istocie: czas podróży sensu stricto (czas przejazdu do, podobnie jak też pobytu w docelowym miejscu podróży dłuższej niż jednodniowa, i powrotu z tego miejsca) oraz czas faktycznego wykonywania zadania, przy czym przynajmniej to ostatnie miejsce zostaje wskazane przez pracodawcę w poleceniu wyjazdu służbowego. W razie odbywania typowej podróży służbowej dochodzi zatem do wskazania przejściowo „innego miejsca wyznaczonego do wykonywania pracy” w rozumieniu art. 128 k.p, którym jest docelowe miejsce podróży. Dlatego czas typowej podróży służbowej, niezależnie od tego czy przypada na dobową normę czasu pracy czy też wykracza poza jej ramy, nie jest w swym założeniu i przeznaczeniu czasem pracy, chociaż w ujęciu funkcjonalnym odbycie podróży stanowi konieczny warunek wykonania danego zadania (zadań).

W dalszej kolejności Sąd Najwyższy wskazał, że w razie wykonywania podróży służbowej poza ramami rozkładowego czasu pracy, ochronna funkcja prawa pracy może być zredukowana do zagwarantowania pracownikowi minimalnych norm 11-godzinnego dobowego i 35-godzinnego tygodniowego wypoczynku (art. 133 k.p.). Sąd Najwyższy zwrócił nadto uwagę, że na gruncie ostatnio powołanego przepisu, w brzmieniu nadanym mu od dnia 1 stycznia 2004 r. przez ustawę z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081), można i należy przyjąć, że polecenie wykonania zadań (czynności) wymagających odbycia podróży służbowej musi wraz z dobową normą czasu pracy mieścić się w ramach wyznaczonych wspomnianymi limitami odpoczynku, a zatem ich ewentualne naruszenie aktualizowałoby dla pracodawcy obowiązek udzielenia pracownikowi równoważnego okresu odpoczynku, względnie, jeśli nie jest to możliwe, zwłaszcza po ustaniu stosunku pracy, wypłaty stosownego ekwiwalentu pieniężnego.

W konsekwencji Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż prawną doniosłość w sferze roszczeń o dodatkowe wynagrodzenie może mieć w zasadzie tylko faktyczne wykonywanie pracy poza rozkładowym czasem pracy w miejscowościach stanowiących cel podróży służbowych, w tym zwłaszcza gdy przekroczono dobowy limit czterech godzin nadliczbowych. W tej ostatniej sytuacji, a więc za piątą i dalsze godziny pracy nadliczbowej, pracownikowi będzie - oprócz wynagrodzenia z dopłatami - przysługiwać, tak samo jak za pracę w porze nocnej (przy uwzględnieniu dodatku za taką pracę), czas wolny od pracy, który w razie - a właściwie wobec - niemożliwości jego udzielenia (wykorzystania w naturze), przekształci się w stosowny ekwiwalent pieniężny. Natomiast godziny odbywania jedynie drogi powrotnej mogą zrodzić co najwyżej roszczenie o ekwiwalent za czas wolny należny z tytułu kończenia podróży służbowej w porze nocnej i w warunkach niezapewniających pracownikowi co najmniej 8 godzin wypoczynku do rozpoczęcia pracy w następnym dniu.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela powyżej zaprezentowane stanowisko Sądu Najwyższego.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy nie można pominąć, że powód pracował w zadaniowym czasie pracy. W ramach swojej pracy odbywał zarówno nietypowe podróże służbowe (jazda po terenie przydzielonego mu obszaru) zaliczane do czasu jego pracy, jak i podróże służbowe typowe dotyczące wyjazdów do P.. W tym miejscu

należy zwrócić uwagę, że powód poświęcał na takie podróże 2 dni w miesiącu, co przy pozostałych 19 dniach roboczych (przy przyjęciu 21 dni roboczych) niewątpliwie należy uznać za podróże okazjonalne, w szczególności w porównaniu z czynnościami stanowiącymi istotę pracy powoda, czyli wyjazdami do klientów na podległym mu obszarze (na marginesie można jedynie wskazać, że w ww. wyroku SN dotyczącym podróży służbowych za typowe podróże służbowe uznano podróże wykonywane od 35 do 43 razy w roku, a zatem w ilości prawie dwukrotnie większej niż wyjazdy powoda do P. w skali roku). Wracając do zadaniowego czasu pracy powoda zaakcentowania wymaga, że czas jego pracy co do zasady nie powinien jednak przekraczać 8 godzin na dobę (a przynajmniej zadania winny być tak wyznaczone, by powód mógł je wykonać w 8 godzin). W konsekwencji, jeżeli sam czas wykonywania zadania (bez podróży służbowej) nie jest dłuższy niż 8 godzin, nie dojdzie do pracy w godzinach nadliczbowych. Jak wskazano powyżej praca powoda w P. trwała od 5 do 6 godzin. Powód wskazywał również, że w dniach wyjazdu do P. wykonywał także pracę podczas jazdy rozmawiając z klientami spółki przez telefon, a okoliczność prowadzenia tego rodzaju rozmów potwierdził świadek W. N. (1). Nie kwestionując samego faktu telefonicznych rozmów powoda z klientami należy zauważyć, że mogłyby one ewentualnie doprowadzić do pracy w godzinach nadliczbowych, gdyby przekraczały 2 lub 3 godziny (co łącznie z pracą w P. prowadziłyby do przekroczenia normy ośmiogodzinnej). W ocenie Sądu choć powód faktycznie zeznał, że rozmowy telefoniczne z klientami zabierały mu 3 godziny, to pozostały zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie prowadzi do takich wniosków. Po pierwsze – godziny pracy klientów powoda to godziny od 8:00 do 16:00 (sporadycznie do 17:00). A zatem nawet przy założeniu, że powód przyjeżdżał do P. o 10:00 i wyjeżdżał o 16:00 (i przez cały ten czas, co do minuty pracował), nawet ciągła rozmowa z klientami od 8:00 do 10:00 (co nie wydaje się prawdopodobne) nie prowadziłyby do przekroczenia 8 godzin pracy. Po drugie przedłożone przez pracodawcę bilingi (wskazujące czas rozmów w sekundach) jasno wskazują, że rozmowy telefoniczne powoda, odbyte w godzinach pracy klientów spółki (i nie w czasie, kiedy powód już był w P., bo czas ten i tak jest zaliczony do czasu pracy), nawet przy założeniu, że wszystkie miały charakter służbowy, nie trwały dłużej niż 2 godziny, a zatem łącznie z pracą wykonywaną w P. nie prowadziły do przekroczenia 8 godzin pracy. Sąd zwrócił uwagę, że bilingi dotyczą okresu od grudnia 2015 r. (pracodawca podniósł, że nie miał możliwości uzyskania od operatora bilingów za wcześniejszy okres), jednakże nie ma żadnych podstaw, by sądzić, że we wcześniejszym okresie powód odbywał rozmowy w znacznie większym wymiarze. Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że we wtorki po powrocie z P. praca powoda trwała 5-6 godzin, a zatem krócej niż norma przewidziana w art. 129 §1 k.p.

Do czasu pracy powoda nie można zaliczyć czasu spędzonego przez niego w domu na wykonywanie prezentacji. Poza sporem pozostawało bowiem, że powód czynił to z własnej inicjatywy, a pracodawca tego od niego nie oczekiwał, ani nie zlecał mu wykonywania pracy tego rodzaju. Poza ww. czynnościami powód nie wykonywał w domu innych czynności związanych z pracą (sam powód podał, że zamówienia, czy czynności administracyjne wykonywał w czasie pokrywającym się z czasem jazdy, tj. do godz. 16:00 lub 17:00) Generalnie powód nie wykazał, by pracodawca w ogóle zlecał mu jakąkolwiek pracę w godzinach nadliczbowych (poza jednym dniem pracy w sobotę, za co powód otrzymał wynagrodzenie), bądź by miał świadomość, że praca powoda zabierała mu 8 godzin dziennie. Co prawda powód zeznał, że wskazywał przełożonym, iż pracuje więcej niż 8 godzin, ale okoliczności tej zaprzeczyli przesłuchani w niniejszej sprawie przełożeni powoda - M. K., W. K. oraz H. J.. Świadkowie zawnioskowani przez powoda również nie byli w stanie potwierdzić tej okoliczności. Świadek P. B. zeznał, że nigdy nie był świadkiem rozmowy powoda z przełożonymi na temat czasu pracy, zaś W. N. (1) słyszał jedynie, że powód narzeka na dojazdy do P. (które z wyżej wskazanych względów i tak nie doprowadziły do przekroczenia norm czasu pracy).

Mając na względzie wszystko powyższe Sąd doszedł do przekonania, że powód nie wykazał, by świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, co samo w sobie skutkuje bezzasadnością powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Skoro powód nie wykazał, że pracował w godzinach nadliczbowych, to na pracodawcę nie przeszedł obowiązek wykazania, iż praca powoda była możliwa do wykonania w ramach 8 godzin dziennie i średnio 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy. Wskazać jednak należy, że zeznania przedstawicieli handlowych, wykonujących pracę w innych rejonach niż powód, które co do zasady Sąd uznał za wiarygodne, nie mogły przyczynić się do ustalenia, czy powód mógł wykonywać swoją pracę w normach przewidzianych w art. 129 §1 k.p. Niewątpliwie bowiem każdy

rejon ma własną specyfikę, a sam fakt że dany przedstawiciel przekracza normy czasu pracy nie świadczy po pierwsze o tym, że właściwie planował swoją pracę (a tylko takie ustalenie pozwalałoby przyjąć, że przekroczenia norm było zasadne), a po drugie o tym, że powód nie byłby w stanie, w swoim rejonie, wykonywać pracy w ramach 8 godzin dziennie. Miarodajne w tym zakresie mogłyby być natomiast zeznania R. K., który przejął rejon powoda i który przez pierwsze miesiące (przed podziałem tego rejonu) pracował w analogicznych warunkach jak powód. Świadek ten co prawda wskazywał, że pracę zaczynał przed 8:00 i zdarzało się, że pracował do 17:00, jednakże podkreślał również, że w czasie pracy wykonywał swoje czynności prywatne, co zabierało mu około 40-60 minut, a co w istocie czyni jego sytuację podobną do sytuacji powoda, który także w okresie od wyjazdu samochodem spod domu do momentu jego zaparkowania na koniec dnia pracy, wykonywał czynności o charakterze prywatnym. Co więcej, sam R. K. zeznał, że był w stanie ułożyć trasy tak, by czas jego pracy nie przekraczał 8 godzin dziennie. Nawet zatem przy założeniu, że powód byłby w stanie wykazać, że pracował w godzinach nadliczbowych i tak nie byłoby podstaw do przyjęcia, że jego praca nie była możliwa do wykonania w ciągu 8 godzin. Podział regionu powoda był natomiast wynikiem tego - jak wskazywali na to R. K., M. K. i H. J. - że R. K. zwiększył liczbę klientów, w planach było kolejne zwiększenie liczby klientów, a spółka zatrudniła nowych przedstawicieli i zmieniła granice regionów.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd, poza zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków i zeznaniami samego powoda (z wyjątkiem części jego zeznań, której powyżej odmówiono wiarygodności), oparł się także na dowodach z dokumentów szczegółowo wymienionych w pierwszej części uzasadnienia, których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron, przy czym wydruki z systemu F. okazały się istotne jedynie w zakresie, w jakim dokumentowały czas jazdy (okoliczność, dlaczego czas jazdy nie może być utożsamiany z czasem pracy, została wyjaśniona powyżej).

Mając na uwadze wszystkie powyższe względy Sąd doszedł do przekonania, iż powództwo winno ulec oddaleniu, o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu Sąd oparł na treści art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, przy czym do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się jego wynagrodzenie. Żądanie pozwu opiewało na początkowo na kwotę 40.412,90 zł (powód następnie ograniczył powództwo do kwoty 31.324,60 zł wobec podniesionego zarzutu przedawnienia co do okresu od listopada 2013 r. do lutego 2014 r. oraz wobec odliczenia od początkowo przyjętego przez siebie wymiaru czasu pracy kolejnych aktywności o charakterze prywatnym – w zakresie cofnięcia również należało go zatem uznać za stronę przegrywającą proces). Wynagrodzenia profesjonalnego pełnomocnika strony pozwanej, przy takiej wartości przedmiotu sporu, wynosi 2.700 zł (§ 2 pkt 5 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych) i taką też kwotę zasądzono od powoda, na rzecz pozwanej tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w punkcie II wyroku.

Zarządzenia:

1. (...);
2. (...)
3. (...)

8 lutego 2021 r.