

Sygn. akt III Pa 40/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lutego 2015r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|------------------------|---|
| Przewodniczący: | SSO Danuta Poniatowska |
| Sędziowie: | SSO Piotr Witkowski (spr.) SSO Mirosław Kowalewski |
| Protokolant: | st.sekr.sądowy Izabela Anna Chilińska |

po rozpoznaniu w dniu 18 lutego 2015r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **A. A.**

przeciwko **(...) sp. z o.o. w S.**

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanego (...) sp. z o.o. w S.

od wyroku Sądu Rejonowego w Suwałkach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 czerwca 2014r. sygn. akt IV P 257/12

I. oddala apelację.

II. Zasądza od pozwanego (...) sp. z o.o. w S. na rzecz powoda A. A. kwotę 1.300 zł (jeden tysiąc trzysta złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt III Pa 40/14

UZASADNIENIE

Powód A. A. w pozwie wniesionym przeciwko (...) Spółce z o.o. z/s w S. domagał się zapłaty kwoty 30.374,92 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od czerwca 2009r. do września 2011r. oraz kwoty 8.343,42 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem skapitalizowanych odsetek od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Wniósł ponadto o zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 2.400 zł.

Argumentował, że w wymienionym okresie jako przedstawiciel handlowy w pozwanej Spółce wielokrotnie wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, na dowód czego przedstawił szczegółowy harmonogram pracy. Podniósł,

iż powierzenie pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych było u pozwanego pracodawcy stałą praktyką.

Nakazem zapłaty z dnia 22.10.2012r., w sprawie o sygn. akt IV. Np. 192/12 Sąd Rejonowy w Człuchowie uwzględnił roszczenie powoda w całości i orzekł

o kosztach procesu. W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwana Spółka wniosła

o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych. Pozwana zaprzeczyła aby powód w czasie wykonywania pracy na jej rzecz świadczył pracę

w godzinach nadliczbowych. Wskazała również, iż ewentualna praca powoda

w godzinach nadliczbowych według zestawienia dołączonego do pozwu nie została w żaden sposób udowodniona.

Ponadto pozwana podniosła zarzut przedawnienia co do wynagrodzenia za rzekomą pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną w czerwcu 2009r. wskazując na termin przedawnienia określony w art.291§1 kp. Zdaniem pozwanej roszczenie dochodzone pozwem zostało przez nią częściowo spełnione albowiem w dniu 10.1.2011r., już po rozwiązaniu z powodem stosunku pracy, została mu wypłacona kwota 14.271,40zł brutto tytułem zapłaty za wszelkie roszczenia związane ze stosunkiem pracy, tak aby uniknąć w przyszłości jakichkolwiek sporów. Dodatkowo powód rozwiązując umowę o pracę za porozumieniem stron w dniu 8 listopada 2011r. złożył oświadczenie, że nie ma w stosunku do spółki żadnych roszczeń.

Postanowieniem z dnia 19.11.2012r. Sąd Rejonowy w Człuchowie uznał się niewłaściwym i sprawę niniejszą przekazał Sądowi Rejonowemu w Suwałkach IV Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych jako miejscowo i rzeczowo właściwemu.

Wyrokiem z dnia 30.06.2014r. Sąd Rejonowy w Suwałkach za sygn. akt IV P 257/12 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 18.302,34 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 8.10.2012r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (pkt I); zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 4.925,02zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 8.10.2012r. do dnia zapłaty tytułem skapitalizowanych odsetek (pkt II), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt III) i rozstrzygnął o kosztach procesu (pkt IV i V).

Jak Sąd Rejonowy ustalił powód był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. z/s w S. od dnia 1.08.2007r.. W tym czasie zajmował następujące stanowiska: od 01.08. 2007r. do 30.09.2010r. szefa sprzedaży regionalnej, od 01.10.2010r. do 31.07.2011r. przedstawiciela handlowego i od 01.08.2011r. ponownie szefa sprzedaży regionalnej. Przystępując do pracy pracodawca poinformował powoda, iż obowiązuje go 8-godzinna dobową i 40-godzinna tygodniowa norma czasu pracy, ponadto jest on zobowiązany do potwierdzenia przybycia do pracy poprzez złożenie podpisu na liście obecności znajdującej się w Spółce w S. w godzinach 7-15, 8-16. W okresie zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. z/s w S. miejscem zamieszkania powoda były C..

Powód świadczył pracę na jednym z trzech obszarów sprzedażowych obejmującym niemal 1/3 powierzchni kraju, a mianowicie województwa: (...), (...)- bez T., (...), (...), (...) i (...). Do obowiązków służbowych powoda należało: odwiedzanie i spotykanie się z klientami – właścicielami hurtowni, lokalnymi sieciami sprzedaży oraz dyrektorami celem negocjowania konkretnych zamówień; przedstawianie ofert handlowych; pozyskiwanie i zbieranie zamówień od klientów i przedstawianie ich do biura Spółki celem realizacji. Ponadto organizował akcje promocyjne, degustacje, nadzorował wszelkie prace z tym związane, dokonywał zakupu materiałów do promocji. Rozwoził również próbki oraz mrożonki. Praca jego odbywała się w terenie, każdego dnia, poza tzw. dniami biurowymi, przejeżdżał od około 200 km do ponad 500 km. W przypadku klientów znacznie oddalonych od jego miejsca zamieszkania korzystał z noclegu w hotelu.

Pozwany pracodawca nie organizował pracy przedstawicielom handlowym, w tym zakresie mieli pełną swobodę. Wysokość ich wynagrodzenia była częściowo uzależniona od osiągniętych wyników, im większą sprzedaż osiągnęli, tym wyższą premię sprzedażową uzyskiwali. Pracodawca nie ewidencjonował czasu pracy przedstawicieli handlowych, jak również nie prowadził na bieżąco ich ewidencji czasu pracy. W czasie pracy przedstawiciele pozostawali w

stałym telefonicznym kontakcie z prezesem Spółki. Począwszy od 11.04.2011r. pracodawca wprowadził obowiązek raportowania pracy przez przedstawicieli handlowych tzw. (...). Powód niesystematycznie wysyłał raporty w związku z czym w dniu 14.07.2011r. prezes Spółki A. J. poinformował go o zamiarze nałożenia kary w przypadku dalszego uchylania się od tego obowiązku. Ostatecznie żadna kara porządkowa nie została nałożona na powoda.

Jak też ustalił Sąd I instancji powód podobnie jak inni przedstawiciele handlowi zatrudnieni u pozwanego pracodawcy -P. S. i P. B. świadczący pracę na pozostałych dwóch obszarach sprzedaży, podobnych wielkością i liczbą klientów, nie był w stanie wykonać jej w ciągu 8 godzin dziennie i w związku z tym pracował w godzinach ponadwymiarowych, o czym pracodawca posiadał wiedzę. W oświadczeniu z dnia 30.09.2011r. przesłanym powodowi pocztą elektroniczną, pracodawca przedstawił wypowiedzenie dotychczasowych warunków wynagrodzenia, proponując poza wynagrodzeniem zasadniczym oraz premią od obrotu również ryczałt za nadgodziny. Ostatecznie zaproponowane warunki nie weszły w życie.

W dniu 18.10.2011r. pozwany pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując trudną sytuację spółki i potrzebę zmniejszenia stanu zatrudnienia. Następnie w dniu 08.11.2011r. strony zawarły porozumienie, na mocy którego z tym dniem rozwiązały wiążący ich stosunek pracy. W tym samym dniu powód złożył oświadczenie, w którym wskazał, iż nie ma żadnych roszczeń wobec (...) Sp. z o.o. z/s w S. z tytułu jego zatrudnienia w okresie od 01.08.2007r. do 08.11.2011r. i wobec tego nie będzie dochodził przed sądem żadnych roszczeń z tytułu zatrudnienia. Następnie w dniu 10.11.2011r., już po rozwiązaniu stosunku pracy, (...) Sp. z o.o. z/s w S. wypłaciła powodowi łączną kwotę 13.360,60zł, z kwoty 14.271,40zł brutto oznaczonej na liście płac jako premia uznaniowa.

Po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem, pracodawca w 2012r. zmienił strukturę obszaru działania przedstawicieli handlowych w ten sposób, że teren Polski został podzielony na cztery regiony, a na każdym z nich świadczy pracę jeden przedstawiciel handlowy. Przedstawiciele handlowi otrzymali comiesięczny ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych bo nie zawsze byli w stanie wykonać pracę w ciągu 8 godzin i wtedy ich praca wydłuża się ponad dobową normę czasu pracy.

W dniu 03.07.2012r. powód złożył wniosek do Sądu Rejonowego w Suwałkach o zawiązanie do próby ugodowej przeciwnika (...) Sp. z o.o. z/s w S., domagając się zapłaty kwoty 30.374,92 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od czerwca 2009r. do września 2011r. Do ugody w sprawie nie doszło.

Sąd Rejonowy ustalił również, iż R. B. (1) były pracownik (...) Sp. z o.o. w S. wykonujący pracę na stanowisku przedstawiciela handlowego w pozwie wniesionym w dniu 9.11.2011r. przeciwko byłemu pracodawcy - (...) Sp. z o.o. z/s w S. domagał się zapłaty kwoty 49.661,59 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od lipca 2008r. do grudnia 2010r. Na mocy ugody zawartej przed Sądem Rejonowym w Suwałkach sygn. IV P 136/11 pozwana zobowiązała się zapłacić R. B. (2) kwotę 55.000 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę, jednocześnie strony postanowiły, iż ugoda wyczerpuje ich wszelkie ewentualne roszczenia wynikające ze stosunku pracy. Również inny był pracownik (...) Sp. z o.o. w S. wykonujący pracę na stanowisku przedstawiciela handlowego – P. S. w pozwie wniesionym w dniu 11.04.2012r. przeciwko byłemu pracodawcy - (...) Sp. z o.o. z/s w S. domagał się zapłaty kwoty 24.000zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, natomiast w pozwie z dnia 19.06.2012r. domagał się ponadto zapłaty kwoty 48.250,26 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od maja 2009r. do czerwca 2010r. Na mocy ugody zawartej przed Sądem Rejonowym w Suwałkach sygn. IV P 50/12 pozwana zobowiązała się zapłacić P. S. kwotę 20.000 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, jednocześnie strony postanowiły, iż ugoda wyczerpuje ich wszelkie ewentualne roszczenia wynikające ze stosunku pracy.

Natomiast powód formułując swoje roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dołączył do pozwu zestawienie, jak twierdził jego rzeczywistego czasu pracy. Celem zweryfikowania tego zestawienia pozwany

pracodawca winien był przedstawić ewidencję czasu pracy powoda, do prowadzenia której zobowiązują go przepisy prawa pracy. Pozwana spółka wprawdzie w sprzeciwie od nakazu zapłaty przedstawiła miesięczną ewidencję czasu pracy jednakże w świetle dowodów zgromadzonych w sprawie, a w szczególności zeznań prezesa pozwanej Spółki, który stwierdził, iż nie wie na jakiej podstawie została sporządzona, albowiem przedstawiciele handlowi, w tym powód, sami organizowali sobie pracę, Sąd Rejonowy uznał, iż nie odzwierciedla ona rzeczywistego czasu pracy. Wzorcowo bowiem wyglądająca dokumentacja przygotowana na potrzeby niniejszego procesu, którą pozwana przedstawiła Sądowi, pozostaje w sprzeczności z ustaleniami dokonanyymi na podstawie innych środków dowodowych.

Zdaniem Sądu I instancji brak było podstaw do uznania, iż nienależyte dokumentowanie przez pracodawcę czasu pracy powoda było wynikiem jego działań uniemożliwiających pracodawcy ewidencjonowanie czasu pracy. Z ustaleń dokonanych w sprawie wynikało, iż przynajmniej do kwietnia 2011r. powód nie miał obowiązku przysyłania pracodawcy jakichkolwiek raportów lub grafików swojej pracy celem udokumentowania wykonywanych czynności. Taki obowiązek został wprowadzony przez pracodawcę od kwietnia 2011r., z którego powód wywiązywał się niesumienne, albowiem jak wynika z wydruku wiadomości e-mail z lipca 2011r. oraz zeznań świadka M. J., raporty wysyłał niesystematycznie, raz na trzy – cztery tygodnie. Wskazywało więc to, iż pracodawca dysponował cząstkowymi planami pracy powoda. Jednak nie przedstawił ich w niniejszym procesie celem zweryfikowania zestawień czasu pracy przedstawionych przez powoda. Pracodawca w stosunku do powoda nie stosował też żadnych kar porządkowych dyscyplinujących go do systematycznego składania raportów, co może świadczyć, o tym, że pracodawca nie przywiązywał istotnej wagi do raportowania czasu pracy przez powoda. Sąd I instancji podniósł, iż świadek M. J. były prezes pozwanej spółki w swoich zeznaniach wskazywał, iż obowiązek raportowania był uzgadniany z każdym pracownikiem indywidualnie. Stanowisko jednak przedstawione przez prezesa pozwanej Spółki na rozprawie w dniu 30.06.2014r., iż nieskładanie przez powoda raportów było jedną z przyczyn wypowiedzenia mu umowy o pracę, było gołosłowne, albowiem z oświadczenia pracodawcy z dnia 18.10.2011r. wynika, iż przyczyną wypowiedzenia była trudna sytuacja finansowa i potrzeba zmniejszenia zatrudnienia.

Nadto Sąd Rejonowy wskazując na fakt, iż w zeznaniach końcowych prezes pozwanej Spółki podniósł również, iż powód za ewentualną pracę w godzinach nadliczbowych mógł odbierać czas wolny, powołał się na przepis § 8a Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28.05.1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. Nr 62, poz. 286), zgodnie z którym obowiązkiem pracodawcy jest dołączenie do karty ewidencji czasu pracy pracownika jego wniosków o udzielenie dnia wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych. Pozwany jednak wniosków powoda o udzieleniu mu godzin czy dni wolnych nie przedstawił. Z uwagi więc na brak rzetelnej ewidencji czasu pracy, opierając się na zeznaniach świadków przesłuchanych w sprawie w osobach byłych i obecnych przedstawicieli handlowych oraz pozostałych faktów ustalonych w sprawie Sąd Rejonowy uznał, iż w spornym okresie powód faktycznie świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd I instancji miał przede wszystkim na uwadze, że świadkowie P. S. oraz R. B. (1), którzy jako przedstawiciele handlowi świadczyli pracę na podobnym obszarze obejmującym około 1/3 powierzchni kraju zgodnie twierdzili, iż ich pracy i pracy powoda nie dało się wykonać w ciągu 8 godzin na dobę. Wskazywali nie tylko na odległości, które byli zobowiązani pokonywać aby dotrzeć do klienta, ale również na obowiązki, które sprowadzały się nie tylko do rozmów handlowych i pozyskiwania zamówień, ale także do organizacji i obsługi akcji promocyjnych, degustacji czy rozwożenia mrożonek. Natomiast pomimo podziału obszarów sprzedaży i utworzenia czterech regionów sprzedaży, na których pracuje czterech przedstawicieli handlowych praca w godzinach nadliczbowych w tej grupie zawodowej u pozwanego nadal występuje. Potwierdzili to R. B. (3) oraz R. Z., którzy zeznali, iż otrzymują comiesięczny ryczał za pracę w godzinach nadliczbowych i nie zawsze są w stanie wykonać pracę w ciągu 8 godzin i wtedy ich praca wydłuża się. Sąd Rejonowy wskazał również, iż w świetle ujawnionego w trakcie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy oświadczenia pracodawcy w przedmiocie zmiany sposobu wynagradzania za pracę, w którym pracodawca proponował powodowi dodatkowy składnik wynagrodzenia w postaci ryczałtu za godziny nadliczbowe, stwierdzić należy, iż pracodawca posiadał wiedzę co do pracy powoda w godzinach nadliczbowych i okoliczność tę akceptował.

Natomiast z uwagi na fakt, iż dokładne ustalenie czasu pracy powoda w godzinach nadliczbowych nie było możliwe, Sąd Rejonowy w tym zakresie zastosował regułę wynikającą z art. 322 kpc, która pozwala, nawet przy braku dostatecznej liczby dowodów, dokonać ustaleń na podstawie własnej oceny w oparciu o wszystkie znane okoliczności, a w konsekwencji zasądzić należność, która w sposób ścisły nie została udowodniona w pełnej wysokości i przyjął, że w spornym okresie powód świadczył pracę średnio 10 godzin na dobę. Sąd Rejonowy podkreślił, iż praca powoda w godzinach nadliczbowych została udowodniona na podstawie zeznań świadków i dokumentów zgromadzonych w sprawie, jak również częściowo ze stanowiska pozwanej spółki, która twierdziła, iż w dniu 10.11.2011r. wypłaciła powodowi kwotę pieniężną na poczet ewentualnych roszczeń, w tym wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Niemożliwym zaś było ustalenie dokładnych godzin tej pracy, z tej przyczyny, że pozwana spółka nie prowadziła ewidencji czasu pracy powoda.

W oparciu o powyższe ustalenia Sądu dotyczące czasu pracy powoda biegła z zakresu księgowości sporządziła opinię uzupełniającą z dnia 28.05.2014r., w której w wariantach II i III wyliczyła wysokość wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wysokość skapitalizowanych odsetek.

Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do zakwestionowania wyliczeń zawartych w sporządzonej opinii. Wyliczoną zaś przez biegłą kwotę pomniejszył o wynagrodzenie za miesiąc czerwiec 2009r. oraz odsetki skapitalizowane za ten miesiąc, uwzględniając zgłoszony w tym zakresie zarzut przedawnienia i zasądził w oparciu o art.151 § 1 kp i art. 84 kp na rzecz powoda od pozwanej spółki łączną kwotę 23.227,36 zł, zaś w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Uwzględniając zgłoszony przez pozwaną zarzut przedawnienia Sąd orzekł w oparciu o art. 291 §1 kp, w myśl którego roszczenia ze stosunku pracy przedawniają się z upływem lat 3 od daty wymagalności. Roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2009r. stało się wymagalne w dniu 30.06.2009r. albowiem wypłata wynagrodzenia zgodnie z informacją przedstawioną powodowi przez pracodawcę w dniu 01.08.2007r., odbywała się na koniec ostatniego roboczego dnia miesiąca, natomiast powód wniosł o zawiązanie umowy w dniu 03.07.2012r., która to czynność przerwała bieg przedawnienia, a zatem w dacie wniesienia wniosku roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za czerwiec 2009r. było już przedawnione.

Zasądzając powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia twierdzeń pozwanej spółki, iż roszczenie zostało częściowo spełnione poprzez zapłatę powodowi w dniu 10.11.2011r. kwoty 14.271,40zł brutto. Twierdzenia pozwanej spółki w tym zakresie nie zostały w żaden sposób potwierdzone, natomiast dowody zgromadzone w sprawie dają asumpt do przyjęcia odmiennego stanowiska. Przedstawiona przez pozwanego lista płac za miesiąc listopad 2011r. wskazuje, iż kwota 14.271,40 zł brutto przyznana powodowi jest to premia uznaniowa. Natomiast przesłuchani w sprawie świadkowie, w osobach E. R. członek rady konsultacyjnej pozwanej spółki i (...), zgodnie stwierdzili, iż był to rodzaj rekompensaty za wcześniejsze rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

Sąd Rejonowy nie podzielił również zarzutu pozwanej spółki jakoby domaganie się przez powoda wynagrodzenia za pracę jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Pracownik bowiem nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Po wtóre ustalenia dokonane w sprawie nie potwierdziły, iż pracodawca powoda zapłacił mu jakąkolwiek kwotę tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Skoro zatem praca ta miała miejsce, pracownikowi przysługuje z tego tytułu wynagrodzenie, które podlega ochronie na podstawie art.84 k.p. i brak jest podstaw do pozbawienia go tego wynagrodzenia.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd orzekł na zasadzie art. 100 kpc rozdzielając je stosunkowo pomiędzy stronami. Natomiast w oparciu o art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2014r. poz. 1025) obciążył pozwanego kosztami sądowymi w części w jakiej proces przegrał.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana spółka, zaskarżając go w części dotyczącej pkt I, II IV i V. Zarzuciła wyrokowi naruszenie przepisów postępowania:

1. art. 233 §1 w zw. z art. 328 §1 kpc, w szczególności poprzez przyjęcie, że:

- a) nie ewidencjonowała czasu pracy powoda;
- b) ustaliła obowiązek raportowania czasu pracy od 11.04.2011r.;
- c) powód świadczył pracę w godzinach ponadwymiarowych, o czym miała wiedzę;
- d) powód nie był w stanie wykonywać pracę w ciągu 8 godzin dziennie;

2. art. 232 kpc w zw. z art. 6 kc w zw. z art. 300 kp w zw. z art. 149 kp poprzez przyjęcie, iż w przypadku, gdy ewidencja czasu pracy nie jest prowadzona lub jest prowadzona w sposób nierzetelny, to pozwany pracodawca powinien wykazać, iż pracownik nie pracował w takim wymiarze jak twierdzi;

3. art. 322 kpc poprzez niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, gdy nie zaszły przesłanki do jego zastosowania, w szczególności materiał dowodowy zebrany w sprawie pozwalał na ustalenie wymiaru czasu pracy powoda, oraz ewentualnie poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie, gdyż stosując go nie zostały rozważone wszystkie okoliczności sprawy

4. art. 212 § 1 w zw. z art. 233 § 1 kpc poprzez poczynienie ustaleń faktycznych na podstawie informacyjnych wyjaśnień powoda;

5. art. 232 zdanie drugie kpc poprzez nie dopuszczenie dowodu z urzędu z raportów składanych przez powoda pozwanemu w okresie objętych pozwem w sytuacji, gdy żadna ze stron nie złożyła takiego wniosku, a Sąd uznał przeprowadzenie takiego dowodu za konieczne i dokonał przez przyzmat braku takiego wniosku oceny dowodów;

naruszenie przepisów prawa materialnego:

6. art. 8 kodeksu pracy w zw. z art. 300 kp w zw. z art. 481 kc poprzez zasądzenie na rzecz powoda skapitalizowanych odsetek od wynagrodzenia.

Wskazując na powyższe domagała się zmiany wyroku i oddalenia powództwa w zaskarżonym zakresie, ewentualnie uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenia kosztów procesu na swoją rzecz według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa prawnego według załączonego do odpowiedzi zestawienia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelację pozwanej spółki należało uznać za nieuzasadnioną.

Sąd Rejonowy w Suwałkach dokonał bowiem prawidłowych ustaleń faktycznych i na ich podstawie wywiódł trafne wnioski. Sąd Okręgowy aprobuje stanowisko Sądu I instancji wyrażone w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy przyjmuje za własne. Argumentacja prawa przyjęta przez Sąd Rejonowy też jest właściwa.

W pierwszej kolejności rozważeniu podlegały zarzuty co do błędnych ustaleń faktycznych, albowiem jedynie w poprawnie ustalonym stanie faktycznym możliwa jest ocena prawidłowości zastosowanych przepisów prawa materialnego. Zgodnie z treścią art. 233 §1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny

i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Skuteczne podniesienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc wymaga wskazania, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im taką moc przyznając - to jest - czy i w jakim zakresie analiza ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie - czy jest ona niepełna. Tylko takie skonstruowanie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc pozwala na skuteczne podważenie przeprowadzonej przez Sąd oceny dowodów, a także będących jej konsekwencją ustaleń stanu faktycznego i subsumowanie ich pod określony przepis prawa. Zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego może tylko wówczas wzruszyć zaskarżony wyrok, gdy istnieje dysharmonia między materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do jakiej doszedł Sąd na jego podstawie. To natomiast, że określone dowody ocenione zostały niezgodnie z intencją strony skarżącej nie oznacza jeszcze, iż Sąd dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 kpc.

Przekładając powyższe rozważania na grunt analizowanej sprawy wskazać należy, iż zdaniem Sądu Okręgowego Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, ani nie dopuścił się dowolności w jego ocenie. Po pierwsze podkreślenia wymaga, iż Sąd procedował w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w sprawie. Nie budziło wątpliwości Sądu II instancji, iż powód faktycznie pracował w godzinach nadliczbowych. Dołączone do apelacji wydruki z map przeglądarki internetowej Google datowane były na dzień 03.08.2014r. w sytuacji, gdy spór dotyczył innego okresu. Pomijając okoliczność, iż na przestrzeni lat przebieg tras mógł i uległ zmianie w związku z budową nowych dróg, to nadal nie stanowią one dowodu na to, że powód nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych. W sposób nieudolny pozwany podjął kolejną próbę wykazania okoliczności, na istnienie których winien posiadać własną dokumentację. Sąd rejonowy w tym względzie prawidłowo zaakcentował obowiązek rzetelnego i prawidłowego prowadzenia dokumentacji pracowniczej. Obowiązek ten nakładają na pracodawcę przepisy Kodeksu pracy. Kwestia ta nie dotyczy tylko zabezpieczenia interesu pracownika, który w tym względzie ma ograniczone możliwości prowadzenia np. własnych notatek czy ewidencji i nie zawsze może przewidzieć nierzetelność pracodawcy, ale także chronić interes pracodawcy. Pozwana spółka nie tylko jednak nie dochowała staranności w celu ochrony interesu pracownika, ale również własnego. Pozwany jest profesjonalistą, gdyż prowadzi działalność gospodarczą i powinien tak organizować swoją działalność, aby w sytuacji, jaka miała miejsce w sprawie niniejszej, ustrzec się negatywnych konsekwencji. Nie uszło uwadze Sądu, iż identyczna sytuacja miała miejsce w odniesieniu do dwóch innych pracowników, nie był to zatem przypadek.

Za nietrafiony należy uznać zarzut apelującego, iż powód nie wykazał, aby pracę w godzinach nadliczbowych świadczył na polecenie pozwanego. W tym zakresie brak jest jednoznacznego stanowiska pozwanego. Pracodawca co prawda zobowiązał powoda do składania raportów z pracy, jednak był niekonsekwentny w swoich zaleceniach. Nie ma bowiem wątpliwości, iż w stosunku do powoda nie wyciągnięto konsekwencji za nieterminowe składanie raportów. Trudno też przyjmować, iż powód swoje obowiązki poza normatywnym czasem pracy wykonywał samowolnie, bez zgody pracodawcy. W tym zakresie nie może ująć uwadze fakt braku wyraźnego zakazu wykonywania obowiązków poza normatywnym czasem pracy. W tym zakresie ujawnia się brak kontroli zarówno nad działaniami pracownika jak również brak działań pozwanego w zakresie właściwego ewidencjonowania czasu pracy. Okoliczność ta nie może być tłumaczona, iż powód miał swobodę w podejmowanych działaniach. Zaniechania w tym względzie obarczają pozwanego. Należy również przyjąć za Sądem Rejonowym, iż charakter pracy powoda niejako wymuszał na nim pracę w godzinach nadliczbowych. Przedstawianie przez pozwanego przy apelacji mapy, z których miało wynikać, iż np. trasę C. – B. – C. powód mógł pokonać dokładnie w 3 godziny i 14 minut nie zostały poparte żadną dokumentacją wytworzoną przez podmiot do tego zobligowany, czyli przez pozwanego pracodawcę. W sytuacji oceny konkretnych wyjazdów powoda np. podniesiony w apelacji wyjazd w dniu 09.09.2009r. na trasie C. – L., pozwana spółka poddała je szczegółowej analizie opierając się jedynie na wspomnianych mapach z przeglądarki internetowej.

W tych okolicznościach trudne do zaakceptowania pozostały dalsze zarzuty apelacji. Sąd Rejonowy w sposób rzetelny i uwarunkowany okolicznościami sprawy zgromadził materiał dowodowy, który poddał wnikliwej analizie. Pozwana spółka wydaje się przeoczyła istotny fakt, iż dokumentacja pracownicza, którą przedłożyła w niniejszej sprawie,

była obarczona błędami i zarzuty, jakie zostały w stosunku do jej wiarygodności i solidności sformułowane, nie zostały zniweczone w toku procesu ani w wyniku złożonej apelacji. Nie można było przyjąć, iż nie było podstaw formalnych i prawnych do wyliczenia wysokości wynagrodzenia powoda z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. W tym zakresie należy podzielić w całości wywody Sądu Rejonowego, który właściwie przyjął, iż wypłacona powodowi kwota 14.271,40zł nie stanowiła wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a rekompensatę w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. Tak wszakże wynika, jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy i z zeznań byłego prezesa pozwanej spółki jak i członka rady konsultacyjnej. Fakt natomiast, że praca w godzinach nadliczbowych była świadczona przez powoda wynika chociażby z tego, że kraj został obecnie podzielony na cztery, a nie jak dotychczas trzy regiony sprzedaży i każdy z przedstawicieli handlowych danego regionu ma w umowie o pracę wynagrodzenie za zryczałtowane godziny nadliczbowe. Trudno zatem, mając na uwadze pozostałe ustalenia Sądu I instancji, podzielić tu argumentację pozwanej spółki, że powód nie udowodnił pracy w godzinach nadliczbowych. Okoliczność, że odnośnie czasu pracy nie składał regularnie raportów nie dowodzi natomiast, że pracy w godzinach nadliczbowych nie wykonywał. Bez istotnego zatem znaczenia pozostaje w sprawie to, że sąd z urzędu nie dopuścił dowodu z tych raportów. Nie świadczyłyby one przecież na okoliczność ilości przepracowanych nadgodzin przez powoda skoro były składane nieregularnie i częściowo, jak wynika z zeznań poprzedniego prezesa pozwanej spółki (...). Jeszcze raz należy podkreślić, że to na pracodawcy ciąży obowiązek ewidencjonowania czasu pracy zatrudnionych pracowników, a jeżeli tego nie czyni albo czyni to nierzetelnie, to obciążają go negatywne tego konsekwencje i nie może tego przerzucić na pracownika nawet gdy ten pracownik nie stosuje się w tym względzie do jego poleceń. Winien bowiem zsubordynować pracownika i wyciągnąć stosowne konsekwencje. W niniejszej sprawie tymczasem należy przyjąć, że pozwana spółka w ogóle godziła się na pracę powoda i pozostałych przedstawicieli handlowych w godzinach nadliczbowych, gdyż było to dla niej z korzyścią z uwagi na wyższe wyniki sprzedaży. Stąd zapewne takie a nie inne jej zachowanie i postawa w procesie, która nie może korzystać z ochrony. Sąd zatem miał pełne prawo do wyliczenia należności powoda z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w oparciu o art. 322 kpc. W obliczu wszakże wszystkich okoliczności sprawy nie sposób byłoby ustalić rzeczywistej ilości przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych. W tym względzie Sąd Okręgowy w pełni podzielił przyjęcie przez Sąd I instancji średnio 2 godzin nadliczbowych dziennie.

Okoliczność tymczasem, że powód nie zgłaszał w okresie zatrudnienia pracy w godzinach nadliczbowych, a uczynił to dopiero po wręczeniu mu wypowiedzenia umowy o pracę, niczego nie przesądzało. Powód mógł się przecież tak zachować z uwagi na obawę utraty pracy. Ponadto mógł nie być do końca świadomy, że należy mu się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, bądź przekonany, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych otrzyma. Stąd też zapewne ze względu na chęć lub potrzebę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron złożył pozwanej spółce oświadczenie, że nie ma żadnych wobec niej roszczeń. Dopiero natomiast później rozwój sytuacji spowodował, że o to wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wystąpił. Pozwana spółka wypłaciła przecież dwóm pozostałym przedstawicielom handlowym na mocy zawartych z nimi ugód znaczne kwoty pieniędzy za pracę w godzinach nadliczbowych. W tym więc stanie rzeczy powoda nie można potraktować odmiennie niż dwóch pozostałych przedstawicieli handlowych. Byłoby to wszakże ze znacznym jego pokrzywdzeniem zwłaszcza, że oświadczenie powoda z dnia 8.11.2011r. trudno uznać za ugodę zawartą pomiędzy nim i pozwaną spółką. Nie zostało przecież spisane obopólnie i nie zawierało jakiegось zobowiązania pozwanej spółki. Wprawdzie wypłaciła później powodowi kwotę 13 360,60 zł ale w tytule jako premia uznaniowa, a w zamyśle spółki jako rekompensata za wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę.

Mając to na względzie stwierdzić więc i należy, że pozwana spółka nie może skutecznie podnieść zarzutu naruszenia art. 8 kp w zw. z art. 300 kp i w zw. z art. 481 kp. poprzez zasądzenie na rzecz powoda skapitalizowanych odsetek, a zarzut taki uzasadniać tym, iż nie miała świadomości, że może pozostawać w opóźnieniu z jakimś świadczeniem wobec powoda skoro ten złożył oświadczenie, że nie ma wobec niej żadnych roszczeń. Winna bowiem mieć taką świadomość, że powód może rościć sobie pretensje z racji pracy w godzinach nadliczbowych zwłaszcza, że uznał pracę w godzinach nadliczbowych dwóch pozostałych przedstawicieli handlowych. Zachowanie powoda nie jest zaś żadnym nadużyciem prawa. Odsetki tymczasem za wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należą się tak jak każde odsetki od niewypłaconego wynagrodzenia od kiedy to wynagrodzenie winno być wypłacone.

Apelacja zatem pozwanej spółki jako nieuzasadniona na mocy art. 385 kpc podlegała oddaleniu.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z §12 ust. 1 pkt 2, §6 pkt 5 i §13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013r. poz. 461).

mt