

Sygn. akt IV Pa 83/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

23 maja 2014 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Renata Żywicka

Sędziowie: SSO Alicja Romanowska

SSO Grażyna Borzestowska (spr.)

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 23 maja 2014 r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa **E. D. (1), M. J. (1) i A. N.**

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o zapłatę

na skutek apelacji wniesionej przez powodów E. D. (1), M. J. (1) i A. N. od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu z dnia 25 września 2013 r., sygn. akt IV P 257/12

I. oddala apelację,

II. zasądza od powodów E. D. (1), M. J. (1) i A. N. na rzecz pozwanego kwoty po 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu – kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sygn. akt IV Pa 83/13

UZASADNIENIE

Powodowie E. D. (1), M. J. (1), A. N. złożyli w Sądzie Rejonowym w Elblągu pozew, w którym domagali się od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w W. zaległego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powód M. J. (1) żądał kwoty 43.774,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami od należności przypadającej za każdy miesiąc począwszy od października 2009 r. do 30 czerwca 2012 r. naliczanych od ostatniego dnia miesiąca, za który wynagrodzenie się należało oraz wnosił o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kwoty 3.600 zł tytułem kosztów zastępstwa prawnego.

W uzasadnieniu swego pozwu wskazał, że był zatrudniony u pozwanego w okresie od dnia 7 września 2009 r. do dnia 31 lipca 2012 r. na stanowisku kierownika ds. rozwoju w pełnym wymiarze czasu pracy. Do jego obowiązków należało zarządzanie i rozwijanie sekcji przedstawicieli, działania marketingowe na rzecz pozwanego oraz inne zleczone zadania przez pracodawcę. Powód był zatrudniony w systemie zadaniowym. Bezpośrednim przełożonym powoda był kierownik rejonu ds. operacyjnych. Swoje czynności zawodowe powód wykonywał na terenie województwa (...), natomiast rozliczał się z wykonanych zadań w Oddziale Pozwanego w E.. Praca powoda podczas zatrudnienia była dobrze oceniana przez przełożonych, często też z tego powodu była nagradzana. W okresie od 25.01.2011 roku do

24.04.2012 roku powód otrzymywał m.in. z tego tytułu premię gwarantowaną w wysokości 30,46% wynagrodzenia zasadniczego.

Zakres przydzielanych obowiązków, zdaniem powoda, nie pozwalał na ich wykonanie w normalnym wymiarze czasu pracy. Zasadą w pracy powoda był fakt, iż swoje czynności zawodowe wykonywał codziennie ponad 8 godzin. Pracował też w soboty i niedziele przy pełnej nie tylko akceptacji przełożonych, ale również na ich bezpośrednie polecenie. Dla celów pozwu powód wyliczając wynagrodzenie za godziny nadliczbowe przyjął, iż pracował co najmniej 50 godzin tygodniowo, tj. dziesięć godzin ponad tygodniową normę czasu pracy i ok. 2 godziny ponad dobową normę czasu pracy. W okresie do 31.12.2009 powód otrzymywał miesięczne wynagrodzenie w kwocie 3310 zł, co daje ok. 19,70 zł za godzinę pracy, następnie wynagrodzenie zasadnicze od dnia 01.01.2010 do 30.09.2010 wynosiło 3443 zł miesięcznie (za godzinę 20,49 zł); od 01.10.2010 do 31.03.2011 wynagrodzenie powoda wynosiło 3.807 zł (22,66 za godzinę), a od 01.04.2011 do rozwiązania stosunku pracy - 3.922 (za godzinę 23,34). Ponadto dokonując wyliczeń powód uwzględnił fakt, iż w okresie od 13.07.- 30.07.2010 oraz w lipcu 2012 przebywał na zwolnieniach lekarskich, co teoretycznie wykluczało pracę, również w godzinach nadliczbowych.

W ocenie powoda zatrudnienie w systemie zadaniowym nie oznacza, iż pracodawca wyznaczając mu zgodnie z zakresem obowiązków codzienne i tygodniowe zadania, nie miał obowiązku tak ich ustalać, aby możliwe było ich wykonanie w przeciągu ośmiu godzin na dobę. Tymczasem zasadą był taki przydział obowiązków, których wykonanie w normalnym czasie pracy było niemożliwe, a taką sytuację akceptował i narzucał sam pracodawca. Pracodawca w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych nie udzielał powodowi dodatkowych dni wolnych. Nie wypłacał również żadnego ryczałtu z tytułu tak świadczonej przez powoda pracy.

Powódka E. D. (1) żądała od pracodawcy kwoty 47.160,60 zł za okres od października 2009 r. do czerwca 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami naliczonymi od stających się wymagalnymi co miesiąc kwotami od ostatniego dnia miesiąca, począwszy od 31 października 2009 r. oraz koszty procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych. Powódka była zatrudniona u pozwanego w okresie od 19.01.2009 roku do 31.07.2012 roku na stanowisku kierownika ds. rozwoju w pełnym wymiarze czasu pracy. uzasadniając swe stanowisko podała tożsamą co do zasady argumentację co powód M. J. (1).

Nadto wskazała, że dla celów pozwu, wyliczając wynagrodzenie za godziny nadliczbowe przyjęła, iż pracowała co najmniej 52 godziny tygodniowo, tj. dwanaście godzin ponad tygodniową normę czasu pracy i ok. 2,5 godziny ponad dobową normę czasu pracy. W okresie do 31.01.2010 roku powódka otrzymywała miesięczne wynagrodzenie w kwocie 3310 zł, co daje ok. 19,70 zł za godzinę pracy, następnie wynagrodzenie zasadnicze od dnia 01.02.2010 do 31.12.2010 wynosiło 3.807 zł miesięcznie (za godzinę 22,66 zł), od dnia 01.01.2011 do 31.03.2012 - 3922 zł (za godz. 23,34 zł) oraz w okresie od 01.04.2012 do 31.07.2012 - 4.079 zł (za godz. 24,28 zł). Wyliczając dochodzoną należność powódka uwzględniła też okresy nieświadczenia pracy z tytułu choroby w okresach od 16.11.2009 do 20.11.2009, 17.01.2010 do 31.01.2010, 01.02.2010 do 26.03.2010, 01.02.2011 do 18.02.2011 oraz od 27.12.2011 do 30.12.2011 i 19.06.2012 do 31.07.2012.

Powódka A. N. żądała w pozwie od pozwanego kwoty 27.356,40 zł za okres od stycznia 2011 r. do września 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami oraz kosztami procesu w tym kosztami zastępstwa prawnego w wysokości 3.600 zł. Powódka była zatrudniona u pozwanego w okresie od 27.12.2010 roku do 30.09.2012 roku na stanowisku kierownika ds. rozwoju w pełnym wymiarze czasu pracy. Podobnie jak pozostali powodowie w/w, do jej obowiązków należało zarządzanie i rozwijanie sekcji przedstawicieli, działania marketingowe na rzecz pozwanego oraz inne zleczone zadania przez pracodawcę. Powódka była zatrudniona w czasie zadaniowym. Jej dalsza argumentacja pokrywała się ze stanowiskiem pozostałych powodów. Dla celów pozwu powódka wyliczając wynagrodzenie za godziny nadliczbowe przyjęła, iż pracowała co najmniej 50 godzin tygodniowo, tj. dziesięć godzin ponad tygodniową normę czasu pracy i ok. 2 godziny ponad dobową normę czasu pracy. W okresie od 31.12.2010 roku powódka otrzymywała miesięczne wynagrodzenie w kwocie 3443 zł, co daje 120,49 zł za godzinę pracy, następnie wynagrodzenie zasadnicze od dnia 01.02.2010 do 30.09.2012 wynosiło 3.922 zł miesięcznie (za godzinę 23,34 zł).

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództw oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu. Pozwany zakwestionował roszczenia pozwu, co do zasady i co do wysokości oraz zaprzeczył jednocześnie wszystkim twierdzeniom powodów wyraźnie nieprzyznanym w treści odpowiedzi na pozew, a w szczególności względem okoliczności pracy powodów ponad kodeksowe normy czasu pracy oraz wyliczeniu hipotetycznego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwany potwierdził fakt zatrudnienia powodów na stanowisku kierownika ds. rozwoju w rejonie, zgodnie z zawartą umową o pracę oraz kolejnymi aneksami do przedmiotowej umowy. W dacie zawierania umów o pracę zostali oni szczegółowo zapoznani z zakresem swoich obowiązków, których nigdy nie kwestionowali. Przy okazji zawierania kolejnych aneksów do umów o pracę powodowie nigdy nie sygnalizowali swoim przełożonym konieczność przekraczania dziennych i tygodniowych norm czasu pracy. W sytuacjach wymagających pracy powodów w dni wolne od pracy przełożeni zlecali jej wykonanie w drodze pisemnego polecenia pracy. Na uwagę zasługuje również fakt, iż stanowiska powodów i przydzielone im zadania wymagały przede wszystkim własnej organizacji czasu pracy i pracodawca nie ingerował w to, w jakich godzinach praca powodów była wykonywana. Z uwagi na zadaniowy charakter pracy powodów pozwany, zgodnie z art. 149 § 2 k.p., nie prowadził ewidencji czasu pracy powodów. W ocenie pozwanego wymiar zadań, zleczonych powodom nie wymagał od nich pracy ponad kodeksowe normy czasu, a wyłącznie własna organizacja pracy mogła hipotetycznie wpływać na jego przekraczanie. Pozwany nie ma możliwości pełnego odniesienia się do tego roszczenia, gdyż powodowie nie określili zarówno precyzyjnie okresu rzekomej pracy w nadgodzinach, a także nie wskazali konkretnych przyczyn, które w ich ocenie skutkowały koniecznością pracy ponad normatywne godziny pracy. Pozwana zwróciła uwagę, że w oparciu o ciężar dowodowy wynikający z normy art. 6 KC wnosi o zobowiązanie strony powodowej do sprecyzowania zarówno konkretnych dni, w których świadczona była praca w godzinach nadliczbowych oraz precyzyjne wskazanie, co konkretnego dnia było przedmiotem pracy powodów. Bez tego jakakolwiek polemika z lakonicznym i celowo uogólnionym zarzutem pracy, „... co najmniej 52 godziny tygodniowo (...) i ok. 2.5 godziny ponad dobową normę czasu pracy” staje się nierealna. Dopiero analiza konkretnych przyczyn przekraczania norm czasu pracy pozwoli na merytoryczne odniesienie się do zarzutu wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę. Stanowisko strony powodowej w tym zakresie podważa również dokumentacja pracownicza powodów, z której wynika, iż w okresie objętym pozwem byli oni wiele razy nieobecni w pracy zarówno ze względu na zwolnienia lekarskie i urlopy. Nie sposób, zatem uznać za prawdziwe ogólne zakreślenie podstaw faktycznych pozwu na zasadzie przyjęcia, iż codziennie powodowie świadczyli pracę ponad normy czasu pracy skoro w szereg dni nie byli w tej pracy obecni. Chociażby ta okoliczność przeczy tezie o konieczności codziennego wykonywania obowiązków w godzinach nadliczbowych. Na podstawie umowy o pracę powodowie ustalili, zgodnie z pracodawcą świadczenie pracy w ramach tzw. zadaniowego systemu czasu pracy. Wykładnia językowa normy art. 140 KP wskazuje na dwie zasadnicze przesłanki dla skuteczności wprowadzenia zadaniowego czasu pracy. Są to: ustalenie zadań pracownika w taki sposób, aby możliwe było ich wykonanie w ramach kodeksowych norm czasu pracy oraz dokonanie stosownego zapisu w umowie o pracę. Obydwa wskazane warunki zostały przez pozwanego spełnione. Po pierwsze, umowa o pracę z powodami zawiera szczegółowy wykaz ustalonych zadań wraz z określeniem czasu niezbędnego na realizację zadań (przestrzeganie granicy maksymalnych norm czasu pracy przewidzianych kodeksem pracy). Po drugie, pracodawca zgodnie z przepisami prawa, uzgodniony charakter czasu pracy powodami, zapisał w umowie o pracę. Zdaniem pozwanej istota zadaniowego charakteru pracy polega na tym, iż pracodawca określa pracownikowi zakres zadań (obowiązków), które przy uwzględnieniu specyfiki wykonywanego zawodu i przede wszystkim cech indywidualnych pracownika muszą realizować się maksymalnie w ramach kodeksowych norm czasu pracy. Z tego też względu ustawodawca wskazał w cytowanym powyżej przepisie, że rolą pracodawcy jest odpowiednie ustalenie ilości i charakteru obowiązków pracownika, tak aby ich realizacja mogła dokonać się w ramach 40 godzinnego tygodnia pracy. Pozwany wskazał, iż mając na względzie normę art. 6 KC to na powódce ciąży obowiązek wykazania faktu pracy w godzinach nadliczbowych oraz wysokości ewentualnego wynagrodzenia. Zgodnie z przekonywującym poglądem pracownik, który nie może wykonać swoich obowiązków pracowniczych w normalnym czasie pracy, powinien zawiadomić o tym kierownictwo zakładu pracy i w miarę możliwości uprzedzić je o wykonywaniu koniecznej, zdaniem pracownika, pracy w godzinach nadliczbowych. Zaniedbanie tych czynności lub opóźnienia w tym zakresie niweczą organizacyjno-prewencyjną funkcję przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych, gdyż utrudniają, a nieraz uniemożliwiają należyte zorganizowanie zatrudnienia i bieżącą ewidencję przepracowanych godzin nadliczbowych. Uchybienia w tym zakresie nie mogą być źródłem korzyści

dla opieszalnych pracowników, a ich pretensje o wynagrodzenie za rzekomo wykonana w godzinach nadliczbowych w tak odległym czasie, że nie można ustalić jej zakresu, w zależności od całokształtu okoliczności danej sprawy, mogą być uznane nie tylko za sprzeczne z powinnością współdziałania z kierownictwem zakładu pracy, lecz także za nieudowodnione w świetle art. 6 KC. Od ciężaru udowodnienia pracy w godzinach nadliczbowych nie może bowiem zwalniać powoda w żadnej mierze norma art. 322 KPC (tak. M. T. Romer, Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2000, S. 499).

Mając na względzie powyższe, należy negatywnie ocenić zachowanie powodów w zakresie współdziałania z bezpośrednim kierownictwem, celem uregulowania kwestii ewentualnej konieczności pracy w godzinach nadliczbowych, szczególnie wobec faktu, iż pracodawca bez problemu udzielał dni wolnych, w sytuacji poinformowania o pracy ponad kodeksową normę czasu pracy. Strona pozwana wskazała, że to na pracowniku ciąży obowiązek wykazania, że zlecone mu w ramach umowy o pracę obowiązki objęte zakresem jego czynności wymagały pracy w godzinach nadliczbowych lub dniach wolnych od pracy" (tak Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 3 czerwca 2004r., III Apa 56/04).

Kolejnym argumentem podważającym wiarygodność twierdzeń pozwu jest stosowana w pozwanej Spółce zasada formalnych poleceń pracy w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z generalną zasadą pracodawca ma obowiązek organizacji pracy w taki sposób, aby realizacja powierzonych pracownikowi zadań mogła się dokonać w normalnym czasie pracy. W sytuacji wykonywania pracy w zadaniowym systemie czasu pracy niezbędne jest ustalenie (poprzez postępowanie dowodowe inicjowane przez powoda), czy pracownik nie ma możliwości wykonania nałożonych na niego obowiązków w ramach wspomnianych wyżej ram czasowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999r. I PKN 181/99, OSNP 2000/22/810; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999r. I PKN 526/98, OSNP 2000/4/147). Pozwany, zawierając umowę z powódką zdecydował się na pozostawienie jej samodzielności oczekując, że będzie ona w stanie tak zorganizować swoją pracę, że przy odpowiednim zaangażowaniu będzie ona wykonana w ustalonym czasie pracy. Niewłaściwe zarządzanie własnym czasem pracy nie może aktualnie, przy uwzględnieniu charakteru pracy na stanowisku kierowniczym, obciążać pozwanego i z tego względu to powódka powinna udowodnić, że ilość i charakter powierzonych zadań uniemożliwiły ich realizację w normalnym czasie pracy.

Dokonując oceny wysokości roszczenia dochodzonego pozwem podkreśliła, iż nie została ona poparta jakimkolwiek dowodem. W związku z powyższym nie ma jakichkolwiek podstaw do uznania roszczeń powoda. Szczególnie, iż zdaniem Sądu Najwyższego: „Praca w godzinach nadliczbowych musi być w sposób konkretny wykazana i nie wystarczy ogólnie podać, że się zwykle przekraczało ustawowe normy" tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 sierpnia 2004r. II PK 9/04 Rzeczpospolita 2004/194/C4).

Dla pozwanego oczywistym jest, że powodowie nie zgłosili swojego roszczenia w dacie, kiedy to hipotetycznie przekraczali normy czasu pracy, ponieważ mogłoby to zostać na bieżąco zweryfikowane przez przełożonych. W chwili obecnej po upływie dłuższego okresu zgromadzenie dokumentacji, obrazującej rzeczywisty czas pracy powodów może być utrudnione, w szczególności wobec zadaniowej natury pracy powodów, gdzie czas pracy nie miał charakteru powtarzalnego.

Strona pozwana nie dysponuje bilingami numerów telefonów. Bilingi sporządzane są przez operatora komórkowego (wcześniej T M. a obecnie od 2 lat O.). Z tego względu nie mogą one zostać przedłożone w toku postępowania.

Sąd Rejonowy w Elblągu na zasadzie art. 219 k.p.c. połączył do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia powyższe sprawy.

Wyrokiem z dnia 25 września 2013 roku Sąd Rejonowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I. oddalił powództwo E. D. (1), w punkcie II. oddalił powództwo M. J. (1), w punkcie III. oddalił powództwo A. N., w punkcie IV. zasądził od powódki E. D. (1) na rzecz pozwanej (...) spółki akcyjnej w W. kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego, w punkcie V. zasądził od M. J. (1) na rzecz (...) spółka akcyjna w W. kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa prawnego, w punkcie VI.

zasądził od powódki A. N. na rzecz pozwanej (...) spółki akcyjnej w W. kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd ten oparł na następujących ustaleniach i wnioskach.

Powód M. J. (1) został zatrudniony przez pozwaną (...) Spółkę Akcyjną w W. w dniu 7 września 2009 r. w pierwszej kolejności na podstawie umowy na okres próbny, na stanowisku kierownika ds. rozwoju. Strony postanowiły w umowie, że powód będzie świadczył swoją pracę w ramach zadaniowego czasu pracy. Od dnia 7 grudnia 2009 r. zatrudniony był na podstawie umowy o pracę na czas nie określony na tym samym stanowisku, z tym samym zakresem zadań oraz w tym samym systemie czasu pracy. Jego praca miała być świadczona na terenie województwa (...). Do zadań powoda należało efektywne zarządzanie i rozwijanie sekcji w celu osiągnięcia wyznaczonych celów biznesowych. W ramach realizacji tych obowiązków powód współpracował i podlegał Kierownikowi (...) ds. (...). Powód był odpowiedzialny za realizację celów wyznaczonych przez spółkę, rozwijanie sekcji poprzez planowanie działań operacyjnych, analizowanie dostępnych informacji, rekrutowanie odpowiedniej ilości Przedstawicieli i monitorowanie ich pracy, stałe poszukiwanie możliwości zwiększania liczby klientów i wartości sprzedaży oraz efektywne zarządzania zbiórkami pieniędzy. Rekrutowanie, szkolenie i wspieranie przedstawicieli do rozwoju ich rejestrów pod względem ilości klientów, sprzedaży, jakości i efektywnego organizowania czasu pracy, m.in. poprzez coaching oraz przekazywanie dobrych praktyk. Podnoszenie świadomości przedstawicieli dotyczącej bezpieczeństwa osobistego w celu zmniejszenia przypadków defraudacji oraz zagrożeń bezpieczeństwa osobistego, znajomość i przestrzeganie procedur obowiązujących w spółce, dostarczanie przedstawicielom informacji niezbędnych do efektywnego wykonywania zadań, wykorzystywanie narzędzi marketingowych do rozwoju sekcji, wykonywanie innych zadań nałożonych przez przełożonego w zależności od potrzeb biznesowych, szybkiego i sprawnego rozwiązywania zagadnień o charakterze administracyjnym. Powód zobowiązany był również do zapoznawania się z obowiązującym w spółce regulaminem pracy oraz przestrzegania zawartych w nich zasad, w tym także obowiązującego w spółce porządku.

W pozwanej spółce obowiązywał Regulamin Pracy określający min., że w przypadku zastosowania zadaniowego czasu pracy, determinowanego wymiarem zadań pracownika, ustalonych w taki sposób, by czas potrzebny na realizację zadań wynosił 8 godzin na dobę oraz przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, pracodawca po porozumieniu z pracownikiem zatrudnionym w ramach zadaniowego czasu pracy, ustalał czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy pracownika. Praca w godzinach nadliczbowych możliwa była wyłącznie na podstawie pisemnego polecenia Przełożonego, na formularzu obowiązującym w spółce. W przypadku pracowników świadczących pracę w zadaniowym czasie pracy przerwy w jej wykonywaniu nie były wliczane do czasu pracy, za wyjątkiem jednej takowej przerwy w wymiarze 15 minut. Osoby piastujące stanowiska zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych, zobowiązani byli do wykonywania w razie konieczności pracy poza normalnymi godzinami bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, zaś za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święta, przysługiwał im inny dzień wolny od pracy.

W dyspozycji powoda znajdowało się od 10-12 przedstawicieli, którymi zarządzał, motywował ich oraz rozliczał. Przedstawiciele stanowili grupę osób pracujących bezpośrednio w terenie przy oferowaniu produktów finansowych pozwanej spółki, czyli głównie krótkoterminowych pożyczek gotówkowych. Przeważająca część pracy powoda, jak i innych kierowników ds. rozwoju świadczyła swoją pracę w terenie. W sposób cykliczny powód zobowiązany był również do pojawiania się w siedzibie regionu na terenie którego wykonywał swoją pracę, tj. w E., najpierw przy ul. (...), a później (...). Tam dokonywał raportowania wyników pracy z tygodnia, następnie brał udział w odprawie z udziałem przełożonych, którzy wskazywali im dalsze kierunki, cele do realizacji. Po spotkaniu przekazywali ustalenia swoim podległym przedstawicielom. Wykonując swoje obowiązki zobowiązani również byli do wykonywania telefonów do osób zalegających ze spłatami, ich odwiedzania. Wedle przyjętej zasady koniecznym było wykonanie 8 wizyt oraz 5 telefonów dziennie. Pracodawca wymagał realizacji limitu poprzez skuteczne wizyty. Zdarzało się, że klienci,

do których miał przyjechać powód, jak i inni kierownicy ds. rozwoju nie zastawali klienta, do którego planowali przyjechać, w związku z tym odwiedzić musieli kolejnego, by osiągnąć przewidziany limit.

Powód w okresie od września 2009 r. do września 2010 r. świadczył swoją pracę na terenie E., następnie do stycznia 2011 r. był to rejon M., a następnie do chwili ustania stosunku pracy rejon B.. Około godziny 20.00-21.00 powód zobowiązany był do przekazania danych dotyczących realizacji zadań. Przesłanie tych danych odbywało się w sposób elektroniczny, najczęściej sms-em, albo telefonicznie. Powód samodzielnie dokonywał wyboru klientów, których chciał danego dnia odwiedzić. Dysponował pojazdem służbowym udostępnionym mu przez pozwaną spółkę, za pomocą którego wykonywał swoje obowiązki. W środy w biurze pozwanej w E., N., B. przeprowadzano rozliczenia przedstawicieli pozwanej, sprawdzano ich dokumentację, analizowano działania marketingowe, planowano działania na dalszy okres rozliczeniowy. Z założenia rozliczenie jednego z przedstawicieli zajmować miało około 1 godziny. Zdarzały się jednak zarówno krótsze, jak i dłuższe rozliczenia. Przedstawiciele umawiani byli na konkretne godziny.

Okres rozliczeniowy powoda oraz jego przedstawicieli, jak też innych kierowników ds. rozwoju rozpoczynał się we wtorki. W środy przypadał dzień rozliczeń, czwartek i piątek był typowym dniem, zbliżonym w zakresie realizacji zadań do wtorku. W poniedziałek praca miała charakter zintensyfikowany z uwagi na to, że był to ostatni dzień okresu rozliczeniowego, w związku z tym kierownik ds. rozwoju z porozumieniem z kierownikiem regionu w sposób stały analizował wyniki sprzedażowe oraz zbiorcze, dla osiągnięcia realizacji planu. W tym też zakresie podejmował działania zmierzające do wspomagania współpracowników, jeżdżąc razem z nimi w terenie do klientów.

Generalnie powód rozpoczynał pracę około godziny 8.30. w trakcie jej wykonywania nie był kontrolowany przez pracodawcę co do wykorzystania czasu pracy. Zdarzało się natomiast, że przełożeni powoda kontrolowali sposób wykonywania obowiązków pracowniczych w zakresie faktycznego odwiedzania klientów, których raportowali w swych zestawieniach. Powód wykonywał ostatnie czynności z zakresu swojego zatrudnienia około godziny 20.00, czasami o godzinie 21.00.

Powód M. J. (1) był niezdolny do pracy w okresie od dnia 13 – 30 lipca 2010 r., 2 – 13 lipca 2012 r., 16 – 31 lipca 2012 r. W dniach od 2 lipca 2012 r. do dnia 12 lipca 2012 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym. W tym czasie nie świadczył pracy. Umowa o pracę z powodem uległa rozwiązaniu z dniem 31 lipca 2012 r. na skutek oświadczenia powoda o jej rozwiązaniu z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną powód podjął pracę w innej spółce, której profil działalności jest zbliżony do profilu działalności pozwanej.

W dniach wolnych od pracy wg rozkładu czasu pracy powoda M. J. (1) na polecenie przełożonego świadczył on pracę w dniach: 14 listopada 2009 r., 21 listopada 2009 r., 6 lutego 2010 r., 13 lutego 2010 r., 4 grudnia 2010 r. w godzinach od 8.00 – 16.00, 11 grudnia 2010 r. w godzinach od 8.00 – 16.00, 17 grudnia 2011 r. w godzinach od 9.00-17.00. Z tego tytułu otrzymał wynagrodzenia wraz ze 100% dodatkiem, oraz dni wolne w zamian za przepracowane: 26 stycznia 2011 r., 2 stycznia 2012 r., 25 stycznia 2011 r.

Powódka E. D. (1) pracowała na rzecz pozwanej spółki, będąc zatrudnioną w pozwanej spółce w okresie od 19 stycznia 2009 r. do dnia 18 kwietnia 2009 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny, zaś od dnia 19 kwietnia 2009 r. do dnia 31 lipca 2012 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika ds. rozwoju. Umowa uległa rozwiązaniu za porozumieniem stron. Powódka świadczyła swoją pracę w N., jego okolicach oraz w E.. Wykonywała takie same zadania, jak w przypadku powoda M. J. (1), tyle, że na podległym jej terenie działalności pozwanej. Pracę swoją świadczyła w systemie zadaniowego czasu pracy. Do swej pracy wykorzystywała samochód służbowy udostępniony jej przez pracodawcę. Pracę pod jej nadzorem wykonywało około 11 przedstawicieli. Zdarzało się, że jeździła wraz ze swoimi przedstawicielami do obsługiwanych klientów.

W ciągu tygodnia pracy powódka umawiała się powodem M. J. (1), albo R. B., że odbiorą od niej pakiety jej przedstawicieli, które przygotowywała, zbierając je od nich, kiedy będą wracali ze swojego rejonu z M.. Zdarzało się to ok. godziny 20.00-20.30.

W okresie zatrudnienia nie świadczyła pracy w 2009 r. w dniach 16 – 20 listopada, w 2010 r. w dniach: 17 – 31 stycznia, 1 – 28 lutego, 1 – 26 marca, w 2011 r. w dniach: 1 – 7 lutego, 27 – 30 grudnia, w 2012 r. w dniach: 19 – 30 czerwca, 1 – 31 lipca.

Powódka otrzymała od przedstawiciela pracodawcy, przełożonego polecenie pracy w dniu wolne wg jej rozkładu czasu pracy dnia 14 listopada 2009 r. i 21 listopada 2009 r. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia wraz ze 100% dodatkiem oraz dnia 11 grudnia 2010 r. z zachowaniem do dnia wolnego w dniu 25 stycznia 2011 r.

Po okresie zatrudnienia w pozwanej spółce powódka E. D. (1) podjęła pracę u innego przedsiębiorcy, prowadzącego podobną profilowo działalność, do działalności pozwanej.

Powódka A. N. była zatrudniona w pozwanej spółce od dnia 27 grudnia 2010 r. do dnia 26 marca 2011 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny, zaś od dnia 27 marca 2011 r. do dnia 30 września 2012 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika ds. rozwoju. Do grudnia 2011 r. podlegała jej sekcja pozwanej na terenie E. (na terenie którego znajdował się 3 sekcje terenowe), od stycznia 2012 r. okolice E., Zalewa z wyjątkiem P.. Jej zakres obowiązków, zasadniczy rozkład dnia oraz czynności do wykonania, sposób świadczenia pracy pokrywał się z tym w jaki sposób wykonywali to powodowie M. J. (1) oraz E. D. (1). W 2011 r. powódka A. N. była nieobecna w pracy z powodu niezdolności do pracy w dniach 27-30 grudnia, w 2012 r. w dniach 5-6 czerwca i 30 – 31 sierpnia 2012 r.

Umowa o pracę uległa rozwiązaniu za porozumieniem stron

Przedstawiciele współpracujący z powodami w terenie deklarowali możliwość kontaktu z nimi o różnej porze, w przypadku takich, którzy nie wykonywali żadnej innej pracy zawodowej były to godziny poranne, od 8.00, południowe, zaś w przypadku takich, dla których współpraca z pozwaną miała charakter dodatkowy, uboczny w stosunku do głównej pracy zawodowej, w godzinach popołudniowych i wieczornych, często po godzinie 16.00.

Każdy z powodów w ramach przydzielonego mu pojazdu służbowego dysponował również limitem paliwowym w wysokości od 200 – 220 litrów paliwa.

Wysyłane pomiędzy współpracownikami przedstawicielami, kierownikami ds. rozwoju i kierownikami regionu miały charakter informacyjny i stanowiły odpowiednie w skali właściwej danemu poziomowi zestawienie sprzedaży, zbiórki pieniędzy oraz pozyskanych nowych klientów.

Pracodawca dokonywał okresowej analizy czasochłonności przeprowadzanych czynności przez jego pracowników pod kątem racjonalizacji czasu pracy. Kładł szczególny nacisk na umiejętność samoorganizacji pracy osób zatrudnionych na stanowiskach kierowników ds. rozwoju oraz stanowiska kierowników jednostek organizacyjnych. W tym celu nowo przyjęta do pracy osoba brała udział w szkoleniu przeprowadzanym w ciągu pierwszych 4 miesięcy pracy w W., następnie zaś taki pracownik jest wprowadzany do pracy w „terenie” przez innego pracownika z dłuższym stażem pracy. Wdrożenie takiego pracownika trwało około 6 miesięcy. W przypadku stwierdzenia, że pracownik nie jest w stanie zorganizować sobie pracy, co powodowało późne wracanie do domu z terenu, kierowany był przez swojego przełożonego na specjalny trening, ewentualnie sam mógł zgłosić się do przełożonego o udzielenie pomocy i wsparcia w realizacji tych czynności. W trakcie wykonywania swych obowiązków służbowych powodowie i inni pracownicy świadczący pracę na stanowiskach kierowników ds. rozwoju mogli załatwiać sprawy nie związane ze świadczeniem pracy bez potrzeby uzyskiwania zgody przełożonych, jak również raportowania tych czynności po ich wykonaniu. Sami odpowiedzialni byli za organizację swojego dnia pracy, poza częścią czynności o charakterze powtarzalnym, takich jak rozliczenie przedstawiciela, co zasadniczo odbywało się w sposób zorganizowany w środy na terenie biur przedstawicielstwa pozwanej w E., N. oraz B..

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo powodów nie zasługiwało na uwzględnienie.

Dokonując swych ustaleń faktycznych Sąd opierał się na zeznaniach słuchanych w sprawie świadków. Sąd dał im wiarę, uznając, że były one składane w sposób bezinteresowny. Relacjonowały one przebieg współpracy i kontaktów powodów z tymi osobami w zakresie w jakim miały one miejsce, w sposób ogólny opisując charakter pracy świadczonej przez poszczególnych z nich w wybranych okresach wzajemnej współpracy. Z kolei w przypadku zeznań świadka D. M. (1) jej zeznania pozwoliły Sądowi na bardziej konkretną ocenę charakteru pracy świadczonej przez kierowników ds. rozwoju z uwagi na to, że przez większą część swojego około 11 letniego zatrudnienia osoba ta wykonywała pracę na równorzędnym powodom stanowisku pracy. Nadto miała również spojrzenie na te relacje z poziomu przełożonego powodów, dlatego, że w końcowej fazie współpracy zajmowała stanowisku kierownika regionu. Sąd uznał, że zeznania tych osób są wiarygodne i pozwalają na to, by włączyć je w podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Relacje przedstawiane przez świadków zasadniczo wzajemnie się uzupełniały. Sąd wskazał, że zeznania przedstawicieli współpracujących z powodami oraz ww. D. M. (1) wskazywały na spójne przedstawienie przebiegu cotygodniowych, odbywających się w środy spotkań, podczas których rozliczani byli poszczególni przedstawiciele. Wskazali oni, że co do zasady umawiani byli na konkretne godziny, determinowane także ich obowiązkami osobistymi, czy też głównymi obowiązkami zawodowymi, zaś rozliczenie jednego z nich zasadniczo zajmowało od 30 – 60 minut, wyjątkowo zdarzało się, że trwało 2 godziny. Najczęściej kończyło się około godziny 19.00.

Zasadnicze ustalenia co do oceny charakteru pracy powodów Sąd dokonywał na podstawie zeznań świadka D. M. (1). Sąd miał przy tym na uwadze to, że osoba ta nadal zatrudniona jest w pozwanej spółce i pełniła przez krótki okres czasu funkcję przełożonego M. J. (1) oraz E. D. (1), jednakże w toku ich składania nie ujawniły się żadne istotne okoliczności, które pozwoliłyby w sposób jednoznaczny na uznanie, że zeznania te nie są wiarygodne. Relacje przedstawiane przez tą świadek były logiczne i w ocenie Sądu racjonalne, mając na uwadze charakter pracy wykonywanej przez powodów na stanowisku kierownika ds. rozwoju.

Z drugiej strony Sąd w sposób ostrożny podszedł również do oceny zeznań świadka R. B., który jak sam wskazał jest rodzinnie powiązany z powodem M. J. (1), co prawda nie w sposób uprawniający go do odmowy składania zeznań, ale jednak mający miejsce. W ocenie Sądu również w tym wypadku nie można mówić o tym, że zeznania te z góry nie są wiarygodne.

Sąd zwrócił uwagę, iż kluczowe zagadnienie, które kształtuje się na tle tych wszystkich zeznań, prowadzące do wniosku, że charakter pracy wykonywanej przez powodów, w świetle zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego, nie pozwala na dokładne ustalenie faktycznie poświęcanego przez powodów czasu na wykonywania obowiązków służbowych. Na tle tych zeznań możliwe jest jedynie ustalenie pewnych ramowych powtarzalnych czynności, które faktycznie wykonywane są o różnej porze dnia, czasami także w godzinach wieczornych. Zwrócił uwagę na to, że jak wskazała świadek D. M. (1) pracodawca, czy też wyznaczone przez niego osoby nie prowadziły ścisłej ewidencji czasu pracy powodów, dlatego, że świadczyli oni swoją pracę w zakresie determinowanym powierzonym im zadaniom. Pomiędzy tymi zadaniami nie byli kontrolowani z tego w jaki sposób wykorzystują pozostały okres. Mogli też załatwiać swoje prywatne sprawy. Świadek D. M. (1) wskazywała na istotny element charakteryzujący tę pracę, a mianowicie konieczność odpowiedniej organizacji oraz możliwość korzystania w tym zakresie także ze szkoleń organizowanych przez pracodawcę, czy też możliwości tzw. coachingu.

Zasadniczą i kluczową kwestią w tym zakresie było to, że powodowie byli świadomi tego, że swą pracę wykonują w ściśle określonym systemie czasu pracy oraz znali regulacje regulaminu pracy, który dla wykonywania jej w godzinach nadliczbowych wymagał uzyskania wyraźnej zgody przełożonego (co zresztą znajdowało potwierdzenie w poleceniach pracodawcy pracy w dni rozkładowo wolne od pracy w odniesieniu do powoda E. D. (1) oraz M. J. (1)).

Ich praca z natury jej charakteru, poza środą, kiedy następowały rozliczenia z przedstawicielami, odbywała się poza możliwością kontroli ze strony pracodawcy wykorzystania czasu pracy, możliwe było tylko prowadzenie kontroli sposobu osiągania efektu w postaci realizacji zadań poprzez raportowanie wyników oraz od czasu do czasu ich prawdziwości. Powodowie rozliczani byli z wykonania zadań, które co do zasady zobowiązani byli wykonywać poza siedzibą biura pozwanej.

Sąd nie dał wiary dokumentacji przedłożonej przez pozwaną, zawierającej zestawienie nieobecności w pracy powodów w formie tabelarycznej z uwagi na to, że pozostawała ona w sprzeczności z inną dokumentacją pracowniczą przedłożoną do akt sprawy przez powodów oraz pozwaną w formie akt osobowych, w tym w szczególności oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę i świadectw pracy. Dane ujęte w tych tabelach nie pokrywają się z okresami nieobecności w pracy powodów wykazanych w przedmiotowych świadectwach pracy, czy też odnotowują dane za okresy, kiedy powodowie już nie byli pracownikami pozwanej. Nie wiadomo również kto sporządził te dokumenty, nie mają bowiem żadnego podpisu, czy też nagłówka potwierdzającego jednostkę organizacyjną pozwanej, która ten dokument wytworzyła. Za taki nie można uznać potwierdzenia dokumentu za zgodność z oryginałem przez pełnomocnika procesowego.

Sąd I instancji zauważył, że zgodnie z treścią art. 140 k.p. w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Ten rodzaj czasu pracy może być stosowany tylko w wąskim zakresie, tj. wówczas, gdy rodzaj pracy, jej organizacja albo miejsce wykonywania uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy. W przypadku wprowadzenia takiego systemu czasu pracy nie ma obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, co wynika z treści art. 149 § 1 k.p. Oczywiście zadania powinny być tak powierzone, by przy dołożeniu należytej staranności i sumienności pracownik był w stanie wykonać je w granicach normatywnego czasu pracy wynikającego ogólnych zasad określonych przepisem art. 129 k.p. Przedmiotowy system czasu pracy stanowi przykład nowoczesnego i elastycznego rozwiązania, którego zaletą jest możliwość swobodnego kształtowania przez pracownika rozkładu wykonywanych zadań w ciągu doby pracowniczej, umożliwiającego wcześniejsze zakończenie pracy bez konieczności konsultacji tego z pracodawcą, gdy zaplanowane zadania zostaną wykonane wcześniej, czy też takie ich sobie ułożenie, by pozwalało to na załatwianie np. prywatnych spraw pomiędzy załatwianiem poszczególnych zadań.

W ocenie Sądu charakter pracy wykonywanej przez powodów, charakteryzujący się przebywaniem w terenie, ciągłym przemieszczaniem się, faktycznie utrudnia sprawowanie nadzoru nad pracownikiem, kontrolę jego czasu pracy, nawet przy założeniu że kierownik ds. rozwoju zobowiązany jest do kilkukrotnego w ciągu dnia raportowania wyników. Sąd zwrócił uwagę, że sam sobie ustalał katalog osób, które chciał odwiedzić danego dnia z dostępnej mu bazy danych. Pracodawca tylko w ograniczonym zakresie w to ingerował. Cała organizacja pracy kierownika ds. rozwoju opierała się na jego inicjatywie. Powodowie nie mieli ściśle i normatywnie wyznaczonej godziny, o której zobowiązani byli rozpocząć pracę. Pierwszą taką czynnością był zazwyczaj sms z danymi statystycznymi, który powinien być przesłany w godzinach pomiędzy 8.00-9.00. Powyższe faktycznie uzasadniało wprowadzenie w stosunku do tej grupy pracowniczej zadaniowego systemu czasu pracy. Na taką ocenę nie wpływa to, że zasadniczo w środy odbywały się rozliczenia z biurze pozwanej z przedstawicielami podległymi danemu kierownikowi, albowiem, organizacja tych rozliczeń nadal było domeną kierownika ds. rozwoju.

Przy prowadzeniu analizy, czy rozdział zadań i ich powierzenie nastąpiło w sposób prawidłowy, pozwalający na to, by je wykonać zasadniczo w normatywnym czasie pracy, ciężar wykazania tych okoliczności spoczywa na pracodawcy. To on w przypadku wystąpienia sporu jest zobowiązany do wykazania, że przy dochowaniu należytej staranności i zaangażowania w pracę, pracownik jest w stanie swe zadania wykonać. Powyższe znajduje pełne potwierdzenie w aktualnej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego.

W ocenie Sądu pozwany sprostował temu zadaniu powołując się na zeznania świadka D. M. (1), która w sposób szczegółowy opisała rozkład ciężaru kładzonego przez pracodawcę na pracowników zatrudnionych na stanowisku kierownika ds. rozwoju w zakresie umiejętności organizacji czasu pracy, przeprowadzanych w tym zakresie szkoleń oraz możliwości zgłaszania przez pracowników trudności z tym związanych dla organizacji indywidualnych treningów. Jednocześnie wskazywała, posiadając wieloletnie doświadczenie na takim stanowisku, że charakter tej pracy pozwalał zarówno na takie jej organizowanie, by można była w czasie dnia załatwiać prywatne sprawy, czy też przy dobrym układzie zakończyć pracę wcześniej, niż normatywna godzina 15.00. Czasem jednak pracę trzeba było świadczyć dłużej.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zgłoszenie w Sądzie żądania zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nie zwalnia pracownika z realizacji ciężaru dowodu wykazania faktu jej świadczenia z przekroczeniem norm, jak i wykazania kiedy ta praca z takim przekroczeniem była wykonywana oraz w jakim rozmiarze. Fakt, iż w przypadku stosowania zadaniowego czasu pracy nie jest konieczne prowadzenie ewidencji czasu pracy, nie oznacza, że pracownicy widząc notoryczne przekraczanie tych norm, brak możliwości wykonania zadań w czasie pracy opisanym w art. 129 k.p., nawet przy dołożeniu należytej staranności oraz zaangażowania, nie powinni dokonywać odpowiedniej rejestracji dla celów dowodowych, na wypadek zaistnienia określonego sporu o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z treścią art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Powyższe dotyczy także pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych. Sąd zatem powinien mieć możliwość zweryfikowania, czy praca faktycznie była wykonywana w sposób notoryczny z przekroczeniem norm o czasie pracy, a nie jedynie o różnych porach dnia, albo tylko jednego dnia z ewidentnym przekroczeniem norm (środa, podczas której przy założeniu, że kierownik ds. rozwoju nadzoruje ok. 10 przedstawicieli, których rozlicza średnio przez godzinę, praca bezsprzecznie wykonywana być musiała ponad 8 godzin. Z zeznań niektórych świadków – przedstawicieli wynikało, że takie rozliczenie mogło trwać równie dobrze pół godziny).

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że w toku niniejszego postępowania żaden z powodów nie był w stanie odtworzyć choćby jednego pełnego dnia pracy z podaniem szczegółowych, dających się zweryfikować czynności, z podaniem godziny rozpoczęcia dnia pracy, wskazania, czy podczas jej świadczenia występowały jakieś przerwy. Przedstawiany opis miał charakter mocno ogólny jedynie z akcentowaniem godziny, w której zasadniczo dokonywano pierwszej czynności oraz ostatniej czynności, związane albo z powrotem do domu z terenu, czy też przekazaniem współpracownikowi wracającemu do E. pakietów zebranych przez powódkę E. D. (1), co miało mieć miejsce około godziny 20-20.30. Przy tym powodowie akcentowali, że spotkania z przedstawicielami odbywały się o różnych porach dnia, co było determinowane także ich głównymi obowiązkami służbowymi, czy też rodzinnymi. W świetle zeznań świadka D. M. (1) jawi się natomiast obraz, z którego wynika, że pracownicy mogli w trakcie pracy załatwić również prywatne sprawy.

W związku z tym, że w przypadku stosowania zadaniowego systemu czasu pracy nie ma obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, nie można z tego że pozwana jej nie prowadziła czynić jakiegokolwiek zarzutu.

Sąd zauważył, że art. 322 k.p.c. pozwalający na tzw. miarkowanie wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie jest remedium na brak ściśle udowodnionego stanu faktycznego, choćby w odniesieniu do części okresu spornego, czy też odtworzenia w sposób w miarę zupełny przebiegu choćby jednego z dni świadczenia pracy. Przepis ten stosuje się wyłącznie wtedy, gdy ustalenie wysokości świadczenia jest utrudnione lub niemożliwe, a nie w przypadku, gdy na tle zebranego materiału dowodowego nie jest możliwe dokładne ustalenie przebiegu pracy pracownika funkcjonującego np. w systemie zadaniowego czasu pracy, efektywności wykorzystywania czasu pracy przez takiego pracownika, przerw w jej świadczeniu pomiędzy deklarowanym momentem rozpoczęcia pracy i ostatnią czynnością, którą pracownik wedle swej deklaracji wykonuje. Wyrywkowa prezentacja części tych czynności przedstawia jedynie pewien zarys czynności wykonywanych przez powodów bez możliwości weryfikacji, czy pomiędzy nimi nie dochodzi do przerw, załatwiania spraw prywatnych, itp. Powodowie wiedzieli jakiego rodzaju praca jest im powierzana do wykonania, zwłaszcza w zakresie jej terenowego zakresu, konieczności współpracy z przedstawicielami, dla których wykonywanie akwizycji produktów finansowych pozwanej często jest ubocznym źródłem dochodu, w związku z czym kontakt z nimi odbywać się może także, a nawet przede wszystkim w godzinach popołudniowych

Sąd wskazał, że przepis art. 322 k.p.c. może być stosowany tylko wówczas, gdy szkoda jest bezsporna, albo jej wykazanie nastąpiło w sposób nie budzący wątpliwości. Ma charakter wyjątkowy, a zatem jego stosowanie powinno być zawężające i nie zwalniające powoda od konieczności realizacji obowiązku ciężaru dowodu na wykazanie – w tym wypadku, że praca w sposób stały, na skutek nieprawidłowego wymiaru zadań przez pracodawcę, wykonywana jest z przekroczeniem norm czasu pracy przewidzianych w art. 129 k.p. (zob. wyrok SN z dnia 15 czerwca 2010 r. sygn. II CSK 27/10, LEX nr 602230): „Kiedy fakt poniesienia szkody jest bezsporny, a ściśle ustalenie jej wysokości na podstawie materiału dowodowego przedstawionego przez powoda do oceny sądu jest niemożliwe, sąd powinien podjąć próbę

ustalenia wysokości szkody na podstawie własnej oceny "opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy". Rozważenie to winno opierać się na przeprowadzonych dowodach potwierdzających istnienie okoliczności, ocenie wiarygodności twierdzeń stron oraz prawdopodobieństwa istnienia nieudowodnionych faktów. W konsekwencji ocena sądu nie może wykazywać cech dowolności, a jego decyzja oparta na art. 322 k.p.c. - zarówno pozytywna jak i negatywna - wymaga przedstawienia uzasadnienia nawiązującego do przesłanek zastosowania tego przepisu, ocenionych w powiązaniu z okolicznościami sprawy. Nie jest przy tym wystarczające samo powołanie się na brzmienie normy prawnej lub na zasady słuszności.", jak również wyrok SN z dnia 17 lutego 2009 r. sygn. I PK 160/08, LEX nr 507994: „Art. 322 k.p.c. nie zwalnia sądu z obowiązku zebrania i wykorzystania całości materiału dowodowego. Nie służy do "miarkowania" wysokości zasądzonej należności - nie jest bowiem przepisem materialnoprawnym, lecz procesowym, a miarkowanie należności może się odbyć tylko na podstawie przepisów prawa materialnego (ponieważ jest instytucją prawa materialnego). Prawidłowe zastosowanie tego przepisu wymaga wskazania faktów, z których wynika, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub znacznie utrudnione, oraz okoliczności przemawiających za taką a nie inną wysokością "odpowiedniej sumy".”

Sąd miał też wątpliwości co do całkowitej wiarygodności prezentowanych przez powódkę E. D. (1) relacji, co do ilości przejeżdżanych przez nią kilometrów. Powódka wskazała, że z uwagi na rejon, który obsługiwała dziennie pokonywała nawet 200 km.

Powodowie konsekwentnie opierali swoje twierdzenia na założeniu, że każdy ich dzień pracy w zasadzie wyglądał tak samo, co do rodzaju wykonywanych czynności, zakresu zadań do wykonania, czasu, jaki należało na ich wykonanie poświęcić. Stosując więc te założenie, odnosząc je do twierdzeń powódki E. D. (1), Sąd stwierdził, że w przeciętnie 20 dniowym miesiącu pracy przejeżdżała około 4.000 km. Sąd zauważył jednocześnie co prawda w toku postępowania nie ustalono rodzaju pojazdu, którym się poruszała, ale zakładając nawet, że jest to pojazd raczej mniejszy, kompaktowy, którego spalanie oscyluje na poziomie średnio 7 litrów na 100 km (co przy małych przebiegach pomiędzy poszczególnymi odwiedzanymi punktami nie musiało być takie pewne), to średnio w miesiącu powinna spalić nie mniej niż 280 litrów paliwa. Tymczasem jak zeznała, jak również jak zeznali inni powodowie początkowo dysponowała limitem paliwa mniejszym niż 200 litrów, a później maksymalnie było 220 litrów paliwa na miesiąc.

Sąd nadmieniał, że oceniał całokształt materiału dowodowego zebranego do chwili zamknięcia rozprawy, a więc również przedłożone do akt sprawy kopie dokumentów polecenia pracy w godzinach nadliczbowych w dni z rozkładu wolne od pracy dla powoda M. J. (1) i E. D. (1), za które pracodawca przewidywał inne dni wolne, a we wcześniejszym okresie zatrudnienia wynagrodzenie z dodatkiem. Na kopiach tych znajdują się podpisy powodów, istnienie tych dokumentów znajduje też potwierdzenie w obowiązującym w pozwanej spółce Regulaminie Pracy. Stąd też wiarygodna zdaniem tego Sądu staje się wersja prezentowana przez pozwaną, że praca w godzinach nadliczbowych wykonywana mogła być wyłącznie na polecenie przełożonego, mające swe potwierdzenie w powyższym formularzu. Brak takich formularzy/poleceń w ciągu „zwykłego” tygodnia pracy może natomiast potwierdzać to o czym zeznawała świadek D. M. (1), a mianowicie, że organizacja dnia pracy w przeważającej mierze oddana była kierownikom ds. rozwoju, a więc dysponowali dość znaczną swobodą w tym zakresie, mimo zdarzających się kontroli prawdziwości przeprowadzanych wizyt u klientów. Powyższe kontrole stanowią dodatkowy dowód na to, że zazwyczaj powodowie cieszyli się taką swobodą, skoro prawdziwość odbywanych wizyt wzbudzała ich wątpliwości.

Z kolei w odniesieniu do obowiązku przedłożenia do akt sprawy tzw. bilingów, a więc rejestru rozmów i połączeń telefonicznych ze wskazanych telefonów przez powodów, Sąd Rejonowy stwierdził, że nie miał możliwości wystąpienia do odpowiednich operatorów sieci komórkowych o udzielenie takich informacji, albowiem przepisy procedury cywilnej nie przewidują takiej możliwości (zob. art. 180a ust. 1 pkt 1 i art. 180a ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 16 lipca 2004 r. Prawo telekomunikacyjne (Dz. U. z 2004 r. nr 171 poz. 1800 z późn. zm.) w zw. z art. 218 § 1 k.p.k.).

Z drugiej strony strona powodowa nie wykazała w toku postępowania, że strona pozwana znajduje się w posiadaniu takich dokumentów, a zatem nie było możliwe stosowanie wobec niej skutków wynikających z treści art. 233 § 2 k.p.c., czy też art. 248 § 1 k.p.c., czy też wreszcie art. 475 k.p.c.

Uwzględniając ustalony stan faktyczny na podstawie całokształtu materiału dowodowego Sąd uznał, że nie jest konieczne przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków przedstawionych przez stronę pozwaną w osobie K. K., M. P., zgłoszonych w piśmie procesowym z dnia 18 kwietnia 2013 r. uznając po pierwsze, że ustalone zostały okoliczności faktyczne niezbędne do wydania końcowego rozstrzygnięcia w sprawie, nadto wnioski te zgłoszone zostały już po zakreślonym przez Sąd terminie do ich zgłaszania, zaś ich rodzaj i osoby, które miały zeznawać musiały być znane stronie pozwanej już w chwili przeprowadzenia pierwszej analizy odpisów pozwów, które zostały jej doręczone. Z tych też względów na zasadzie art. 217 § 3 k.p.c. Sąd te wnioski oddalił.

Powyższe rozważania doprowadziły Sąd do wniosku, że powództwa wszystkich powodów należy oddalić i zasądzić od nich na rzecz pozwanej koszty procesu na zasadzie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163 poz. 1349 z późn. zm.).

Apelacje od powyższego wyroku złożyli wszyscy powodowie, zaskarżając powyższy wyrok w całości i zarzucając mu:

- naruszenie prawa materialnego, tj. art. 140 k.p. poprzez przyjęcie, iż pracodawca wykazał możliwość wykonywania czynności pracowniczych przez powodów w czasie nie przekraczającym 8 godzin na dobę;
- błąd w ustaleniach faktycznych mający wpływ na wynik sprawy poprzez przyjęcie, iż powodowie mogli wykonać wszystkie czynności pracownicze przydzielane przez pracodawcę w ramach 8 - godzinnej dobowej normy czasu pracy;
- naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez oparcie rozstrzygnięcia na zeznaniach świadka D. M. (1) stojących w sprzeczności ze zgromadzonym pozostałym materiałem dowodowym;
- naruszenie art. 231 k.p.c. poprzez pominięcie domniemań faktycznych wynikających z wykazanych i udowodnionych przez powódkę faktów;

Wskazując na powyższe zarzuty powodowie wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie na rzecz powoda kwot dochodzonych pozwem, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji. Ponadto wnieśli o zasądzenie zwrotu kosztów procesu za obie instancje od pozwanej w tym kosztów zastępstwa procesowego. Wraz z odpisami powodowie przedłożyli kopie instrukcji.

W ocenie apelującego te ustalenia Sądu Rejonowego są błędne. Uznając za wiarygodne zeznania świadków i powodów Sąd ustalił m.in. czynności jakie przez tydzień roboczy w poszczególnych dniach wykonywali powodowie na stanowisku kierownika ds. rozwoju. Nie mniej z tych ustalonych faktów wyciągnął błędne wnioski. Ustalając, iż powodowie mieli miesięczny przydział paliwa 200-220 litrów, uznaje za niewiarygodne wyjaśnienia powódki E. D. (1) jak również powoda co do ilości przejeżdżanych dziennie kilometrów, zakładając a priori, iż zużycie paliwa pojazdów którymi się oni poruszali wynosiło 7 litrów na 100 km. Zdaniem apelujących Sąd przyznaje przy tym, iż nie dokonał ustaleń jakimi pojazdami poruszali się w pracy powodowie. Rzeczywiście były to pojazdy miejskie typu t. (...) i s. (...) wyposażone w silniki wysokoprężne. Zużycie paliwa w tych samochodach w cyklu mieszanym podawane przez raporty użytkowników dostępne powszechnie w Internecie (a nie producenta) wynosi dla t. (...) zaś s. (...) od 5 l do 5,4 l. Ilość paliwa zatem wystarczała na przejechanie ok. 200 km dziennie (od 185 do 196 km w przypadku przydziałów 200 l), co potwierdza wyjaśnienia powodów w tym zakresie. Zwrócono uwagę, że Sąd mając tak ustaloną okoliczność pomija czas niezbędny na pokonanie takiej ilości kilometrów. Czas ten wynosił ok. 4 godzin dziennie co wynika z prostego rachunku - prędkość pojazdu w ruchu lokalnym i miejskim nie przekracza w warunkach polskich 45 km /h - co daje wynik tylko na prowadzenie pojazdu w ilość wyżej wskazanej. Brak analitycznego podejścia do przedstawionych przez stronę powodową dowodów spowodował, iż Sąd zaniechał w ogóle własnych wyliczeń w oparciu o przedstawione dowody, ile czasu poszczególne czynności codziennego dnia pracy powodów im zajmowały. Ustalając, iż powodowie musieli wykonać 40 tzw. wizyt zastanych w tygodniu, i że czas jednej takiej wizyty wynosił od

15 minut do pół godziny, łatwo wyliczyć, iż dziennie musieli wykonać ok. 10 wizyt (środy były dniem rozliczeniowym), które zajmował ok. 3 h. Czas przejazdów i tych wizyt zsumowany łącznie daje zatem 7 godzin dziennie, a nie obejmuje czasu niezbędnego na zaparkowanie pojazdu i przede wszystkim na wykonywanie innych czynności zawodowych, do których byli zobligowani powodowie w tygodniu pracy takich jak - rekrutacja nowych przedstawicieli, wypełnianie raportów tygodniowych, zasilania w gotówkę przedstawicieli, odbieranie tzw. „pakietów”, wizyt kontrolnych, wizyty zaległościowe, szkolenia etc. Nie jest możliwe aby te wszystkie czynności możliwe były do wykonania w ciągu jednej godziny dziennie, skoro tylko na czas parkowania i opuszczenia pojazdu przyjmując, iż zajmował ok. 5 minut, to przy 8-10 wizytach dziennie (lub więcej, ponieważ pracodawca nie uznawał wizyt bez kontaktu z klientem z powodu jego nieobecności) powodowie potrzebowali łącznie ok. 50 minut. W przypadku środy Sąd w ogóle zaniechał oceny materiały dowodowego, poprzestając jedynie na ustaleniach, iż rozliczenie jednego przedstawiciela trwało od 30 minut do 1 godziny, a wyjątkowo nawet dwie godziny. Rozliczenia rozpoczynały się od 8:30, a kończyły się ok. 19:00. Przy niekwestionowanej ilości podlegających powodom przedstawicieli łatwo zatem policzyć czas niezbędny na wykonanie tych zadań i nie jest to z pewnością 8 godzin.

Zdaniem apelujących błędnie też Sąd przyjął za udowodniony fakt, iż pozwany dysponował drukami pracy w godzinach nadliczbowych. Opierając się na przedłożonych przez stronę pozwaną drukach dotyczących pracy w dniu wolnym od pracy (soboty i niedziele) nie sposób logicznie uzasadnić taki wniosek. Założenie zatem, iż gdyby powodowie pracowali w godzinach nadliczbowych zobligowani byliby do wypełniania tych druków jest błędne i nie wynika z żadnych dowodów przeprowadzonych w sprawie. Przedłożone przez pozwaną druki dotyczą zupełnie innych sytuacji, związanych przede wszystkim z przekraczaniem tygodniowej normy czasu pracy, a nie dobowej, która jest przedmiotem sporu. Poza tym z treści tych wniosków wynika, iż praca powodom była zlecana w godzinach 8 - 16, co z kolei stawia co najmniej pod znakiem zapytania, ustalenia Sądu co do prawidłowości powierzenia zadań przez pracodawcę w zadaniowym systemie czasu pracy.

W ocenie powodów ustalenia Sądu I instancji dotyczące faktów udowodnionych w toku postępowania, z powyższych względów są błędne, naruszają zasadę swobodnej oceny dowodów, pomijają domniemania faktyczne wynikające z tych faktów czy nawet fakty powszechnie znane. Opierając się na niewiarygodnych w świetle pozostałych dowodów zeznaniach D. M. (1), Sąd I instancji ponadto błędnie przyjął, iż pozwany wykazał iż czynności zawodowe powodowie mogli wykonać w ciągu 8 godzin.

Pozwany nie wniósł odpowiedzi na apelację. W toku rozprawy apelacyjnej wniósł o oddalenie powództw oraz o zasądzenie kosztów procesu. Wniósł również o oddalenie dowodów z dokumentów złożonych wraz z apelacją przez E. D. (1) z uwagi na to, że są spóźnione.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacje powodów nie zasługują na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności istnieje konieczność odniesienia się do zarzutów naruszenia prawa procesowego. Od ich trafności zależy bowiem ocena prawidłowości poczynionych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych. Ze sformułowanymi w apelacjach zarzutami naruszenia art. 233 k.p.c. nie można się zgodzić. Nie można bowiem podzielić zarzutów procesowych, w których apelacje zarzucają Sądowi pierwszej instancji „oparcie rozstrzygnięcia na zeznaniach świadka D. M. (1), stojących w sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym”. Należy od razu zauważyć, że formułując w/w zarzut dotyczący sądowej oceny dowodów błędnie apelujący przyjmują, iż chodzi o art. 233 k.p.c. Godzi się zauważyć, że jeżeli dany przepis zawiera kilka jednostek redakcyjnych, apelacja sporządzona przez profesjonalnego pełnomocnika powinna określać konkretną jednostkę tego przepisu, która zdaniem jej autora została naruszona, czego w niniejszej sprawie zabrakło.

Niezależnie od powyższego wyjaśnić wypada, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. - regulujący kwestię zasad sądowej oceny dowodów - uprawnia sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału sprawy. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania, z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia

zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności w tej ocenie. Poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków nie wynikających z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obraży art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może zatem polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na nie dokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy. Dokonana w sprawie ocena dowodów nie narusza zasady wyrażonej w powyższym przepisie, ponieważ Sąd wyprowadził ze zgromadzonego materiału dowodowego wnioski, które są poprawne pod względem logicznym oraz zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Wbrew twierdzeniu apelacji dokonana przez Sąd pierwszej instancji ocena zebranego materiału dowodowego nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów.

Dla skuteczności podniesionego zarzutu nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujących się do stanu faktycznego, który w przekonaniu powodów odpowiada rzeczywistości, a z tym mamy do czynienia w przedmiotowych apelacjach. Warunkiem będzie tu bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności należy wskazać kryteria oceny, które zostały przez sąd naruszone przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności lub mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Postawione w apelacjach zarzuty wskazujące na błąd w ustaleniach faktycznych mający wpływ na wynik sprawy poprzez przyjęcie, iż powodowie mogli wykonać wszystkie czynności pracownicze przydzielane przez pracodawcę w ramach 8 – godzinnej dobowej normy czasu pracy jest nieskuteczny. Powodowie negując ustalenia poczynione przez Sąd I instancji wskazywali jedynie na własną ocenę dowodów. Ich zdaniem z zaoferowanego przez nich materiału dowodowego wynika, że pracowali w godzinach nadliczbowych – około 2 godzin ponad dobową normę czasu pracy. Jednakże nie sposób się z tym zgodzić.

Warto również wspomnieć, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena ta nie narusza zasad swobodnej oceny dowodów i nie może zostać obalona, choćby w równym stopniu, na podstawie tego samego materiału dowodowego, dały się wysnuć inne wnioski. Tylko gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schemat logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych, praktycznych związków przyczynowo – skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok SN z dnia 27 września 2002 roku, II CKN 817/00).

Wobec powyższego niewykazanie w apelacji na czym miałyby polegać naruszenie swobodnej oceny dowodów przez Sąd Rejonowy, wyklucza, zdaniem Sądu Okręgowego, możliwość uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia wskazanego przepisu postępowania. Nie doszło do obraży art. 233 § 1 k.p.c. bowiem zgodnie z dyrektywami wyznaczonymi tym przepisem Sąd ocenił i całościowo zanalizował materiał dowodowy. Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy aprobuje i przyjmuje za własne. Również dokonana ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń, co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (tak postanowienie SN z dnia 22 kwietnia 1997 roku, II UKN 61/97; wyrok SN z dnia 5 listopada 1998 roku, I PKN 339/98). Nie mogą mieć usprawiedliwionych podstaw apelacje oparte na ogólnikowym zarzucie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów. Co więcej, Sąd Okręgowy nie podziela stanowiska, iż w świetle dyrektyw, o których mowa w art. 233 § 1 k.p.c. brak jest podstaw do przyjęcia, że sąd wyrokując nie może oprzeć się chociażby tylko na jednym dowodzie nawet, gdy inne dowody wskazują co innego.

Niezależnie od powyższego należy wyjaśnić, że Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, że w zasadzie nie można odmówić wiarygodności zeznaniom świadków przesłuchanych w sprawie. Nie bez znaczenia jest również i to, że w toku postępowania żadna ze stron w zasadzie nie kwestionowała wiarygodności zeznań poszczególnych świadków. Natomiast w świetle tych zeznań uznać należy, że brak jest podstaw do tego, aby roszczenia powodów uwzględnić.

Zgodnie z art. 232 k.p.c. to strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Rzeczą sądu nie jest zarządzanie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, ani też sąd nie jest zobowiązany do

przeprowadzania z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (wyrok SN z 17.12.1996r., I CKU 45/96).

W przepisie art. 6 k.c. jest zawarta zasada, iż ten kto powołując się na przysługujące mu prawo, żąda czegoś od innej osoby, jest obowiązany udowodnić fakty (okoliczności faktyczne) uzasadniające to żądanie, ten zaś, kto odmawia uczynienia zadość żądaniu, a więc neguje uprawnienie żądającego, jest obowiązany udowodnić fakty wskazujące na to, że uprawnienie żądającemu nie przysługuje. W przepisie tym chodzi jednak nie o każdy fakt, lecz o fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a więc o fakty prawotwórcze, czyli wykazujące istnienie prawa, oraz o fakty niweczące lub tamujące prawo, czyli wskazujące na to, iż żądanie strony jest nieuzasadnione. Natomiast o tym, co która ze stron stosunku prawnego ma udowodnić w sporze toczącym się przed sądem, decydują przede wszystkim: przedmiot sporu, prawo materialne regulujące określone stosunki prawne oraz prawo procesowe normujące zasady postępowania dowodowego, w tym znaczenie domniemań faktycznych i prawnych. W myśl tych ogólnych zasad, to na powodach spoczywał ciężar udowodnienia faktów uzasadniających ich roszczenie (zob. SN wyrok z 03.10. 1969 r., II PR 313/69, LexPolonica nr 317731, OSNCP 1979, nr 9, poz. 147), a na stronie pozwanej obowiązek udowodnienia okoliczności uzasadniających jej wnioski o oddalenie powództwa (tak SN w wyroku z 20 kwietnia 1982 r., I CR 79/82, LexPolonica nr 318337)(Komentarz do Kodeksu cywilnego Stanisław Dmowski LexPolonica do art. 6 k.c.).

Biorąc po uwagę powyższe należy wskazać, że na podstawie zeznań świadka D. M. (1) pozwany zdołał wykazać, że zakres zadań powodów mógł być wykonany przy dobrej organizacji czasu pracy kierowników do spraw rozwoju w 8 godzinach czasu pracy. Było to zresztą intencją pracodawcy, co wynika również z § 15 ust. 3 Regulaminu Pracy (...) S.A. z dnia 14 września 1999 roku. Na podstawie tych zeznań można stwierdzić także, że czasami mogło być tak, że kierownik pracę rozpoczynał o 9 a kończył o 19 lub o 20. Innym razem mógł ją skończyć już o 15. Nikt nie kontrolował sposobu wykonywania czasu pracy przez kierowników w ciągu dnia, co sprawiło, że w tzw. międzyczasie kierownicy mogli załatwiać różne sprawy prywatne. Czas ich wykonywania nie był wliczany do czasu pracy. Świadek M. zeznała, że typowy jej dzień pracy, gdy pracowała na stanowisku kierownika do spraw rozwoju, polegał na tym, że przychodziła do biura o godzinie 9:00, zbierała dane, jeżeli była taka potrzeba to wykonywała telefony sprzedażowe i zaległościowe, zajmowała się dokumentacją. Następnie robiła sobie przerwę w czasie której szła na obiad. Po godzinie 16 jechała w teren, bo wówczas najłatwiej było zastać klientów. Była to kwestia indywidualnej organizacji pracy, gdyż jak wynika z zeznań R. B., najlepszym dla niego terminem „wyruszenia w teren” była godzina 13 – 14. Praca w terenie zajmowała D. M. (1) około 3 godziny. Świadek zeznała, że w tzw. międzyczasie, gdy akurat nie było do wykonania powyższych czynności służbowych załatwiała sprawy prywatne. Niektóre prace mogła wykonywać również w domu. Z zeznań D. M. (1) wynika również, że praca wymagała od kierowników dużej mobilności. Nie było wyznaczonego czasu pracy, z którego wynikałoby, że kierownik do spraw rozwoju miałby do oznaczonej godziny wykonać określone zadanie. Świadek ten potwierdził zwyczaj rozliczania przedstawicieli podległych kierownikom we środy. Z zeznań D. M. (1) wynikało, że takie rozliczenie mogło zajmować od pół do maksymalnie 1 godziny. Powyższe znajduje potwierdzenie w zeznaniach innych świadków (B. L., B. P., G. O., A. T., K. P.). Nadto z zeznań K. P., G. O. i A. T. wynikało, że we wtorki mogły odbywać się tzw. rozliczenia zbiorcze przedstawicieli. Miały one miejsce po godzinie 16 i trwały 3 - 4 godziny. Dodatkowo G. O. wskazała, że to w jakim trybie odbywały się rozliczenia decydował kierownik.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika niezbicie, że kierownik do spraw rozwoju nie musiał stawiać się o wyznaczonej porze w biurze, nie musiał zgłaszać tego kiedy wyjeżdżał w teren ani tego o której wracał do domu. Z zeznań świadka D. M. (1) wynika, że w tej pracy można było czasem pracować 10 godzin, a innym razem 6 godzin. Świadek zeznał ponadto, że osoby przyjmowane na stanowisko kierownika do spraw rozwoju przechodzą 4 miesięczne szkolenie w W., natomiast w terenie są wprowadzani w specyfikę pracy przez osoby o większym doświadczeniu na takim samym stanowisku lub przez przełożonego. Pracodawca nie wyposażał kierowników w jakies specjalne mechanizmy organizacji czasu pracy. Musieli oni polegać przede wszystkim na radach przełożonych i na własnych umiejętnościach samoorganizacji pracy. U pracodawcy były wprowadzone szkolenia z zakresu organizacji pracy. Miały one jednak doraźny charakter - nie odbywały się cyklicznie. W zasadzie odbywały się w razie zgłoszenia takiego zapotrzebowania przez przełożonego, któremu kierownicy zgłaszali takie potrzeby lub który zaobserwował wśród podległych mu kierowników do spraw rozwoju brak realizacji określonych obowiązków w

ustalonych normach czasu pracy. W każdym razie niemożność wykonania zadań w ustalonych normach czasu pracy powinna być zgłoszona przez kierowników do spraw rozwoju przełożonym. Wynika to również ze znanego powodom Regulaminu Pracy obowiązującym u pracodawcy. Z § 15 ust. 16 jasno wynikało, że „praca w godzinach nadliczbowych jest możliwa wyłącznie na podstawie pisemnego polecenia Przełożonego, na formularzu obowiązującym w Spółce, wystawionym zgodnie obowiązującym w Spółce zasadami publikowanymi przez dział Spółki właściwy do spraw personalnych”. W kontekście przytoczonego przepisu Regulaminu Pracy chybione są zarzuty odnośnie tego, że Sąd Rejonowy błędnie przyjął, za udowodnione, że pozwana dysponowała drukami pracy w godzinach nadliczbowych.

D. M. (1), będąca przełożoną powodów M. J. i E. D. nie otrzymywała od nich sygnałów odnośnie tego, że ilość powierzonych im zadań jest niemożliwa do wykonania w przyjętych normach czasu pracy. W aktach osobowych powodów brak jest dowodów świadczących o tym, że powodowie takie okoliczności jak niewyrabianie się z realizacją obowiązków służbowych w ustalonym czasie pracy pracodawcy faktycznie sygnalizowali. Postępowanie dowodowe przed sądem również nie dostarczyło dowodów w tym zakresie.

W ocenie Sądu Okręgowego powodowie nie udowodnili, że w ich przypadku normy czasu pracy były przekraczane, a w szczególności kiedy konkretnie i w jakim wymiarze. Powodowie dla potrzeb postępowania sądowego przyjęli, że we wskazanych przez nich okresach, przekraczali dobową normę czasu pracy o około 2 godziny. Z zaoferowanego przez powodów w toku postępowania sądowego materiału dowodowego wynika, że powodowie - zatrudnieni na stanowisku kierownika do spraw rozwoju - mieli w zakresie obowiązków zarządzanie, motywowanie i rozliczanie podległych im przedstawicieli. Z zeznań świadków wynika, że powierzone zadania wykonywali w różnych godzinach – nawet wieczornych (R. B., B. L., B. P., M. O., K. P., W. K., G. O., A. T., D. M.). Podkreślenia jednak wymaga, że świadkowie stron powodowych nie byli w stanie zaświadczyć ile faktycznie czasu powodowie poświęcali na wykonanie powierzonych im zadań i co robili w czasie ich nie wykonywania przypadającym w ciągu dnia. Przede wszystkim nie byli w stanie wskazać czy faktycznie powodowie pracowali ponad normy czasu pracy, kiedy i w jakim wymiarze. Natomiast powodowie nie przedstawili innych środków dowodowych, które potwierdziłyby wskazane okoliczności.

W tym kontekście należy wskazać, że niesłusznie apelujący zarzucają Sądowi Rejonowemu naruszenie art. 231 k.p.c. polegające na pominięciu przez ten Sąd domniemań faktycznych wynikających z wykazanych i udowodnionych przez powodów faktów. Możliwość zastosowania przez sąd domniemania faktycznego nie może być bowiem interpretowana jako złagodzenie wynikającego z art. 6 k.c. w zw. z art. 232 k.p.c. obowiązku dowodzenia przez stronę faktów, z których wywodzi ona skutki prawne.

Sąd Okręgowy nie podziela zarzuty, że doszło do naruszenia prawa materialnego. Zgodnie z treścią art. 140 k.p. w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Ten rodzaj czasu pracy może być stosowany tylko w wąskim zakresie, tj. wówczas, gdy rodzaj pracy, jej organizacja albo miejsce wykonywania uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy. Sąd Okręgowy podziela stanowisko, iż charakter pracy wykonywanej przez powodów uzasadniał zastosowanie tego systemu. Nadto godzi się zauważyć, że powodowie nie kwestionowali w toku procesu jego zastosowania w odniesieniu do powierzonych im obowiązków. Przeciwnie – jak wynika z ich zeznań - byli świadomi jego stosowania przez pracodawcę. To samo dotyczy skutków jego stosowania. Jak wynika z zeznań świadków B. L., M. O., D. M., w trakcie trwania stosunku pracy powodowie nie skarżyli się na obowiązujący ich system czasu pracy.

Niezależnie od powyższego, zadania przy zastosowaniu zadaniowego czasu pracy powinny być tak ustalone, aby pracownik, przy dołożeniu należytej staranności i sumienności (art. 100 § 1 k.p.), mógł je wykonać w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie 5 - dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 k.p.). W tych granicach czas niezbędny do wykonania powierzonego zadania ustala pracodawca po porozumieniu z pracownikiem. W stosunku do pracowników objętych zadaniowym czasem pracy nie ma obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 149 § 2 k.p.) ani obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy (art. 129 § 4 pkt 2 k.p.). Zadaniowy czas pracy uregulowany w art. 140 k.p. jest formą organizacji czasu pracy, w której pracodawca nie określa godzin pracy, lecz właśnie zadania, jakie mają zostać wykonane, czas ich realizacji w pewnym

sensie pozostawiając pracownikowi. W rezultacie pracownik może elastycznie kształtować długość dnia pracy, a nawet liczbę dni pracy, czy też decydować o liczbie i czasie trwania przerw. Będąc zatrudnionym w zadaniowym czasie pracy, pracownik ponosi konsekwencje różnego rodzaju zdarzeń zakłócających proces pracy i powodujących, że będzie on zmuszony pracować faktycznie dłużej, niż wynika to z przyjętych norm czasu pracy.

W odniesieniu do zadaniowego czasu pracy konieczność wypłaty świadczeń z tytułu przekraczania norm czasu pracy może wystąpić w przypadku, gdy pracodawca powierza pracownikowi zadania w takim wymiarze, że ich wykonanie przy normalnym natężeniu pracy nie jest możliwe w ramach norm czasu pracy bądź powierza pracownikowi zadania inne niż ustalone zgodnie z art. 140 k.p. Pracownik nie wykonuje natomiast pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli zadania zostały powierzone w sposób prawidłowy, a praca w wymiarze przekraczającym normy czasu pracy stanowiła konsekwencje mniejszej wydajności pracy pracownika lub wskutek wystąpienia przeszkód mających źródło po jego stronie. W ocenie Sądu Okręgowego w toku postępowania powodowie nie wykazali by przekroczenie norm czasu pracy było spowodowane okolicznościami leżącymi po stronie pracodawcy. Jak już była o tym mowa z zeznań D. M. (1) wynika, że powierzone zadania możliwe były do wykonania bez konieczności przekraczania norm czasu pracy. Bywało tak, że pracę można było skończyć wcześniej. Czasami mogła ona trwać dłużej - także w godzinach wieczornych - co wynika również z zeznań R. B. i powodów. Na podstawie dowodu z zeznań świadków zaoferowanych przez powodów (B. L., B. P., K. P., W. K., G. O., E. T., M. O.) można stwierdzić z całym przekonaniem, że powodowie wykonywali pewne zadania w godzinach popołudniowych czy nawet wieczornych. Zdaniem Sądu Okręgowego dowody z zeznań tych świadków i stron powodowych w pełni odzwierciedlają okoliczności związane z charakterem wykonywanej przez powodów pracy i z zadaniowym charakterem czasu pracy. Jednakże w ich oparciu nie sposób ustalić, że w ramach tego czasu pracy powodowie faktycznie wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych, a jeśli tak to w jakim wymiarze i w jakim okresie.

Końcowo należy zwrócić uwagę, że nie było prowadzone przed Sądem Rejonowym postępowanie dowodowe w zakresie tego ile czasu poświęcali powodowie na podróże samochodem służbowym, ile w związku z tym przebywali kilometrów oraz ile zużywali paliwa. Stosowne wnioski dowodowe na te okoliczności nie pojawiły się w postępowaniu apelacyjnym. Wobec tego Sąd Okręgowy nie mógł w żadnym zakresie podnoszonych w apelacjach okoliczności brać pod uwagę przy podejmowaniu przedmiotowego rozstrzygnięcia. Uznać tym samym trzeba, że zarówno uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego jak i uzasadnienia apelacji zawierają jedynie zbędne dywagacje w tym zakresie.

Wskazać również należy, że Sąd Okręgowy pominął załączone wraz z apelacją kopie instrukcji, gdyż powodowie – reprezentowani przez profesjonalnego pełnomocnika - nie złożyli stosownego wniosku o przeprowadzenie dowodu z tych dokumentów. Nie mniej jednak, słusznie zauważyła strona pozwana, iż biorąc pod uwagę przebieg niniejszego postępowania, przedłożone dowody był na tym etapie spóźnione.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy, w oparciu o art. 385 k.p.c. orzekł jak w punkcie I. wyroku.

Ponieważ powodowie przegrali sprawę w postępowaniu apelacyjnym w całości, o kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł mając na uwadze treść art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i 99 k.p.c. w z § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców pranych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 roku poz. 490), zasądzając na rzecz pozwanej od każdego z powodów kwoty po 900 zł tytułem zwrotu kosztów procesu – kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.