

Sygn. akt IV Pa 11/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

16 kwietnia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Grażyna Borzestowska

Sędziowie: SSO Renata Żywicka

SSO Tomasz Koronowski (spr.)

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 16 kwietnia 2014 r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa **M. S. (1)**

przeciwko (...) **Spółce Akcyjnej w B.**

o zapłatę

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie

z dnia **28 listopada 2013 r.**, sygn. akt **IV P 232/13**

I. oddala apelację,

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.559,12 zł (tysiąc pięćset pięćdziesiąt dziewięć złotych dwanaście groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sygn. akt IV Pa 11/14

UZASADNIENIE

Powódka M. S. (1) w dniu 5 sierpnia 2013 roku złożyła w Sądzie Rejonowym w Ostródzie pozew przeciwko (...) S.A. w B., domagając się zasądzenia od pozwanego kwoty 11.628 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że zatrudniona była u pozwanego od dnia 27 marca 2012r. do dnia 16 stycznia 2013r., kiedy to pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie art. 52§1 pkt 1 kp. W czasie zatrudnienia u pozwanego powódka miała do dnia 5 września 2012r. świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych, za co nie otrzymała wynagrodzenia, a nadto pracowała również w niedziele i święta niebędące dniami pracy, jak również w porze nocnej.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Pozwana spółka potwierdziła, że zatrudniała powódkę, zaprzeczyła jednak, aby pracowała ona w godzinach nadliczbowych.

Wyrokiem z dnia 28 listopada 2013r., wydanym pod sygnaturą IV P 232/13, Sąd Rejonowy w Ostródzie oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 2.786,52 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 1.800 zł kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji oparł się na następujących ustaleniach:

Powódka w dniu 27 marca 2012r. zatrudniona została w (...) S.A. w B., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a od dnia 27 czerwca 2012r. na czas nieokreślony. Przedmiotem działalności pozwanej spółki było przede wszystkim udzielanie pożyczek osobom fizycznym. Bezpośrednim pozyskiwaniem klientów zajmował się dział operacyjny spółki, składający się z czterech oddziałów, z których każdym kierował dyrektor. Jednym z oddziałów operacyjnych był oddział w O.. W każdym z oddziałów zatrudnieni byli kierownicy do spraw rozwoju, którzy podlegali dyrektorowi oddziału, a do ich zadań należało zorganizowanie zespołu przedstawicieli na określonym terenie, obejmującym obszar miasta, powiatu lub kilku miast i powiatów, przeszkolenie zatrudnionych przedstawicieli, kierowanie i koordynowanie ich pracą. Przedstawiciele zatrudniani byli na podstawie umów cywilnoprawnych, a ich rolą było pozyskiwanie klientów, zawieranie umów i odbiór rat pożyczek.

Powódka w pozwanej spółce zatrudniona została na stanowisku kierownika ds. rozwoju. Powódka pracowała w systemie zadaniowego czasu pracy, dobową normą czasu pracy wynosiła 8 godzin na dobę i 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy. Do obowiązków powódki należało nadzorowanie, zarządzanie i kierowanie przedstawicielami, rekrutacja oraz selekcja kandydatów na stanowisko przedstawiciela, przeprowadzanie szkoleń przedstawicieli oraz sprawdzanie znajomości u nich procedur spółki, odpowiednie motywowanie przedstawicieli, dostarczanie im koniecznego wsparcia i doradztwa. Powódka zobowiązana była w zakresie wykonywanych przez siebie czynności do cotygodniowego rejestrowania i analizowania wyników pracy wspólnie z przedstawicielami. Powódka uprawniona była również do zawieszania, przywracania i zwalniania przedstawicieli w sposób zgodny z polityką spółki, kontroli przedstawicieli z wykonania planu dziennego, kontroli pożyczek udzielanych przez przedstawicieli „usamodzielnionych”, nadzorowania udzielania pożyczek przez przedstawicieli „niesamodzielnnych”. Powódka z racji zajmowanego stanowiska mogła rozliczać przedstawicieli, pobierać raty od klientów spółki, zarządzać gotówką służbową, składać wizyty klientom m.in. ubiegającym się o pożyczkę. Zobowiązana była do przygotowywania Dyrektorowi Operacyjnemu raportów z planu tygodniowego, pozyskiwania nowych klientów, wykonywania zadań zleconych przez Dyrektora Operacyjnego, odbywania spotkań z Dyrektorem Operacyjnym oraz prowadzenia działalności marketingowej w celu pozyskania nowych przedstawicieli i klientów spółki. Jako kierownik ds. rozwoju powódka zobowiązana była do świadczenia pracy na określonym terenie tj. O., I., (...), M., M. oraz w okolicach tych miejscowości. Od lipca 2012r., po nawiązaniu umowy na czas nieokreślony, powódce został przydzielony również teren O. i N.. Do obowiązków powódki jako kierownika ds. rozwoju poza zadaniami wymienionymi wyżej, należało również składanie wizyt klientom, w tym tzw. „klientem trudnym”. Mianem klienta „trudnego” określano pożyczkobiorcę, który uchylał się od regulowania zobowiązań. Pracodawca nie określał częstotliwości wizyt u klientów, gdyż był to przede wszystkim obowiązek przedstawicieli, których kierownik do spraw rozwoju miał nadzorować.

Powódce jako kierownikowi podlegało dziewięciu przedstawicielami (doradców klienta) m.in. A. B. (1), W. Ś. (1), B. S. (1), K. W., T. G., J. K., przy czym wszystkich przedstawicieli zatrudniała powódka, gdyż w momencie rozpoczęcia pracy na jej terenie działał jedynie jeden przedstawiciel. Pozwany nie narzucał powódce, jakich przedstawicieli ma zatrudnić, miała ona w tym zakresie pełną swobodę. Każdy zatrudniony przez powódkę przedstawiciel początkowo był niesamodzielnym. Niesamodzielnym przedstawiciel musiał dokonać sprzedaży pięciu pożyczek w obecności powódki, aby przystąpić do tzw. egzaminu usamodzielniającego. Po zdaniu egzaminu przedstawiciel mógł pracować samodzielnie, to jest zawierać umowy i odbierać raty pożyczek, a powódka musiała kontrolować go i nadzorować, czy przestrzega przepisów prawa i polityki spółki. M. S. (1) jako kierownik ds. rozwoju zarządzała podległymi sobie przedstawicielami, mogła ich zwalniać, zawieszać.

Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powódki od dnia 27 marca 2012r. do dnia 26 czerwca 2012r. (umowa na okres próbny) wynosiło 2.060 zł brutto, od dnia 27 marca 2012r. kształtowało się natomiast na poziomie 2.,780 zł brutto. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego powódka otrzymywała również premie. Zgodnie z umową premia

ustalana była przez zarząd, według jego uznania. Przyznanie premii w praktyce zależało od wykonania planów tygodniowych ustalonych przez dyrektora operacyjnego, które zakładały sprzedanie określonej ilości pożyczek, zebranie odpowiedniej ilości gotówki z rat i „posiadaniem” ustalonej liczby przedstawicieli.

W momencie zatrudnienia przez okres około dwóch tygodni przełożonym powódki był M. W., następnie przez około dwa miesiące K. G. (1), a wreszcie M. B.. Powódka nie prowadziła ewidencji czasu pracy. Pracę świadczyła przede wszystkim w tzw. terenie, natomiast jeden raz w tygodniu musiała stawić się w O., w siedzibie pracodawcy. Miało to miejsce w każdą środę. Wówczas powódka składała swoje rozliczenie dyrektorowi oddziału (operacyjnemu) oraz omawiała tydzień pracy. W tym czasie w oddziale w O., poza M. S. (1), pracowało jeszcze czterech kierowników – dwóch z O., jeden z K. i jeden z O. (S. F., M. S. (2), R. R. (1) i M. G.). W środę powódka udawała się zwykle jeszcze do podległych jej przedstawicieli, aby dostarczyć im pakiety na nowy tydzień oraz zasilić ich gotówką. Jeżeli nie zdążyła dotrzeć do przedstawicieli w środę, to robiła to w czwartek. Tego dnia, jak również w pozostałe dni powódka pracowała w terenie z przedstawicielami. Pracę rozpoczynała wówczas zwykle około godziny 08:00 – 9.00. Wysyłała e-mailem i sms-em przełożonemu plan pracy na dany dzień. Po wysłaniu planu pracy powódka jechała z przedstawicielami w tzw. teren. Praca w terenie polegała na rozwieszaniu ulotek, odwiedzaniu klientów, odbieraniu rat pożyczki. Powódka miała obowiązek być obecna jedynie przy zawieraniu umów przez przedstawicieli niesamodzielnymi, natomiast pozostali mogli samodzielnie podpisywać umowy i odbierać raty. Pomimo tego powódka systematycznie jeździła do klientów z przedstawicielami samodzielnymi. Wynikało to z ich próśb, albowiem twierdzili, że sami nie mogą dotrzeć, że nie radzą sobie z klientami, że klienci nie spłacają rat itp. Powódka z każdym przedstawicielem musiała się spotkać dwa razy w tygodniu, pierwszy raz, aby dostarczyć mu materiały, w tym pakiety reklamowe na kolejny tydzień i było to w środę lub w czwartek, a po raz drugi we wtorek, w celu dokonania rozliczenia. W praktyce powódka z przedstawicielami spotykała się niemal codziennie, jeżeli któryś z nich zadzwonił do niej z prośbą, aby z nim pojechać do klienta, powódka zwykle nie odmawiała. Razem z przedstawicielami powódka jeździła również w celu rozwieszania i roznoszenia ulotek, choć było to obowiązkiem przedstawiciela. We wtorki powódka rozliczała przedstawicieli. Musiała dotrzeć do każdego z nich, rozliczyć z gotówki, ze sprzedaży i ze zbiorów, wypisać druk rozliczenia i dokumenty niezbędne do rozliczenia. Rozliczenie z jednym przedstawicielem zajmowało powódce około godziny. Inni kierownicy regionalni byli w stanie dokonać rozliczenia w ciągu kilkunastu, kilkudziesięciu minut. Powódce, przed rozszerzeniem zakresu terytorialnego o N. i O., podlegało dziewięciu przedstawicielom. Miała wówczas łącznie 253 klientów. Po zakończonym dniu pracy powódka sporządzała raport i przysyłała go przełożonemu. Pracę w terenie powódka kończyła w różnych godzinach, często wieczornych. Zdarzało się, że pracowała w soboty i w niedziele. Powódka w te dni kiedy pracowała w terenie, pracowała często ponad 8 godzin dziennie, jednakże nie wynikało to ze zbyt dużego zakresu powierzonych zadań, lecz z niewłaściwej organizacji pracy, wykonywania zadań, które wykonywać mieli przedstawiciele. Powódka nie informowała pozwanego, że nie jest w stanie wykonać powierzonych jej zadań w normalnym czasie pracy.

Pozwany nie narzucał powódce w jakich godzinach będzie pracowała, ani w jakich godzinach pracować będą podlegli jej przedstawiciele. W pozwanej spółce ustalone było, że pracownicy nie powinni pracować w godzinach nadliczbowych. Pracodawca nie wydał powódce polecenia wykonywania pracy w soboty, w dni świąteczne, ani też pracy powyżej 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym. Inne osoby zatrudnione na takim samym stanowisku jak powódka, mające rozleglejszy teren, większą liczbę podległych sobie przedstawicieli oraz znacznie większą liczbę klientów, potrafiły zorganizować sobie pracę w sposób nie wymagający pracy w godzinach nadliczbowych. Zakres zadań jakie miała powódka, pozwalał na ich realizację w normalnym czasie pracy.

Od dnia 7 września 2012r. powódka była nieobecna w pracy z powodu choroby. Pozwany z dniem 16 stycznia 2013r. rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z jej winy z uwagi na naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Opisany stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił po części jako bezsporny, po części w oparciu o dowody z dokumentów oraz zeznań świadków i powódki. Sąd I instancji wyjaśnił, że nie znalazł podstaw, aby waloru wiarygodności odmówić zeznaniom przesłuchanych w sprawie świadków będących przedstawicielami. Ich zeznania były logiczne i zbieżne. Świadkowie zeznawali będąc pouczeni o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań, a z dowodów zgromadzonych w sprawie nie wynika, aby mogli podawać nieprawdę. Z relacji tych osób, wynika że powódka udzielała

pomocy w/w świadkom w pracy codziennej, że często pracowała do późnych godzin wieczornych. Jak zeznała świadek W. Ś. (1) „jak sobie nie radziłam, to kierowniczka z dobrej woli, dla dobra firmy pomagała mi” (k. 98). Okoliczności te potwierdziła B. S. (1), która zeznała, że bez pomocy powódki nie mogła się obyć, albowiem jedynie na terenie miasta O. mogła poruszać się samodzielnie, natomiast aby udać się poza O. potrzebowała pomocy przełożonej, gdyż „ja poza O. nie miałam jak dojechać” (k. 62). Także z zeznań A. B. wynika, że powódka objeżdżała z nią teren od godziny 7-8, a następnie o 14 odwoziła ją do pracy, a pracę kończyła o 20-21 (k.64). W ocenie Sądu Rejonowego zeznania te były istotne dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, gdyż wynikało z nich w sposób nie budzący wątpliwości, że powódka wykonywała obowiązki należące do przedstawicieli, których nie musiała wykonywać. Sąd I instancji nie znalazł też podstaw, aby odmówić wiarygodności zeznaniom świadków zawnioskowanych przez pozwanego. Przedstawili oni logicznie i spójnie, jak wyglądają w praktyce obowiązki pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowników do spraw rozwoju. Ich zeznania korelowały z dokumentami w postaci zakresu obowiązków, jak również z zeznaniami pozostałych świadków. Świadców nie współpracowali bezpośrednio z powódką, a zatem na temat relacji pomiędzy nią a jej bezpośrednimi przełożonymi oraz sposobu zorganizowania pracy przez powódkę nie mieli wiadomości. Nie pojawiły się okoliczności, które mogłyby podważać prawdziwość ich depozycji. Z uwagi na przedmiot sprawy, istotną rolę odgrywały zeznania samej powódki. Sąd Rejonowy w części zeznania te uznał za wiarygodne, gdyż znalazły one potwierdzenie w innych przeprowadzonych dowodach. W świetle całokształtu zgromadzonych dowodów można było uznać za wiarygodne twierdzenia powódki, że często poświęcała na pracę więcej aniżeli 8 godzin dziennie. Z zeznań przedstawicieli podległych powódce oraz członków jej najbliższej rodziny wynika bowiem, że powódka zwykle wyjeżdżała do pracy w godzinach rannych, a wracała późnym wieczorem. Zważyć jednak trzeba, że świadkowie różnie określali godziny wyjazdu i powrotu, zwłaszcza dotyczy to zeznań R. R. i P. S.. Ten ostatni wskazywał, że w początkowym okresie powódka wracała do domu około 18,19,20, natomiast według matki powódki, notorycznie pracowała ona niemal od świtu do nocy. Zdaniem Sądu I instancji zeznań tych nie można było uznać za wiarygodne. Powódka nie przedstawiła obiektywnych dowodów, z których wynikałoby ile godzin w danym dniu poświęciła na pracę. Istotne w tym zakresie mogłyby być dane z systemu GPS, jednakże nie zostały one zarchiwizowane i nie można ich wykorzystać w przedmiotowej sprawie. Z wiadomości e-mail przesyłanych przez powódkę do przełożonych wynika, że w niektórych dniach pracowała ona dłużej aniżeli 8 godzin, jednakże wynika z nich również, że w niektórych dniach rozpoczynała pracę później np. o godz. 9.00 lub 10.00 (e-mail z 2012-06-15 23:22, 2012-06-22 08:32, 2012-06-22 22:59, 2012-06-29 22:36, 2012-06-13 09:47, 2012-07-03 08:28 – folder emaile M.). Wskazano, że generalnie w wiadomościach e-mail powódka nie informowała dokładnie o godzinach, w jakich planuje pracować, lecz zwykle, co w danym dniu zamierza robić. Uwzględniając powyższe, zdaniem Sądu Rejonowego, opierając się wyłącznie na zeznaniach powódki i jej najbliższych, nie można było przyjąć, że zasadą było, iż rozpoczynała pracę o godzinie 8.00 lub wcześniej. Świadek R. R. twierdziła nawet, że o 7:30 bądź wcześniej (k.123). Powódka, jak również świadkowie będący najbliższymi członkami jej rodziny są zainteresowani wynikiem sprawy, nie potrafili w ocenie Sądu I instancji, obiektywnie ocenić godzin pracy powódki, zwłaszcza że żadne z nich nie prowadziło w tym zakresie żadnych notatek itp. Za niewiarygodne uznano twierdzenia, jakoby powódka pracowała od świtu do nocy, po kilkanaście godzin dziennie, przez kilka miesięcy, nie mając wolnych sobót i zwykle też wolnych niedziel i świąt. Oceniając zeznania wymienionych osób Sąd Rejonowy uwzględnił to, że relacjonowali oni zdarzenia, które miały miejsce ponad rok wcześniej, rozciągnięte w czasie i codziennie powtarzające się. Powódka i jej bliscy mieli też negatywne nastawienie do byłego pracodawcy – pozwanego, gdyż umowa o pracę została rozwiązana bez wypowiedzenia z winy powódki. Niewątpliwie mieli żal do pozwanego uważając, że powódka nie została doceniona za czas poświęcony na rzecz pozwanej spółki. Składając zeznania w takich okolicznościach, świadkowie mogli być przekonani, że sytuacje, które się zdarzały, kiedy to powódka pracowała w ciągu dnia po kilkanaście godzin, były normą. Uwzględniając całokształt materiału dowodowego, Sąd I instancji nie uznał jednak tych zeznań za wiarygodne.

Sąd Rejonowy podkreślił, że z żadnych dowodów, poza twierdzeniami samej powódki zawartymi w pozwie, nie wynika, jak długo w konkretnych dniach powódka świadczyła pracę, a przede wszystkim, że wynikało to z potrzeb pracodawcy. Powódka twierdziła, że przez cały okres świadczenia pracy, w ciągu dnia 5 godzin pracowała w nadgodzinach i pracowała od godziny 8-9 do godziny 22.00. Tymczasem nawet mąż powódki przyznał, że początkowo pracowała ona do 18-20, później trochę dłużej. Uwzględniając zatem powyższe, zakładając nawet, że powódka przeciętnie zaczynała pracę o godzinie 8.30, to 8 godzin pracy mijało dopiero o 16.30. Doliczając do tego np. godziną przerwę obiadową,

którą powódka mogła robić, co wynika z niektórych e-maili (2012-06-22 08:32, 2012-06-13 09:47), 8 godzin pracy miało dopiero o 17.30. Zaznaczono, że pracodawca nie kontrolował powódki, czy w danych godzinach, faktycznie robi to co napisała w planie dnia, tak więc na wykonanie poszczególnych czynności nie musiała ona faktycznie poświęcać tyle czasu, ile teoretycznie zaplanowała. Nawet dane z GPS nie byłyby w stanie wiarygodnie zobrazować pracy powódki, gdyż świadczyłyby tylko o przemieszczaniu się bądź nie samochodu służbowego, nie zaś o faktycznym wykonywaniu obowiązków. W swojej relacji powódka wskazała, że zakres obowiązków jaki miała, nie pozwalał jej wykonać pracy w normatywnych godzinach i zmuszona była pracować w nadgodzinach. Sąd I instancji uznał, że są to jedynie dowolne twierdzenia, całkowicie sprzeczne z materiałem dowodowym, który wskazuje, że powódka w sposób nieudolny organizowała sobie pracę, że wykonywała obowiązki, które do niej nie należały i że właśnie z tego powodu w te dni, kiedy pracowała w terenie, zdarzało się, że poświęcała na pracę więcej aniżeli 8 godzin. Świadczyły o tym dobitnie zeznania podległych powódce przedstawicieli, którzy zeznali, że mogli zawsze liczyć na powódkę, że kiedy tylko potrzebowali pomocy, przyjeżdżała i jeździła z nimi do klientów. Z zeznań A. B. wynikało, że powódka jeździła z nią do klientów od godziny 7-8 do 14, natomiast W. Ś. podała, że powódka była u niej praktycznie codziennie. Podkreślić trzeba, że stanowisko powódki było stanowiskiem samodzielnym, że kierowała ona przedstawicielami zatrudnionymi na danym terenie, którzy jej podlegali. Powódka miała pełny wpływ na wybór tych osób, mogła również zrezygnować z ich usług. Musiała być obecna jedynie przy zawarciu pięciu umów przez tzw. przedstawicieli niesamodzielnymi, a więc uwzględniając nawet podawaną przez powódkę liczbę przedstawicieli, których w tym czasie pozyskała – 20 osób (dane te notabene nie zostały w żaden sposób potwierdzone) – musiała być obecna przy zawarciu 100 umów. W ocenie Sądu Rejonowego ich sporządzenie i podpisanie nie mogło być tak czasochłonne, aby powódka z przedstawicielem spędzała czas od 8 do 14 godzin, tak jak podała świadek i jak wynikało z niektórych planów pracy powódki. W tym czasie można by podpisać kilkanaście umów i rozwiesić dziesiątki plakatów, gdy tymczasem, jak wynika z wiadomości e-mail, dziennie podpisywanych było kilka umów, najczęściej jedna, dwie, a w niektórych dniach w ogóle nie zawierano umów. Sąd I instancji nie dał wiary twierdzeniom powódki, że przedstawiciel niesamozdzielny musiał w jej obecności zawrzeć 10 umów. Powódka nie udowodniła tej okoliczności, a z relacji K. G.. B. S. wynika, że chodziło o 5 umów.

Z niewiarygodne uznano również zeznania powódki, że cotygodniowe rozliczenie w oddziale w O. zajmowało cały dzień, gdyż nie mogła bez zgody przełożonego opuścić siedziby. Twierdzenia te nie zostały w żaden sposób udowodnione, a jawią się nieracjonalnie. Nie sposób bowiem zakładać, aby przełożony powódki polecał jej beczynnie oczekiwać, aż rozliczeni zostaną inni kierownicy. Powódka, reprezentowana przecież przez zawodowego pełnomocnika, nie zaoferował na tę okoliczność jakichkolwiek dowodów. Nie wniosowała ani o przesłuchanie bezpośrednich przełożonych, ani innych kierowników podległych dyrektorowi oddziału w O., którzy mogliby ewentualnie potwierdzić jej wersję. Tymczasem z zeznań świadków pozwanego wynika, że rozliczenie z kierownikami w oddziale zajmuje około 2 godzin. Na walor wiarygodności nie zasługiwały również depozycje powódki, jakoby zgłaszała przełożonym, że ma zbyt duży zakres obowiązków, że nie jest w stanie ich wykonać w ciągu normatywnych godzin pracy. Znowu było to tylko gołosłowne twierdzenia, niepotwierdzone żadnymi dowodami. Z niektórych wiadomości e-mail wysyłanych do przełożonych wynikało, że w poszczególnych dniach powódka pracowała więcej aniżeli 8 godzin. Takie plany dotyczą jednak kilkunastu dni i na ich podstawie nie można ustalić, że przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy był przekraczany. Z żadnej wiadomości e-mail nie wynikało, aby powódka wprost informowała przełożonego, że nie jest w stanie wykonać obowiązków w normalnym czasie pracy.

Zdaniem Sądu I instancji nie można wykluczyć, że w niektórych tygodniach powódka pracowała przeciętnie więcej aniżeli 40 godzin w tygodniu. Na podstawie zaoferowanych dowodów nie można jednak ustalić, ile godzin w danym tygodniu powódka poświęcała na pracę, a udowodnienie tej okoliczności było rolą powódki. Z pewnością nie można przyjąć, że powódka świadczyła pracę w takich rozmiarach jak podała w pozwie. Dowody świadczą raczej, że przeciętna norma tygodniowa mogła być niekiedy przekraczana nieznacznie, z pewnością nie więcej aniżeli o 10 godzin. Oceniając zeznania powódki odnośnie możliwości zorganizowania pracy podległych przedstawicieli tak, aby nie musiała pracować dłużej aniżeli przeciętnie 40 godzin tygodniowo, zwrócono uwagę, że jak zeznał świadek K. G. (1), to rolą kierownika było zorganizowanie pracy przez odpowiedni dobór zespołu współpracowników i zarządzanie tym zespołem. Korespondowało to z zeznaniami Z. M., który również wykonywał obowiązki kierownika do spraw

rozwoju, pracował na większym terenie aniżeli powódka i podlegała mu większa liczba przedstawicieli oraz miał zdecydowanie więcej klientów. Potrafił on zorganizować pracę w sposób niewymagający pracy ponad godzinami normatywnymi. Relacje tych świadków w zestawieniu z zeznaniami przedstawicieli podważały wiarygodność zeznań powódki dotyczących właśnie możliwości organizacji pracy tak, aby nie musiała pracować ponad normalny czas pracy. Wedle Sądu Rejonowego, powódka większość swojego czasu, jak wynikało z zeznań przedstawicieli, poświęcała na ich dowożenie do klientów, co oceniono jako nieracjonalne zorganizowanie pracy. Gdyby taka była rola powódki, to zatrudnianie przedstawicieli nie miałyby żadnego uzasadnienia. Powódka sama bowiem mogłaby zawierać umowy i odbierać raty i nie potrzebowałaby do tego towarzystwa innych osób.

Treść wiadomości e-mail, które powódka przedstawiła w formie tzw. zrzutów ekranu nie budziła wątpliwości i nie była przez pozwanego kwestionowana. Natomiast skoro czas wysłania tych wiadomości był nieprawidłowy (data wysłania w przypadku niektórych z nich to 2006r.) to na tej podstawie, nie można przyjąć, że wiadomości wysyłane były faktycznie w tych dniach, a przede wszystkim w tych godzinach, jakie wynikają z tzw. zrzutów ekranu.

Zdaniem Sądu I instancji, wszystkie okoliczności opisane powyżej nie pozwalały nadać waloru wiarygodności twierdzeniom powódki, że musiała pracować w nadgodzinach w takim wymiarze, jak wskazała w złożonym przez siebie wyliczeniu nadgodzin oraz, że nie mogła swoich obowiązków wykonać w normatywnych godzinach pracy.

Następnie Sąd Rejonowy wyjaśnił, że oddalił wniosek powódki o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu informatyki w celu odtworzenia zapisów u pozwanego dotyczących godzin w jakich powódka pracowała (k.101). Wskazano, że nie istniały żadne urządzenia itp., na których pozwany zapisywałby czas pracy powódki. Strony były zgodne co do tego, że powódka nie prowadziła ewidencji czasu pracy. Pozwana spółka nie posiadała też archiwum poczty elektronicznej powódki i wiadomości wysyłanej ze skrzynek M. B. i K. G. (1). Skrzynki mailowe pracowników, z którymi umowa o pracę rozwiązywano były usuwane automatycznie. M. B. i K. G. (1) nie są pracownikami pozwanego od 2012r. ponadto operator serwera poczty spółki nie sporządzał kopii zapasowych, a więc brak było możliwości odtworzenia archiwalnych zapisów korespondencji (k.102). Oddaleniu podlegał również wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości, który miał wyliczyć ponadnormatywny czas pracy powódki i należne wynagrodzenie między innymi na podstawie urządzenia GPS zamontowanego w pojeździe służbowym powódki. Wskazano w tej kwestii, że dane z tego urządzenia nie zostały zarchiwizowane (k.121). Po drugie, aby dopuścić dowód z opinii biegłego w celu ustalenia wysokości należnego powódce wynagrodzenia z tytułu nadgodzin, w pierwszej kolejności trzeba byłoby ustalić, że wynagrodzenie takie przysługuje, a w przedmiotowej sprawie dowody zaoferowane przez powódkę nie dały podstaw do takiego wniosku. Po trzecie biegły nie jest powołany do tego, aby obliczyć, ile godzin powódka pracowała w nadgodzinach, gdyż rolą biegłego nie jest ustalanie stanu faktycznego. Po czwarte do ustalenia ilości godzin pracy w nadgodzinach, ani wysokości wynagrodzenia, co do zasady nie jest wymagane posiadanie specjalistycznej wiedzy, lecz ocena innych dowodów w postaci dokumentów, czy też zeznań świadków. Po piąte, zarówno wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego księgowego, jak i wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii informatyka zostały zgłoszone po upływie zakreślonego przez sąd terminu, a pełnomocnik powódki nie wykazał, aby zgłoszenie wniosku po terminie nastąpiło z przyczyn przez niego niezawinionych.

Sąd I instancji wyjaśnił również, że oddalił także wnioski pozwanego o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka M. Ś. (1), A. C. i Ł. C. (1). Dwaj ostatni świadkowie mieli zeznawać na okoliczność zakresu zadań powódki, tymczasem pozwany przyznał, że spółka nie określała zakresu obowiązków ustnie poprzez dyspozycję w/w pracowników. Przesłuchiwanie zatem tych osób na okoliczności wynikające wprost z dokumentu (k.113-115) było nieuzasadnione. Zgodnie z art. 227 kpc przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Tym samym wnioski dowodowe na okoliczność faktów nieistotnych z punktu widzenia rozstrzygnięcia podlegały oddaleniu. Powódka nie twierdziła, że informowała Ł. C. o pracy w godzinach przekraczających 8 godzin dziennie i przeciętnie 40 godzin tygodniowo, a zatem przesłuchiwanie tego świadka na okoliczność braku informowania o powyższym również było nieuzasadnione i nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Z kolei okoliczności, które miały być udowodnione zeznaniami M. Ś. zostały już dostatecznie wyjaśnione w toku sprawy i przesłuchiwanie kolejnego świadka na tożsame

okoliczności byłyby sprzeczne z zasadami ekonomiki procesowej, zwłaszcza że świadek M. M., który zeznawał na te okoliczności miał dużo więcej podległych przedstawicieli i znacznie więcej klientów aniżeli powódka i M. Ś. (k.74).

W rozważaniach dotyczących podstawy materialnoprawnej powództwa Sąd Rejonowy wyjaśnił, że żądanie powódki opiera się na art.151¹§1 kp, który stanowi, że za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje dodatek, który wynosi 50%, chyba że praca w godzinach nadliczbowych przypada w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dni wolne od pracy udzielone pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. W tym ostatnich przypadkach dodatek z tytułu pracy w nadgodzinach wynosi 100% wynagrodzenia.

Definicja pracy w godzinach nadliczbowych sformułowana została w art.151§1 kp, który przewiduje, że stanowi ją praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Z kolei normy i ogólny wymiar czasu pracy określone zostały w rozdziale II działu szóstego kodeksu pracy. W art. 129§1 kp ustawodawca przewidział, iż czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy (podstawowy system organizacji czasu pracy). Powódkę obowiązywał zadaniowy czas pracy, co zostało uregulowane w pkt 3 umowy o pracę, zawartej z powódką na czas nieokreślony.

Powódka dochodziła wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, które wynikać miały z tego, że świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych, nocnych oraz w niedziele i święta. W ocenie Sądu I instancji powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Punktem wyjścia do rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie było rozstrzygnięcie, na kim spoczywał ciężar dowodu i jakie okoliczności winna udowodnić każda ze stron. Ciężar dowodu na okoliczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych spoczywa na pracowniku (por. wyrok SN z dnia 9 lipca 2009r. II PK 34/09, LEX nr 527067). Z dowodów przeprowadzonych w sprawie nie wynika, że powódka pracowała w godzinach nadliczbowych w takim wymiarze jak twierdziła, ani czy i ile konkretnie godzin pracowała ponad normatywny czas pracy. Podkreślono, że powódka, poza własnymi twierdzeniami wyrażonymi w składanych zeznaniach, nie przedstawiła dowodów, które potwierdziłyby, że pracowała w takim wymiarze, jaki wynikał z wyliczenia, które złożyła (łącznie 646 nadgodzin). W dniach, w których powódka, pracując w terenie, poświęcała na pracę więcej aniżeli 8 godzin dziennie, nie wynikało to z zakresu zadań, jakie miała do wykonania, lecz ze złej organizacji pracy. Powódka nie przedstawiła wiarygodnych dowodów na to, ile czasu pracowała w środy, kiedy odbywało się rozliczenie w oddziale w O.. Z kolei dowody zaoferowane przez pozwanego potwierdziły, że obowiązki powierzone powódce były możliwe do zrealizowania w ciągu 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym. Z. M. (2), któremu podlegało 17 przedstawicieli i 1.357 klientów, działający na większym obszarze, był w stanie zorganizować sobie pracę w sposób niewymagający pracy w godzinach nadliczbowych, a zatem nie sposób uznać, aby powódka nie była w stanie tego zrobić. Wskazano, że tę samą pracę każdy pracownik może wykonać w różnym tempie i w różnym czasie. Praca w systemie zadaniowym ma swoje plusy – elastyczność, brak sztywnych godzin pracy, ale wymaga również dobrej organizacji. Stanowisko powódki było stanowiskiem samodzielnym, a powódka organizowała pracę nie tylko swoją, lecz również podległych jej przedstawicieli. Złe zorganizowanie pracy przedstawicieli, wykonywanie obowiązków, które oni mieli wykonywać, zły dobór osób, powodował, że osoba kierująca, zarządzająca musiała też więcej sama pracować.

Następnie podkreślono, że czas niezbędny do wykonania zadań ustala się w porozumieniu z pracownikiem (art.140 kp). Zatem pracownik, który uważa, że powierzonych zadań nie jest w stanie wykonać w normalnym czasie pracy, musi informować o tym pracodawcę tak, aby można było ewentualnie zmniejszyć zakres obowiązków. Powódka nie udowodniła, aby zgłaszała pracodawcy tego typu informacje. Z planów pracy, które powódka przesyłała przełożonym, nie wynika, aby notorycznie pracowała więcej aniżeli przewidują to normy czasu pracy. Pracownik pracujący w zadaniowym systemie czasu pracy ma prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych tylko wówczas, jeżeli zakres zadań, które mu powierzono, nie był możliwy do wykonania w normalnym czasie pracy. Powódka sama przyznała, że w umowach z przedstawicielami nie było zapisu, że kierownik ma ich podwozić do klientów. W jej zakresie obowiązków nie było również zapisu, że ma obowiązek samodzielnie roznosić ulotki (k.102).

Powódka wprawdzie twierdziła, że takie polecenie otrzymała ustnie, jednakże w żaden sposób nie udowodniła jego prawdziwości. Dowody zgromadzone w sprawie potwierdziły natomiast, że powódka generalnie była zawsze do dyspozycji przedstawicieli, spełniała każde ich prośby, podwoziła do klientów, do których nie mogli samodzielnie dotrzeć, lub z którymi sobie nie radzili. Wskazuje to, że powódka nie organizowała sobie właściwie czasu pracy, gdyż, zamiast osobiście jeździć z przedstawicielami, winna, tak jak to robił Z. M., doszkolić ich, udzielić im dodatkowych wskazówek. Takie podejście do przedstawicieli, jakie prezentowała powódka, powodowało, że stawali się oni mniej samodzielni i oczekiwali coraz większej pomocy, powodując dublowanie działań kierownika do spraw rozwoju i przedstawiciela.

Na podstawie zeznań świadków Sąd Rejonowy wysnuł wniosek, że powódka z własnej woli pomagała zatrudnionym przedstawicielom w ściąganiu rat udzielonych klientom pożyczek, rozwieszaniu plakatów itp. Tymczasem w interesie powódki leżało stworzenie takiego zespołu pracowników, którzy zlecone obowiązki wykonywaliby samodzielnie. Wówczas powódka mogłaby się skupić na ewentualnym nadzorze ich pracy, interweniowaniu w sytuacjach trudnych, nie zaś pomaganiu podległym osobom w wykonywaniu bieżących obowiązków. Praca w godzinach nadliczbowych wynikać musi też z polecenia pracodawcy bądź też pracodawca musi akceptować fakt świadczenia pracy poza ustalonymi godzinami pracy lub też podjęcie pracy nadliczbowej powinno być skutkiem obiektywnych warunków pracy, które wykonanie zleconych zadań w normalnych godzinach pracy czynią niemożliwym. Sam fakt wykonywania przez pracownika pracy ponad normalny czas pracy, nie jest zatem równoznaczny z pracą w godzinach nadliczbowych, za którą przysługuje dodatkowe wynagrodzenie. Jak już wyżej wspomniano, wymagane jest polecenie, akceptacja pracodawcy, lub nałożenie tytułu obowiązków, że pracownik nie jest ich w stanie obiektywnie wykonać w normalnym czasie pracy. W realiach niniejszej sprawy brak jest podstaw, aby przyjąć, że pozwany pracodawca wydał powódce, choćby w sposób dorozumiany, polecenie świadczenia pracy w godzinach ponadnormatywnych bądź nałożył na powódkę tyle obowiązków, że w normalnych godzinach pracy nie była w stanie im podołać. Skoro inni kierownicy zatrudnieni przez pozwanego (vide zeznania K. G. (1) i Z. M. (2)) byli w stanie tak zorganizować sobie tydzień pracy, aby nie pracować w godzinach nadliczbowych, to racjonalnym było, że również powódka mogła w ten sposób pracować, zwłaszcza, że liczba podległych przedstawicieli i ilość klientów była w tym wypadku znacznie mniejsza.

Wyjaśniono również, że jeszcze inne zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych mają zastosowanie do osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych. Pozwany argumentował, że powódka była kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej pracodawcy. Zgodnie z art.151⁴§1 kp pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem §2, który przewiduje, iż kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹§ 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy. Mając na uwadze powyższe rozstrzygnąć należało czy powódka zajmowała jedno ze stanowisk określonych w art.151⁴§1 kp. Zdaniem Sądu I instancji powódki nie można jednak uznać za kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Taką wyodrębnioną komórką organizacyjną był oddział operacyjny, którym kierował dyrektor. Oddział posiadał swoją siedzibę, a ze schematu organizacyjnego pozwanego (k.50) wynikało, że był wyodrębniony w strukturze spółki. Niewątpliwie powódka kierowała i organizowała pracę przedstawicieli działających na terenie, który został jej przydzielony. Nie oznaczało to jednak, że była kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej. W oddziale operacyjnym zatrudnionych było kilku kierowników do spraw rozwoju, jednak nie było wyodrębnionych jednostek organizacyjnych, którymi kierownicy ci mieliby kierować. „Wyodrębnienie organizacyjne” sprowadzało się do działania na określonym terenie, który mógł ulegać zmianom. Pozwany nie tworzył żadnej siedziby, do której byłby „przypisany” dany kierownik, nie miał on żadnego biura, zaplecza materialnego poza samochodem i telefonem, które służyły do przemieszczania się i utrzymywania kontaktu z pracodawcą, przedstawicielami i klientami itp. Równie dobrze pozwany w każdym mieście powiatowym na terenie danego oddziału mógł zatrudnić kierownika. Samo określenie w umowie o pracę stanowiska mianem kierowniczego, nie oznacza, że pracownik na tym stanowisku

faktycznie kieruje wyodrębnioną komórką organizacyjną. Stanowisko powódki było stanowiskiem kierowniczym w tym tylko znaczeniu, że mogła ona wydawać polecenia podległym jej przedstawicielom, kierować ich pracą, dokonywać jej oceny, występować z wnioskami dotyczącymi awansowania, nagradzania, premiowania lub wyciągania konsekwencji (zakres obowiązków i uprawnień – kserokopia k. 113-115). Podkreślono jednak, że przedstawiciele nie byli pracownikami spółki, a więc stosunek zależności, podporządkowanie było zupełnie inne, aniżeli w przypadku stosunku pracy. Okoliczność, że powódka nie była kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej, nie miała jednak wpływu na rozstrzygnięcie sprawy.

Reasumując rozważania prawne Sąd Rejonowy wskazał, że oddalił powództwo, gdyż po pierwsze powódka nie udowodniła, aby pracowała ponad normatywny czas pracy, po drugie gdyby nawet przyjąć, że powódka pracowała więcej aniżeli przeciętnie 40 godzin tygodniowo, to nie wynikało to ze zbyt dużego zakresu zadań, lecz z niewłaściwego zorganizowania pracy i wykonywania obowiązków, które nie należały do powódki.

Odnośnie rozstrzygnięcia o kosztach procesu wyjaśniono, że rozstrzygnięcie oparte zostało na art. 98 kpc, tj. zgodnie z regułą odpowiedzialności za wynik procesu. Powódka przegrała sprawę w całości, a zatem zobowiązana była zwrócić koszty procesu pozwanemu, na które to koszty złożyły się koszty zastępstwa procesowego (1.800 zł - ustalone zgodnie z §11 ust. 1 pkt 2 w związku z §6 pkt 5 i §2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, 17 zł opłaty skarbowej od pełnomocnictwa oraz 969,52 zł tytułem kosztów przejazdu pełnomocnika samochodem osobowym z B. do O. w celu wzięcia udziału w rozprawie w dniach 23 września i 18 listopada 2013r. Sąd I instancji nie znalazł podstaw, aby powódki nie obciążać kosztami procesu. W sprawie nie zachodzi szczególnie uzasadniony przypadek o jakim mowa w art. 102 kpc. Nie jest nim sam fakt dochodzenia przez pracownika roszczeń przeciwko byłemu pracodawcy. Pracownik decydując się na wniesienie powództwa o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zwłaszcza jeśli nastąpiło to po konsultacji z prawnikiem, musi liczyć się z ryzykiem związanym z procesem i nie może liczyć na nieponiesienie nie tylko kosztów sądowych, ale także kosztów procesu.

Apelację od opisanego wyroku złożyła powódka, zaskarżając go w całości. Wyrokowi zarzucono błędne ustalenia faktyczne polegające na nieuznaniu, że powódka pracowała ponad ustalony czas pracy zarówno w tygodniu pracy, jak w soboty, niedziele i święta, błędną, niewłaściwą i jednostronną ocenę materiału dowodowego przez bezpodstawne negowanie czasu pracy powódki w ponadnormatywnym wymiarze w sytuacji uniemożliwienia przez Sąd Rejonowy przeprowadzenia postępowania dowodowego zaoferowanego przez powódkę, wadliwość uzasadnienia wyroku zwłaszcza poprzez negowanie faktów przedstawianych przez świadków na tę okoliczność, naruszenie przepisów procesowych w wyniku niedopuszczenia dowodu z opinii biegłego na okoliczność wymiaru ponadnormatywnego czasu pracy powódki oraz wysokości należności za przepracowane przez powódkę nadgodziny, nadto opinii biegłego informatyka na okoliczność czasu pracy powódki ustalonego przy pomocy danych z poczty e-mail i odczytów telefonu komórkowego powódki oraz GPS-u z samochodu służbowego powódki, co spowodowało uniemożliwienie powódce dowodzenia twierdzeń i faktów dotyczących jej czasu pracy w godzinach nadliczbowych. Wskazując na te zarzuty powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu apelacji powódka wskazała, że zasadniczą kwestią, którą pominął bądź potraktował lakonicznie Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku była ocena dowodów przedłożonych przez powódkę, potwierdzających jej czas pracy, czy też uniemożliwienie (w wyniku oddalenia wniosków dowodowych) powódce przeprowadzenia i zaprezentowania przed Sądem dowodów na poparcie twierdzeń o jej pracy w godzinach nadliczbowych. W ocenie powódki zeznania świadków W. Ś., B. S., R. R., P. S. jednoznacznie wykazały, że powódka pracowała w ponadnormatywnym czasie pracy i to zarówno w soboty, niedziele, jak w święta. Trudno o bardziej obiektywne dowody na faktycznie wykonywany przez powódkę czas pracy w sytuacji, gdy Sąd nie pozwolił na udowodnienie twierdzeń poprzez ściągnięcie danych z komputera powódki, danych z poczty e-mail powódki, danych z jej służbowego telefonu komórkowego, danych z GPS-u samochodu służbowego powódki.

W ocenie powódki zarówno zeznania świadków strony powodowej jak i przedłożone dowody z poczty e-mailowej powódki, wskazywały ponad wszelką wątpliwość, że pozwana wymagała od powódki pracy w ponadwymiarowym

czasie pracy. Wyjazdy z domu ok. 7-8 rano i powroty ok. 20-22 wieczorem pokazują, że nie można było inaczej ułożyć czasu pracy i obecność powódki w pracy, zwłaszcza przy powiększeniu terenu do obsługi, była w tym czasie niezbędna. Powódka w domu przygotowywała dokumentację tzn. plany pracy i zestawienia rozliczeń i wykonania planu dla pozwanej i wysyłała je drogą elektroniczną. Praca w terenie polegała na tym, że należało najpierw znaleźć, a później przeszkolić przedstawicieli, którzy nie byli samodzielni, i początkowo podpisywanie umów odbywało się wyłącznie w obecności powódki. Następnie konieczne były częste wizyty u trudnych klientów (również były domeną powódki), gdyż dotyczyły ludzi niespłacających na czas swoich zobowiązań i ze ściągania należności powódka była rozliczna według planu pracy. Rozliczanie w oddziale firmy w O. również odbywało się do późnych godzin nocnych. Wyjazdy do przedstawicieli w teren, by ich dofinansować, odbywały się nawet w święta. Wszystkie czynności wykonywane przez powódkę w ramach stosunku pracy z pozwaną można bez problemu udowodnić, gdyby Sąd dopuścił dowód z wnioskowanych opinii z GPS-u, z telefonu komórkowego oraz z poczty e-mailowej oraz opinii biegłego do wyliczenia czasu pracy w godzinach ponadnormatywnych. Niestety powódka została pozbawiona możliwości dowodzenia, gdyż Sąd wnioski w tej materii oddalił zakładając z góry bezpodstawnie nieprzydatność takich dowodów.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie kosztów procesu za postępowanie odwoławcze. W uzasadnieniu stanowiska pozwana wskazała, że twierdzenia powódki zawarte w jej apelacji sprowadzają się jedynie do polemiki z prawidłowymi ustaleniami sądu I instancji. Powódka nie zgłosiła w apelacji żadnych nowych faktów i dowodów na poparcie swojego stanowiska. Ograniczyła się jedynie do stwierdzenia, iż sąd I instancji dokonał błędnej, niewłaściwej i jednostronnej oceny materiału dowodowego przez bezpodstawne negowanie czasu pracy powódki oraz naruszenie przepisów procesowych poprzez niedopuszczenie opinii biegłych, co spowodowało uniemożliwienie powódce dowodzenia twierdzeń i faktów dotyczących jej czasu pracy w godzinach nadliczbowych. W ocenie pozwanej sąd I instancji ustalił w sposób prawidłowy stan faktyczny sprawy. Oparł go na rzetelnym i wiarygodnym materiale dowodowym, poddanym następnie starannej, dogłębnej analizie. Powódka odnosi się do zeznań świadków W. Ś., B. S., R. R. i P. S. w sposób bezkrytyczny i wybiórczy. Sąd I instancji słusznie zwrócił uwagę, że zeznania świadków W. Ś., B. S. oraz A. B. w sposób jednoznaczny wskazują, że powódka pracowała w godzinach nadliczbowych na własne życzenie, gdyż nie potrafiła ona w sposób prawidłowy gospodarować swoim czasem pracy, a tym samym prawidłowo organizować sobie pracę oraz w sposób odpowiedni zbudować sobie zespół podległych jej pracowników. Zdaniem pozwanej zeznania wskazanych świadków w sposób jednoznaczny wskazują, że powódka nie potrafiła w sposób prawidłowy wykonywać powierzonych jej obowiązków, zarządzać swoim czasem pracy, zbudować zespół podległych jej pracowników, złożonych z osób posiadających odpowiednie cechy charakteru, predyspozycje oraz umiejętności do wykonywanej pracy (np. posiadających prawo jazdy oraz samochód umożliwiający im wykonanie umowy). Powódka w sposób niewłaściwy organizowała sobie pracę poprzez wykonywanie pracy, do której byli zobowiązani podlegli jej przedstawiciele. Samodzielni przedstawiciele mieli za zadanie samodzielnie zawierać umowy z klientami i odbierać od nich raty spłacanych pożyczek. Powódka natomiast razem ze swoimi przedstawicielami jeździła po podległym jej terenie również w celu rozwieszania i roznoszenia ulotek, co także było obowiązkiem podległych powódce przedstawicieli. W kwestii tzw. trudnego klienta powódka powinna w pierwszej kolejności zidentyfikować go, następnie przeprowadzić wstępną rozmowę na temat spłaty pożyczki i w przypadku braku skutku takiej rozmowy przekazać sprawę trudnego klienta do działu windykacji.

Twierdzono także, że pozwana spółka nie narzucała powódce w jakich godzinach ta ma pracować oraz że ma pracować w soboty, dni świąteczne, czy też powyżej 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym. Powódka nie informowała pozwanego, że nie jest w stanie wykonać powierzonych jej zadań w normalnym czasie pracy. Zakres zadań jakie miała powódka, pozwalał na ich realizację w normatywnym czasie pracy. Pozwana nie akceptowała pracy powódki w godzinach nadliczbowych nawet w sposób dorozumiany.

Odnosnie zeznań matki i męża powódki sąd I instancji prawidłowo wskazał, że zeznaniom tych świadków nie należy przypisywać charakteru obiektywnego i nadawać im waloru wiarygodności. Świadkowie ci są członkami najbliższej rodziny powódki zainteresowanymi bezpośrednio wynikiem sprawy. Nie spisywali oni (jak i sama powódka) godzin pracy powódki. Słusznie sąd zauważył, że zeznaniom wskazanych świadków towarzyszyło także negatywne

nastawienie do pozwanej spółki, bowiem pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki. Świadczenie ci mają żal do pozwanej, uważając że powódka nie została doceniona za czas poświęcony na rzecz pozwanej.

Zarzuty braku opinii z GPS-u oraz poczty e-mailowej także uznano za chybione. Powódka na podstawie złożonych przez pozwaną w toku postępowania wyjaśnień i oświadczeń wiedziała, że ta nie dysponuje danymi z GPS-u oraz poczty e-mailowej z uwagi na fakt, iż nie są one zarchiwizowane i nie można ich wykorzystać w przedmiotowej sprawie. Odnośnie opinii biegłego informatyka sąd I instancji prawidłowo oddalił wnioski z uwagi na fakt, iż nie było podstaw do jego uwzględnienia. Wniosek został zgłoszony przez powódkę po terminie określonym przez sąd. Dodatkowo należy wskazać, że pozwana nie posiada archiwum poczty elektronicznej powódki, jak i wskazanych przez nią osób. Pozwana nie archiwizuje poczty elektronicznej pracowników, z którymi umowa o pracę została rozwiązywana lub wygasła. Ponadto operator serwera poczty pozwanej spółki nie sporządził kopii zapasowych poczty elektronicznej. Za prawidłowe pozwana uznała też oddalenie wniosku powódki o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości, który miał wyliczyć czas pracy powódki w godzinach nadliczbowych, skoro sąd I instancji stwierdził, że w przedmiotowej sprawie dowody przedstawione przez powódkę nie dały podstaw do stwierdzenia, że powódka pracowała u pozwanej w godzinach nadliczbowych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie mogła skutkować wnioskowanym uchYLENIEM zaskarżonego wyroku, gdyż orzeczenie to odpowiada prawu.

W apelacji sformułowano tylko ogólnikowe zarzuty dotyczące wadliwego ustalenia stanu faktycznego, który, według Sądu Rejonowego, nie dawał podstaw do zastosowania przepisów dotyczących zasad wynagradzania za pracę w godzinach ponadnormatywnych. Do tychże zarzutów należy odnieść się wobec tego w pierwszej kolejności. Trzeba wszakże zaznaczyć, że z uzasadnienia apelacji można wywieść, iż apelantka zdaje się przy tym jednak nieco inaczej niż Sąd I instancji postrzegać zasady wynagradzania pracy w godzinach nadliczbowych. Ponieważ granice postępowania dowodowego wyznaczyła norma wynikająca z art. 151¹§1 kp, konieczna będzie ocena również określonej w tym właśnie przepisie materialnoprawnej podstawy rozstrzygnięcia Sądu I instancji. Ocena ta zostanie przeprowadzona przy okazji omawiania zarzutów dotyczących naruszenia prawa procesowego.

Sąd Okręgowy przyjmuje za własne zarówno ustalenia faktyczne Sądu I instancji, jak i rozważania dotyczące materialnoprawnej podstawy żądania pozwu, bez potrzeby ich ponownego przytoczenia.

Postępowanie dowodowe (w tym ocena dowodów) w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia dokonana przez Sąd Rejonowy było prawidłowe, czego nie mogły zmienić zarzuty apelacji, sprowadzające się – jak trafnie zauważono w odpowiedzi na apelację – do nieuzasadnionej polemiki. Zarzuty apelacji dotyczą po pierwsze wadliwości uzasadnienia wyroku, po drugie wadliwej oceny zebranych w sprawie dowodów oraz po trzecie do nieprzeprowadzenia części dowodów wnioskowanych przez powódkę. Zarzuty te zdają się więc odnosić do naruszenia art. 233§1 kpc, art. 328§2 kpc oraz art. 227 kpc, chociaż żadne konkretne przepisy w apelacji (podpisanej przez powódkę i – jak się wydaje – przez nią sporządzonej) nie zostały powołane, pomimo że powódkę reprezentuje adwokat.

W ocenie Sądu Okręgowego wskazane zarzuty były chybione.

Wywodzona przez apelantkę wadliwość uzasadnienia wyroku miałyby polegać na negowaniu faktów przedstawionych przez świadków i lakonicznym potraktowaniu dowodów zgłoszonych przez powódkę. Zgodnie z art. 328§2 kpc „Uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.” O skutecznym postawieniu zarzutu naruszenia art. 328§2 kpc można mówić tylko wtedy, gdy uzasadnienie wyroku nie zawiera elementów pozwalających na weryfikację stanowiska sądu, a braki uzasadnienia w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej muszą być tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje

nieujawniona, bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej. Zarzut ten może znaleźć zastosowanie jedynie w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu I instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wywodu, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia. W niniejszej sprawie taki przypadek nie ma miejsca, jako że pisemne motywy zaskarżonego orzeczenia spełniają wymogi powołanego przepisu - zawierają zarówno ustalenia faktyczne, jak i ocenę materiału dowodowego oraz rozważania prawne. Nie sposób przyjąć, aby zarzut naruszenia art. 328§2 kpc mógł być oparty na niezadowoleniu strony z oceny postępowania dowodowego. Zarzut wadliwości uzasadnienia wyroku zdaje się więc być raczej zarzutem dotyczącym oceny dowodów, a więc odnoszącym się do art. 233§1 kpc.

Jednak nie można też zgodzić się z zarzutem naruszenia przez Sąd I instancji art. 233§1 kpc. Przepis ten stanowi, że „Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.”. Nie ma podstaw, aby zarzucić Sądowi Rejonowemu dowolną ocenę zebranego materiału dowodowego. Zeznania poszczególnych świadków są omówione szczegółowo, z odniesieniem twierdzeń powódki do konkretnych fragmentów tychże zeznań i do dokumentów, przydatnych do oceny wiarygodności zeznań zarówno świadków, jak i powódki, którym to wywodom Sądu I instancji nie sposób przypisać braku logiki czy wyjścia poza zasady doświadczenia życiowego. Przepis art. 233§1 kpc, 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 kpc 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 I instancji wyprowadził ze zgromadzonego materiału dowodowego wnioski, które są poprawne pod względem logicznym oraz zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Nie dopuścił się więc Sąd Rejonowy dowolności w ocenie dowodów. Trzeba podkreślić, że Sąd I instancji nie wskazuje na to, że powódka nie pracowała ponad normy czasu pracy, opierając się przy tym ustaleniu m.in. na zeznaniach powódki, jej matki i męża, a na to, że jej czynności nie były pracą zleconą przez pracodawcę w godzinach nadliczbowych, choćby w sposób dorozumiany. Nie twierdzi się też w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, aby powódka nie rozpoczynała pracy w godzinach rannych, czy nie kończyła w godzinach wieczornych, a w sposób logiczne wywiedziony z zebranych w sprawie dowodów zarzuca się powódce, że czy to nie wykazała, iż cały czas pomiędzy rozpoczęciem o zakończeniu pracy danego dnia wykonywała czynności na rzecz pracodawcy, czy też że jej praca była wadliwie zorganizowana, a przez to nie stanowiła wykonywania obowiązków pracowniczych właściwych dla łączącego wówczas strony stosunku pracy z zadaniowo rozliczanym czasem pracy. Dodatkowo negatywną ocenę twierdzeń powódki dotyczących organizowania czasu pracy potwierdza porównanie rozkładu zajęć powódki i czasu pracy świadka W. Ś. (1). Skoro świadek sprzedawała warzywa na rynku m.in. do godziny 15, a w sezonie nawet dłużej (zeznania k.98), nieprawdopodobne jest, aby – jak powódka wskazała w piśmie bez daty k.90-93, zatytułowanym „Wniosek dowodowy” – od około godziny 13 w każdy wtorek i czwartek powódka rozliczała się ze świadkiem i powierzała jej kolejne zadania w zakresie udzielania dalszych pożyczek.

Słusznie przy tym wywodzi się w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego, że podstawowe znacznie dla rozstrzygnięcia miało to, czy czynności powódki świadczone na rzecz pozwanej ponad normy czasu pracy, to praca w godzinach nadliczbowych, za które powódce należy się wynagrodzenie. Tylko przy pozytywnej odpowiedzi na to pytanie – czego apelantka zdaje się nie dostrzegać w kontekście materialnoprawnej podstawy powództwa – celowa byłaby ewentualna próba wykazania, jaki był rozmiar pracy w godzinach nadliczbowych. Nie ma podstawy prawnej, która mogłaby uzasadniać oczekiwanie powódki otrzymania wynagrodzenia za każdą pracę przekraczającą normy czasowe w okresie rozliczeniowym. Sąd odwoławczy w pełni podziela pogląd Sądu I instancji, że z art. 151¹§1 kp należy wywodzić, iż praca w godzinach nadliczbowych, niedziele i święta, aby miała rodzić obowiązek pracodawcy zapłaty wynagrodzenia, wynikać musi z polecenia pracodawcy bądź też pracodawca musi akceptować fakt świadczenia pracy

poza ustalonymi godzinami pracy lub też podjęcie pracy nadliczbowej powinno być skutkiem obiektywnych warunków pracy, które wykonanie zleconych zadań w normalnych godzinach pracy czynią niemożliwym. Sam fakt wykonywania przez pracownika pracy ponad normalny czas pracy, nie jest zatem równoznaczny z pracą w godzinach nadliczbowych, za którą przysługuje dodatkowe wynagrodzenie. Wymagane jest ponadto polecenie, akceptacja pracodawcy, lub nałożenie tyłu obowiązków, że pracownik nie jest ich w stanie obiektywnie wykonać w normalnym czasie pracy. Nie było w realiach niniejszej sprawy podstaw, aby przyjąć, że pozwany pracodawca wydał powódce, choćby w sposób dorozumiany, polecenie świadczenia pracy w godzinach ponadnormatywnych, bądź nałożył na powódkę tyle obowiązków, że w normalnych godzinach pracy nie była w stanie im podołać, co szczegółowo – i prawidłowo – omówił w uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy.

Konstatacja ta musiała skutkować oceną, że chybiony był również zarzut niedopuszczenia niektórych zawnioskowanych przez powódkę dowodów. Wynika to stąd, że dowody te (opinie biegłych) mogłyby służyć co najwyżej ewentualnemu ustaleniu, ile godzin przepracowała powódka ponad normę czasu pracy w kolejnych okresach rozliczeniowych, nie mogłyby jednak być przydatne przy ocenie, że była to taka praca w godzinach nadliczbowych, niedziele i święta, która rodziła prawo do wynagrodzenia w świetle art. 151¹§1 kp. Nie doszło więc do naruszenia przez Sąd I instancji przepisów dotyczących zakresu prowadzenia postępowania dowodowego, jako że dowody pominięte przez Sąd Rejonowy rzeczywiście nie mogły być przydatne dla rozstrzygnięcia, również wówczas, gdyby były dostępne zapisy GPS, bilingi telefoniczne, czy kompletny zestaw e-maili ze skrzynek bezpośrednich zwierzchników powódki. Wynika to stąd, że – nawet bez przesłuchiwania następczyni powódki M. K. (o co zresztą strony nie wnosiły) – powódce można zasadnie postawić zarzut, iż gdyby prawidłowo zorganizowała swoją pracę, byłaby w stanie wykonać swoje obowiązki w granicach normy czasu pracy. Słusznie wobec tego Sąd I instancji oddalił nieprzydatne dla rozstrzygnięcia wnioski o powołanie biegłych, do czego podstawę stanowił art. 227 kpc, zgodnie z którym „Przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.”

Skoro żaden z zarzutów apelacji naruszenia prawa procesowego nie okazał się uzasadniony, a przy tym – jak wskazano wyżej – prawidłowo zostały zastosowane przez Sąd I instancji także przepisy prawa materialnego, Sąd Okręgowy oddalił apelację na podstawie art. 385 kpc jako nieuzasadnioną.

O kosztach procesu za instancję odwoławczą orzeczono na podstawie art. 98§1 i 3 kpc, art. 99 kpc oraz §11 ust. 1 pkt 2 w związku z §6 pkt 5, §2 ust. 2 i §12 ust. 1 pkt 1 kpc rozporządzenia z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013r. poz. 490). Ponieważ pozwana przegrała w całości, obciążono ją całością kosztów procesu w II instancji, zasądzając na rzecz pozwanej 900 zł stawki minimalnej wynagrodzenia pełnomocnika pozwanej, 110 zł kosztów jego noclegu i 549,12 zł kosztów przejazdu na rozprawę samochodem o pojemności powyżej 900 cm³ na trasie siedziba kancelarii – hotel w E. – budynek Sądu – siedziba kancelarii (657 km wg serwisu internetowego targeo.pl). Koszt przejechania jednego kilometra, wynoszący 0,8358 zł, wynika z §2 pkt 1 ppkt b rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz.U. Nr 27, poz. 271 ze zmianami).