

Sygn. akt VI P 362/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 grudnia 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Mirosława Marszałek

po rozpoznaniu w dniu 14 grudnia 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa G. G.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o wynagrodzenie,

I. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda G. G. kwotę 9.915,92 zł (dziewięć tysięcy dziewięćset piętnaście złotych dziewięćdziesiąt dwa grosze) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, raz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot:

- 526,06 zł (pięćset dwadzieścia sześć złotych sześć groszy) od dnia 11 stycznia 2014r. do dnia zapłaty;

- 2.650,60 zł (dwa tysiące sześćset pięćdziesiąt złotych sześćdziesiąt groszy) od dnia 10 maja 2014r. do dnia zapłaty

2.263,30 zł (dwa tysiące dwieście sześćdziesiąt trzy złote trzydzieści groszy) od dnia 11 września 2014r. do dnia zapłaty;

- 2.640,51 zł (dwa tysiące sześćset czterdzieści złotych pięćdziesiąt jeden groszy) od dnia 10 stycznia 2015r. do dnia zapłaty;

- 1835,45 zł (jeden tysiąc osiemset trzydzieści pięć złotych czterdzieści pięć groszy) od dnia 10 maja 2015r. do dnia zapłaty

II. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa

III. oddala powództwo w pozostałym zakresie

IV. koszty zastępstwa procesowego wzajemnie znosi między stronami

V. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 496 zł (czteryście dziewięćdziesiąt sześć złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy

VI. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.679,33 zł (trzy tysiące sześćset siedemdziesiąt dziewięć złotych trzydzieści trzy grosze)

Sygn. akt VI P 362/14

## UZASADNIENIE

Powód G. G. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwoty 16 725,72 zł tytułem nadgodzin za okres od października 2013 roku do marca 2015 roku oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości dwukrotności stawki minimalnej.

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W piśmie procesowym z dnia 30 września 2016 roku strona powodowa wskazała, że nie kwestionuje wyliczenia i zestawienia sporządzonego przez pozwaną spółkę, a załączonego do pisma procesowego z dnia 5 sierpnia 2016 roku (k. 701), z tym zastrzeżeniem, że zestawienie to nie obejmuje dni pracy powoda do dnia jego zatrudnienia do dnia nadania przez pracodawcę indywidualnego login-u do systemu teleinformatycznego (nie obejmuje okresu od dnia 10 października 2013 roku do dnia 3 grudnia 2013 roku). Równocześnie powód oświadczył, że modyfikuje żądanie pozwu co do wysokości swojego roszczenia i wnosi o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 12.691,07 złotych tytułem wynagrodzenia za przeprowadzone godziny nadliczbowe.

W treści pisma procesowego z dnia 28 października 2016 roku pozwana spółka wyraziła zgodę na cofnięcie pozwu ponad kwotę 12.691,07 złotych

#### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:***

G. G. został zatrudniony u pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku przedstawiciela handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy od 10 października 2013 roku do dnia 9 stycznia 2014 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 10 stycznia 2014 roku. Każda ze wspomnianych umów określała wynagrodzenie miesięczne brutto na kwotę 2.900 złotych. W zakresie pozostałych składników umowa odsyłała do regulaminu wynagradzania. W umowie jako miejsce pracy wskazano G. i okolice..

W dniu 10 października 2013 roku powód został poinformowany o obowiązujących w pozwanej spółce zasadach w zakresie czasu pracy. I tak, czas pracy w pozwanej spółce nie mógł przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, a pracownicy zatrudnieni w równoważnym systemie czasu pracy mogli mieć przedłużony wymiar czasu pracy do 12 godzin na dobę w obowiązującym okresie rozliczeniowym. Czas pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy określała jego umowa o pracę. Nadto w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na stanowiskach Przedstawicieli Handlowych wynagrodzenie za pracę określone było jako płatne z dołu co miesiąc do 10. dnia każdego następnego miesiąca po miesiącu, za który wypłacane jest wynagrodzenie, a gdy jest to dzień wolny od pracy w dniu poprzedzającym, tak, aby wynagrodzenie pracownika znajdowało się w jego dyspozycji najpóźniej 10. dnia następnego miesiąca.

W (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. od 9 września 2013 roku obowiązywał regulamin pracy (następnie zmieniony w dniu 29 października 2013 roku), który regulował kwestie związane z czasem pracy w rozdziale (...). Zgodnie z (...) tego regulaminu w pozwanej spółce obowiązywał czteromiesięczny okres rozliczeniowy i dotyczył wszystkich pracowników. Okres rozliczeniowy był liczony od dnia 1 stycznia każdego roku kalendarzowego względem roku. Równocześnie pracownicy byli zatrudnieni w podstawowym systemie czasu pracy, z wyjątkiem pracowników, o których mowa w (...) regulaminu, dla których wprowadzono system zadaniowego czasu pracy. Stosownie do treści (...)regulaminu zadaniowy czas wprowadzono wobec pracowników zatrudnionych na stanowiskach wskazanych w załączniku nr (...) regulaminu, a pracodawca w porozumieniu z pracownikami ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm wskazanych w kodeksie pracy oraz obowiązek zapewnienia przez pracodawcę nieprzerwanego co najmniej 11-godzinowego wypoczynku dobowego. W myśl (...)tego paragrafu pracownicy zatrudnieni w podstawowym systemie czasu pracy świadczą pracę w godzinach od 9:00 do 17:00. Z kolei w (...) regulaminu wskazano, że świadczenie przez pracownika pracy w godzinach

nadliczbowych jest dopuszczalne wyłącznie w przypadku otrzymania pisemnego lub mailowego polecenia wykonania pracy od przełożonego, jeżeli jest to uzasadnione szczególnymi potrzebami. Nadto zgodnie z §(...)regulaminu pozwana spółka jako pracodawca była zobowiązana do prowadzenia ewidencji czasu pracy, zaś w stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe w porze nocnej pracodawca nie ewidencjonował godzin pracy. Przedstawiciele handlowi byli zatrudnieni w pozwanej spółce w systemie zadaniowego czasu pracy.

Zgodnie z § (...) regulaminu wypłata wynagrodzenia za pracę, za uprzednią, pisemną zgodą pracownika, dokonywana miała być przelewem na wskazany przez pracownika rachunek bankowy; wykonanie przelewu miało być zlecane przez pracodawcę w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na stanowiskach przedstawicieli handlowych do 10. dnia każdego następnego miesiąca po miesiącu, za który wypłacane jest wynagrodzenie, a gdy jest to dzień wolny od pracy w dniu poprzedzającym, tak, aby wynagrodzenie pracownika znajdowało się w jego dyspozycji najpóźniej 10. dnia następnego miesiąca, za który wypłacane jest wynagrodzenie.

Stosownie do treści (...)regulaminu wynagradzania pracownikowi przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, czyli za pracę wykonywaną ponad normy czasu pracy ustalone w Regulaminie pracy, w wysokości i na zasadach określonych w Kodeksie Pracy.

**dowody:** umowa o pracę na okres próbny – k. 18-19 oraz k. B1 części B akt osobowych powoda; umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 16-17 oraz k. B10 akt osobowych powoda; informacja – k.20 oraz k. B3 części B akt osobowych powoda; regulamin pracy – k.21-41,236-246, 247-257, 493-523,524-554; zarządzenie pracodawcy – k. 258-259; regulamin wynagradzania – k.260-263

Bezpośrednim przełożonym powoda był P. K., zatrudniony na stanowisku kierownika terytorium sprzedaży, który powierzał powodowi konkretne zadania cyklowe do wykonania w każdym cyklu. Powód mógł wprowadzać zmiany jedynie po uzgodnieniu z przełożonym.

Do zakresu obowiązków powoda należało przede wszystkim odwiedzanie klientów detalicznych, którym należało oferować towary pozwanej – wyroby tytoniowe, aktualizowanie oferty, dostarczanie materiałów dystrybucyjnych, znajdowanie nowych punktów sprzedaży, odebranie zamówienia, przygotowanie i wydanie towaru, wydrukowanie faktury, odebranie płatności, monitowanie zaległych płatności. W każdym cyklu sprzedaży były też dodatkowe zadania, polegające na np. nakłonieniu do sprzedaży konkretnej oferty (dany produkt, promocja).

Dzień pracy zaczynał się tak, że przedstawiciel handlowy pojawiał się rano w bazie w celu odebrania samochodu, którym wykonywał swoją pracę. Samochód był już załadowany – czym zajmowała się firma zewnętrzna. Należało jednakże sprawdzić zgodność stanu załadowanego towaru z przygotowaną dokumentacją i ewentualnie wyjaśnić różnice jeśli powstały. Załadunek odbywała się w hali gdzie było jedynie 7 miejsc do podstawienia samochodu do załadunku, podczas gdy przedstawicieli było dużo więcej (około 30tu).

Tworzyły się zatem kolejki. By je rozładować, ustalono różne godziny rozpoczęcia pracy przedstawicieli handlowych, tak aby załadunki rozłożyć w czasie i zneutralizować ową kolejkę. Powód z przełożonym ustalił, iż będzie przyjeżdżał na godzinę 6.30

Napotykało to jednak nadal problemy, z uwagi na dużą rotację kadr w firmie zewnętrznej, które powodowały, iż nowi pracownicy tej firmy popełniali błędy i trzeba było ich wyliczenia skrupulatnie sprawdzać i ewentualnie dokonywać ponownych przeliczeń.

W toku zatrudnienia powoda sytuacja porannego wydawania samochodów ustabilizowała się i po jakimś czasie załadunek rano szedł sprawnie, bez kolejek. Problem utrzymywał się za to po południu, kiedy tworzyły się długie kolejki na bazie do zdania samochodu, a wynikało to z tego, iż nie można było tu sztywno wskazać godziny przyjazdu i rozliczenia, nie można było zaplanować rozłożenia tego równomiernie w czasie, bowiem przedstawiciele zjeżdżali wtedy, gdy kończyli objeżdżać wszystkich klientów z bazy przypisanych na trasówkę danego dnia, co w zależności od

warunków następowało raz szybciej raz dłużej. Zdarzało się też, iż wykonywało się część pracy za nieobecnego kolegę, gdy jego trasówka była dzielona na obecnych w pracy. Najwięcej powód wykonał 30 wizyt w ciągu jednego dnia.

Do wykonywania swojej pracy przedstawiciel handlowy używał urządzenia typu hand-held, w którym wpisano zamówienia, wykonane transakcje itp. W systemie zawartym w urządzeniu sprawdzano też zgodność towaru z dokumentacją (przeliczenie).

Następnie po załadowaniu przedstawiciel wyruszał w przypisaną mu trasę. Przedstawiciel nie miał swobody w wyznaczaniu tras – miał je ustalone z góry, powtarzalne w cyklu tygodniowym. Nie mógł zmienić kolejności wizyt, musiał odbyć wszystkie wizyty z trasówki, nie mógł danego dnia odbyć wizyt z trasówki z innego dnia.

G. G. w ramach wykonywania swoich obowiązków na stanowisku przedstawiciela handlowego rozpoczynał pracę od porannego liczenia towaru, a kończył popołudniowym przeliczeniem towaru, wskazującym godzinę powrotu do magazynu logistycznego oraz godzinę zakończenia liczenia towaru i rozliczenia ze sprzedaży. Dane te były odnotowywane w systemie informatycznym powodnej spółki poprzez urządzenie hand-held.

W ramach wykonywania obowiązków pracowniczych na stanowisku przedstawiciela handlowego powód zasadniczo realizował nałożone plany sprzedażowe i w tym celu odwiedzał klientów, aby zebrać zamówienia i dostarczyć im towar. G. G. miał wyznaczony rejon, a na nim bazę dotychczasowych klientów, których powinien odwiedzać w poszczególnych dniach. Powód miał wyznaczone trasy, czyli konkretnych odbiorców do odwiedzenia systematycznego. Zdarzało się, że dany klient nie posiadał środków pieniężnych za dostarczony towar, co zmuszało powoda do ponownego odwiedzenia takiego klienta w kolejnych dniach.

Poszczególne wizyty u klienta mogły trwać średnio od kilkunastu do kilkudziesięciu minut, w zależności od tego, jak się potoczyła. Co do zasady powód w czasie takiej wizyty witał się, ewentualnie przedstawiał, prosił osobę decyzyjną, niekiedy musiał poczekać, aż będzie wolna i będzie się mogła z nim spotkać, np. aż sprzedawca obsłuży kolejkę klientów, następnie prezentował ofertę, obserwował, co klient ma na stanie, czego mu brakuje, co mógłby zamówić, ewentualnie przyjmował zamówienie, przygotowywał zamówiony uprzednio towar, a następnie przygotowywał dokumenty sprzedażowe. Musiał wnieść towar do sklepu i rozpakować go. Było pożądanym i bardzo dobrze widzianym przez klientów (sklepy), żeby przedstawiciele rozłożyli lub choćby pomogli w rozłożeniu towaru dostarczonego, więc choć nie było to wyraźnie wskazane w zakresie obowiązków przedstawicieli, robili to, bo miało to korzystne przełożenie na sprzedaż. Sporadycznie zdarzało się, że powód parkował samochód w jednym miejscu, z którego dostarczał towar kilku klientom. Takie postępowanie było uzasadnione trudnościami z odnalezieniem wolnego miejsca parkingowego w ścisłym centrum miasta G.. Bezpośredni przełożony powoda co do zasady nie miał zastrzeżeń do świadczonej przez niego pracy i oceniał ją pozytywnie.

Rejon, który obsługiwał powód, obejmował G. Ś.. Początkowo powód obsługiwał około 70-80 odbiorców towaru. Dziennie obsługiwało się najpierw powyżej 20 klientów, Większość klientów musiała być odwiedzona raz w tygodniu. Pod koniec pracy powoda liczba klientów w bazie powoda, po zmianie rejonów, spadła poniżej 20 klientów. Powód dziennie przejeżdżał ponad 100 km.

W okresie od października do listopada 2013 roku G. G. przechodził szkolenie mające na celu przygotowanie do wykonywania pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego.

Przyjęcie do pracy powoda w październiku 2013r. zbiegło się czasowo z wprowadzaniem nowego systemu pracy przedstawicieli handlowych. Wcześniej powoda miała na całą Polskę kilkunastu przedstawicieli, którzy tylko zbierali zamówienia, a dostarczaniem zajmowali się podwykonawcy (hurtownie). Po zmianie zatrudniono znacznie większą liczbę przedstawicieli, którzy mieli nie tylko zbierać zamówienia, ale i rozwozić, dostarczać towar. Opracowywano wtedy dopiero nowe trasówki, przy pomocy formy zewnętrznej, która miała doprowadzić do optymalizacji tras, tak, aby miały one mieścić się w 8 godzinach pracy.

Przyznając, iż wprowadzanie nowego systemu organizowanie trasówek w pierwszych trzech miesiącach powodowało prace w godzinach nadliczbowych, pozwana spółka podjęła decyzję o wypłacie pracownikom – przedstawicielkom handlowym dodatkowych kwot tytułem wynagrodzenia obliczonego w pewien sposób ryczałtowo za nadgodziny. Jako że firma nie przewidywała wypłacania wynagrodzenia za nadgodziny co do zasady, w programie finansowo – księgowym nie było odpowiedniej rubryki na określenie nadgodzin, dlatego uwzględnione w pasku wynagrodzeń pod pozycją o nazwie (...), a pracownicy zostali ustnie przez kierowników powiadomieni o tym, iż dostaną dodatkowe pieniądze związane z utrudnieniami w wyniku wprowadzania nowego systemu i wydłużonych godzin pracy na tym etapie.

G. G. w zamian za przepracowane godziny nadliczbowe w okresie październik – grudzień nie otrzymał dni wolnych od pracy. Powód otrzymał dodatki za godziny nadliczbowe przepracowane:

- w grudniu 2013 roku w kwocie 716,99 złotych (500 zł netto),
- w styczniu 2014 roku w kwocie 574,36 złotych (400 zł netto),

Oprócz tego powód otrzymywał także premie uznaniowe i nagrody (np. listopad 2013, marzec, kwiecień 2014).

W okresie od grudnia 2013 roku do marca 2015 roku powód pracował w godzinach nadliczbowych:

- grudniu 2013 r. – 40.28 godzin,
- styczniu 2014 r. – 27.03 godzin,
- w lutym 2014 r. – 20.17 godzin,
- w marcu 2014 r. – 29.55 godzin,
- kwietniu 2014 r. – 24.06 godzin,
- w maju 2014 r. – 11.43 godzin,
- czerwcu 2014 r. – 29.58 godzin,
- w lipcu 2014 r. – 20.46 godzin,
- w sierpniu 2014 r. – 23.3 godzin,
- we wrześniu 2014 r. – 35.59 godzin,
- w październiku 2014 r. – 23 godziny,
- listopadzie 2014 r. – 16.15 godzin,
- w grudniu 2014 r. – 27.39 godzin,
- w styczniu 2015 r. – 20.45 godzin,
- w lutym 2015 r. – 20.45 godzin,
- w marcu 2015 r. – 28.36 godzin.

Łącznie wyliczone tak wynagrodzenie za godziny nadliczbowe we wskazanym okresie wynosiło 10.490,24 złotych brutto.

W roku 2014 G. G. w dniach 11-14 lutego, 14-22 marca, 26-29 sierpnia, 7-14 listopada przebywał na zwolnieniu lekarskim z uwagi na chorobę; w dniach 10 marca, 26-30 maja, 10-11 i 30 czerwca, 1-11 lipca i 1 sierpnia korzystał z urlopu wypoczynkowego, zaś w dniu 21 czerwca miał dzień wolny od pracy. W dniu 3 marca 2015 roku oraz w kwietniu 2015 roku powód korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Należne powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od grudnia 2013 roku do marca 2015 roku wynosiło 9915,92 złotych, przy uwzględnieniu wypłaconych przez pozwanego pracodawcę dodatków do wynagrodzenia zasadniczego.

**dowody:** zeznania świadka P. K. – k. 633-635,669-678 (nagranie rozpraw z dni 07.03.2016r. 01:38:27-02:10:51 oraz 22.06.2016 r. 00:01:29-01:48:13); zeznania powoda G. G. – k.577-579,678-682 (nagranie rozpraw z dn. 19.10.2015 r. 00:07:55-00:48:11 oraz 22.06.2016 r. 01:50:22-02:32:11); wydruki z systemu pracodawcy – k.43-63, 65-84, 86-104,106-124, 126-141,143-157,159-172,174-191,264-334,659-668; wydruk wiadomości mailowej – k.402; lista płac – k. 403-421; ewidencja – k. 422-426; przewodnik przedstawiciela handlowego – k.471-479; fotografia – k.623, zapis GPS k. 659-668, prezentacje k. 334-401, opis wizyty k. 473-479

Zatrudnieni w pozwanej spółce przedstawiciele handlowi zgłaszali okoliczność, że wykonanie powierzonych im zadań jest niemożliwe w ramach ośmiogodzinnego czasu pracy i tym samym powoduje konieczność pracy w godzinach nadliczbowych. W tym czasie pozwany pracodawca dopiero wdrażał założone uprzednio plany pracownicze, które okazały się niewykonalne. W konsekwencji (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. zleciła zewnętrznemu podmiotowi przygotowanie planu, mającego na celu optymalizację zatrudnienia, w następstwie czego doszło do zmniejszenia liczby nadgodzin. Wydłużenie czasu pracy przedstawicieli handlowych było również związane z zawieszeniem się systemu, a także tworzeniem kolejek podczas zdania służbowych pojazdów.

**dowody:** zeznania świadka M. S. – k.613 (nagranie posiedzenia przed Sądem Rejonowym dla (...) z dnia 26.01.2016 r. 00:02:13-00:42:34); zeznania świadka L. – k.625-633 (nagranie rozprawy z dnia 07.03.2016r. 00:07:42-01:38:27); zeznania świadka P. K. – k. 633-635,669-678 (nagranie rozpraw z dni 07.03.2016r. 01:38:27-02:10:51 oraz 22.06.2016 r. 00:01:29-01:48:13); zeznania powoda G. G. – k. k.577-579,678-682 (nagranie rozpraw z dn. 19.10.2015 r. 00:07:55-00:48:11 oraz 22.06.2016 r. 01:50:22-02:32:11); wydruk internetowy – k. 335; prezentacje – k. 336-401; umowa na wynajem oprogramowania z załącznikami – k.555-575

Pismem z dnia 23 marca 2015 roku G. G. wypowiedział łączącą go z pozwaną spółką umowę o pracę, w następstwie czego umowa ta została rozwiązana po upływie miesięcznego okresu wypowiedzenia z dniem 30 kwietnia 2015 roku.

**dowody:** wypowiedzenie oraz świadectwo pracy – część C akt osobowych powoda

Wynagrodzenie powoda G. G. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3 679,33 złotych.

**dowody:** zaświadczenia – k. 234, 235

### **Sąd zważył, co następuje:**

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie zeznań powoda i świadków, a także dowodów z dokumentów przedłożonych przez strony postępowania.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka P. K., w zakresie, w jakim znajdowały potwierdzenie w materiale dowodowym oraz nie były sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

Świadek był bezpośrednim przełożonym powoda, więc znał specyfikę pracy na tym stanowisku. Warto w tym miejscu zauważyć, iż świadek przyznał, iż przedstawiciele handlowi zatrudnieni w pozwanej spółce zgłaszali, że „trasówki” są niewykonalne. Warto też zwrócić uwagę, iż z zeznań świadka wynika, że zdarzały się sytuacje, gdy dany klient nie posiadał gotówki, co powodowało konieczność ponownego odwiedzenia go przez przedstawiciela handlowego. Okoliczność ta w sposób niewątpliwy powodowała wydłużenie czasu pracy. Istotne jest również to, że świadek, jako

bezpośredni przełożony powoda, nie wskazywał na żadne zaniedbania z jego strony, czy też nieudolność bądź złą organizację czasu pracy. Wzmiankowane przez świadka dłuższe postoje powoda dotyczące marca 2015r. i wydruku z GPS, zostały przez tego ostatniego w sposób niebudzący wątpliwości wyjaśnione. Mianowicie powód obsługiwał klientów w rejonie G. Ś., parkował w miejscu nieco oddalonym od klientów z trasy, ale bliżej miejsca nie było (były zajęte, a z tego punktu powód miał taką samą drogę do kilku pobliskich punktów. Bez wątpienia na obszarze tym występowały trudności z odnalezieniem wolnego miejsca parkingowego i w związku z tym powód pozostawiał służbowy samochód w jednym miejscu, z którego następnie obsługiwał kilku klientów. Takie działanie było w pełni uzasadnione, wynikało z przyczyn niezależnych od powoda i ewidentnie nie było ukierunkowane na przedłużenie czasu pracy.

Stanowisko świadka, co do zapisów przy odbieraniu i zdawaniu towaru oraz pojazdu, de facto tożsame ze stanowiskiem pozwanego, w żadnym zakresie nie dyskwalifikuje wiarygodności świadka. Świadek tylko wskazał, iż karty nie stanowiły podstawy do ewidencji czasu pracy, co nie dziwi, skoro pozwany pracodawca postanowił zrezygnować z tej ewidencji ustanawiając system zadaniowego czasu pracy. To, że przedmiotowe zapisy nie stanowiły ewidencji pracy, nie oznacza, iż zapisy w nich są niewiarygodne. Z niczego nie wynika, by były nieprawdziwe. Obie strony procesu nie kwestionowały ich rzetelności.

W tożsamy sposób Sąd potraktował zeznania świadków M. S. i R. L.. Osoby te nie zeznawały na okoliczność wykonywania pracy konkretnie przez powoda, a raczej opisywały panujące w pozwanej spółce zasady odnoszące się do czasu pracy i obowiązków z tym związanych. Z zeznań wspomnianych świadków wynika, że istotnie przedstawiciele handlowi zgłaszali, że zakres ich zadań powoduje konieczność pracy w nadgodzinach, w związku z czym zorganizowano spotkanie z pracownikami, w ramach którego poruszano problem zawieszania systemu, czy kolejek. Nadto pozwana spółka zleciła niezależnemu przedsiębiorstwu ocenę w zakresie optymalizacji wyznaczanych pracownikom tras, a świadek R. L. przyznał, że byli zmuszeni usprawnić system. Co więcej z zeznań tych wynikało, że pracownicy byli zapoznawani z obowiązującym regulaminem pracy, nie mieli służbowych adresów mailowych, co przyznał także sam powód.

W ocenie Sądu także zeznania powoda G. G. stanowią mogły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie, albowiem były one logiczne, konsekwentne i z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym stanowiły logiczną całość.

Sąd dał wiarę powodowi, iż w pracy – od kiedy pobrał samochód z towarem i do kiedy go zdał – wykonywał pracę i nie przerywał jej w celu załatwiania jakichś spraw prywatnych czy robienia prywatnych przerw. W ocenie sądu jest to logiczne, zgodne z doświadczeniem życiowym, iż pracownicy co do zasady, w znakomitej większości, wolą jak najszybciej skończyć zadaną pracę i wrócić do domu, do rodziny, niż ją przedłużać przerwami. Nadto dowód, jaki przedstawiła strona pozwana na okoliczność tego, jakoby rzekomo powód w marcu 2015r. jeździł w ciągu dnia w miejsca prywatne, nie okazał się przekonujący, powód wiarygodnie wykazał, iż zapisy z GPS jego samochodu 659-668 absolutnie nie stanowią odstępstwa od trasy – powód wyjaśnił, iż wskazane w GPS lokalizacje to nazwy miejsc nieodległych od zaplanowanych sklepów, ale nie bezpośrednio pod tymi sklepami, bowiem tam nie było miejsca parkingowego, albo było zajęte (samochody klientów, dostawa itp.). powód tak przekonująco opisał wskazane miejsca, dojście do sklepów, dogodność lokalizacji samochodu (vide nagranie rozprawy z 22 czerwca 2016), iż w ocenie sądu jego zeznania są tu szczere, logiczne, i wiarygodne, brak jest podstaw, by odmówić im wiary w tym zakresie.

Warto też podkreślić, iż sąd dał wiarę powodowi, iż nie korzystał z urządzeń do relaksu dostępnych na bazie, bowiem strona pozwana nie przedstawiła dowodów przeciwnych. Zresztą świadek K. zeznał, iż pracownicy na urządzeniach tych grali, jak czekali na przeliczenie liczarek, co oznacza, iż musieli być jeszcze w dyspozycji pracodawcy, do czasu rozliczenia się, był to więc ich czas pracy, nie czas prywatny.

Podkreślenia wynika, iż analizy tych zapisów GPS wynika coś jeszcze, co potwierdza zeznania powoda, a mianowicie, iż niejednokrotnie wizyty w sklepach trwały dłużej, niż przyjęte w normie pracodawcy 15 minut na wizytę (por zeznania P. K. k. 669, R. L. k. 626). Nierzadko są to wizyty po 40, 50 minut, a czasami nawet ponad godzinę (np. R. D., co wskazuje na duży sklep, o którym mówił powód – sklep pana P. i potwierdza jego zeznanie w tym zakresie).

Średnia z tych dni, wykazanych zestawieniem GPS wskazuje na średni czas wizyty między 20 a 30 minut, co ewidentnie potwierdza wyjaśnienia powoda (k. 578). Do tego analiza tego zestawienia wskazuje iż wizyty bardzo krótkie, takie po np. 5 minut to sprawy zasadniczo sporadycznie (najwyżej raz dziennie). Dodatkowo zestawienie to obrazuje jeszcze jeden istotny fakt – długość wizyty nie wynika z braku organizacji czasu pracy powoda, czy jego powolności lub skłonności do przedłużania części towarzyskiej takiej wizyty (np. kawka z klientem itp., jak sugerowała świadek S.),- jak wynika z porównania owego zapisu i ewidencji czasu pracy powoda, w dniu 3 marca powód korzystał z urlopu, samochód, jak wskazuje GPS, jeździł, zatem pracował na nim ktoś inny. Ta inna osoba też ma tu wizyty po 50, 57 minut, najkrótsza trwa 10 minut, a średnia to około 25 minut. Dowodzi to, iż zeznania powoda, że warunki wizyt wymagały więcej czasu na dany sklep niż zakładał pracodawca, są prawdziwe i miarodajne, i nie wynikają z nieumiejętności powoda, a są obiektywne, wynikają z okoliczności zewnętrznych (konieczność poczekania na osobę decyzyjną np. właściciela, jak sprzedawca nie jest upoważniony do zamówień, oczekiwanie aż zostanie obsłużona kolejka klientów, dyskusje z klientem, co najlepiej zamówić, negocjacje, przekonywanie do zamówienia, realizowanie owych specjalnych akcji, do których zobowiązywały przedstawiciela zadania cykliczne itp.).

Dodatkowo zapis ten (w połączeniu z zestawieniem z systemu) wskazuje, zgodnie z zeznaniami P. K., iż ostatecznie udało się skrócić czas wstępnych przygotowań na bazie do 45 minut (a nie 30, jak twierdził świadek L.), choć czasami było to jednak trochę dłużej.

W ocenie sądu powód wiedział, iż firma przewiduje pracę przedstawiciela handlowego w systemie zadaniowym. Wynika to z zeznań P. K., który mówił, iż zmiany w regulaminie były przedstawiane ustnie, że pracownicy wiedzieli o czasie zadaniowym. Powód sam przedłożył regulamin pracy, który mówi o czasie zadaniowym i odsyła do załącznika, nawet jak powód nie miał załącznika, to musiał się orientować, iż przedstawiciele obowiązują czas zadaniowy, bowiem ci, których czas zadaniowy nie obowiązywał (a czas podstawowy) musieli się stawiać, zgodnie z regulaminem, w godzinach 9-17, zaś powód miał inne godziny, sam zresztą przyznał, iż jak wcześniej kończył (np. po 7 godzinach), to do szedł do domu (a nie pozostawał do dyspozycji do określonej godziny), co potwierdza, iż powód wykonywał pracę w systemie bliższym zadaniowemu, niż podstawowemu rozkładowi pracy. Co nie zmienia faktu, i pracodawca niewłaściwie stosował tu czas zadaniowy, o czym niżej..

Sąd uznał wiarygodność przedłożonych do akt sprawy dowodów z wydruków z systemu pozwanej spółki, których prawdziwość i rzetelność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Jedynie strona pozwana podnosiła w toku postępowania, iż wskazane godziny i czasy przejazdu nie mogą być utożsamiane z godzinami pracy powoda, a miały jedynie charakter księgowo-porządkowy, o czym w dalszej części uzasadnienia.

Niemniej jednak nie było kwestionowane, iż logując się do systemu powód wykonywał czynności pracownicze. W ocenie sądu stanowi to istotną poszlakę, pozwalającą na ustalenia stanu faktycznego w tym zakresie.

Ostatecznie strony zgodziły się przyjąć do wyliczeń zestawienie zbiorcze zapisów z systemu, zbędne zatem stało się przeprowadzanie dowodów z poszczególnych zapisów – wydruków szczegółowych z poszczególnych dni pracy powoda (dokumentacja w kartonie).

W ocenie Sądu wydruki z systemu pozwanej spółki mogły stanowić podstawę ustaleń, na zasadzie innego dowodu w rozumieniu art. 309 k.p.c..

Wydruki te, jako inne środki dowodowe w rozumieniu art. 309 k.p.c., podlegają swobodnej ocenie sędziowskiej jak każdy inny dowód na zasadzie art. 233 § 1 k.p.c.

Wprawdzie strona pozwana podnosiła, że powód pracował w systemie zadaniowego czasu pracy i wydruki te nie stanowiły dokumentu rozliczającego pracę u pracodawcy, to jednak w ocenie Sądu w okolicznościach tej sprawy dają podstawę do obliczenia nadliczbowych godzin pracy powoda. Strony nie kwestionowały tych wydruków i również Sąd nie znalazł do tego podstaw. Zapisy te były dokonywane w analogiczny sposób przez cały okres zatrudnienia, na bieżąco, przez zautomatyzowany system.



Równocześnie w ocenie Sądu wydruki te przedstawiają rzeczywiste godziny pracy. Znajdują potwierdzenie w zeznaniach powoda i pośrednio przesłuchanych w sprawie świadków, a ich analiza pozwala na przyjęcie, iż liczba godzin pracy powoda w danym dniu trwała tyle, ile wskazano w wydruku między rozpoczęciem liczenia przygotowanego towaru a zakończeniem liczenia towaru zdawanego (początkowy i końcowy complete). Podkreślenia wymaga, iż wydruki te powstawały w korelacji do wyznaczonych powodowi tras wystawianych przez przełożonego.

Podobnie Sąd ocenił pozostałe przedłożone przez strony dowody o charakterze pisemnym, wobec tego, że zarówno strona powodowa, jak i pozwana ich nie podważały.

Przechodząc w dalszej części do rozważań prawnych w pierwszej kolejności wskazać należy, w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 k.p. (art. 140 k.p.). Jak stanowi art. 129 § 1 k.p. 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. Uregulowanie to zostało powtórzone w obowiązującym u pozwanego pracodawcy regulaminie pracy.

Zgodnie z art. 140 k.p., w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 k.p..

Zadaniowy czas pracy polega m.in. na tym, że pracownik zatrudniony w tym systemie czasu pracy sam organizuje sobie pracę, tzn. wyznacza początek i koniec dnia pracy, a praca w godzinach przekraczających ustawowe normy czasu pracy nie jest uzależniona od zgody pracodawcy i nie jest zasadniczo (art. 136 KP) wynagradzana jako praca w godzinach nadliczbowych. Elementem zadaniowego czasu pracy jest wyznaczenie pracownikowi konkretnego zadania (zadań) do wykonania. Na ogół nie mają takiego charakteru ogólne obowiązki obowiązujące z zakresu czynności pracownika (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 117/06).

Tymczasem w niniejszej sprawie, jak wynika z materiału dowodowego, przedstawiciel nie miał swobody w wyznaczaniu tras – miał je ustalone z góry, powtarzalne w cyklu tygodniowym, w trasówkach, których sam sobie nie układał. Nie mógł zmienić kolejności wizyt, musiał odbyć wszystkie wizyty z trasówki (por. k. 339), nie mógł danego dnia odbyć wizyt z trasówki z innego dnia. Nie decydował sam o rozpoczęciu i zakończeniu pracy – musiał się stawić o ustalonej godzinie, celem odbioru samochodu z załadowanym towarem.

Odstąpienie od mierzenia pracy za pomocą miernika określonego jednostką czasu, na rzecz zadaniowo-wynikowego, uzasadnia rodzaj pracy, jej organizacja albo też miejsce jej wykonywania. Dotyczy to więc tych rodzajów prac, przy których nie można z góry wymierzyć potrzebnego czasu dla wykonania typowych zadań pracowniczych albo nie da się precyzyjnie określić pory doby, w której praca powinna być wykonana. Zadania wyznaczane pracownikowi powinna cechować możliwość względnie samodzielnego ich wykonania. Samodzielność nie oznacza tu braku podporządkowania kierownictwu pracodawcy, ale to, że pracownik – w ustalonych granicach – będzie mógł sam zdecydować, kiedy i z jaką intensywnością wykona wyznaczone mu zadania, które uwarunkowane są często okolicznościami obiektywnymi, np. warunkami atmosferycznymi lub obecnością odbiorców w domu, a więc będzie samodzielnie kształtował optymalny w danych warunkach rozkład czasu pracy, w tym wyznaczy początek i koniec dnia pracy (por. art. 129 § 4 pkt 2) (tak W. Muszalski (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 10, Warszawa 2015, kom. do art. 140).

Elementem zadaniowego czasu pracy jest wyznaczenie pracownikowi konkretnego zadania (zadań) do wykonania. Przy czym wynikające z art. 140 KP wymaganie „porozumienia” z pracownikiem nie oznacza uzgodnienia, lecz konsultację. W razie sporu, to pracodawca powinien wykazać, że powierzył pracownikowi zadania możliwe do

wykonania w czasie pracy wynikającym z ogólnie przyjętych norm czasu pracy (postanowienie SN z 27 lutego 2013 r. II PK 287/12)

Wymiar zadań zleconych do wykonania powinien być tak określony, aby pracownik, przy dochowaniu zwykłej w danych okolicznościach staranności i sumienności, mógł je wykonać w ramach wymiaru czasu pracy wynikającego z norm określonych w art. 129 k.p. Określenie czasu pracy wymiarem zadań nie pozbawia możliwości dochodzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zatem wymieniając poglądy z pracownikiem na temat odnoszący się do czasu pracy, w jakim oczekuje od pracownika wykonania powierzonych mu zadań, pracodawca powinien uwzględnić wydajność pracy pracownika w podstawowym systemie czasu pracy, 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Zatem zadania zlecane pracownikowi do wykonania powinny być tego rodzaju, aby pracownik, zachowując przeciętną wydajność w pracy, mógł je w zasadzie wykonać w ciągu podstawowej, 8-godzinnej dniówki roboczej (A. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 5, Warszawa 2016, kom do art. 140).

Pracodawca temu obowiązkowi nie sprostał.

Podkreślenia wymaga, iż powodowi wyznaczono około 20 wizyt dziennie, dla których przyjęto średnią 15 minut (co daje 5 godzin dziennie). Jest to średnia mocno zaniżona. Zeznania powoda wskazują na średnią 20-30 minut, co daje łącznie minimum 6 godzin i 40 minut. Ta ilość czasu na wizytę w ocenie sądu nie jest do zakwestionowania, biorąc pod uwagę zapisy GPS (i wynik pracy innego przedstawiciela zbliżony z wynikami powoda, co świadczy, iż były to okoliczności obiektywne, nie zależne od sposobu pracy powoda, o czym szeroko było wyżej przy ocenie dowodów), oraz biorąc pod uwagę jak wiele czynności musiał wykonać pracownik podczas wizyty (instrukcja k. 473-479 opisuje około 40 czynności!). Do tego powód musiał się poruszać samochodem – z bazy do G. i potem po G.. Wg słów powoda było to ok. 100 km, co nie budzi wątpliwości, biorąc pod uwagę odległość bazy od G.. Świadek L. twierdził, że przyjmowano tu poruszanie się z dopuszczalną prędkością, to biorąc pod uwagę 50 km/h w mieście i 120 na obwodnicy, daje nam około 1,5 godziny jazdy, nie mówiąc już o parkowaniu, poszukiwaniu miejsc parkingowych, o co, w śródmieściu G. w środku dnia, nie mogło być łatwo. Same już te czynności, przekraczają 8 godzin. Do tego jeszcze załadowanie rozładowanie samochodu – sam świadek K. wskazuje 45 minut na czynności wstępne przygotowawcze plus przeliczenie samochodu do wyjazdu. Do tego również przy powrocie, nie dość że pracowników musiał się rozliczyć z towaru, z gotówki, z dokumentacji, to jeszcze nierzadko musiał czekać w kolejce.

W ocenie sądu wskazana norma została oparta nie o rzeczywiste okoliczności, nie o potoczne i powszechne, najczęściej występujące realia, ale w oparciu o wariant najbardziej korzystny, w ja bardziej sprzyjających okolicznościach, gdy wszystko idzie gładko i bez problemów, nie uwzględniający w ogóle zmiennych takich jak okoliczności obiektywne (korki, kolejki na bazie, oczekiwanie w sklepie na obsłużenie konsumenta i możliwość porozmawiania z osobą decyzyjną itp., a także fakt, iż wizyty niejednokrotnie musiały być dłuższe, skoro zamówienia dotyczyły nawet – co przyznają świadkowie pozwanego 80 tys złotych w paczkach papierów – musiało to być dużo towaru do przeliczenia, wyłożenia, skontrolowania itp.) to wszystko obrazuje, iż ustalona norma była oparta na nierzeczywistych założeniach. Nie mówiąc już o tym, iż czas średniej wizyty nierzadko przekraczał 50 minut.

Nazwanie czasu pracy "zadaniowym" nie wyłącza stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r. I PKN 181/99).

Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracowników systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.).

Zgodnie natomiast z art. 151<sup>1</sup> k.p. pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:

1. 100 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz
2. 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej.

Dodatek w wysokości 100 % przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości 100%. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku, o którym mowa powyżej, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną.

Zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 4 k.p., w stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 2008 r. (II PK 288/2007) pracownik, który przepracował więcej godzin, niż przewidywał to ustalony w umowie o pracę ryczałt, może wystąpić do sądu o wyrównanie należności.

W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 317/10)

Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusznością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscpepcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.12.2013r., II PK 70/13, LEX nr 1424850).

Brak dokumentacji czy też zaniedbania w jej prowadzeniu przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 KC rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu. Pracodawca ma w takich razach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej, jaki udokumentował. Brak ewidencji pracy lub nieprawidłowe jej prowadzenie obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika Sądu Okręgowego z dnia 3 czerwca 2014 r., VII Pa 132/14, Legalis)

Czasem pracy (art. 128 § 1 k.p.) pracownika wykonującego obowiązki pracownicze na określonym obszarze, do czego niezbędne jest stałe przemieszczanie się, jest także czas poświęcony na niezbędne przejazdy. W czasie tych przejazdów pracownik pozostaje bowiem w dyspozycji pracodawcy a świadczenie pracy (wykonywanie obowiązków pracowniczych) polega na samym przemieszczaniu się, bez którego nie byłoby możliwe wykonanie podstawowych zadań pracowniczych. Z tego punktu widzenia jest więc obojętne, jakim środkiem transportu pracownik się przemieszcza (własnym, dostarczonym przez pracodawcę, czy publicznym), jak również czym się zajmuje w czasie przejazdu (prowadzi samochód, świadczy pracę możliwą do wykonania w czasie przejazdu, czy też odpoczywa) (wyrok SN z dn. 11.08.2015r., III PK 152/14, LEX nr 1938287; wyrok SN z dn. 6.05.2014., II PK 219/13, OSNP 2015/10/132).

W ocenie Sądu orzekającego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, iż powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanego pracodawcy. Mając na uwadze teren, jaki podlegał powodowi jako pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku handlowca – G. Ś., stwierdzić należy, że wiązało się to ze zwiększoną ilością pracy, tak chociażby z uwagi na samą konieczność dojazdu do klientów, ale również odbiorem sprzętu, towaru i pojazdu, jak i jego zdaniem po zakończeniu pracy. Powód wykazał chociażby zdjęciem k. 623), iż kolejki nie były niczym sporadycznym, zdjęcie jest wykonane w lipcu 2014r., zatem nie w tym pierwszym okresie, gdy nowe zasady się dopiero kształtowały. Zdecydowanie opóźniały one moment zakończenia pracy przez pracownika. Czas pracy powoda, jak należy przyjąć, obejmował wskazane w wydrukach z systemu pozwanej najwcześniejsze i najpóźniejsze godziny w danym dniu wykonywania czynności w systemie jako momenty rozpoczęcia i zakończenia pracy. Wprawdzie strona pozwana upierała się, iż system ten wprowadzono w innym celu – księgowo -finansowym rozliczania z towaru, jednak nie ulega kwestii, iż system ten może posłużyć jako dowód pośredni, na czas pracy przedstawiciela wskazywać. Dane z tego systemu pozostają w korelacji z zapisami GPS, zeznaniami powoda i świadków.

Podkreślenia wymaga, iż nie sposób uznać za pozwanym, iż przedstawiciele handlowi mogli zmieścić się w ośmiogodzinnym czasie pracy poprzez modyfikowanie kolejności powierzonych im zadań lub dokonywaniu innych zmian. Z ustalonego stanu faktycznego sprawy wynika bowiem, że przedstawiciele handlowi otrzymywali tzw. trasówki, to jest listę klientów, których musieli odwiedzić danego dnia. Co więcej, w tym zakresie nie mogli samodzielnie wprowadzać zmian, gdyż takowe wymagały konsultacji z bezpośrednim przełożonym. Nadto świadkowie zatrudnieni w pozwanej spółce zgodnie podali, że przedstawiciele handlowi zgłaszali problemy z wykonaniem powierzonych im zadań w przewidzianym do tego czasie pracy, co skutkowało zleceniem zewnętrznemu podmiotowi sporządzenia próby optymalizacji czasu pracy. W wyniku tych działań doszło do zmniejszenia liczby nadgodzin. Nie może również ująć uwadze, że pozwana spółka dopiero rozpoczynała korzystanie z nowego systemu dystrybucji (tj zaczęła sama obsługiwać dystrybucję rezygnując z pośrednictwa hurtowni), zatem wiele sytuacji kształtowało się w toku pracy (jak np. problemy z rozliczaniem rannymi i popołudniowym i dokonywane zmiany w sposobie organizacji tego). Jednakże nie można z tego względu przerzucać ryzyka na pracowników i wymagać od nich świadczenia pracy w sposób nieodpłatny. Nadto bezpośredni przełożony G. G. nie wskazywał na żadne zaniedbania z jego strony, a wzmiankowane przez niego dłuższe postoje zostały przez powoda w sposób przekonujący wyjaśnione. Nie sposób zatem podzielić stanowiska pozwanego, iż to zła czy też niewłaściwa organizacja pracy powoda powodowała konieczność pracy w godzinach nadliczbowych.

Choć powód rzeczywiście świadczył pracę ponad wymiarową ilość godzin, to tak sam pracodawca uważał, że jest to sprawa powoda, z czym zupełnie nie można się zgodzić.

Pozwany zdawał sobie sprawę, że z uwagi na teren, liczbę klientów i dojazd do nich, przydzielone powodowi zadania generowały potrzebę świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Podkreślenia wymaga, iż wypłata dodatku za pracę w tych godzinach w tak bardzo zaniżonym wymiarze, w żaden sposób nie zwalniała pracodawcy od zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych. Biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy tj:

- po pierwsze, iż powód, jako przedstawiciel handlowy obsługujący rejon Ś., odwiedzając klientów, pozostawał w czasie pracy także w czasie przejazdów. Jest to bowiem, jak wskazano w orzecznictwie, specyficzna cecha pracowników mobilnych, do których zaliczał się powód;
- po drugie, iż miał on wyznaczony obszar wymagający przejazdów celem dowiezienia i rozładunku towaru, co ewidentnie generuje dodatkowe godziny jazdy/pracy;
- po trzecie, pracodawca wiedział o tym, akceptując wyznaczane trasy;
- po czwarte, pracodawca wyznaczał takie plany sprzedażowe, których wykonanie nie było możliwe w podstawowym czasie pracy, oczywistym jest iż nałożenie planu sprzedażowego stanowi pewną presję, na pracownika w kierunku wykonania planu, jest bowiem powszechnie wiadome, iż pracodawca z pracownikiem, który nie realizuje nałożonych planów, może rozwiązać umowę.

Ostatecznie, w oparciu o niekwestionowane przez strony zestawienie zbiorcze czasów rozpoczęcia i zakończenia pracy w systemie, strona pozwana przedstawiła swoje wyliczenie wysokości nadgodzin przy założeniu czasu pracy między tymi czasami wskazanymi w zestawieniu.

Strona powodowa wyliczeń tych zasadniczo nie kwestionowała, co oznaczało, iż brak jest konieczności dopuszczania dowodu z opinii biegłego na okoliczność wysokości nadgodzin.

Strona powodowa domagała się jednakże również wynagrodzenia za nadgodziny, w zakresie, w jakim strony nie dysponowały zapisem z systemu, tj. za październik i listopad, wyprowadzając średnią z grudnia 2013r.. W ocenie sądu nie jest to stanowisko uprawnione.

Po pierwsze, powód zapomina, iż rozpoczął pracę w drugiej dekadzie października, zatem nie przepracował pełnego miesiąca. Co więcej, przeszedł 2 tygodniowe szkolenie, co daje nam praktycznie cały październik w tym trybie, trudno zatem się spodziewać, by powód w trybie szkoleniowym w październiku wyrabiał nadgodziny takie jak w grudniu. Listopad – pierwszy zasadniczy miesiąc pracy, też nie może być porównywany z grudniem, który był miesiącem specyficznym, wyjątkowym, z racji tego, iż są święta, sylwester, i jest to jeden z najlepszych miesięcy w roku dla tego rodzaju sprzedaży. Nie można zatem go przekładać na miesiące wcześniejsze. Podkreślenia wymaga, iż powód, jako osoba w listopadzie dopiero się wdrażająca, siłą rzeczy musiał mieć mniejszą wydajność niż przeciętny przedstawiciel, do którego normę się obiektywizuje, innymi słowy, jeszcze nie był tak wdrożony, by wykonywać wszystko optymalnie, jeszcze się uczył relacji z klientami, organizacji itp. Nadto, w tamtym czasie trwały liczne trudności, system się zawieszał i uwzględniając to, pracodawca wypłacił dodatek z tytułu tych nadgodzin, obliczony niejako ryczałtowo (500 zł netto wypłacone w grudniu, 716 brutto). Podkreślenia wymaga, iż kwota ta nie odbiega znacząco od kwot wyliczonych przez stronę pozwana za dalsze miesiące (701) co pozwala na przyjęcie, iż zasadniczo rekompensowała wypracowane przez powoda nadgodziny w listopadzie. Powód zatem nie wykazał, by wykonywał w listopadzie i październiku 2013 pracę w nadgodzinach większych, niż zrekompensował mu pozwany. Nie można się zgodzić, iż kwoty wypłacone powodowi w grudniu i styczniu (k. 418-419) to są bliżej niesprecyzowane nagrody, jak twierdził powód, bowiem nagrody powód otrzymywał osobno (vide np. k. 415-416).

Jak wynika z treści listy płac, (k. 418) G. G. za gruzień w styczniu otrzymał dodatek w kwocie 574,34 złotych brutto. Jednocześnie, jak wynika z samych zeznań powoda, gruzień był to czas wyjątkowej intensywności i ilości prac( co potwierdza zestawienie pracodawcy – k. 701 – ostatecznie po podsumowaniu czasu pracy wg systemu wyszła kwota powyżej tysiąca, jednakże taka kwota poza grudniem się już później przez ponad rok nie pojawia ponownie).

Równocześnie zatem z zestawienia k. 701 wynika, że za przedmiotowy miesiąc G. G. winien otrzymać wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 1100,40 złotych. Uwzględniając zatem uiszczoną na rzecz powoda kwotę dodatku, roszczenie powoda podlegało uwzględnieniu w zakresie kwoty 526,06 złotych.

W pozostałym zakresie strony postępowania nie pozostawały w sporze co do wyliczenia należnych powodowi kwot za pracę w godzinach nadliczbowych w kolejnych miesiącach (co do wyliczenia matematycznego). Sporna pozostawała natomiast sama zasada, którą Sąd przesądził na korzyść powoda.

W zakresie należnych powodowi odsetek od wynagrodzenia za pracę świadczonej w godzinach ponadwymiarowych, Sąd miał na względzie obowiązujący powoda regulamin pracy, przewidujący czteromiesięczny okres rozliczeniowy, a także treść(...) tego regulaminu, zgodnie z którym wypłata wynagrodzenia za pracę, za uprzednią, pisemną zgodą pracownika, dokonywana miała być przelewem na wskazany przez pracownika rachunek bankowy; wykonanie przelewu miało być zlecane przez pracodawcę w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na stanowiskach przedstawicieli handlowych do 10. dnia każdego następnego miesiąca po miesiącu, za który wypłacane jest wynagrodzenie, a gdy jest to dzień wolny od pracy w dniu poprzedzającym, tak, aby wynagrodzenie pracownika znajdowało się w jego dyspozycji najpóźniej 10. dnia następnego miesiąca, za który wypłacane jest wynagrodzenie. Zatem dopiero po zamknięciu czteromiesięcznego okresu rozliczeniowego, można było podsumować, czy powód wykonywał prace w godzinach nadliczbowych oraz czy należy mu wypłacić wynagrodzenie, czy też może miał je

zrekompensowane krótszym czasem pracy w inne dni. Dlatego sąd w wyroku zsumował kwoty z poszczególnych miesięcy danego okresu rozliczeniowego i od nich zasądził odsetki od dnia następnego po dacie płatności wynagrodzenia w tym miesiącu.

Dopiero w przypadku opóźnienia w zapłacie w tak określonych terminach powód może skutecznie dochodzić uiszczenia należności ubocznych (art. 300 k.p. w zw. z art. 481 k.c.).

Konkludując, Sąd w punkcie I wyroku na podstawie art. 151<sup>1</sup> k.p. oraz art. 300 k.p. w zw. z art. 481 k.c. zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda G. G. kwotę 9.915,92 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot:

- 526,06 złotych od dnia 11 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty;
- 2.650,60 złotych od dnia 10 maja 2014 roku do dnia zapłaty;
- 2.263,30 złotych od dnia 11 września 2014 roku do dnia zapłaty;
- 2.640,51 złotych od dnia 10 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty;
- 1835,45 złotych od dnia 10 maja 2015 roku do dnia zapłaty.

Podkreślenia wymaga, że w roszczenia powoda dotyczące okresu od października do 3 grudnia 2013 roku nie zostały w żaden sposób wykazane, bowiem pozwany pracodawca nie dysponował w tym względzie stosownymi wydrukami z systemu. Za dowód taki nie można uznać wyliczeń strony powodowej, biorącej pod uwagę miesiąc grudzień 2013 roku, który jest miesiącem szczególnym pod względem sprzedaży. Co więcej powód w październiku 2013 roku odbywał dwutygodniowe szkolenie, co w pewnym zakresie nakazuje przyjąć, iż w tym miesiącu nie pracował w czasie ponadwymiarowym, a później się dopiero wdrażał do pracy.. Podobnie żądanie zasądzenia odsetek od należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach w nadliczbowych za poszczególne miesiące, w każdym następnym miesiącu nie mogło podlegać uwzględnieniu. W tej mierze strona powodowa pominęła bowiem treść wiążącego powoda regulaminu pracy, który przewidywał czteromiesięczny okres rozliczeniowy, począwszy od 1 stycznia każdego roku. Tym samym ewentualne należności uboczne z art. 481 k.c. nie mogły zostać zasądzone za cały wskazany okres. W związku z powyższym, na Sąd w punkcie III wyroku w oparciu o treść obowiązującego u pozwanego pracodawcy regulaminu pracy oraz na podstawie art. 300 k.p. w zw. z art. 481 k.c. oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

W niniejszej sprawie powód w piśmie procesowym z dnia 30 września 2016 roku oświadczył, że modyfikuje żądanie pozwu co do wysokości swojego roszczenia i wnosi o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 12.691,07 złotych tytułem wynagrodzenia za przeprowadzone godziny nadliczbowe. Ustosunkowując się do tak sprecyzowanego stanowiska strona pozwana w treści pisma procesowego z dnia 28 października 2016 roku wyraziła zgodę na cofnięcie pozwu ponad kwotę 12.691,07 złotych.

Zdaniem Sądu cofnięcie pozwu przez powoda w niniejszej sprawie było w świetle art. 203 § 4 kpc i art. 469 kpc dopuszczalne, albowiem nie jest ono sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego, ani nie prowadzi do obejścia prawa. Nadto nie narusza ono słusznego interesu pracownika

W konsekwencji, wobec skutecznego cofnięcia pozwu przez powoda, Sąd w punkcie II wyroku na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa.

W punkcie IV wyroku Sąd na podstawie art. 100 k.p.c. wzajemnie zniósł pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego, biorąc pod uwagę, iż powód w ostateczności wygrał około 59 % tego, czego żądał pierwotnie, zatem można przyjąć, iż każda ze stron przegrała w dość podobnym stopniu.

W oparciu o treść art. 100 k.p.c. a także art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 z późn. zm.) Sąd w punkcie V wyroku nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu

Państwa – Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 496 złotych tytułem części opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy, przy uwzględnieniu zakresu, w jakim powód uległ ze swym żądaniem.

Zgodnie z treścią art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Sąd wyrokowi punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3679,33 zł brutto tj. do kwoty odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powoda (k. 234).