

Sygn. akt III APa 3/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 kwietnia 2016 r.

**Sąd Apelacyjny w Katowicach** III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Jolanta Pietrzak (spr.)
Sędziowie	SSA Marek Procek SSO del. Anna Petri
Protokolant	Beata Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 21 kwietnia 2016r. w Katowicach

sprawy z powództwa K. M. (1) (K. M. (1) )

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji powoda K. M. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach

z dnia 26 lutego 2015r. sygn. akt VIII P 35/10

1. **oddala apelację,**

2. **zasądza od powoda K. M. (1) na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.**

/-/ SSA M. Procek /-/ SSA J. Pietrzak /-/ SSO del. A. Petri

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III APa 3/16

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 18 maja 2010r. powód K. M. (1) wniósł o zasądzenie

od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. wynagrodzenia za pracę

w godzinach nadliczbowych za okres od 1 września 2007r. do 9 maja 2010 r. w wymiarze 3.648 godzin, tj. kwoty 725.835 zł z odsetkami od dnia wymagalności za każdy miesiąc

do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu wskazał, iż u pozwanej zatrudniony był na stanowisku pracownika w dziale sprzedaży, a w związku z prowadzeniem współpracy z firmami kooperującymi na terenie Polski, Łotwy, Litwy i Estonii prace wykonywał w godzinach nadliczbowych, rażąco przekraczających normy kodeksowe. Zaprzeczył by u pozwanej spółki pracował w ramach zadaniowego czasu pracy. W toku sprawy powód przedstawił własne wyliczenia dotyczące ilości nadgodzin w spornym okresie, oparte na osobistych notatkach.

W odpowiedzi na pozew, pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniesiono, iż nie jest prawdą twierdzenie powoda o wykonywaniu pracy w nadgodzinach, gdyż obowiązywał go zadaniowy czas pracy, o czym świadczy wykonywanie pracy w miejscu zamieszkania, samodzielność w ustalaniu codziennego rytmu pracy i brak poleceń wykonania konkretnych czynności w określonym dniu jak również brak ewidencji czasu pracy. Nadto pozwana podkreśliła, iż powód pomimo, że zobowiązał się do przestrzegania regulaminu pracy, w tym postanowień dotyczących procedury w przypadku wystąpienia potrzeby pracy w nadgodzinach, w tym konieczności uzyskania zgody na nadgodziny przed podjęciem pracy, to ani razu potrzeby takiej nie zgłaszał i zgody na pracę w nadgodzinach nie uzyskiwał.

**Wyrokiem z dnia 26 lutego 2015r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach oddalił powództwo (pkt 1) i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).**

**Nadto Sąd ten ustalił opłatę stosunkową na kwotę 36.292 zł (pkt 3), przy czym nakazał pobrać od powoda na rzecz Skarbu Państwa kwotę 18.146 zł tytułem opłaty stosunkowej (pkt 4).**

Sąd Okręgowy ustalił, że powód był pracownikiem (...) Sp. z o.o.

w W. (zmiana nazwy na (...) Sp. z o.o. z dniem 1 stycznia 2007r.) w okresie od 11 października 1996r. do 31 sierpnia 2010r., początkowo na stanowisku przedstawiciela handlowego, następnie – od końca 1997r. - jako menedżer do spraw kluczowych klientów w dziale (...), a od października 2003r. powód wykonywał prace na stanowisku regionalnego menadżera ds. rynku w dziale „operations” odpowiedzialnego za region południowy. Do obowiązków powoda należało zrealizowanie zleconego planu sprzedaży (m.in. współpracą z dystrybutorem (...)) poprzez nadzór nad 5-6 osobowym zespołem menadżerów I poziomu (menadżerów ds. kluczowych produktów) jak również rekrutowaniem i przeprowadzanie szkoleń pracowników, kierowanie ich karierą zawodową.

Był odpowiedzialny za podlegających mu pracowników bezpośrednio zatrudnionych u pozwanej lub współpracujących z klientami. Jego bezpośrednim przełożonym w tym okresie był m.in. R. J.. Stanowisko to zajmował do 1 marca 2009r., kiedy to awansował na stanowisko kierownika do spraw rozwoju rynku w wyniku przeprowadzonego przez P. S., wewnętrznego naboru. Swoją kandydaturę zgłosił samodzielnie, podkreślając w niej dotychczasowe osiągnięcia: wyniki pracy, doświadczenie w szkoleniu pracowników, posiadane umiejętności oraz szczegółowo odpowiadając na wszystkie wymagania stawiane kandydatowi.

Od powoda - kierownika ds. rozwoju rynku wymagano zrealizowania konkretnego planu zawierającego się w trzech płaszczyznach: przyspieszenia uzyskania trwałych wyników związanych z marką P., opracowania z (...) i wdrożenie w (...) planu dotyczącego produktów pielęgnacji zdrowia oraz rozwoju działalności dotyczącej produktów specjalnych w (...), jak również osiągnięcia konkretnych wyników finansowych działalności podanych w dolarach. Powód miał wykazywać się umiejętnościami przywódczymi i kierowniczymi, nawiązywać wielopoziomowe relacje z dystrybutorami, umożliwiać kadrze kierowniczej dystrybutora skuteczne zarządzanie relacjami zarówno na najwyższym szczeblu wśród najważniejszych klientów w kraju, jak i na poziomie sklepów, koordynować strategię, poprzez opracowanie 3-letniego wspólnego biznesplanu z dystrybutorem i zespołami do spraw kategorii

(...), przedstawiając odpowiednie strategie, możliwe do realizacji cele finansowe oraz potencjał realizacji krótko i średniofalowych celów (...).

Według ustaleń Sądu I instancji bezpośrednim przełożonym powoda był P. S.. Powód był odpowiedzialny za współpracę (...) z 5 dystrybutorami z Polski i krajów bałtyckich (Litwa, Łotwa i Estonia), z czego tylko dwóch – krajowi – było kluczowych: (...), N. (...). Oprócz niego tożsame stanowisko zajmowało jeszcze 3 innych pracowników, w tym R. M., którego obowiązki częściowo scedowano na powoda i który w związku z powyższym przekazał powodowi informacje niezbędne do pracy na tym stanowisku, w tym biznesplan. R. M. utrzymywał z powodem kontakt telefoniczny i mailowy.

Rolą powoda na nowym stanowisku było poświęcenie zdecydowanie więcej czasu na wyjście w terenie – do sklepów, spotkania z kadrą zarządzającą dystrybutorów. W lutym 2009r. w W. odbyło się spotkanie powoda wraz z P. S. i jednym z dystrybutorów – N., celem rozpoczęcia przez powoda współpracy i określenia jej podstaw i celów. Nadto powód odbył szkolenie na Malcie w marcu 2009r., gdzie miał się przyglądać pracy jednego z najlepszych dyrektorów do spraw rozwoju rynku i jego współpracy z dystrybutorami a w późniejszym czasie także szkolenie w G..

Sąd ten ustalił także, że obowiązującą powoda normą czasu pracy był wymiar 8 godzin dziennie i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym w regulaminie pracy okresie rozliczeniowym.

Wynagrodzenie powoda wzrastało w okresie zatrudnienia, w zależności od zajmowanego stanowiska, zgodnie z regulaminem wynagradzania. We wrześniu 2007r. powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 15.200 zł, od 1 października 2007r. 15.900 zł, a od 1 października 2008r. – 16.600 zł brutto.

Dalej ustalono, że pozwana zatrudnia pracowników na terenie całej Polski. Generalnie u pracodawcy istnieje podział na pracowników administracyjnych, biurowych - świadczących pracę w siedzibie spółki – (...) oraz pracowników zatrudnionych w dziale sprzedaży, którzy w zależności od miejsca zamieszkania, rodzaju powierzonych obowiązków i podległego im obszaru Polski, wykonują pracę albo w biurze albo w domu, nadto w terenie (monitorując sklepy i podwładnych pracowników, spotykając się z klientami i pracownikami, w tym menadżerami zatrudnionymi przez kontrahentów). Obydwie grupy pracownicze zostają zatrudniane na podstawie umów o pracę, z obowiązującym ich ustalonym w umowie godzinowym rozkładem czasu pracy, jednak obowiązują ich różne regulaminy wynagradzania. Odnośnie ewidencji czasu pracy, w przypadku wyżej wymienionej pierwszej grupy pracowników wykonujących pracę biurową, bez względu czy w dziale finansów, kadr czy szkolenia pracowników (stanowisko team leader), ich czas pracy rzeczywiście zawiera się w 8 godzinnym systemie, sprawdzalnym za pomocą elektronicznych kart dostępu do biur, pełniących funkcję kart ewidencyjnych.

Według ustaleń Sądu Okręgowego, druga grupa pracowników, z uwagi na niemożliwość sprawdzenia i kontrolowania czasu pracy, a przede wszystkim brak potrzeby kontroli czasu pracy, pracowała w zadaniowym systemie czasu pracy, efekty ich pracy mierzone były w kategorii wyników – częstokroć tzw. „wolumenów”: - wyników finansowych, które mieli osiągnąć w przyjętym okresie – długoczasowym, rocznym lub półrocznym. Kontakt z przełożonymi i przesył informacji następował za pomocą wewnętrznej sieci internetowej, otrzymywanych na skrzynkę wiadomości elektronicznych (e-mail) w tym poleceń od bezpośrednich przełożonych, lub za pomocą kontaktu telefonicznego czy bezpośrednich spotkań w ramach pracy zespołu. Na tym też polegała zdaniem Sądu I instancji praca powoda w spornym okresie bez względu na stanowisko. Rzadko jednak otrzymywał on maile z poleceniem do natychmiastowego, niezwłocznego wykonania.

Nawet gdy wysyłane były późnym wieczorem, wykonanie ich było określone na następny dzień roboczy lub w przeciągu kilku następnych dni. Rzeczą zaś każdego pracownika zajmującego stanowisko w dziale sprzedaży, była samodzielna organizacja czasu pracy i samodyscyplina w wykonywaniu powierzonych obowiązków, ograniczona ustalonym 8-godzinnym dobowym czasem pracy i przeciętnie 40-godzinnym tygodniowym czasie pracy, przejawiająca się najczęściej w rozpiszonym planie pracy na konkretny miesiąc z oznaczeniem spotkań z klientami, kontrahentami czy podwładnymi pracownikami. Dla każdego pracownika priorytet czasowy, tzn. wypracowania dobowego czasu pracy, czy tygodniowego - mógł być inny, w zależności od charakteru obowiązków, sposobu pracy i jej organizacji, umiejętności samodyscypliny. W tym zakresie pracownicy posiadali swobodę i brak kontroli, a jedynym sprawdzalnym efektem ich pracy było wykonanie zadania. Pracownicy z wnioskiem o urlop czy informacją o nieobecności zwracali się do bezpośredniego przełożonego.

Wyniki pracy były sprawdzane po okresie rocznym i porównywane z pracą innych pracowników. Powód na stanowisku zajmowanym do 2009r. osiągał bardzo dobre rezultaty, zarówno w zakresie współpracy z dystrybutorem (...), jak i wykonania określonego planu finansowego czy też odnośnie rozwoju kariery podległych mu pracowników, co z resztą było przyczyną zaakceptowania jego kandydatury na wyższe stanowisko w 2009r.

Niektórzy pracownicy by otrzymać jak najlepsze wyniki i tym samym stworzyć dla siebie szansę awansu, często pracują ponad 40-godzinnym trybem czasu pracy licząc na szybki sukces, nie traktując jej jednak w kategoriach nadgodzin. Nie oznacza to jednak, iż pracując w przeciętnym tygodniowym 40-godzinnym czasie pracy nie jest możliwe osiągnięcie dobrych rezultatów w pracy i awansu, gdyż w głównej mierze zależy to od umiejętności i predyspozycji pracownika do wykonywania pracy korporacyjnej.

Sąd I instancji ustalił również, że w pozwanej spółce funkcjonuje procedura udzielania nadgodzin, opisana w postanowieniach regulaminu pracy, zgodnie z którą, praca taka jest dopuszczalna ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy oraz konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia, ochrony mienia lub środowiska na polecenie lub za zgodą pracodawcy. W dalszej części wskazano, iż pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia lub dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wykonują pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy lub kierownicy wyodrębnionych jednostek. Zgodę na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych pracownik winien uzyskać jeszcze przed podjęciem pracy w godzinach nadliczbowych, po wcześniejszym zrewidowaniu swoich obowiązków z bezpośrednim przełożonym lub szefem działu i tylko w przypadku konieczności takiej pracy (stanowi ona jedyne rozwiązanie zaistniałego problemu). Zgodę należy uzyskać za pomocą drogi elektronicznej i przesyła się ją do działu HR w celu monitorowania systemu nadgodzin.

W zamian za czas przepracowany w ramach nadgodzin pracodawca może udzielić pracownikowi dnia wolnego w tym samym wymiarze czasu pracy.

Sytuacje pracy w nadgodzinach zdarzają się bardzo rzadko. Pracodawca ustalał cele i pożądane wyniki na każdym szczeblu zatrudnienia w sposób jasny i tak, by nie powodowały konieczności pracy w ponadnormatywnym czasie pracy. Udzielnie czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych miało miejsce w przypadku jednej z podległych P. S. pracownicy zajmującej tożsame z powodem stanowisko w G..

Sąd Okręgowy ustalił, że przy zawieraniu stosunku pracy wszyscy pracownicy, również powód, podpisują oświadczenie, iż zapoznali się z regulaminem pracy lub parafują bezpośrednio tekst regulaminu pracy. Tekst ten był dostępny w dziale personalnym, a od 2005r. także w intranetowej sieci pracodawcy (...), wraz z regulaminem wynagradzania, i innymi wewnętrznymi procedurami, w tym polityką samochodową.

Według ustaleń Sądu powód miał dostęp do powyższej strony pozwanej, nadto korzystał z procedury polityki samochodowej, wnosząc w październiku 2009r. o wymianę samochodu służbowego na nowy.

Powód, co zostało przez niego przyznane w toku sprawy nigdy nie zgłaszał

potrzeby pracy w godzinach nadliczbowych ani nie sygnalizował przeciążenia powierzonymi obowiązkami. Przełożony nigdy nie wydał względem niego polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Na stanowisku zajmowanym przez powoda przed 2009r. osiągał on

bardzo dobre rezultaty, terminowo wykonywał powierzone zadania, co świadczyło o jego umiejętnościach i predyspozycji do zajmowanego stanowiska pracy. Wykazywał się przy

tym szczególną dbałością o swoje interesy, informując pracodawcę kilkakrotnie w 2008r.

o wzroście inflacji i przeciętnego wynagrodzenia ogłaszanego przez GUS, dopominając się by zastosowania tych informacji przy wypłacie wynagrodzenia. Nadto, Sąd I instancji przyjął

w oparciu o przesłuchania informacyjne i pisma procesowe, że powód przyznał, iż rozliczany był z rezultatów a nie z czasu pracy, a na zajmowanym stanowisku dysponował swobodą działań i samodzielnością, co pozwoliło mu na wykazanie się kreatywnością przy tworzeniu np. wykazu obowiązujących u pozwanej spółki skrótów.

Na nowym stanowisku - kierownika ds. rozwoju rynku, powód jednak nie sprostął powierzonym obowiązkom w zakresie poszerzenia biznesu. Jego rola nie była przerysowana czy skomplikowana, wyznaczane cele były krótko i długoterminowe i nie polegały jedynie

na ocenianiu obrotów, ale również na współpracy z kolegami. W związku z zajęciem nowego stanowiska, wyznaczono powodowi do współpracy jedynie 5 dystrybutorów, z czego tylko

2 było kluczowych – w obrębie rynku polskiego. W praktyce oznaczało to, iż z pozostałymi trzema - z obszaru bałtyckiego utrzymywać miał zdecydowanie rzadszy kontakt, natomiast kooperacja z kluczowymi klientami była zasadniczym, priorytetowym zadaniem powoda, wokół którego miał się koncentrować. Dla porównania ról pozostałych trzech pracowników na stanowisku kierownika ds. rozwoju rynku, podległych P. S.: A. B. (Libia, Tunezja – 38 mln USD wartość sprzedaży) obsługiwała 2 rynki, 5 dystrybutorów i

15 kategorii produktowych; G. M. (komplementarne kanały – 35 mln USD wartość sprzedaży) obsługiwał 25 rynków, 27 dystrybutorów i 15 kategorii produktowych; R. M. (Czechy, Słowacja, Węgry/Bałkany – 20 mln USD wartość sprzedaży) obsługiwał

11 rynków, 13 dystrybutorów i 5 kategorii produktowych.

Natomiast K. M. (1) (Polska i kraje bałtyckie – 10 mln USD wartość sprzedaży) obsługiwał 4 rynki, 5 dystrybutorów i 3 kategorie produktowe.

Ocena kompleksowości powoda została wskazana jako niska, przy pierwszych dwóch menadżerach – wysoka a przy trzecim średnia. Powodowi powierzono zatem proporcjonalnie najmniejszy zakres obowiązków, nadto R. M. przekazał mu biznesplan dotyczący kluczowych klientów, a przełożony P. S. pomagał powodowi wdrożyć się do pracy na nowym stanowisku, pozostając z nim w stałym kontakcie czy to mailowym czy przez wideokonferencje organizowane co dwa tygodnie czy też w ramach rzadszych spotkań osobistych, wydając przy tym bardzo szczegółowe polecenia i wskazówki co do pracy, oceniając dotychczasowe wyniki, motywując jednocześnie do dalszego rozwoju i owocnej pracy. Zatem proporcjonalnie to powodowi P. S. poświęcał najwięcej swojego

czasu, wskazując mu konkretne zadania do wykonania na każdy miesiąc, (w marcu 2009r. – P. S. w mailu określił priorytety na następne 30 dni i zakreślając rys zadań

na przyszły miesiąc, a w kwietniu 2009r. omówił wyniki współpracy w G. i wskazał płaszczyzny do poprawy i konkretne cele odnośnie produktów nad którymi pracował powód), które biorąc pod uwagę rolę powoda i zakres obowiązków oraz odpowiedzialność związaną

z nowym stanowiskiem, nie wymagały od powoda pracy w nadgodzinach, a jedynie zwiększenia pracy w terenie i w zespole. Wobec braku postępów po stronie powoda, P. S. zainicjował zmianę bezpośredniego przełożonego, którym w okresie od lipca do grudnia 2009r. był J. E. M., który to również źle ocenił pracę powoda, wskazując na opóźnienia w wykonywaniu zadań i brak współpracy. W konsekwencji, biorąc pod uwagę najniższą okresowej ocenę pracy powoda (3), wdrożono wobec niego plan doskonalenia zawodowego - naprawczy mający na celu poprawę jakości pracy powoda.

Nie wywiązał się on jednak ponownie z powierzonych mu zadań zwłaszcza w zakresie przywództwa i współpracy z dystrybutorami i ich menadżerami (zwłaszcza z (...)), stworzenia wspólnego planu kategorii pielęgnacji zdrowia, co skutkowało rozwiązaniem stosunku pracy z powodem przez pracodawcę.

Sąd ustalił również, iż w sprawie toczącej się przed Sądem Rejonowym w Zabrze o sygn. akt IV P 163/11 wyrokiem z dnia 26 maja 2014r. oddalono powództwo powoda przeciw pozwanej o przywrócenie do pracy. Wyrokiem Sądu Okręgowego w Gliwicach w sprawie o sygn. akt VIII Pa 150/14 oddalono apelację powoda od powyższego wyroku, uznając, iż jego roszczenie o zapłatę odszkodowania jest nieuzasadnione.

Dokonując rozważań prawnych Sąd Okręgowy powołał się na treść art. 129 k.p., art. 131 k.p., art. 140 k.p., art. 151 k.p., art. 151<sup>1</sup> k.p., art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p., art. 100 § 2 k.p. uznając, że roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Motywuując swoje rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy wskazał, że w praktyce pojęcie godzin nadliczbowych, mimo definicji zawartej w art. 151 k.p., jest niejasne i stwarza możliwość przynajmniej dwóch interpretacji w odniesieniu do pracy przekraczającej

dobową normę (wymiar) czasu pracy. Według pierwszej – jest to praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, gdzie norma dzienna wynosi 8 godzin (wyjątkowo może być skrócona - art. 145 k.p.) i tylko w razie jej przekroczenia mamy do czynienia z pracą w godzinach nadliczbowych. Zgodnie natomiast z drugim poglądem przeważającym zarówno w judykaturze jak i doktrynie, pracę w godzinach nadliczbowych należy interpretować w odniesieniu do przepisów regulujących systemy czasu pracy.

Stąd też według tego poglądu, normy czasu pracy wynoszą 8 i 40 godzin, ale z zastrzeżeniem, że mogą one wynosić tyle godzin, ile jest określonych w art. 129 § 2, art. 135-138 oraz

art. 143 i 144 k.p. Oznacza to, że w aspekcie dobowym dla pracownika zatrudnionego

w pełnym wymiarze czasu pracy pracą w godzinach nadliczbowych jest praca

przekraczająca przewidzianą w rozkładzie czasu pracy liczbę godzin pracy w danym dniu. Zatem o wystąpieniu pracy w nadgodzinach decyduje przekroczenie pułapu wskazanego dla poszczególnych systemów czasu pracy. Regulacje dotyczące systemów czasu pracy wskazane są w rozdziale IV Kodeksu pracy, w art. 135-150.

Jednocześnie Sąd zwrócił uwagę, że w doktrynie ugruntował się pogląd, iż wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych występuje nie tylko w przypadku polecenia takiej pracy wydanego przez pracodawcę lecz także wtedy, gdy taka praca wykonywana była tylko za jego zgodą lub wiedzą, a nawet bez jego zgody i wiedzy, gdy całokształt okoliczności zmuszał pracownika do świadczenia pracy, ponieważ powierzony mu rozmiar zadań roboczych uniemożliwiał ich wykonanie w normalnym czasie pracy. W tym kierunku wypowiedział się na gruncie obowiązującego kodeksu Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 października 1978 r. (I PRN 91/78).

Sąd Okręgowy podkreślił, że bezspornym na gruncie niniejszej sprawy jest między stronami, iż powód nie otrzymał zgody pracodawcy na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, o zgodę taką się nie zwracał, oraz nie sygnalizował przełożonym przeciążenia obowiązkami. Prawo do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych powód wywodził natomiast z faktu, iż powierzone mu obowiązki nie były możliwe do zrealizowania w podstawowym rozkładzie czasu pracy, wobec czego zmuszony był do stałego przekraczania obowiązujących u pozwanej norm pracy, co było z resztą – jak podnosił w toku sprawy – notoryczną praktyką pozwanej stosowaną wobec wielu pozostałych pracowników - menadżerów.

Jednocześnie Sąd miał na uwadze to, iż pracodawca w wewnętrznych regulacjach, w tym regulaminie pracy - czas pracy określił jako podstawowy, zgodnie z art. 129 k.p., nie wprowadził zadaniowego systemu czasu pracy, a postanowienia regulaminu dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych stanowią powtórzenie regulacji kodeksowych zawartych

w art. 151.

Zdaniem Sądu I instancji zakres obowiązków powoda, w tym w szczególności powinność zarządzania i kierowania regionem – unitem, wyodrębnionym w strukturze organizacyjnej pozwanego pracodawcy przemawia za tym aby jego stanowisko

pracy zakwalifikować do kategorii kierowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej

w rozumieniu art. 151<sup>(4)</sup> § 1 k.p. Przemawia bowiem za tym to, że w spornym okresie

w zakresie jego obowiązków przeważały zadania kierownicze. Odpowiadał on za duży region Polski, (Śląsk + Małopolska, następnie za dystrybutorów z całego kraju i krajów bałtyckich), podlegało mu wielu podwładnych (w tym menadżerowie niższego stopnia), decydował

o zakresie obowiązków swoich podwładnych, rozdzielając zadania i cele, w tym osiągnięcie konkretnego wyniku finansowego, do niego podwładni kierowali wnioski o urlop czy informacje o nieobecności.

W konsekwencji powodowi jako kierownikowi wyodrębnionej komórki organizacyjnej przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 tylko za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święta, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Nadto Sąd Okręgowy uznał, że pomimo braku wprowadzenia przez pozwaną zadaniowego systemu czasu pracy, to jednak praca menadżera jaką powód wykonywał

w spornym okresie i w dodatku dla tak dużej korporacji jaką jest pozwana spółka, jest specyficznym rodzajem pracy, do której należy zastosować specyficzny, nie podstawowy system czasu pracy – oparty na wymiarze zadań uregulowanym w art. 140 k.p.

Powód należał bowiem do grona pracowników sektora sprzedaży, których czas pracy - w związku z wykonywaniem przez nich pracy w domu i w tzw. „terenie”, był ustalany elastycznie przez nich samych, w granicach wyznaczonych przez zadania powierzane

do realizacji, ograniczony podstawowym wymiarem czasu pracy. Powód samodzielnie organizował plan pracy, czas pracy, w tym przerwy, rozliczał się na zasadzie rezultatu

- z wykonania zleconych zadań i osiągnięcia celów – m.in. wyniku finansowego.

Ewidencja prowadzona przez pracodawcę obejmowała jedynie urlopy i nieobecności,

w oparciu o informacje przekazywane przez bezpośredniego przełożonego powoda.

Przy czym Sąd zastrzegł, że co do zasady jednak, zadania powinny być tak ustalone, aby pracownik, przy dołożeniu należytej staranności i sumienności, mógł je wykonać w

ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. W stosunku do pracowników objętych zadaniowym czasem pracy nie ma obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy

(art. 149 § 2) ani obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy (art. 129 § 4 pkt 2).

Jednocześnie Sąd wskazał, że zadaniowy system czasu pracy nie wyklucza natomiast stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99).

Według Sądu Okręgowego pozwana spółka w toku sprawy udowodniła, iż w zakresie wyznaczonych do realizacji zadań powód nie był nadmierne przeciążony w porównaniu do innych pracowników zajmujących tożsame z powodem stanowisko pracy. W początkowym okresie spornym, tj. od września 2007r. do lutego 2009r., kiedy to powód zajmował stanowisko regionalnego menadżera ds. rynku zakres jego obowiązków był porównywalny

do zakresu obowiązków innych menadżerów na tym stanowisku, zarówno w zakresie

liczby podwładnych (5-6), ilości dystrybutorów z którymi współpracował (1), obsługiwanych produktów, zadań zleconych do realizacji, celów, ilości kontrolowanych sklepów, klientów. Brak pracy w nadgodzinach potwierdził świadek R. J., K. M. (2), A. T. będący jego bezpośrednimi przełożonymi, którą to okoliczność wywodzili

ze znajomości pracy powoda i innych podwładnych, m.in. w oparciu o przedstawiany przez podwładnych kalendarz planowanych prac na każdy kolejny miesiąc oraz z faktu, iż żaden z podwładnych nie zgłaszał przeciążenia obowiązkami czy potrzeby skorzystania z procedury nadgodzin. Podkreślili iż powód nie otrzymywał od nich zadań doraźnych, a skoro obowiązywał go zadaniowy system czasu pracy, to mógł go tak zaplanować by nie pracować ponad 8 godzin dziennie i ponad 40 godzin tygodniowo. Podobne konkluzje wysuwali inni świadkowie, pracujący na tożsamyh stanowiskach pracy co powód, wskazując, iż obowiązywał ich zadaniowy system czasu pracy, do którego niemożliwym jest stosowanie konstrukcji godzin nadliczbowych. Sąd zwrócił uwagę, że świadkowie J. R., R. L., M. W. (1), B. S.

i A. K. wprost przyznawali, iż zlecane przez pracodawcę zadania i cele były możliwe do zrealizowania w ciągu 8 godzin w przeciętnie 40-godzinnym tygodniu pracy. Zdaniem Sądu I instancji doświadczenie zdobyte do 2007r. przez powoda w zakresie pracy menadżerskiej (20 lat stażu pracy) i okoliczność, iż rekrutował i szkolił nowych pracowników oraz osiągał bardzo dobre wyniki w pracy pozwala przyjąć tezę, iż na tym stanowisku obowiązki powierzane powodowi nie obciążały go w sposób nadmierny i pozwalały powodowi na taką organizację czasu pracy, by nie następowało przekroczenie limitów wynikających z art.129 k.p.

Zdaniem Sądu Okręgowego również w okresie spornym od marca 2009r. do maja 2010r. nie można mówić o przeciążeniu powoda obowiązkami. Pomimo bowiem powierzenia powodowi wyższego stanowiska wiążącego się z większą odpowiedzialnością i innym rodzajem i zakresem prac, to powód otrzymał wsparcie od strony pracodawcy, w postaci szkolenia na M. i w G.. Jego poprzednik przekazał mu biznesplan i inne dokumenty potrzebne do współpracy z dystrybutorami. Bezpośredni przełożony powoda P. S., był bardzo zaangażowany w jak najlepsze wdrożenie powoda do nowych warunków

pracy, organizował spotkania z menadżerami dystrybutorów oraz codwutygodniowe wideokonferencje, podczas których omawiał z powodem wyniki. W wiadomościach mailowych zlecał mu wykonanie szczegółowo opisanych zadań z konkretnie określonym czasem potrzebnym do ich wykonania – miesięcznym. Sam powód natomiast często zwracał się do przełożonego z prośbą o wskazówki czy rady. W porównaniu do pozostałych trzech menadżerów zajmujących tożsame z powodem stanowisko pracy, powód obsługiwał najmniejszą ilość rynków, dystrybutorów i kategorii produktowych. Jego zasadniczą rolą była współpraca z dystrybutorami kluczowymi na terenie Polski, a rynek bałtycki wymagał od niego spotkań jedynie raz na trzy miesiące. Najślabszy wynik osiągnięty przez powoda

nie był konsekwencją przeciążenia powoda obowiązkami, gdyż wówczas zainicjowane przez P. S. zmiany w zakresie czy to przełożonego czy związane z poprawy efektywności pracy, poprzez zrewidowanie obowiązków powoda. Na podstawie zeznań świadka P. S. oraz z ustaleń Sądu Rejonowego przyjętych przez Sąd Okręgowy w Gliwicach

w sprawie o sygn. akt VIII Pa 150/14, Sąd I instancji stwierdził, że jedną z bezpośrednich przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę była jego nieumiejętność pracy w zespole

i dostosowania się do planów pracodawcy i tym samym niepodolanie prowadzeniu współpracy z dystrybutorem N., co było priorytetowym celem pracodawcy stawianym powodowi. Ewentualne zatem przekroczenia norm pracy przez powoda wynikać musiały

z małej efektywności jego pracy i jej złego zorganizowania.

Według Sądu, dowodem pracy powoda w godzinach nadliczbowych nie mogą być również maile – a konkretnie daty ich wysyłania czy otrzymywania. Fakt, że maile autorstwa P. S., czy we wcześniejszym okresie poprzednich przełożonych powoda były wysyłane w różnych porach dnia, nie wskazują że powód wykonywał prace w godzinach nadliczbowych.

Sąd pominął dowód z zeznań świadka M. W. (2), wobec jej niestawiennictwa na rozprawie w dniu 28 stycznia 2015r. przeprowadzonej w drodze

pomocy sądowej przez Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia mimo zastosowania przez



Sąd środków dyscyplinujących, a także biorąc pod uwagę, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy (w tym zeznania 20 świadków) są wystarczające do ustalenia stanu faktycznego i rozstrzygnięcia sprawy. Z tej też przyczyny Sąd oddalił wnioski o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego na okoliczność wyliczeń liczby nadgodzin i o ponowne przesłuchanie świadka M. D. jako bezprzedmiotowe.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd I instancji orzekł w punkcie 2 wyroku, na mocy art. 102 i 98 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 i § 6 pkt 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013r., poz. 461 - j.t.) zasądając od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.700 zł.

Natomiast opłatę stosunkową Sąd ustalił na podstawie art. 35 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014r. poz. 1025 j.t.) w punkcie 3 wyroku, przy czym wydając rozstrzygnięcie zawarte w pkt 2 i 4 wyroku, zastosował art. 102 k.p.c. Oceniając bowiem sytuację życiową powoda – brak pracy, pozostawanie na utrzymaniu żony, której miesięczne dochody są stosunkowo niskie (2.000 zł miesięcznie) oraz utrzymywanie 3 synów, w tym jednego małoletniego; jak również okoliczności związane z samym przebiegiem procesu – subiektywne przekonanie powoda o zasadności i powodzeniu powództwa oraz kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik procesu Sąd Okręgowy uznał, iż okoliczności te wyczerpują znamiona szczególnie uzasadnionego przypadku w rozumieniu powyższego przepisu i zasądził od powoda koszty zastępstwa procesowego i procesu (opłaty stosunkowej) jedynie w połowie.

### ***Apelację od powyższego wyroku wniósł powód.***

Zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości apelujący zarzucił mu błąd w ustaleniach faktycznych oraz błędne zastosowanie i wadliwą wykładnię prawa materialnego, zwłaszcza art. 129, 135-151<sup>5</sup> k.p. w szczególności poprzez przyjęcie, że:

- stanowiska zajmowane przez powoda należały do kategorii, o której mowa w art. 151<sup>4</sup> § 1 Kodeksu pracy,
- w grupie pracowników, do których został zaliczony powód, obowiązywał zadaniowy system czasu pracy,
- pozwany wobec powoda nie miał obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy ani obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy,
- praca w ponad 40-godzinnym trybie tygodniowego czasu pracy nie jest pracą traktowaną w kategoriach nadgodzin,
- u pozwanego funkcjonowała procedura uzyskiwania zgody na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych,
- sytuacje pracy w godzinach nadliczbowych zdarzają się u pozwanego bardzo rzadko a pracodawca ustala cele i pożądane wyniki w taki sposób aby nie powodowały konieczności pracy w ponadnormatywnym czasie pracy,
- powód (podobnie jak wszyscy inni pracownicy pozwanego), przy nawiązywaniu stosunku pracy, podpisał oświadczenie, iż zapoznał się z regulaminem pracy lub parafował bezpośrednio tekst tego regulaminu,
- powód znał treść regulaminu pracy obowiązującego u pozwanej bądź mógł się z nim z łatwością zapoznać,

- powód nigdy nie sygnalizował przeciążenia powierzonymi obowiązkami a okoliczność ta była między stronami bezsporna,
- przełożeni nigdy nie wydawali wobec powoda polecenia pracy w godzinach nadliczbowych,
- zakresy obowiązków na stanowiskach, które powód zajmował w okresie spornym, nie wymagały od powoda pracy w nadgodzinach,
- pracodawca zapewnił powodowi wszechstronne wsparcie i właściwe wprowadzenie na stanowisko, które powód objął z dniem 1 marca 2009r.,
- korespondencja mailowa pomiędzy powodem a jego przełożonymi i podwładnymi, wysyłana o różnych porach dnia i nocy, nie jest dowodem na pracę w godzinach nadliczbowych,
- jedyną korespondencją mailową opatrzoną datą / godziną wskazującą na porę nocną są wiadomości wymieniane pomiędzy powodem a M. G..

Powód zarzucił nadto zaskarżonemu orzeczeniu naruszenie prawa procesowego, które miało wpływ na rozstrzygnięcie, w szczególności poprzez przyjęcie, iż dowód z notatek osobistych powoda (w zakresie godzin przepracowanych przez niego w okresie spornym)

nie ma znaczenia dla potrzeb niniejszego procesu oraz pominięcie dowodu z zeznań świadka M. W. (2)

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz jego zmianę w ten sposób, że powództwo zostanie uwzględnione w całości a kosztami postępowania zostanie obciążona strona pozwana. Wniósł o obciążenie pozwanej kosztami postępowania odwoławczego.

Jednocześnie z ostrożności procesowej - w sytuacji gdyby Sąd Apelacyjny nie uwzględnił apelacji w odniesieniu do punktów 1 i 2 zaskarżonego orzeczenia - powód wniósł o zmianę punktu 4 zaskarżonego wyroku poprzez nieobciążanie powoda w ogóle kosztami albowiem sytuacja życiowa podwoda uległa dalszemu pogorszeniu.

Nadto apelujący w piśmie procesowym z dnia 21 kwietnia 2016r. powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazując, że dopuszczalnym jest dokonanie ustaleń w zakresie liczby przepracowanych godzin nadliczbowych na podstawie notatek pracownika zajmującego stanowisko kierownicze. Dalej podniósł, że pracodawca zwolniony jest z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy jedynie w odniesieniu do pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy, a nie w odniesieniu do każdej osoby zatrudnionej na stanowisku kierowniczym. Nadto wskazał, że dopuszczalnym jest wykazywanie pracy ponad normy czasu pracy na podstawie zeznań strony (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 12 stycznia 2011r., sygn. akt II PK 129/10; 9 lipca 2009 r., sygn. akt II PK 34/09 i 5 lutego 2002 r., sygn. akt I PKN 845/00).

Apelujący podniósł również, że Sąd Okręgowy nie odniósł się w swoim uzasadnieniu do dowodów świadczących na jego korzyść w postaci zeznań świadków B. P., M. D., K. O., T. K., A. P. (2), T. D., K. M. (2) oraz dowodów w postaci wykazu czasu pracy powoda oraz wykazu korespondencji elektronicznej powoda.

Powód zwrócił także uwagę, że na stanowisku zajmowanym do końca lutego 2009r. był przełożonym innych pracowników pozwanej, a na stanowisku zajmowanym od marca 2009r. nie miał już żadnych podwładnych. Przy czym zdaniem apelującego na żadnym z tych stanowisk pracy nie odpowiadał za przeznaczony dla jego stanowiska budżet, co wskazuje

na to, że nie był zatrudniony na stanowisku, o którym mowa w art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p.

Zarzucał również błędną ocenę wiarygodności zeznań świadków J. R., M. W. (1), B. S., A. K., P. S. (1) i R. L. w przedmiocie pracy w godzinach nadliczbowych. Według apelującego zeznania te są sprzeczne z zeznaniami innych świadków oraz z dowodami w postaci wykazu czasu pracy powoda, wykazem korespondencji elektronicznej powoda oraz zeznaniami powoda.

W odpowiedzi na powyższą apelację pozwana wniosła o jej oddalenie jako bezzasadnej oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

***Podzielając ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmując je za własne Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:***

Apelacja nie jest zasadna.

Sąd Okręgowy, orzekając w niniejszej sprawie, dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i właściwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Prawidłowo także Sąd I instancji zastosował normy prawa materialnego, zaś sposób procedowania w sprawie odpowiadał wymogom określonym w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego.

Na wstępie wskazać trzeba, że analiza podnoszonych w apelacji zarzutów nakazuje w pierwszej kolejności rozważyć zarzuty natury procesowej, mają one bowiem bezpośredni wpływ na prawidłowość dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych, chociaż w ich kontekście skarżący wskazuje także na naruszenie przepisów prawa materialnego, a to

art. 129, 135-151<sup>5</sup> k.p., do których Sąd Apelacyjny odniesie się w dalszej części rozważań.

Sąd odwoławczy stoi przy tym na stanowisku, iż zarzut naruszenia prawa materialnego w zasadzie można podnosić jedynie wówczas, gdy nie kwestionuje się dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych. Zarzut naruszenia prawa materialnego winien być bowiem odnoszony do określonego stanu faktycznego - który skarżący akceptuje - a do którego to stanu faktycznego wadliwie zastosowano prawo materialne. Naruszenie prawa materialnego, jak wiadomo, może nastąpić bądź poprzez jego błędną wykładnię - czyli poprzez mylne rozumienie treści określonej normy prawnej, albo poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, czyli poprzez błędne uznanie, iż do danego ustalonego stanu faktycznego ma zastosowanie dany przepis prawa materialnego, albo też odwrotnie, tzn. przepis, który winien mieć zastosowanie w danym stanie faktycznym - nie został zastosowany (szerzej w tym zakresie por. postanowienie Sądu Najwyższego z 15 października 2001r., sygn. akt

I CKN 102/99; wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2000r., sygn. akt II CKN 300/00; z 19 stycznia 1998r., sygn. akt I CKN 424/97, OSNC 1998/9/136).

W wywiedzionym przez siebie środku zaskarżenia, powód podniósł zarzut błędu w ustaleniach faktycznych Sądu I instancji, przy czym apelujący nie wiąże owego błędu z jakimkolwiek naruszeniem przepisu prawa procesowego oraz nie powołuje żadnej argumentacji w tym zakresie. Tymczasem samo stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości, nie jest wystarczające. Błąd w ustaleniach faktycznych następuje, gdy zachodzi dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do której dochodzi sąd na skutek przeinaczenia dowodu, obejmuje też wszelkie wypadki wadliwości wynikających z naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten byłby naruszony, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby nie została wykluczona możliwość wyprowadzenia z tego samego materiału i odmiennych wniosków. Tylko w przypadku braku powiązania wyprowadzonych wniosków z zebrany materiałem dowodowym lub gdy wnioskowanie sądu wykracza

poza uznane schematy logiki albo w sytuacji gdy, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, rozumowanie to nie uwzględnia prawidłowości przyczynowo skutkowych, to przeprowadzona ocena może być podważona.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego w żadnej z omówionych postaci, naruszenie toku ustaleń i wysnutych wniosków nie zaistniało.

Wszystkie elementy podstawy faktycznej zostały bowiem odniesione w sposób szczegółowy do zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz omówione zgodnie

z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. W tym również wiarygodność zeznań przesłuchanych w sprawie świadków została przez Sąd Okręgowy

w sposób prawidłowy oceniona. Wbrew bowiem temu co twierdzi skarżący, Sąd odniósł się również do zeznań świadków B. P., M. D., K. O., T. K., A. P. (2), T. D., K. M. (2)

(k. 1680 a.s. i k. 1683 a.s.). Zwrócił bowiem uwagę, że świadkowie, którzy wskazywali,

iż pracują w godzinach nadliczbowych byli podwładnymi powoda. I to powód jako ich przełożony wywierał na nich presję aby uzyskiwali jak najlepsze wyniki, co w konsekwencji doprowadzało tych świadków do pracy w godzinach nadliczbowych. Natomiast brak jest podstaw, aby stwierdzić, iż taka sama presja była wywierana przez przełożonych powoda.

Żaden ze wskazanych wyżej świadków nie znał dokładnego zakresu obowiązków powoda w spornym okresie i nie był w stanie kategorycznie stwierdzić czy powód rzeczywiście pracował w godzinach nadliczbowych. Z zeznań tych co najwyżej wynikały przypuszczenia, iż powód mógł pracować w godzinach nadliczbowych, a te z całą pewnością nie mogą stanowić podstawy do poczynienia prawidłowych ustaleń faktycznych.

Odnosząc się z kolei do prawidłowości oceny wiarygodności świadków J. R., M. W. (1), B. S., A. K., P. S. i R. L. Sąd Apelacyjny uznał, że zostały one również trafnie ocenione przez Sąd I instancji.

Wbrew temu co podnosi apelujący dowody z zeznań tych świadków nie pozostają

w sprzeczności z zeznaniami innych świadków, czy też z dowodami z wycień

powoda odnośnie nadgodzin oraz wykazem korespondencji elektronicznej powoda.

Każdy z wymienionych wyżej świadków odnosił się bowiem w przedmiocie pracy w godzinach nadliczbowych z perspektywy swojego stanowiska pracy. Niewątpliwie zakresy obowiązków na poszczególnych stanowiskach pracy u pozwanej (będącej międzynarodową korporacją) i organizacja czasu pracy przez danego świadka (mających zadaniowy czas

pracy) były różne, co skutkowało taką, a nie inną treścią zeznań w przedmiocie godzin nadliczbowych. Zwrócić również należy uwagę na to, że świadkowie P. S., B. S., J. R. i K. M. (2) w czasie składania zeznań nie byli już pracownikami pozwanej. Nie mieli zatem żadnych powodów aby bronić interesów pozwanej. Natomiast zeznania powoda oraz wytworzony przez niego wykaz pracy w godzinach nadliczbowych siłą rzeczy nie już tak obiektywny jak dowód z zeznań powyższych świadków.

Zeznania świadków potwierdzają również trafność oceny Sądu Okręgowego co do znaczenia wykazu maili powoda dla oceny jego pracy w kontekście pracy w godzinach nadliczbowych. Świadkowie zeznali bowiem, że rzeczywiście był to jeden z podstawowych sposobów kontaktu z przełożonymi i podwładnymi, przy czym podkreślali, że to sam powód organizował swój czas pracy i decydował o tym kiedy je odbiera i wysyła.

Treść maili przedstawionych przez powoda nie wskazuje na obowiązek niezwłocznego sporządzenia odpowiedzi na nie. Zazwyczaj bowiem przełożeni powoda wyznaczali mu miesięczny lub tygodniowy termin na odpowiedź. Natomiast bardzo rzadkimi przypadkami były terminy jednodniowe lub dwudniowe. Nadto zwrócić należy uwagę, że sam powód przyznał, iż zdarzało się mu wysyłać wiadomości mailowe w innych godzinach niż

były przygotowane. Poza tym Sąd Apelacyjny miał na względzie okoliczność, że poczta elektroniczna często jest przygotowywana w innym czasie niż jest wysyłana.

Wynika to bowiem z tego, że sieci telekomunikacyjne są mniej obciążone w porze nocnej, co niewątpliwie ułatwia przesyłanie danych elektronicznych.

Zatem poczynione w toku postępowania ustalenia faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy należało uznać za prawidłowe, dlatego też Sąd Apelacyjny uznaje je za własne.

Całkowicie chybiony jest również zarzut naruszenia prawa procesowego poprzez przyjęcie, iż dowód z notatek osobistych apelującego - w zakresie przepracowanych w spornym okresie godzin nadliczbowych – nie ma znaczenia dla potrzeb niniejszego procesu. Zgodnie bowiem z treścią art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

Słusznie zatem Sąd Okręgowy pominął powyższe notatki powoda z uwagi na wcześniejsze ustalenie, że nie pracował on w godzinach nadliczbowych. W takiej sytuacji procesowej rzeczywiście dowód ten przestał mieć znaczenie dla prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszego sporu.

Nie ma także racji apelujący w zakresie w jakim zarzuca Sądowi I instancji naruszenie prawa procesowego poprzez pominięcie dowodu z zeznań świadka M. W. (2) i oddalenie wniosku powoda o ponowne przesłuchanie świadka M. D..

Jeżeli bowiem chodzi o dowód z zeznań świadka M. W. (2) to zwrócić należy uwagę powoda, że Sąd Okręgowy uzasadniając swoje rozstrzygnięcie szczegółowo wyjaśnił powody pominięcia tego dowodu. Mianowicie wskazał, że pominięcie to

było spowodowane jej niestawiennictwem na rozprawie w dniu 28 stycznia 2015r. przeprowadzonej w drodze pomocy sądowej przez Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia - mimo zastosowania przez Sąd środków dyscyplinujących - a także dotychczas zebranych

w sprawie obszernym materiałem dowodnym - zawierającym zeznania 20 świadków - wystarczającym do ustalenia stanu faktycznego i rozstrzygnięcia sprawy. Z tej też przyczyny Sąd Okręgowy oddalił wniosek o ponowne przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka M. D.. Jednocześnie podkreślić należy, że świadek ten podczas przesłuchania na rozprawie w dniu 14 września 2012r. udzielił odpowiedzi na pytania sformułowane przez powoda w piśmie procesowym z dnia 11 września 2012r.

Wobec powyższego trafnie Sąd I instancji uznał, że nie było potrzeby przeprowadzania dowodu z zeznań M. W. (2) i powtarzania dowodu z zeznań świadka M. D. w sytuacji gdy dotychczas zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w sposób dostateczny pozwalał poczynić ustalenia faktyczne w sprawie.

Reasumując, zarzuty procesowe apelującego okazały się niezasadne i nie mogły skutkować uwzględnieniem apelacji.

Przechodząc do podniesionych zarzutów materialnoprawych, to ich także w ocenie Sądu Apelacyjnego, podzielić nie sposób.

Przypomnieć należy, że w niniejszej sprawie sporne było ustalenie, czy powód pracował w godzinach nadliczbowych, a jeśli tak - czy z tego tytułu należy się mu wynagrodzenie i w jakiej wysokości. Zdaniem powoda Sąd Okręgowy błędnie zakwalifikował jego stanowiska pracy w spornym okresie do kategorii kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. oraz błędnie przyjął, że obowiązywał go zadaniowy system czasu pracy uregulowany w art. 140 k.p.

Zgodnie z art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. 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, zgodnie z którym 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. 151<sup>1</sup>

§ 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Analizując zebrany materiał dowodowy Sąd Apelacyjny uznał, że powód z racji powierzonych zadań i miejsca zajmowanego w strukturze organizacyjnej pozwanej należał do grupy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy wyodrębnioną częścią zakładu pracy. Taki a nie inny charakter powierzonych mu zadań potwierdzili praktycznie wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie. W Kodeksie pracy a nawet w doktrynie brak jest legalnej definicji kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Przyjmuje się jednak, że stworzenie odrębnych zasad rozliczania pracy nadliczbowej pracowników zajmujących stanowiska kierownicze wynika z faktu, że są oni odpowiedzialni za organizację procesu pracy, a przedłużenie wymiaru czasu pracy stanowi konsekwencję ich własnej decyzji. Przedmiotem zadań pracownika stojącego na czele odrębnej komórki organizacyjnej powinno być kierowanie zespołem pracowników. Jeżeli natomiast wykonuje on pracę na równi z innymi członkami zespołu, nie będzie traktowany jako pracownik na stanowisku kierowniczym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2005r., sygn. akt II PK 114/04, OSNP 2005/16/245). Oceniając zakres obowiązków takiego pracownika, należy brać pod uwagę nie tylko postanowienia umowy o pracę, lecz również faktyczny sposób realizacji stosunku pracy, w szczególności to, czy pracownik ten organizuje i nadzoruje pracę innych członków zespołu, czy ustala ich czas pracy, udziela im zwolnień od pracy, wreszcie, czy podejmuje decyzje w sprawie zatrudniania nowych pracowników (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004r., sygn. akt III PK 22/04, OSNP 2005/5/65).

W niniejszej sprawie niewątpliwie większość wymienionych elementów występowało w przypadku powoda. Potwierdzili to przesłuchani świadkowie, jak i częściowo sam K. M. (1). Do jego zadań należało bowiem przede wszystkim organizowanie pracy podległych mu pracowników i ich nadzorowanie. Według prawidłowych ustaleń Sądu I instancji apelujący zajmując w okresie od października 2003r. do końca lutego 2009r. stanowisko regionalnego menadżera ds. rynku w dziale „operations” odpowiedzialnego za region południowy zobowiązany był do zrealizowania zleconego planu sprzedaży (m.in. współpracy z dystrybutorem (...)) poprzez nadzór nad 5-6 osobowym zespołem menadżerów I poziomu (menadżerów ds. kluczowych produktów), jak również rekrutowania i przeprowadzania szkoleń pracowników oraz kierowania ich karierą zawodową. Był odpowiedzialny za podlegających mu pracowników bezpośrednio zatrudnionych u pozwanej lub współpracujących z klientami.

Natomiast od marca 2009r., awansował na stanowisko kierownika do spraw rozwoju rynku. Na stanowisku tym – jak ustalili Sąd Okręgowy - wymagano od powoda zrealizowania konkretnego planu zawierającego się w trzech płaszczyznach: przyspieszenia uzyskania trwałych wyników związanych z marką P., opracowania z (...) i wdrożenie w (...) planu dotyczącego produktów pielęgnacji zdrowia oraz rozwoju działalności dotyczącej produktów specjalnych w (...), jak również osiągnięcia konkretnych wyników finansowych działalności podanych w dolarach. Powód miał wykazywać się umiejętnościami przywódczymi i kierowniczymi, nawiązywać wielopoziomowe relacje z dystrybutorami, umożliwiać kadrze kierowniczej dystrybutora skuteczne zarządzanie relacjami zarówno na najwyższym szczeblu wśród najważniejszych klientów w kraju, jak i na poziomie sklepów, koordynować strategię, poprzez opracowanie 3-letniego wspólnego biznesplanu z dystrybutorem i zespołami do spraw kategorii (...), przedstawiając odpowiednie strategie, możliwe do realizacji cele finansowe oraz potencjał realizacji krótko i średniofalowych celów (...).

Apelujący był wówczas odpowiedzialny za współpracę z 5 dystrybutorami z Polski i krajów bałtyckich (Litwa, Łotwa i Estonia), z czego tylko dwóch – krajowi – było kluczowych: (...) i N. (...).

Wbrew zatem temu co twierdzi powód, Sąd Okręgowy miał na względzie, że w spornym okresie apelujący zajmował dwa różne stanowiska i dokonał w tym zakresie prawidłowych ustaleń.

Prawidłowo Sąd I instancji ustalił również, że powód w spornym okresie pracował

na wyżej wymienionych stanowiskach w zadaniowym systemie czasu pracy wynikającym z art. 140 k.p.

Zgodnie z tym przepisem 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.

Przy czym podkreśla się w orzecznictwie Sądu Najwyższego, że wynikające z art. 140 k.p. wymaganie "porozumienia" z pracownikiem nie oznacza uzgodnienia, lecz konsultację. Brak takiego porozumienia nie powoduje nieskuteczności ustanowienia zadaniowego systemu czasu pracy, ale w razie sporu rodzi po stronie pracodawcy obowiązek wykazania, że powierzone pracownikowi zadania były możliwe do wykonania w granicach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2008r., sygn. akt II PK 148/07, OSNP 2009, nr 7-8, poz. 93).

Jednocześnie zwraca się uwagę, że zastosowanie zadaniowego czasu pracy może być uzasadnione w przypadkach, gdy pracodawca ze względów organizacyjnych nie może sprawować bezpośredniej kontroli i nadzoru nad świadczeniem pracy przez swego pracownika (zob. Ryszard Sadlik, Służba Pracownicza 2014r., Nr 10, str. 11).

Na gruncie niniejszej sprawy, pozwana rzeczywiście w umowie o pracę zawartej z powodem, jak i regulaminie pracy wskazała, że powoda obowiązywał podstawowy czas pracy z normą 8 godzin pracy dziennie i 40 godzin tygodniowo, zasadniczo w godzinach od 7:30/9:30 do 16:00/18:00, z możliwością ich skonkretyzowania przez kierowników poszczególnych działów oraz treść przepisów art. 129 i 140 k.p.

Jednak jak słusznie przyjął Sąd Okręgowy - na podstawie całokształtu przeprowadzonego postępowania dowodowego - powód faktycznie wykonywał swoją pracę w zadaniowym systemie czasu pracy. Taki system czasu pracy powoda znajdował bowiem swoje uzasadnienie, jak już wyżej wskazano, właśnie w charakterze stanowisk pracy, które zajmował w spornym okresie. Powód świadczył swoją pracę będąc na stanowiskach kierowniczych w dziale sprzedaży pracując w domu i w podlegającym mu terenie. Wszyscy świadkowie oraz sam apelujący zgodnie zeznali, że wymiar czasu pracy pracownika z działu sprzedaży różnił się w sposób zasadniczy od czasu pracy pracownika biurowego pozwanej. Czas pracy pracownika działu sprzedaży był elastyczny i uzależniony od zakresu powierzonych mu zadań. Powód sam sobie organizował czas pracy, przerwy, a rozliczany był z wykonania powierzonych mu zadań i osiągnięcia zamierzonych celów takich jak wynik finansowy. Przy czym zadania wyznaczone przez pozwaną do zrealizowania przez powoda były wyznaczone z odpowiednim wyprzedzeniem gdyż z określeniem miesięcznego, półrocznego lub nawet rocznego terminu realizacji.

Skoro zatem apelujący pracował w zadaniowym systemie czasu pracy to - wbrew temu co podnosi - na mocy art. 149 § 2 k.p. pozwana nie miała obowiązku prowadzenia ewidencji jego godzin pracy. Powołana norma statuuje wyjątki w zakresie ewidencjonowania godzin pracy w odniesieniu do tych kategorii pracowników, w stosunku do których utrudnione, a nawet niemożliwe jest precyzyjne ustalenie godzin ich pracy, wskazując wprost, że w odniesieniu do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy jest to zbędne (zob. Gersdorf M.M., Raczkowski M., Rączka K., Kodeks pracy, Komentarz, LexisNexis, 2014).

Powyższe, to jest praca powoda na stanowiskach kierownika wyodrębnionych komórek organizacyjnych pozwanej w ramach zadaniowego systemu czasu pracy, nie wyklucza jednak sama w sobie prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W sytuacji apelującego konieczną przesłanką do nabycia prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych było ustalenie, że pozwana w taki sposób zorganizowała pracę powoda, a zwłaszcza powierzyła mu taki

zakres zadań do realizacji, że aby je wykonać zmuszony był stale świadczyć pracę w czasie przekraczającym normy wynikające z art. 129 k.p. (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2010r., sygn. akt I PK 79/10, LEX nr 725007 i 5 lutego 1976r., sygn. akt I PRN 58/75 OSNCP z 1976r., nr 10, poz. 223).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego powyższego ustalenia nie sposób jednak poczynić na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Słusznie bowiem Sąd I instancji przyjął, że powód w spornym okresie nie był nadmiernie obciążony w porównaniu do innych pracowników zajmujących tożsame z nim stanowiska pracy. Według jego bezpośrednich przełożonych, zakres obowiązków powoda oraz jego dotychczasowe doświadczenie nie uzasadniały pracy powoda w godzinach nadliczbowych (tak świadkowie R. J., K. M. (2), A. T. i P. S.). Inni świadkowie pracujący na takich samych stanowiskach pracy co powód również zeznawali, że zlecane przez pracodawcę zadania i cele były możliwe do zrealizowania w ciągu 8 godzin w przeciętnie 40-godzinnym tygodniu pracy. Wszyscy świadkowie zgodnie podkreślali, że pozwana nigdy nie wydawała im polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Także sam apelujący przyznał, że nigdy nie otrzymał takiego polecenia ze strony swoich przełożonych. Jednocześnie apelujący zeznał, że nigdy nie zgłaszał swoim przełożonym, że zakres jego obowiązków jest tak określony, że nie jest w stanie wykonać powierzonych mu zadań w podstawowym czasie pracy.

Przełożony powoda z okresu jego pracy na stanowisku kierownika do spraw rozwoju rynku, P. S. w sposób kategoriyczny zeznał, że powód w porównaniu do pozostałych menadżerów A. B., G. M. i R. M. zajmujących tożsame z powodem stanowisko pracy – miał najmniejszy zakres obowiązków gdyż obsługiwał najmniejszą ilość rynków, dystrybutorów i kategorii produktowych. Nadto świadek – jak ustalił Sąd Okręgowy – udzielał powodowi dużego wsparcia, poprzez organizację szkoleń na M. i w G., organizację spotkań z menadżerami dystrybutorów oraz odbywanie co dwa tygodnie wideokonferencji podczas których były omawiane z powodem wyniki.

Jak apelujący sam przyznał, P. S. kontaktował się z nim również telefonicznie i mailowo udzielając różnego rodzaju wskazówek i rad. Natomiast wbrew temu co twierdzi powód, świadek zlecając mu wykonanie określonych zadań zawsze określał odpowiednio długi termin ich wykonania i nie wymagał natychmiastowej odpowiedzi.

I co najważniejsze zgromadzony materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że powód sam organizował swój czas pracy, zresztą podobnie jak pozostali członkowie kadry menadżerskiej, a pozwana rozliczała ich wyłącznie z wykonanych zadań.

Odnosząc się zatem do realiów rozpoznawanej sprawy godzi się zauważyć, że istotnie zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwalał na ustalenie, że to pozwany pracodawca niewłaściwie zorganizował pracę powoda nakładając na niego zbyt dużo obowiązków i w ten sposób wymuszał stałą pracę w czasie ponadnormatywnym.

W świetle poczynionych w sprawie ustaleń, wbrew zarzutom skarżącego, podzielić zatem należy stanowisko Sądu I instancji, że roszczenia powoda nie znajdują oparcia

w art. 151<sup>1</sup> w związku z art. 151<sup>4</sup> § 1 i 2 k.p. wobec czego oddalenie powództwa było prawidłowe.

Z przytoczonych względów Sąd Apelacyjny na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako pozbawioną podstaw.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd Apelacyjny orzekł na mocy art. 102 k.p.c. i 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2, § 6 pkt 7 i § 13

ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat

za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013r., poz. 461 - j.t.) mając na względzie

te same okoliczności co Sąd I instancji i aktualną sytuację finansową rodziny powoda.



/-/ SSA M. Procek /-/ SSA J. Pietrzak /-/ SSO del. A. Petri

Sędzia Przewodniczący Sędzia

MP