

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 27 listopada 2015 roku Sąd Rejonowy Sąd Rejonowy w Pabianicach IV Wydział Pracy oddalił powództwo P. M. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w Ż. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód został zatrudniony przez pozwanego na podstawie umowy na czas nieokreślony zawartej w dniu 15-go listopada 2010 roku. Umowa ta została rozwiązana z końcem 2012 roku.

Zgodnie z umową powód miał świadczyć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku regionalnego dyrektora sprzedaży.

Powód otrzymywał miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 12.000 złotych brutto.

Czas pracy powoda miał wynosić 8 godzin dziennie, 40 godzin tygodniowo w zadaniowym systemie czasu pracy.

W zakresie obowiązków powoda, leżało przede wszystkim: realizowanie budżetu sprzedaży, odpowiedzialność za ten budżet, realizowanie i nadzorowanie budżetu sprzedaży i rozwój rynku inwestycyjnego w podległym regionie, poprzez sprzedaż samodzielną i sprzedaż przez delegowanie zadań; uczestniczenie w budżetowaniu sprzedaży i kosztów regionu, realizowanie polityki handlowej oraz strategii (...) S.A w regionie; kierowanie, organizowanie, nadzorowanie podległym zespołem sprzedaży, podział pracy dla kierowników do spraw inwestycji i ich motywowanie w szczególności wspieranie podległych pracowników w terenie; badanie, ocenianie efektywności pracy podległych pracowników, śledzenie stopnia realizacji planów sprzedaży, prowadzenie i raportowanie pracy własnej w systemie (...) oraz prowadzenie nadzoru merytorycznego nad raportami pracy podległych pracowników; nadzorowanie pracy podległych pracowników w systemie (...) zgodnie z obowiązującym standardem, skuteczne uczestniczenie w działaniach mających na celu pogłębianie wiedzy produktowej swojej i podległych pracowników; dbanie o komunikację w relacjach firma pracownicy centrali, zwłaszcza przez terminowe przekazywanie informacji; systematycznie budowanie zespołu sprzedażowego, dbanie o ciągły rozwój sieci sprzedaży; prowadzenie bezpośredniego nadzoru nad kluczowymi klientami, definiowanie, koordynowanie akcji promocyjnych u poszczególnych klientów; monitorowanie sprzedaży zamówień poszczególnych klientów. Nadto do powoda należało szereg zadań, szczegółowo opisanych w zakresie obowiązków.

Zadaniem (...) ((...) Dyrektora Sprzedaży) była realizacja budżetu, zarządzanie finansami, to jest budżetami wspierającymi sprzedaż, zarządzanie kapitałem ludzkim. Powód był odpowiedzialny za realizację budżetu. Wraz z zarządem współtworzył też ten budżet dla swojego regionu, dysponował budżetami pomocniczymi, rozdzielał je między handlowców. Planował i udzielał pracownikom urlopów, opiniował proponowane przez handlowców ceny produktów, zarządzał zespołem ludzi. Powód wspierał w terenie handlowców, odbywał rozmowy z klientami kluczowymi wspólnie z KI (kierownikami inwestycji - handlowcami). Zwalniał pracowników, dokonywał wstępnej rekrutacji, ustalał premię, oceniał pracę pracowników, tworzył raporty, analizy, zestawienia, odpowiadał za procedurę szkolenia i wnioskował o szkolenia.

Region powoda obejmował województwo (...) i (...). Powodowi podlegał zespół dziewięciu handlowców. Powód sam bezpośrednio podlegał dyrektorowi do spraw handlowych, którym podczas pracy powoda był M. G., który jednocześnie był członkiem zarządu. Oceną pracy handlowca jest wynik pracy w terenie i jeśli jest zgodny z założeniami, firma nie ingeruje w organizację pracy, co bezpośrednio powiedział powód w swoich zeznaniach i informacyjnych wyjaśnieniach. Potwierdzali to również wszyscy przesłuchiwani w sprawie świadkowie.

Handlowcy, co do wyników pracy, odpowiedzialni byli przed swoim (...), czyli regionalnym dyrektorem sprzedaży.

Powód sam organizował sobie pracę. Pozwana prowadziła system raportowania pracy (...), który handlowcy i (...) wypisywali, w który wpisywali czynności wykonywane w danym tygodniu. Powód również raportował swój czas pracy. (...) ten służył do planowania pracy i weryfikacji czasu podległych pracowników, jak również do monitorowania struktury spotkań.

Podstawą do oceny jakości pracy zarówno handlowców, jak i (...) była realizacja budżetu. Raporty natomiast służyły do wskazania obszarów poprawy. Jeśli wynik sprzedażowy był dobry, nie trzymano się ściśle planu, szablonu i raporty nie były podstawą do oceny wydajności pracy.

Raporty były analizowane przez dział analiz, który raz na kwartał przesyłał zestawienie dotyczące struktury wizyt w poszczególnych grupach klientów z sugestią działań korygujących. Te szablony to projekt taki szablon optymalny ilości wizyt w poszczególnych grupach klientów, który pozwana stworzyła o doświadczenie rynkowe i zalecała jego realizację. Jednakże brak realizacji tych założeń, nie był podstawą do wyciągania konsekwencji wobec pracowników, którzy realizowali budżet, choć zachęcano ich do jego realizacji, aby wynik sprzedażowy był jeszcze lepszy.

Dodatkowo samochody pozwanej były wyposażone w system (...) i wrywkowo sprawdzano, czy raporty wizyt u klienta zgadzały się z odczytami (...), bowiem niekiedy pracownicy wpisywali wizyty u klienta, a faktycznie przebywali w domu. Również takiego sprawdzenia dokonywał powód w stosunku do podległych mu handlowców. Raporty czasu pracy powód wypełniał sam, a pracodawca miał jedynie możliwość weryfikacji raportu poprzez system (...), czyli tylko wtedy, kiedy pracownik wykonywał pracę poza miejscem zamieszkania i przemieszczał się samochodem.

Analiza raportów pracy powoda wskazuje, że powód nie pracował w soboty i w niedzielę i nie każdego dnia kontaktował się z klientami w terenie. Znaczną część pracy powód określał, jako B., co wyjaśniał, jako pracę biurową i spotkania z własnymi handlowcami. Jako czas pracy B. oznaczał również czas szkoleń i wyjazdów integracyjno-handlowych z klientami.

Powód nie zajmował się sprzedażą bezpośrednią. Z uwagi na ilość obowiązków i ludzi, których miał taka praca nie była możliwa. Z uwagi na ilość obowiązków, zadań i obiektów musiał być siłą wspierającą dla handlowców, chodziło o prestiż, kiedy z klientem rozmawiał dyrektor regionalny, a nie po prostu handlowiec. Handlowcy sygnalizowali potrzebę wsparcia i była też grupa klientów kluczowych, których z góry otaczał powód opieką, zakładając sobie plan systematycznych spotkań z klientami. Z uwagi na to nie mógł zajmować się sprzedażą bezpośrednią, bo na nią brakowało czasu, tym bardziej że dużo czasu powód spędzał na pracy biurowej.

Powód miał możliwości decyzyjne w zakresie udzielania pracownikom urlopów, mógł wnioskować o rozwiązanie umowy i w zakresie rekrutacji. Miał nadzorować pracę handlowców, zgłaszać wszelkie ich uchybienia i nieprawidłowości.

Powód mówił swojemu bezpośredniemu przełożonemu M. G., że nie wyrabia się w ośmiu godzinach pracy. M. G. polecił powodowi tak organizować pracę, aby wykonywał ją w jak najkrótszym czasie.

Sąd Rejonowy oddalił wnioski dowodowe pełnomocnika powoda dotyczące ustalenia, czy powód pracował w godzinach nadliczbowych i w jakim wymiarze godzin nadliczbowych pracował. W tym również wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego do spraw rachunkowości, na okoliczność wysokości wynagrodzenia należnego powodowi za pracę w godzinach nadliczbowych uznając, że powództwo, co do zasady jest nieuprawnione.

W oparciu o tak ustalony niesporny stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd podniósł, iż zgodnie z art.128 kp, czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych

(art. 151 § 1kp). 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 (art. 151⁴ § 1 kp).

Natomiast 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 art. 151¹ §1 kp, jeśli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

W świetle utrwalonego orzecznictwa, nawet w przypadku kierowania komórką organizacyjną wyodrębnioną w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, status pracownika zajmującego stanowisko kierownika, któremu nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, nie przysługuje pracownikowi, jeśli kierując zespołem pracowników, jednocześnie wykonuje pracę na równi z członkami kierowanego zespołu. (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z 17 listopada 1981 roku w sprawie I PKN 92/01). W wyroku z dnia 3 grudnia 2008 roku I PK 107/09 opublikowanym w Lex numer 571830 Sąd Najwyższy stwierdził, że nawet w przypadku kierowania komórką organizacyjną wyodrębnioną w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, status pracownika zajmującego stanowisko kierownika, któremu nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, nie przysługuje pracownikowi, jeśli kierując zespołem pracowników, jednocześnie wykonuje pracę na równi z członkami kierowanego zespołu. A zatem w ocenie Sądu w niniejszej sprawie należało odpowiedzieć w pierwszej kolejności na pytanie, czy powód był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej, a jeśli tak, to czy wykonywał pracę na równi z członkami zespołu.

Powód był regionalnym dyrektorem sprzedaży. Był odpowiedzialny za realizację budżetu. Wraz z zarządem współtworzył ten budżet dla swojego regionu. Dysponował budżetami pomocniczymi, rozdzielał je między handlowców. Planował i udzielał pracownikom urlopów. Opiniował proponowane przez handlowców ceny produktów. Zarządzał zespołem ludzi, wspierał w terenie handlowców. Odbywał rozmowy z klientami kluczowymi wspólnie z KI. Zwalał pracowników, dokonywał ich wstępnej rekrutacji. Ustalał premie, oceniał pracę pracowników. Tworzył raporty, analizy i zestawienia. Z tego zakresu obowiązków powoda, w ocenie Sądu Rejonowego, bez wątplenia wynika, że był on kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej i zarządzał regionem i zespołem 9-ciu handlowców. Powód, zdaniem Sądu, nie wykonywał pracy na równi z podległymi pracownikami. Powód nie pracował bezpośrednio w terenie, nie miał przypisanej grupy klientów, ani wydzielonego fragmentu planu sprzedaży. Powód był siłą wspierającą handlowców, spotykał się z klientami kluczowymi, a znaczną część czasu pracy poświęcał na pracę biurową, co wynika bezpośrednio z jego zeznań, a co również świadczy o tym, że powód nie wykonywał pracy na równi ze swoimi podwładnymi handlowcami, bowiem gro czasu poświęcał na administrowanie, czyli właśnie zarządzanie. W ocenie Sądu Rejonowego powód nie wykonywał więc pracy na równi z zespołem, tym samym nie może dochodzić roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

W orzecznictwie konsekwentnie przyjmuje się, jednak, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, jeśli przekraczają te normy wskutek niezależnej od nich złej organizacji czasu pracy. W wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 9 lipca 2014 roku w sprawie III APa 3/14 opublikowany w Lex numer 15062/81, stwierdzono, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wadliwa organizacja pracy wymusza systematyczne przekraczanie norm czasu pracy. W wyroku z dnia 13 lutego 2014 roku, III APa 63/13 Lex 14379/45 Sąd Apelacyjny stwierdził, że jeśli przekroczenie powszechnie obowiązujących norm czasu pracy następuje wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy, to fakt ten nie pozbawia kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych ubiegania się o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Jednakże na gruncie rozpoznawanego przypadku, powód sam sobie organizował czas pracy, zarówno dzienny, jak i tygodniowy i organizacja dnia pracy i tygodnia pracy leżała wyłącznie w gestii powoda. Skoro zatem organizacja pracy należała do powoda, to trudno mówić, że była ona źle organizowana przez stronę pozwaną. Tym samym brak podstaw do obciążania pozwanego odpowiedzialnością za godziny nadliczbowe rzekomo przepracowane

przez powoda. Skoro organizacja pracy należała do powoda, to on był odpowiedzialny za to, żeby te prace sobie układać w sposób miarodajny. Zdaniem Sądu powód w procesie nie wykazał, że liczba zadań, która była na niego nałożona, nie pozwalała na wykonanie obowiązków w ustawowym czasie pracy, a to na powodzie właśnie ciąży ciężar dowodu w tym zakresie. W ocenie Sądu I instancji nie ma co do tego wątpliwości, że jeśli co do zasady wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi wymienionemu w art. 151⁴ §1 kp, na takim pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach. Powód nie wykazał w procesie, żeby to od pozwanego i od liczby nałożonych obowiązków i wadliwej organizacji pracy pozwanej, ta ewentualna praca w godzinach nadliczbowych zależała.

Sąd zaznaczył też że na gruncie artykułu 151⁴ kp podnosi się, że wymaganie większej dyspozycyjności od kierowników jest uzasadnione ich rodzajem pracy. Pracownicy ci mają prawo do wynagrodzenia za godziny przewidziane w art. 151⁴ kp, z tym że jest ono realizowane w ramach wynagrodzenia otrzymywanego od pracodawcy, z reguły znacznie wyższego od wynagrodzeń podległych mu pracowników. O tym, czy dana osoba zatrudniona jest na stanowisku kierowniczym, decydują w zasadzie struktury organizacyjne pracodawcy. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie dnia 12 czerwca 2014 roku w sprawie III APa 15/13 opublikowane Lex 1499012). Powód zaś niewątpliwie na stanowisku kierowniczym pracował.

Odnosząc się zaś do podnoszonego przez powoda wymiaru czasu pracy i dochodzonego wynagrodzenia Sąd Rejonowy podniósł, iż w przedstawionych wyliczeniach wskazał on, iż przepracował w okresie 47-miu tygodni, to jest 235 dni, 518 godzin nadliczbowych. Przy czym powód wliczył w to łącznie liczbę przepracowanych godzin, czas wyjazdów szkoleniowych i integracyjnych. Tym samym, uśredniając, pracował średnio 2 godziny nadliczbowe dziennie. Wobec tego nawet jeśli przyjąć za powodem i przedstawionymi przez niego raportami, że istotnie poświęcił tyle czasu na pracę, to w ocenie Sądu wydaje się być oczywistym i uzasadnionym, że ewentualne wynagrodzenie za godziny przepracowane ponad normę, zostało zrealizowane w ramach wynagrodzenia otrzymywanego od pracodawcy. Bowiem powód zarabiał 12.000 złotych brutto, podlegli mu natomiast pracownicy na poziomie 6-ciu do 8.000 złotych brutto.

Reasumując, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż powód był osobą na stanowisku kierowniczym, osobą, której zakres obowiązków był zdecydowanie odmienny od obowiązków podległych mu pracowników, którymi zarządzał. Nie pracował na równi z zespołem, sam organizował sobie pracę, a zatem pracodawca nie może odpowiadać za jej złą organizację, bowiem była ona zależna bezpośrednio od powoda. Tym samym wniesione przez niego powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

O kosztach zastępstwa procesowego, orzeczono w oparciu o artykuł 98 Kodeksu postępowania cywilnego w związku z §2 i § 6 punkt 5 i § 11 punkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pełnomocnik powoda.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego, a to przepisu art. 151⁴ § 4 k.p. poprzez błędną jego wykładnię i błędne zastosowanie polegające na uznaniu, że powód w trakcie zatrudnienia u pozwanego był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej i nie wykonywał pracy na równi z zespołem, a zatem nie przysługuje mu roszczenie o wynagrodzenie w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika wniosek przeciwny,
2. naruszenie prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy, a to przepisu art. 102 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie, pomimo tego, że charakter i okoliczności sprawy uzasadniają rozstrzygnięcie o kosztach procesu na zasadzie słuszności i nieobciążanie powoda kosztami procesu.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o:

1. rozpoznanie w trybie art. 380 k.p.c. postanowienia Sądu I instancji o oddaleniu wniosku dowodowego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu kadr i księgowości,
2. dopuszczenie w postępowaniu przed Sądem drugiej instancji dowodu z opinii biegłego z zakresu kadr i księgowości na okoliczności wskazane w pkt. 7 petitum pozwu,
3. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 43.575 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty, kosztów procesu w stosunku do uwzględnionej części powództwa, ewentualnie o nieobciążanie powoda kosztami procesu.
4. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego przed Sądem drugiej instancji, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania w podwójnej wysokości norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

W myśl art. 140 kp 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.

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

Na mocy art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek we wskazanej w tym przepisie wysokości. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151² k.p.).

Z kolei art. 151⁴ § 1 i 2 k.p. stanowi, iż 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; kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Niemniej jednak jeżeli sposób organizacji pracy przez pracodawcę powoduje konieczność stałego wykonywania przez kierownika pracy ponad normę pracy, ma on prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (por. wyrok SN z dnia 14 grudnia 2004 roku, II PK 106/04, OSNP 2005/15/221).

Z kolei art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego w zakresie ustalenia, iż powodowi z racji zajmowania stanowiska kierowniczego wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego wskazujące w istocie nie tylko na naruszenie prawa materialnego art. 151⁴ § 4 k.p. ale i błędną ocenę materii sprawy, w tym przedmiocie sprowadzają do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący, bowiem przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji własny pogląd na sprawę.

W ocenie Sądu II instancji problem, do którego na tle ustaleń faktycznych ocenianych przez pryzmat obowiązującego porządku prawnego, sprowadza się istota niniejszego sporu polega na rozstrzygnięciu dwóch zagadnień, a mianowicie czy: dopuszczalne jest zakwalifikowanie powoda do kategorii "kierowników wyodrębnionych jednostek organizacyjnych" w rozumieniu art. 151⁴ § 1 kp oraz czy osobom tym przysługuje z tytułu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych prawo do dodatkowego wynagrodzenia.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy odnosząc się do pierwszej z tych kwestii apelujący podnosi, iż brak podstaw do uznania, iż powód był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej strony pozwanej bowiem okoliczności ta występuje w sytuacji, gdy pracownik ma pewną władzę decyzyjną, we wszystkich aspektach pracy, nadzoruje podległych pracowników, jest uprawniony do podejmowania istotnych decyzji w ramach jednostki oraz ponosi odpowiedzialność za takie zorganizowanie pracy, które gwarantuje terminowe i należyte wykonanie zadania. Tymczasem materiał zgromadzony w sprawie (w tym zeznania świadków J. R., A. Treli, M. A., L. S., T. M. i wyjaśnienia samego powoda) wskazuje, iż powód pracując na stanowisku (...) de facto nie miał możliwości podjęcia samodzielnych wiążących decyzji co do dwóch bardzo istotnych kwestii, a mianowicie co do ceny sprzedaży oraz zawarcia umowy sprzedaży lub dostawy z kontrahentami pozwanego. Powyższe kwestie były ustalane na poziomie centralnym. Opinia powoda miała wpływ na decyzję spółki, ale nie była wiążąca. Powód działał jako ciało opiniodawcze, zaś jego decyzje nie miały waloru ostateczności. Co do pozostałych kwestii (sprawy stricte pracownicze) wpływ powoda był jedynie iluzoryczny skoro jako (...) nie mógł on podjąć żadnej wiążącej decyzji. Tu także decyzje ostatecznie podejmowane

były na poziomie centralnym, po dokonaniu dodatkowej weryfikacji. Natomiast możliwość podejmowania przez powoda decyzji w przedmiocie gdzie i kiedy podjechać, jaki towar komu zaoferować oraz z jakim kontrahentem i gdzie się umówić w ocenie skarżącego nie oznacza i nie przesądza, iż można zajmowane przez powoda stanowisko traktować jako stanowisko kierownika wyodrębnionej jednostki organizacyjnej. W strukturze pozwanej spółki można wyodrębnić jako jednostkę cały pion sprzedaży, na którego czele stał dyrektor ds. sprzedaży, a nie (...).

Mając powyższe na uwadze podnieść należy, że o zakwalifikowaniu danego stanowiska do kategorii "kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych pracodawcy" decyduje ogół okoliczności stanu faktycznego. Nie jest przy tym rozstrzygający zakres uprawnień w podejmowaniu wszystkich decyzji związanych z działalnością wyodrębnionej komórki organizacyjnej podległej danemu kierownikowi. (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2004 r. II PK 8/04 LEX nr 585786).

Obecne struktury organizacyjne przedsiębiorstw cechuje wielopoziomowość. Prowadzi ona do istnienia swoistego podporządkowania na każdym poziomie. Dotyczy to w jakiejś mierze również kierowników najwyższego szczebla, a więc członków zarządu czy dyrektorów generalnych. Mając na względzie zakres obowiązków powoda, w tym w szczególności powinność zarządzania i kierowania regionem, wyodrębnionym w strukturze organizacyjnej pozwanego pracodawcy odpowiedzialność za budżet i politykę kadrową, to uzasadnione jest przyjęcie – co słusznie dostrzegł Sąd Rejonowy - że powód sprawując funkcję (...) miał status "kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej" w rozumieniu art. 151⁴ § 1 kp.

Zupełnie inną kwestią jest, czy powodowi przysługiwało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z powoływanym już art. 151⁴ § 1 kp. pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Praca wykonywana przez te osoby powinna być zatem tak organizowana, aby możliwe było wykonywanie jej w podstawowej normie czasu pracy. Nie oznacza to jednak, że wspomniana grupa kierowników pracy jest pozbawiona jakiejkolwiek ochrony. Wskazuje na to w pierwszej kolejności zwrot "w razie konieczności", który należy rozumieć wąsko. Praca w godzinach nadliczbowych bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia możliwa jest w sytuacjach o charakterze wyjątkowym, okazjonalnym i sporadycznym. Jeżeli więc praca wykonywana jest stale ponad ustawowy czas pracy osób zajmujących kierownicze stanowiska, to przepis art. 151⁴ § 1 kp. nie ma zastosowania. (por. wyrok SN z dnia 14 grudnia 2004 roku, II PK 106/04, OSNP 2005/15/221, z dnia 8 czerwca 2004. II PK 22/04, z dnia 6 kwietnia 2011 r. II Pk 254/10 LEX 949026 i wcześniejsze nadal aktualne orzecznictwo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 1976 r., I PR 13/76, OSN 1976 r. Nr 10, poz. 230; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999 r. Nr 10, poz. 343). Wniosek ten dotyczy również tych sytuacji, w których rozmiar nałożonych na pracownika obowiązków obiektywnie nie pozwala na ich wykonywanie w normalnym czasie pracy. Pracodawca powinien zatem stosować takie rozwiązania organizacyjne, które nie wywołują konieczności stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy także w ramach zadaniowego czasu pracy (por. wyrok SN z dnia 8 marca 2011 r. II PK 221/10, OSNP 2012 nr 9-10 poz 111) .

Przy czym jeśli co do zasady wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi wymienionemu w art. 151⁴ § 1 k.p., to na takim pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach. Jest to bowiem okoliczność, z której pracownik wywodzi prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r. II PK 70/13 LEX nr 1424850).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy powód choć nie był ograniczony w zakresie możliwości udowadniania faktów istotnych dla rozstrzygnięcia nie wykazał, iż zakres jego obowiązków w ramach zadaniowego czasu pracy był tak wyznaczony, że nie miał on możliwości ich wykonania w podstawowej normie czasu pracy, wobec tego na skutek wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę stale pracował w nadgodzinach. Tymczasem twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie

- art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, Wok. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, PiM 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w Białymstoku LEX nr 1294695). Powód w ramach zadaniowego czasu pracy był pracownikiem dysponującym swobodnie swym czasem pracy, a wobec braku dowodów przeciwnych nie sposób uznać iż ewentualny fakt świadczenia przez niego pracy w nadgodzinach nie wynikał z jego autonomicznej decyzji. W sprawie nie wykazano, iż niezależna od powoda wadliwa organizacja pracy wymuszała na nim stale (w każdym miesiącu) przekraczanie norm czasu pracy. Okoliczności tego rodzaju nie podnoszono także w apelacji. Wobec tego nie sposób dojść do przekonania, iż w świetle art. 151⁽⁴⁾ § 1 kp. przysługiwało mu prawo do dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu.

Z tych też względów oddalenie wniosków dowodowych powoda zmierzających do wykazania, iż powód pracował w godzinach nadliczbowych i w jakim wymiarze, w tym wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego do spraw rachunkowości, znajdowało logiczne uzasadnienie. Wobec przesądzenia, iż powodowi jako kierownikowi wyodrębnionej komórki organizacyjnej, objętego prawidłową organizacją czasu pracy wprowadzoną przez pracodawcę wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach co do zasady nie przysługiwało, ich przeprowadzenie prowadziłoby bowiem do zbędnego przedłużania postępowania – art. 217 § 3 kpc.

W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom apelacji, także rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu odpowiada prawu.

Art. 98 § 1 k.p.c. stanowi, iż strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata (radcy prawnego), koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony (art. 98 § 3 k.p.c.).

Zgodnie z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej kosztami w ogóle.

W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, iż urzeczywistniający zasadę słuszności art. 102 k.p.c. stanowi wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik sporu, a zatem nie podlega wykładni rozszerzającej. Jednocześnie jednak przepis art. 102 kpc daje sądom swobodę przy rozstrzyganiu o zwrocie kosztów procesu, gdy stosowanie zasady wyrażonej w art. 98 k.p.c. (odpowiedzialności za wynik procesu) nie można by pogodzić z zasadą słuszności. Odstąpienie od obciążenia strony kosztami postępowania uzależnione jest od dyskrecjonalnej oceny sądu. Podważenie tej oceny możliwe jest natomiast w zasadzie jedynie w wypadku, gdy nie zawiera uzasadnienia, albo gdy ocena ta jest rażąco niesprawiedliwa. (I ACa 571/13 - wyrok SA Poznań z dnia 04-07-2013 Teza redakcyjna Legalis). Zakwalifikowanie przypadku jako "szczególnie uzasadnionego" (art. 102 KPC) wymaga rozważenia całokształtu okoliczności faktycznych sprawy. Ingerencja w to uprawnienie, w ramach rozpoznawania środka zaskarżenia od rozstrzygnięcia o kosztach procesu, następuje jedynie w sytuacji stwierdzenia, że dokonana ocena jest dowolna, oczywiście pozbawiona uzasadnionych podstaw. Tym samym skuteczne zakwestionowanie oceny sądu w tym zakresie ogranicza się jedynie do przypadków rażąco niesłusznych. (Postanowienie Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 7 czerwca 2013 r. III AUz 77/13 Legalis).

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego, przyjmuje się, iż zastosowanie art. 102 kpc powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji

życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (zob. post. SN z 14.1.1974 r., II CZ 223/73, niepubl.).

Niemniej jednak Sąd, kierując się zasadą kontradiktoryjności procesu, nie powinien działać z urzędu w sytuacji, gdy strona reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika nie wykazuje istnienia przesłanek do zastosowania art. 102 k.p.c. (postanow. SN 07-12-2011 II PZ 34/11 LEX nr 1130377).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy powód reprezentowany przez profesjonalistę tych okoliczności nie wykazał, mało tego nawet z ostrożności procesowej na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego nie były one podnoszone. Tym samym nie sposób więc było domniemywać ich istnienia. Pełnomocnik pozwanego nie złożył też wniosku w tym przedmiocie. W razie zaś niewystąpienia przez stronę z wnioskiem o zwolnienie od kosztów sąd nie ma obowiązku uzasadniać, dlaczego nie zwolnił tej strony od kosztów (art. 98 § 1 w związku z art. 102 k.p.c.). (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2011 r. III PZ 2/11, LEX nr 901638).

Niezależnie od powyższego Sąd Okręgowy zauważa, że sama sytuacja ekonomiczna strony przegranej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - z obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. (wyrok s.apel.14-08-2013 I ACa 271/13 w Lublinie LEX nr 1366120).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy żadna z wyżej wymienionych przesłanek nie została uprawdopodobniona. W szczególności brak podstaw do uznania, iż powództwo zostało wytoczone z uwagi na nielojalne względem pracownika zachowanie pozwanego. Ponadto powód zarabiał ok. 12.000 zł, wobec tego nawet uwzględnienie faktu, iż pozwany jako podmiot liczący się w branży budowlanej pozostaje w dobrej kondycji finansowej, nie usprawiedliwia zwolnienia powoda od ponoszenia kosztów przegranej przez niego procesu.

Reasumując żaden z zarzutów apelacji nie okazał się uzasadniony.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację powoda jako bezzasadną.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 kpc oraz § 10 ust. 1 pkt. 1, § 9 ust.1 pkt 2 w zw. § 2 pkt. 5, rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. (Dz.U. 2015.1804).