

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2018 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt XP 754/16 zasądził od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowo – akcyjnej w G. na rzecz powódki, A. B. kwotę 8.961,72 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 kwietnia 2015 roku do 13 stycznia 2016 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 listopada 2016 roku do dnia zapłaty (pkt I wyroku); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt. II); nie obciążył stron kosztami procesu (pkt III), nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 718,04 zł (pkt IV).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka zatrudniona była w pozwanej spółce na stanowisku kierownika ds. kontaktów z klientami, w okresie od 1 kwietnia 2015 roku do 30 czerwca 2016 roku, początkowo w pełnym wymiarze czasu pracy, od 1 lutego 2016 roku do 14 marca 2016 roku na w wymiarze 7/8 etatu, zaś od 15 marca 2016 roku do 30 czerwca 2016 w wymiarze na 1/8 etatu.

Głównym zadaniem powódki było udzielanie pomocy w tworzeniu infrastruktury spółki umożliwiającej świadczenie usług na rzecz klientów w Polsce oraz wdrażanie procedur operacyjnych. W szczególności powódka odpowiedzialna była za: uzyskanie określonej liczby przedstawicieli w celu tworzenia spółki, dostarczanie przedstawicielom odpowiedniej motywacji, koniecznego wsparcia, doradztwa, oraz szkolenia w celu zapewnienia realizacji celów spółki, cotygodniowe rejestrowanie i analizowanie wyników pracy rejestrów wspólnie z przedstawicielami, zapewnienie funkcjonowania rejestru w sposób zgodny z przepisami prawa oraz polityką spółki. Powódka składała wizyty w domach potencjalnych, aktualnych oraz byłych klientów w celu: ustalenia wiarygodności klientów; rozwiązywania problemów zaległości płatniczych, uzyskania maksymalnego poziomu sprzedaży oraz zadowolenia klientów. Powódka wykonywała dodatkowe czynności, w tym między innymi odbywała spotkania z kierownikiem rejonu w celu omawiania i opracowywania strategii spółki, organizowała spotkania przedstawicielom, prowadziła nabór i szkolenia nowych przedstawicieli, zastępowała przedstawicieli w czynnościach związanych z zawieraniem umów pożyczki z klientami w imieniu i na rzecz spółki, zgodnie z przepisami wewnętrznymi, a także w celu inkasowania spłat w domach klientów, działalnością promocyjną i akwizycyjną, jak również odbywała samodzielne wizytacje w domach klientów dla celów kontrolnych.

Miejszem pracy powódki było województwo (...). Pkt 4 umowy stanowił, iż „ o ile oczekuje się, że pracownik będzie przestrzegał godzin pracy w swoim miejscu pracy, będzie go obowiązywał zadaniowy czas pracy”. W okresie zatrudnienia powódka miała otrzymywać miesięczne wynagrodzenie w wysokości 3500,00 zł brutto, powódka otrzymywała premie ustalane przez zarząd. Obowiązująca dobową i tygodniową normą czasu pracy określona została na 8 godzin na dobę oraz przeciętnie 40 godzin w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy. W pozwanej spółce obowiązywał regulamin wynagradzania z 1 stycznia 2013r. który w § 5 przewidywał możliwość otrzymywania przez kierownika ds. kontaktów z klientami premię uznaniową w wysokości do 90 % wynagrodzenia zasadniczego . Zgodnie z § 6 premie przyznawał przełożony biorąc pod uwagę wartość wykonanego planu w danym miesiącu. Powódka zapoznała się z treścią regulaminu.

Miejszem zamieszkania powódki był Z.. Powódka pracowała na terenie Z., P. i Ł.. Prace rozpoczynała około godziny 9.00-10.00, co było uzależnione od dyspozycyjności klientów i przedstawicieli. Kończyła pracę między godz. 19.00-20.00, co również uzależnione było od klientów i przedstawicieli.

W każdy poniedziałek o 7.00 rano powódka miała obowiązek odwozić pakiet do O. bądź Ł., powódka zobligowana była przekazać gotowe rozliczenie z całego poprzedniego tygodnia pracy kierownikowi, który jechał do siedziby spółki (...) z rozliczeniem całego województwa. Dzień pracy zaczynała wówczas przed godz. 7.00. Powódka po konsultacji

z kierownikiem sama ustalała harmonogram wizyt u klientów, miała obowiązek wykonać tygodniowo 40 wizyt windykacyjnych zastanych.

Zdarzało, że nie wykonała takiej ilości wizyt zastanych z uwagi na trudności w dostępie do klienta zaległościowego. Zgodnie z sugestią przełożonego P. P. kierownicy podejmowali próby wizyt kilkakrotnie w ciągu dnia o różnych porach, ale często nie były one skuteczne. Przełożeni nie mieli zastrzeżeń do pracy powódki, miała wysokie wyniki.

Oprócz wizyt windykacyjnych, powódka wykonywała wizyty kontrolne u klienta, ich częstotliwość nie była narzucona. Kontrolowała pracę od 4 do 6 przedstawicieli handlowych.

Przedstawiciel handlowy obsługiwał około 35 klientów. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w pracy przedstawiciela, miała obowiązek zwolnić takiego przedstawiciela a następnie do czasu zrekrutowania zastępcy zastąpić go i samodzielnie obsługiwać jego klientów. W spornym okresie taka sytuacja zdarzyła się około 4 razy. Zdarzało się również, że pakiet klientów zwolnionego przedstawiciela trafiał do innego przedstawiciela zastępującego z którym powódka zobligowana była wykonywać wspólne wizyty jako osoba nadzorująca.

Powódka jako kierownik udzielała pożyczek. W momencie kiedy klient zgłaszał się z chęcią wzięcia pożyczki, miała obowiązek jechać do niego i takiej pożyczki, jeśli spełniał wymagania firmy udzielić. W późniejszym czasie jedna z przedstawicielek nabyła takie uprawnienia, nie jeździła jednak do nowych klientów. A. B. jeździła również do przedstawicieli, aby rozliczyć 2 razy w tygodniu każdego z nich, a także aby wrywkowo przeliczyć gotówkę. Rozliczenie przedstawiciela zajmowało powódce od 15 minut do 30 minut. Po zakończeniu dnia pracy powódka wracała o godz. 20.00. W domu czekała na SMS-y od przedstawicieli, z informacją jaką gotówkę w danym dniu zebrali. Taką informację wpisywała w tabelę, a wyniki wysyłała do spółki. Każdego dnia powódka także rozpisywała przebieg swojej pracy w formie tzw. „kilometrówki”. Dodatkowe zajęcia w domu zajmowały powódce każdego dnia około godziny.

W branży powódki klienci regulowali należności cotygodniowo. Najwięcej klientów zwyczajowo regulowało zaległości w piątki, wówczas też przedstawiciele późno wracali do domu. Zdarzało się też iż klienci wbrew wcześniejszym ustaleniom dokonywali płatności w soboty. W przypadku zakończenia dnia pracy przez kilku naraz przedstawicieli i ich powrotu ze zbiórek o godz. 19.00 -20.00 rozliczenie ich była znacznie utrudnione. Powódka rozliczeń dokonywała w sobotę albo w niedzielę. Przełożony dzwonił do kierowników i przedstawicieli w soboty pytając, ile rat jeszcze będzie zebranych. Konieczność zmniejszenia ilości niezapłaconych rat w weekend rodziła obowiązek dokonania stosownego rozliczenia.

Powódka otrzymała polecenie pracy w weekend od przełożonego telefonicznie. Nie zwróciła się o potwierdzenie tego polecenia pisemnie. Powyższa sytuacja trwała do końca stycznia 2015 roku. Od lutego 2015 firma otworzyła biuro w O. i wówczas umożliwiono dokonywanie rozliczeń do godzin przedpołudniowych w poniedziałek.

Powódka zgłaszała pracodawcy konieczność pracy w godzinach, nadliczbowych. Raz w tygodniu A.B. wysyłała rozliczenie tzw. „kilometrówkę” w której wskazywała m.in. ilość odbytych w poszczególne dni wizyt kontrolnych, zaległościowych, ilość zawartych umów, w tym z udziałem przedstawicieli, ilość zbiórek za przedstawiciela, rozliczeń przedstawiciela, przeprowadzonych rekrutacji. Pracodawca kontrolował kierowników i przedstawicieli w terenie. Powódce wprost wskazano, że na tym polega praca kierownika, że nie pracuje 8 godzin. Powódka zgłaszała również, że nie jest w stanie rozliczyć przedstawicieli w piątek.

Wynagrodzenie powódki za pracę w godzinach nadliczbowych uwzględniając wynagrodzenie zasadnicze w spornym okresie wyniosło 8.961,72 zł.

Ustalając stan faktyczny Sąd w niniejszej sprawie nie dał wiary zeznaniom świadka P. P. i K. P., iż wyłączną przyczyną pracy powódki w spornym okresie w godzinach nadliczbowych była jej zła organizacja pracy. Ze spójnych zeznań A.R. – pracującej na równorzędnym stanowisku do powódki A. W., A. Z. B. S. wynikało, iż najbardziej skutecznym sposobem uzyskania jak najwyższego wyniku w zakresie windykacji należności – realizacji planu było wykonanie wizyt u klientów w piątki po południu lub nawet w soboty. Wiedza ta była powszechna w pozwanej spółce a przełożony

P. P. zwyczajowo wykonywał telefony w weekendy pytając o realizację planu. Rozliczenie jego wykonania musiało natomiast nastąpić do 7.00 rano w poniedziałek, kiedy to raporty z całego województwa wysyłane były do siedziby spółki. Powódka zatem nie miała innej możliwości dokonania rozliczenia swoich przedstawicieli, z których każdy miał około 35 klientów, jak tylko uczynić to w weekendy. Uwzględniając miejsce zamieszkania powódki tj. Z. teren przez nią obsługiwany – okolice Z., Ł. i P. oraz konieczność wykonania pracy biurowej po powrocie do domu, po analizie rozliczeń tygodniowych przedstawiciela, rozliczeń tzw. „kilometrówki” zestawień zawartych umów, na podstawie opinii biegłego z zakresu rachunkowości której fachowość i profesjonalizm nie budzi zastrzeżeń Sądu, za w pełni wiarygodną Sąd uznał wersję powódki, iż w spornym okresie pracowała ona w godzinach nadliczbowych, za które nie udzielono jej dni wolnych od pracy. Powyższe nie było możliwe gdyż powódka jako kierownik do spraw kontaktów z klientami w dniach roboczych również pracowała ponad 8 godzinną normę dobową, wynikająca z udzielonej jej informacji o warunkach zatrudnienia.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo podlega uwzględnieniu co do zasady i w większości – co do wysokości roszczenia.

Sąd podniósł, iż przyjęcie zadaniowego czasu pracy nie jest równoznaczne z przyjęciem przez pracownika obowiązku świadczenia pracy bez wynagrodzenia ponad powszechnie obowiązujące wszystkich pracowników podstawowe normy czasu pracy. Zadaniowy system czasu pracy nie wyklucza zatem możliwości dochodzenia od pracodawcy dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe zdaniem sądu wykazało, iż powódka w dochodzonym okresie wykonywała swoje obowiązki ponad obowiązujący ją wymiar czasu pracy. Powódka nie miała przy tym obiektywnie realnej możliwości wykonania swoich obowiązków w normalnym czasie pracy. Decydował o tym charakter obowiązków powódki wykonywanych przede wszystkim w terenie znacznie oddalonym od miejsca zamieszkania, praca z klientem posiadającym zaległości w uiszczeniu kredytu, udzielanie pożyczek, monitorowanie przedstawicieli. Część obowiązków, w postaci rozliczenia przedstawicieli i korespondencji elektronicznej, powódka wykonywała w soboty albo niedziele oraz w godzinach wieczornych po powrocie do domu.

Rozpoznając zasadność roszczenia Sąd wskazał, na treść art. 151 § 1 K.p. oraz art. 151¹ K.p. W okresie od 1 kwietnia 2015 roku do 30 czerwca 2015 roku wynagrodzenie powódki wynosiło 3300 złotych brutto. W okresie od 1 lipca 2015 roku do 31 stycznia 2016 roku wynagrodzenie Powódki wynosiło 3500 złotych brutto. Sąd przyjął, że wszystkie otrzymywane przez powódkę premie miały charakter uznaniowy, co znajduje odzwierciedlenie w ich wysokości i częstotliwości wypłaty. Zgromadzony materiał dowodowy daje podstawę do przyjęcia, iż powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych. Zasadzając na rzecz powódki roszczenie z tytułu wynagrodzenia, Sąd oparł się w całości na wyliczeniach biegłego z zakresu rachunkowości. Strona pozwana nie przedstawiła w procesie dowodów przeciwnych, które świadczyłyby o niezasadności twierdzeń powódki, lub podważyły wiarygodność jej zeznań co do wymiaru czasu pracy, jaki realnie ją obowiązywał.

O ustawowych odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 482 § 1 kc w zw. z art. 300 kp.

Sąd stosując instytucję procesową uregulowaną w art. 102 k.p.c. postanowił odstąpić od obciążania stron kosztami procesu. Sąd miał w tym miejscu na względzie okoliczności sprawy, charakter zgłoszonego roszczenia.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego orzeczenia w zakresie pkt. I i III wniosła strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

I. naruszenie prawa procesowego, które miało wpływ na wynik rozstrzygnięcia w sprawie, tj.:

1. art. 233 § 1 kpc

- przez bezpodstawne odmówienie waloru wiarygodności zeznaniom świadków P. P. i K. P. oraz częściowe pominięcie zeznań świadka A. Z. (2);

- dokonanie oceny materiału dowodowego w sposób dowolny, bez jego wszechstronnego rozważenia przez pominięcie okoliczności, iż (i) powódka pracując w systemie zadaniowym sama organizowała swój czas pracy, (ii) poprzednik powódki na tym samym stanowisku, T. Z., rozliczał przedstawicieli w dni powszednie nie zaś, jak powódka, także w soboty i niedziele, ((...)) w wielu przypadkach rozliczenia tygodniowe, o których powódka twierdzi, iż pracowała nad nimi w weekendy, były sporządzone i podpisywane przez przedstawicieli i gotowe do podpisania przez powódkę kilka dni wcześniej - w dni powszednie, dopiero zaś przez powódkę były odbierane i podpisywane w soboty i w niedziele;

i w konsekwencji nieuprawnione przyjęcie, iż powódka nie była w stanie przy zachowaniu zwykłej w danych okolicznościach staranności i sumienności wykonać swoich obowiązków w granicach podstawowych norm czasu pracy, bez konieczności pracy w soboty i niedziele;

- poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i sformułowanie na podstawie dokumentów wykazujących poszczególne czynności dokonywane przez powódkę w soboty i w niedziele (tj. tygodniowych rozliczeń przedstawiciela, rozliczeń kilometrówki, zestawienia zawartych umów i opinii biegłego ds. rachunkowości, z których wynikało że powódka wykonywała w soboty i niedziele czynności nie zajmujące łącznie więcej niż 3 - 4 godziny dziennie), wniosków z tych dowodów nie wynikających, a wręcz sprzecznych z tymi dowodami, a mianowicie, że powódka pracowała zawsze po 8 godzin dziennie w wymienione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku soboty i niedziele;

- przyjęcie, że powódka otrzymała polecenie pracy w weekend od przełożonego telefonicznie, gdy tymczasem według zeznań świadków takiego polecenia nie wydano, zaś powódka sama proponowała swoim przedstawicielom pracę w soboty celem poprawy efektywności zbiórek (od efektywności tej przedstawiciele i powódka mogli otrzymywać premie).

2. art. 278 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego przez dokonanie ustaleń faktycznych w sprawie w oparciu o ustalenia biegłego z zakresu rachunkowości ,zawarte w opinii z dnia 19 lutego 2018 r. w sytuacji, gdy ustalenia te w zakresie ilości nadgodzin były poczynione przez biegłego na użytek jego opinii i mają charakter hipotetyczny, a z treści naruszonego przepisu wynika, iż opinia biegłego ma na celu ułatwienie sądowi należytej oceny zebranego w sprawie materiału wtedy, gdy potrzebne są do tego wiadomości specjalne, natomiast nie może być sama w sobie źródłem materiału faktycznego, ponieważ ustalenie stanu faktycznego należy do sądu orzekającego, dokonującego oceny materiału procesowego dostarczonego przez strony, tym bardziej w sytuacji gdy biegły sam, wskazał na jedynie hipotetyczny charakter swoich ustaleń co do czasu pracy powódki w soboty i niedziele (biegły kwestii tej nie weryfikował i nie stanowiła ona przedmiotu jego opinii), zaś jako źródła dowodowe złożono do akt postępowania komplet dokumentów wykazujących wszystkie czynności powódki w określonych dniach;

3. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku dowodów, na których oparł się Sąd ustalając wymiar dni oraz godzin, w których powódka pracowała rzekomo w godzinach nadliczbowych, co uniemożliwia kontrolę instancyjną orzeczenia;

II. naruszenie prawa materialnego, tj.:

1. art. 151⁴ § 1 Kodeksu pracy przez niezastosowanie tego przepisu pomimo, iż powódka była zatrudniona na stanowisku kierowniczym i jako kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej nie miała prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu wykonywanej w razie konieczności pracy w godzinach nadliczbowych, w szczególności że fakt pracy w soboty i niedziele wynikał jedynie z organizacji przez powódkę czasu pracy jej i jej podwładnych;

2. art. 6 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 Kodeksu pracy polegające na przyjęciu, że na pozwanej spoczywa ciężar udowodnienia faktu negatywnego, że do naruszenia ustawowych norm czasu pracy nie doszło, szczególnie zważywszy,

że z uwagi na fakt, iż powódka pracowała w systemie zadaniowego czasu pracy, w związku z czym powódka sama organizowała swój czas pracy, a pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy;

3. art. 151¹ § 4 Kodeksu pracy przez niezastosowanie tego przepisu pomimo, iż powódka wykonywała stale pracę poza zakładem pracy oraz otrzymywała premię uznaniową w wysokości porównywalnej do wynagrodzenia zasadniczego, która to premia pełniła również funkcję ryczałtu stanowiącego ekwiwalent za pracę w godzinach nadliczbowych, o którym mowa w tym przepisie.

Wskazując na powyższe zarzuty, skarżący wniósł o;

- zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa również co do kwoty 8.961,72 zł zasądzonej od pozwanej na rzecz powódki w pkt. I. zaskarżonego wyroku;

- zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za obie instancje.

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. Przy czym, co słusznie wskazał już Sąd I instancji, przyjęcie zadaniowego czasu pracy nie jest równoznaczne z przyjęciem przez pracownika obowiązku świadczenia pracy bez wynagrodzenia ponad powszechnie obowiązujące wszystkich pracowników podstawowe normy czasu pracy (wyrok SN z 3 września 2010 r. w spr. I PK 39/10, LEX 630170, wyrok SN z 10.06.2010 r. I PK 6/10).

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.).

W myśl art. 151⁴ § 1 i 2 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; 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.

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 powódka jako kierownik do spraw kontaktów z klientami, objęta zadaniowym czasem pracy, wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych stale, przy jednoczesnej świadomości pozwanego co do tego faktu, nie zaś wskutek własnej niewłaściwej organizacji czasu pracy, jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego w tym zakresie 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 swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Skarżący nie wskazał jakie to reguły logicznego rozumowania albo też zasady doświadczenia życiowego naruszył Sąd I instancji nie dając wiary zeznaniom świadków: P. P. i K. P. wskazujących, że wyłączną przyczyną pracy powódki w nadgodzinach w spornym okresie była zła organizacja jej pracy i przyjmując za podstawę ustaleń w sprawie zeznania powódki oraz świadków A. R., A. W., A. Z., B. S., którzy zgodnie twierdzili, iż realizacja planu – której przecież wymagał pozwany – wiązała się z koniecznością wykonywania wizyt u klientów w piątki po południu a nawet soboty, co z kolei powodowało rozliczenie przedstawicieli w weekendy.

Zauważyć należy, że jeśli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie. Danie wiary jednemu, a nieprzyznanie wiary drugiemu świadkom czy stronie, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc, a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość, zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie zeznań pozwanego oraz powołanych przez niego świadków nie podzielił, oraz wskazując w jakim zakresie uznał za wiarygodne zeznania świadków oraz samej strony powodowej. Również zastosowane kryteria oceny nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Zdaniem Sądu Okręgowego znajduje zatem oparcie w materiale dowodowym sprawy, ocenionym logicznie ustalenie, że organizacja pracy u pozwanego, jak i zakres obowiązków powódki oraz ich charakter wymuszały stałe i systematyczne świadczenie pracy na rzecz pracodawcy w godzinach nadliczbowych, a pracodawca wiedział o takim właśnie trybie pracy powódki. Podkreślić należy, że do obowiązków powódki należała praca w terenie z klientem posiadającym zaległości w uiszczeniu kredytu, z klientami którzy wpłacali raty, udzielanie pożyczek, rozliczanie przedstawicieli z pakietu, który informował o bieżących ratach na dany tydzień jak i odebranej gotówki od klientów,

monitorowanie faktu oprowadzania rat do firmy przez przedstawicieli, odbywanie wizyt kontrolnych, rozliczenie i kontrolowanie pracy od 4-6 przedstawicieli obsługujących 35 klientów na terenie Z., Ł. i P., zbieranie codziennych informacji od przedstawicieli w zakresie odebranych przez nich kwot. Powódka była z tego systematycznie rozliczana przez przełożonych - telefony kontrolne w weekendy i raport do 7 rano w poniedziałek.

Nieistotnym jest przy tym, jak zorganizowano pracę i w jakich godzinach pracę świadczył inny kierownik pozwanego, T. Z., zatrudniony we wcześniejszym okresie. W świetle bowiem wyjaśnień A. R. - także kierownika do spraw z kontaktów z klientami, pracującego w tym samym okresie co powódka i na tych samych zasadach, taki sposób pracy był standardem, aby sprostać wymogom firmy.

O braku pracy w nadgodzinach nie świadczy też fakt, iż część rozliczeń tygodniowych została podpisana przez przedstawiciela wcześniej, a odebrana i podpisana przez powódkę dopiero w sobotę czy w niedzielę. Nawet jeśli okoliczność taka w poszczególnych przypadkach miała miejsce (co powódka tłumaczyła ekonomią pracy i wspólnym dojazdem do wszystkich przedstawicieli w jednej miejscowości), nie wpływa to na prawidłowość ustaleń stwierdzających, iż powódka niejednokrotnie była zmuszona rozliczyć przedstawicieli dopiero w dni zwyczajowo wolne od pracy. Przedstawiciele powódki bezsprzecznie bowiem potwierdzili podnoszoną przez nią okoliczność konieczności odbierania gotówki od klientów dopiero w soboty, co nierozdzielnie łączyło się z obowiązkiem jej następczego rozliczenia w okresie późniejszym. Nie można też przyjąć, iż o kontakcie z klientem właśnie w soboty zdecydowała wyłączna wola powódki i chęć uzyskania lepszych wyników pracy oraz wyższej premii. Bezwzględnie bowiem od powódki i jej przedstawicieli oczekiwano wykonania planu. Jego realizacja, z uwagi na specyfikę klientów, wymagała zaś takiego właśnie postępowania.

Powyższej oceny nie zmienia też argumentacja apelacji wskazująca, iż strona powodowa, poza głośnymi twierdzeniami, że informowała przełożonych, że nie jest w stanie rozliczyć przedstawicieli w piątek – w rzeczywistości nie przedstawiła w postępowaniu przed Sądem I instancji żadnego miarodajnego dowodu, czy to w formie wydruku e-mail, bądź w postaci zeznań świadków, na okoliczność polecenia pracy w nadgodzinach, zarówno w dni powszednie jak i w dni wolne, czy innych dowodów świadczących o przyzwoleniu ze strony przełożonych na pracę powódki w godzinach nadliczbowych.

Odnosząc się do powyższego zauważyć należy, co słusznie zauważył także Sąd I instancji, iż polecenie pracy w nadgodzinach nie wymaga żadnej szczególnej formy zlecenia jej przez pracodawcę, wystarczy by pracodawca o niej wiedział i ten fakt akceptował. Na gruncie rozpoznawanego przypadku powódka systematycznie była rozliczana z pracy, a treść przedstawianych przez nią dokumentów, w tym raportów i kilometrówek, jednoznacznie wskazuje, iż pracodawca musiał posiadać wiedzę w tym przedmiocie. Ponadto materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, w żaden sposób nie kwestionowany przez pozwanego, w tym zeznania świadków potwierdza, że do pracowników, w tym powódki, wykonywano niejednokrotnie telefony kontrolne potwierdzające, czy jest na podległym jej regionie, odbierano korespondencję mailową wysyłaną w godzinach wieczornych z informacją o wynikach pracy przedstawicieli. Bezsprzecznie także w świetle spójnych zeznań świadków i powódki w tym zakresie, przełożony powódki zwyczajowo co sobotę pytał ją, ile jeszcze rat będzie tego dnia zebranych. Świadomość podmiotu zarządzającego zakładem pracy, co do świadczenia przez powódkę pracy w tym czasie, nie może być więc kwestionowana.

Nieuprawnionym jest też twierdzenie, iż powódka źle organizowała sobie czas pracy, a zmniejszony czas pracy w tygodniu wymuszał nijako pracę w soboty i niedzielę.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż w trakcie procesu strona pozwana nie wykazała, że powódka nienależycie wykonywała swoje obowiązki, w tym, w zakresie organizacji swojego czasu pracy jak i organizacji czasu pracy podległych jej pracowników. Wobec powyższego argumentację, iż ewentualne przekroczenie norm czasu pracy przez powódkę było wywołane wyłącznie jej nieprawidłowym zachowaniem uznać należy za bezpodstawną.

Chybionymi są też twierdzenia apelacji wskazujące na brak wykazania przez powódkę liczby faktycznie przepracowanych przez nią godzin, a co za tym idzie wysokości roszczenia. Apelujący wywodzi, iż bezpodstawne jest

przyjęcie, że powódka pracowała w soboty i w niedziele zawsze po 8 godzin, podczas gdy w aktach sprawy niekiedy brak jest rozliczenia za konkretny dzień z jej podpisem lub znajduje się rozliczenie jednego czy dwóch przedstawicieli z jej podpisem, co jednak było możliwie do wykonania w czasie krótszym niż 8 godzin (bo rozliczenie jednego przedstawiciela trwało od 15 do 30 min.). Skarżący wskazuje też, iż sąd z naruszeniem art. 278 § 1 i 328 § 2 kpc ustalił wymiar czasu pracy, jaki rzeczywiście obowiązywał powódkę w oparciu o opinie biegłego. Tymczasem ta nie może stanowić podstawy ustaleń faktycznych w sprawie, zwłaszcza że oparta jest tylko na hipotetycznych założeniach.

Mając powyższe na uwadze jeszcze raz wskazać należy – powyższe słusznie zostało już bowiem objęte rozważaniami Sądu I instancji – iż w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania. Wobec tego, w sytuacji, gdy na pracodawcy nie spoczywa obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy – art. 149 § 1 kp np. w sytuacji zadaniowego czasu pracy - to pracownik winien udowodnić swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Jest on zatem zobowiązany do zaoferowania wszystkich możliwych dowodów na okoliczność rozmiaru faktycznie świadczonej przez niego pracy, a za wystarczające nie mogą być uznane w tych warunkach same jego twierdzenia w tym zakresie. (Wyrok SN 2010-03-12 II PK 281/09 LEX nr 602248). Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów - art. 233 § 1 k.p.c.) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie.

Ponadto wskazać należy, iż zgodnie z art. 278 § 1 kpc, w wypadkach wymagających wiadomości specjalnych, sąd po wysłuchaniu wniosków stron co do liczby biegłych i ich wyboru może wezwać jednego lub kilku biegłych w celu zasięgnięcia ich opinii. W świetle stanowiska judykatury zadaniem biegłego nie jest ustalenie stanu faktycznego sprawy, lecz naświetlenie i umożliwienie wyjaśnienia przez sąd okoliczności z punktu widzenia posiadanych przez biegłego wiadomości specjalnych przy uwzględnieniu zebranego i udostępnionego mu materiału sprawy (por. wyrok SN z dnia 11 lipca 1969 r., I CR 140/69, OSNC 1970, nr 5, poz. 85; uzasadnienie wyroku SN z dnia 19 grudnia 2006 r., V CSK 360/06, LEX nr 238973).

Skarżący w apelacji wywodzi, iż na gruncie rozpoznawanej sprawy biegły na polecenie Sądu dokonał założeń co do czasu pracy powódki, które w jego ocenie nie zostały poparte stosownymi dowodami. Nadto podkreślał niekonsekwencję powódki, która między innymi nie potrafiła precyzyjnie uzasadnić liczby przepracowanych godzin w powiązaniu z konkretnymi datami i dokonanymi przez nią rozliczeniami nadto powołał się na zmniejszony konieczny wymiar czasu pracy niż to wskazywała powódka.

Jak natomiast wyżej podniesiono, fakt świadczenia przez powódkę pracy w nadgodzinach znajdował oparcie w materiale sprawy ocenionym logicznie, w tym nie tylko w dowodach z dokumentów, ale i zeznaniach świadków. Ponadto powódka przekonująco tłumaczyła ekonomiką pracy fakt rozliczania przedstawicieli zamieszkujących w jednej miejscowości w jednym dniu, bez względu na to, kiedy poszczególne osoby były gotowe do złożenia raportu. Nieuzasadnioną byłaby podróż do każdego przedstawiciela oddzielnie w sytuacji, gdy ich zbiorcze rozliczenie było możliwe jednego dnia po tym jak ostatni z nich w sobotę rozliczył wszystkich klientów.

Ponadto, zgodnie z art. 322 kpc w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych (co miało miejsce na gruncie rozpoznawanego przypadku), a jedynie z uwagi na brak odpowiedniej dokumentacji pracowniczej nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie należnego wynagrodzenia może nastąpić według wskazanych w nim reguł (wyrok SN z dnia 19 lutego 2010 r. II PK 217/09 LEX nr 584743). Dlatego fakt braku precyzyjnego określenia ilości przepracowanych godzin z wyszczególnieniem dni, przy bezsprzecznym wykazaniu pracy w godzinach nadliczbowych w weekendy, nawet przy nieścisłościach wynikających z przedłożenia poszczególnych rozliczeń przedstawicieli, nie może prowadzić do oddalenia powództwa.

Sugestie skarżącego w tym przedmiocie stanowiły zatem tylko i wyłącznie nieudolną próbę obrony własnego stanowiska procesowego. Dodatkowo wspomnieć również należy, że treść opinii biegłego po jej uzupełnieniu nie była co do sposobu hipotetycznych wyliczeń przez żadną ze stron procesu kwestionowana. Biegły bazował na twierdzeniach powódki co do wymiaru jej pracy, skonfrontowanych z tygodniowymi rozliczeniami przedstawicieli, zestawieniach zawartych umów, oraz przedstawionych kilometrówkach tj. dowodach, które Sąd uznał za miarodajne dla wyliczenia rzeczywistego czasu pracy powódki. Samo zaś oparcie się na założeniach, które nie spełniają oczekiwań pozwanego nie świadczy o wadliwości wydanego w sprawie rozstrzygnięcia.

Nietrafnym jest też twierdzenie apelacji, iż w okolicznościach faktycznych sprawy Sąd w sposób nieuprawniony przerzucił na pozwaną ciężar udowodnienia, że do naruszenia ustawowych norm czasu pracy nie doszło.

Zgodnie z art. 6 KC, na powódzie spoczywa ciężar udowodnienia faktów uzasadniających jego roszczenie, a na stronie pozwanej obowiązek udowodnienia okoliczności niweczających to roszczenie i uzasadniających jej wnioski o oddalenie powództwa. Strona winna przytaczać okoliczności faktyczne i dowody również wtedy, gdy chce odeprzeć wnioski i twierdzenia strony przeciwnej / por wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 28 marca 2018 r. I ACa 1261/17 Legalis Numer 1781676/. Tym samym do żadnego naruszenia zasad w powyższym zakresie nie doszło. Skoro bowiem powódka przedstawiła dowody potwierdzające jej twierdzenia co do pracy w nadgodzinach, pozwany winien je obalić za pomocą stosownych przeciwdowodów.

W ocenie Sądu II instancji skarżący bezzasadnie również wskazuje na naruszenie art. 151⁴ § 1 Kodeksu pracy przez niezastosowanie tego przepisu pomimo, iż powódka była zatrudniona na stanowisku kierowniczym i jako kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej nie miała prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu wykonywanej w razie konieczności pracy w godzinach nadliczbowych.

W istocie podnieść należy, iż zgodnie z powoływanym już art. 151⁴ § 1 i 2 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; 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). 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.

Przepis ten nie upoważnia zatem zakładów pracy do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym swoim założeniu rodzą konieczność wykonywania stale lub przez dłuższy okres pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska. Wówczas ta dodatkowa praca nie wchodzi w zakres pełnionych funkcji pracowników, ponieważ jej wykonywanie nie jest uzależnione od ich zdolności organizacyjnych, lecz wynika z braków kadrowych istniejących w danym zakładzie (por. wyrok SN z dnia 24 września 1974 roku, I PR 296/74, OSPiKA 1976/3/57).

Dodatkowo 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. wyrok SN z dnia 3 grudnia 2008 roku I PK 107/09 opublikowany w Lex numer 571830).

Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, iż Sąd Rejonowy nie naruszył powołanego przepisu, gdyż powódka funkcji kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej nie pełniła. Wskazać 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). Należy mieć również na względzie, iż obecne struktury organizacyjne przedsiębiorstw cechuje wielopoziomowość. Prowadzi ona do istnienia swoistego podporządkowania na każdym poziomie. Dotyczy to w jakiejś mierze również kierowników najwyższego szczebla. Tym samym o tym, czy konkretna osoba w istocie jest kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej nie może decydować możliwość wydawania jej poleceń przez wskazanego przełożonego. Niemniej jednak mając na względzie zakres obowiązków powódki oraz okoliczność, iż oprócz pełnienia funkcji kierowniczych nad przedstawicielami firmy ww. na równi z nimi wykonywała pracę, to uzasadnionym jest przyjęcie, że powódka sprawując funkcję kierownika ds. kontaktów z klientami nie miała statusu "kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej" w rozumieniu art. 151⁴ § 1 kp.

Przy czym, nawet gdyby zgodnie z wnioskiem apelacji dojść do wniosków przeciwnych i uznać, iż powódka kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej de facto była, nadal zasadnym jest stwierdzenie, iż należną była jej zapłata za wypracowane godziny nadliczbowe.

Jeszcze raz podnieść należy, iż 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 (por. wyrok SN z dnia 8 marca 2011 r. II PK 221/10, OSNP 2012 nr 9-10 poz 111).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy powódka dowiodła, iż zakres nałożonych na nią obowiązków, w ramach sprawowanej funkcji, uniemożliwiał wykonanie powierzonych jej pracy w systemie zadaniowym w ramach podstawowego czasu pracy. Wykazała też, że nie miała wobec niej zastosowania przesłanka „konieczności wykonywania pracy poza normalnymi godzinami”, przez którą należy rozumieć sytuacje nietypowe. Sposób organizacji pracy przez pracodawcę powodował konieczność stałego wykonywania przez nią, jako „kierownika”, pracy ponad normę.

Z tych też względów ma ona prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Dochodząc do powyższych wniosków jeszcze raz podkreślić należy że nie sposób przy tym przychylić się do argumentacji strony skarżącej, iż za zły sposób organizacji czasu pracy odpowiada przede wszystkim sama powódka, gdyż to należało do jej kompetencji w ramach zadaniowego czasu pracy. Przełożeni powódki nigdy w czasie systematycznych kontroli nie kwestionowali rozmiaru, rodzaju i czasu przedsięwziętych przez nią czynności, domagając się jedynie należytych efektów pracy.

Całkowicie nietrafnym jest też apelacyjny zarzut naruszenia art. 151¹ § 4 Kodeksu pracy przez niezastosowanie tego przepisu pomimo, iż powódka wykonywała stale pracę poza zakładem pracy oraz otrzymywała premię uznaniową w wysokości porównywalnej do wynagrodzenia zasadniczego, która to premia pełniła również funkcję ryczałtu stanowiącego ekwiwalent za pracę w godzinach nadliczbowych, o którym mowa w tym przepisie.

Zgodnie ze wskazaną regulacją w stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1 (wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach), może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. W ocenie Sądu II instancji jej treść pozostaje bez jakiegokolwiek wplywu na wynik rozstrzygnięcia.

Po pierwsze, podnieść należy, iż twierdzenia apelacji, że powódka otrzymała należne jej wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach gdyż wypłacano jej premię uznaniową pełniącą funkcję ryczałtu są całkowicie nielogiczne i niezrozumiałe. Konsekwentnie bowiem w trakcie całego procesu pozwany wywodził, iż powódka pracy w nadgodzinach nie wykonywała. Tym samym skoro pracy tej nie wykonywała, wynagradzanie jej w tym zakresie ryczałtem w postaci premii nie znajduje żadnego wytłumaczenia.

Po drugie, w trakcie procesu strona pozwana nie wykazała, że stricte uznaniowa premia przysługująca kierownikom zgodnie z treścią obowiązującego u pozwanego regulaminu wynagradzania za wykonanie planu w danym miesiącu, stanowiła też ryczałt za pracę 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, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 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 B. LEX nr 1294695). Wobec powyższego argumentację, iż ewentualne przekroczenie norm czasu pracy przez powódkę było kompensowane ryczałtem, uznać należy za bezpodstawną.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego apelacyjne zarzuty dotyczące zarówno naruszenia prawa procesowego (art. 233 §1 kpc, art. 278 § 1 kpc art. 328 §2 kpc) jak i prawa materialnego (art. 151¹ §1 i 4 art. 151⁴ § 1 k.p., art. 6 k.c. w zw. z art. 300 Kp) nie zasługiwały na uwzględnienie. Wbrew sugestiom apelacji, w sprawie brak było materiału dowodowego, który pozwalałby na poczynienie ustaleń odmiennych i uznanie, iż powódka nie świadczyła pracy w godzinach nadliczbowych w podnoszonym przez siebie wymiarze. Zmiana bądź uchylene wyroku w oparciu o okoliczności, które nie zostały w procesie udowodnione jest natomiast niedopuszczalna.

Z tych też względów Sąd Okręgowy w Łodzi, zgodnie z treścią art. 385 kpc orzekł jak w sentencji.

SSO Zofia Falkowska SSO Magdalena Lisowska SSO Barbara Kempa

J.L.