

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 6 września 2018 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi -Śródmieścia w Łodzi w sprawie z powództwa P. J. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na rzecz P. J. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych następujące kwoty:

- 1) za listopad 2012 roku 627,57 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 grudnia 2012 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 2) za grudzień 2012 roku 438,12 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 stycznia 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 3) za styczeń 2013 roku 252,24 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 lutego 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 4) za luty 2013 roku 589,81 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 marca 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 5) za marzec 2013 roku 462,42 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 kwietnia 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 6) za kwiecień 2013 roku 693,61 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 maja 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 7) za czerwiec 2013 roku 555,12 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 lipca 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 8) za lipiec 2013 roku 331,83 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 sierpnia 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 9) za sierpień 2013 roku 99,09 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 września 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 10) za wrzesień 2013 roku 330,30 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 października 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 11) za październik 2013 roku 603,35 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 listopada 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 12) za listopad 2013 roku 474,63 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 grudnia 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 13) za grudzień 2013 roku 277,56 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 14) za styczeń 2014 roku 495,44 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 lutego 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,

- 15) za luty 2014 roku 277,56 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 marca 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 16) za marzec 2014 roku 693,63 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 kwiecień 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 17) za kwiecień 2014 roku 660,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 maja 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 18) za maj 2014 roku 728,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 czerwca 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 19) za czerwiec 2014 roku 242,87 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 lipca 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 20) za lipiec 2014 roku 271,49 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 21) za sierpień 2014 roku 225 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 września 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 22) za wrzesień 2014 roku 681,90 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 października 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 23) za październik 2014 roku 554,37 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 listopada 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 24) za listopad 2014 roku 791,73 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 grudnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 25) za grudzień 2014 roku 500,01 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 stycznia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 26) za styczeń 2015 roku 375 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 lutego 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 27) za luty 2015 roku 487,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 marca 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 28) za marzec 2015 roku 511,42 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 kwietnia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 29) za kwiecień 2015 roku 392,86 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 maja 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 30) za maj 2015 roku 150 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 czerwca 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,

II. oddalił powództwo w pozostałym zakresie,

III. zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na rzecz P. J. 1.073,52 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazał pobrać od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.645,29 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych;

V. nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.597,01 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu następujące ustalenia faktyczne:

Powód P. J. był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. w okresie od 13 lipca 2005 roku do 31 sierpnia 2015 roku.

Początkowo podstawę zatrudnienia powoda stanowiła umowa o pracę na okres próbny zawarta na czas od dnia 13 lipca 2005 roku do 7 października 2005 roku. Na podstawie tej umowy powód wykonywał pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku konsultanta ds. reklamy. Następnie pracował na podstawie umowy zawartej na czas określony od 8 października 2005 roku do 30 września 2007 roku w pełnym wymiarze czasu pracy w systemie zadaniowym na takim samym stanowisku jak poprzednio.

Od dnia 21 sierpnia 2006 roku na mocy porozumienia stron powód pełnił obowiązki specjalisty ds. kluczowych klientów.

Od dnia 1 października 2007 roku powód świadczył pracę na rzecz pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy w systemie zadaniowego czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. kluczowych klientów na terenie województwa (...) z możliwością delegacji krajowych. Wynagrodzenie powoda składało się z płacy zasadniczej w kwocie 3.700 zł i prowizji.

W informacji o warunkach zatrudnienia wskazano, że powoda obowiązuje dobową i tygodniową normą czasu pracy z art.129§1 k.p. oraz §14 punkt 1 rodz. 5 Regulaminu pracy.

Na mocy aneksu do umowy o pracę podpisanego w dniu 17 grudnia 2007 roku, od dnia 18 grudnia 2007 roku powód objął stanowisko specjalisty ds. reklamy.

W dniu 18 lipca 2014 roku strony umowy ustaliły, iż w okresie od dnia 1 sierpnia 2014 roku do dnia 31 stycznia 2015 roku powód będzie pełnił obowiązki specjalisty ds. kluczowych klientów za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 4.000 zł plus prowizja. Okres ten został następnie przedłużony do dnia 31 lipca 2015 roku.

Pismem z dnia 14 maja 2015 roku, wręczonym powodowi w dniu 15 maja 2015 roku, pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2015 roku.

Powód odwołał się od wypowiedzenia żądając zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Jego powództwo zostało prawomocnie oddalone wyrokiem Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi z dnia 6 maja 2016 roku sygn. X P 322/15.

Wynagrodzenie powoda liczone według zasad obowiązujących do obliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 5.597,01 zł.

Zgodnie z §14 Regulaminu pracy, obowiązującego u pozwanego od 1 października 2010 roku, czas pracy wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (ust. 1).

W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy, jej organizacją lub miejscem wykonywania pracy pracodawca może określić czas pracy określony wymiarem ich zadań (ust.2).

Podstawowe godziny pracy u pozwanego to 8:00 – 16:30. Praca w poszczególnych działach może odbywać się w godzinach 6:00 – 22:00 (ust. 3).

Sąd ustalił, iż pracownik miał prawo przerwy w trakcie pracy: 15 minutowej wliczanej do czasu pracy oraz 30 minutowej przerwy niewliczonej do czasu pracy. Rozkład przerw ustalali przełożeni w taki sposób, aby zapewnić prawidłowy tok pracy danego działu (ust. 4).

Wyznaczone przez przełożonych zadania w systemie zadaniowego czasu pracy mogły być wykonywane w godzinach od 8:00 do 17:00, przy zachowaniu obowiązujących maksymalnych norm czasu pracy (ust. 6).

Do obowiązków powoda w spornych latach 2012 – 2015 należało pozyskiwanie umów i obsługa bieżąca klientów.

Bezpośrednim przełożonym powoda od 2012 roku była A. W., a od lipca 2014 roku E. G. zajmująca stanowisko kierownika regionalnego.

Pracownicy sprzedaży bezpośrednio otrzymywali materiały z bazami klientów: PI – czyli stałych klientów do odnowienia co najmniej z jednoroczną historią, oraz NI – czyli grupa nowych klientów. (...) przydzielał przełożony.

Powód tak jak i inni pracownicy sprzedaży bezpośrednio (konsultanci, specjaliści) zadania realizował w biurze i w terenie w godzinach między 8:00 a 17:00.

Każdy z pracowników działu pracę zaczynał od przyjscia do biura na godzinę 8:00. W biurze pracownik dzwonił do potencjalnych klientów, umawiał się z nimi na spotkania. O godzinie 10:00 pracownicy mieli obowiązek wyruszyć w teren niezależnie od tego czy udało im się umówić klientów. Przed wyjściem należało przełożonemu zaraportować ilość umówionych spotkań.

Do pracy powód przychodził na godzinę 8:00.

Zdarzało się, że powód spóźniał się z przyjsciem do biura na godzinę 8:00.

Jeżeli w godzinach porannych odbywały się szkolenia to pracy powód w biurze był przed 8:00.

Z. spotkań przed wyjazdem w teren polegało na ich zapisaniu w formie elektronicznej w kalendarzu online. Po poinformowaniu kierownika do jakich klientów się udaje powód wyjeżdżał w teren samochodem służbowym. Jeżeli podpisał umowę z klientem informował o tym przełożoną smsem lub telefonicznie.

Do kalendarza elektronicznego (potocznie nazywanego „umawiaczką”) pracownicy wpisywali dane klienta, termin i godzinę spotkania. Godziny korzystania z przerw nie podlegały wpisywaniu do kalendarza.

Miały miejsce sytuacje, że powód nie wypełniał elektronicznego kalendarza.

W objętych sporem latach 2012 – 2015 sytuacje niewypełniania przez powoda kalendarza na bieżąco mogły mieć miejsce około 15 razy. W takich wypadkach powód uzupełniał dane po powrocie do biura.

Spotkania z klientami trwały od pół godziny do nawet do trzech godzin – w zależności od klienta. Po każdym spotkaniu należało zdać relację telefoniczną z przebiegu spotkania. Następnie pracownik odbywał kolejne spotkania z klientami. Przed wyjazdem do klienta również wymagany był kontakt z przełożonym celem poinformowania o zaplanowanych spotkaniach.

Niejednokrotnie przełożony wymagał telefonowania w trakcie spotkania z klientem. Przełożony dzwonił w trakcie spotkania weryfikując czy spotkanie ma miejsce.

Miały miejsce sytuacje, że powód będąc w terenie nie odbierał telefonu od przełożonego.

Jeżeli pracownik nie miał umówionych spotkań musiał z samochodu telefonicznie umówić kolejnych klientów.

O godzinie 13.00 był obowiązek raportowania przełożonemu o dotychczasowym przebiegu dnia pracy – ilości odbytych spotkań.

Okolo godz. 16:00 – 17:00 pracownik sprzedaży bezpośredniej musiał zdać raport dzienny z odbytych spotkań, podpisanych umów.

O godzinie 13:00 powód raportował wynik, czyli ilość zawartych umów i kwotę z danej umowy. Po podpisaniu umowy powód jechał do następnego klienta. Po każdym spotkaniu w przypadku podpisania umowy składał raport przełożonemu.

Pracownicy mieli obowiązek wrócić do biura firmy przed godziną 17:00 celem oddania dokumentów, rozliczenia sprzedaży.

W biurze pracodawcy powód dokonywał także uzupełnienia treści reklamy, która miała się pojawić, słów kluczowych, zdjęć. Zajmował się również bieżącą korespondencją z klientami i z pracownikami z działu szkoleń. Po podpisaniu umowy powód musiał występować o rozłożenie na raty należności klienta. Czynności te wykonywał rano przed wyjściem w teren, bądź po powrocie do biura. Podpisanie zgody na rozłożenie na raty musiało pójść równocześnie z umową więc musiało zostać wykonane jeszcze tego samego dnia, w którym została podpisana umowa.

Każdą podpisaną w terenie umowę należało oddać do biura niezależnie, o której skończyło się spotkania.

Jeżeli spotkanie z klientem było umówione od rana była taka możliwość, aby jechać do niego bezpośrednio z domu, bez przyjazdu do biura. Także wtedy spotkanie kończyło się późno można było po jego zakończeniu wrócić od klienta prosto do domu.

Miały miejsce sytuacje, że powód prosto z domu wyjeżdżał do umówionego klienta.

W biurze pracownicy odbywali zebrania. W poniedziałek zebrania odbywały się o godzinie 8:00, w piątek o 16:00. O terminie zebrań decydowała przełożona. Zebrania trwały od pół godziny do godziny. Miały charakter obowiązkowy. Miały na celu zaplanowanie prac na dany tydzień, ustalenie liczby spotkań z klientami jakie pracownik miał do odbycia, podsumowanie wyników, omówienie sytuacji z klientami, omówienie wprowadzanych nowych produktów. Liczba spotkań jakie mieli dziennie odbyć wynosiła minimalnie 3 do 5.

Zdarzało się, że pracownicy nie stawiali się na zebrania popołudniowe gdyż nie zdążali trafić do biura ze spotkań.

Miały miejsce sytuacje, że powód nie uczestniczył w zebraniach organizowanych w biurze. Nieobecność tłumaczył spotkaniem z klientem, korkami na ulicach.

Stałe godziny korzystania z przerw były ustalone dla pracowników w telesprzedaży i dobywały się one w godzinach 10:30 – 11:00 i 13:00 – 13:30. Nie dotyczyły one pracowników sprzedaży bezpośredniej.

W rozmowach z przełożonymi handlowcy podnosili temat możliwości korzystania przez nich z przerw. Pracownicy mieli przekazane, że z przerw mogą skorzystać dopiero wtedy jeżeli zrealizują nałożony plan. W praktyce pracownicy ci nie mieli czasu na przerwę, nie korzystali z niej.

Z przerw w czasie dnia pracy powód korzystał sporadycznie. Była to krótka 10-15 minutowa przerwa przeznaczona na wypicie herbaty, skorzystanie z toalety. Posiłki powód zwykle spożywał w samochodzie trakcie jazdy.

Miała miejsce sytuacja, że powód w godzinach pracy zrobił sobie przerwę na obiad. Cześć pracowników korzystała z przerw, przeznaczając ją na spożycie posiłku.

Fakt korzystania z przerw pracownicy mieli obowiązek zgłosić przełożonemu.

W ciągu dnia pracy była wywierana presja na pracowników związana z przygotowaniem do wyjazdu, umówieniem spotkań, podpisywaniem umów, osiąganiem wyników.

Każdy handlowiec, aby zrealizować cel był zobowiązany dziennie podpisać jedną umowę o określonej wartości minimalnej i odbyć ustaloną liczbę spotkań z klientami. Z podpisanych umów pracownicy byli rozliczani miesięcznie.

Każdy pracownik działający w terenie miał obowiązek podpisać jeden kontrakt dziennie. Z liczby podpisanych kontraktów należało sporządzać raporty ze sprzedaży bezpośredniej. Sporządzane były także raporty prowizyjne, które pokazywały efektywność pracownika.

Powód mógł mieć umówione cztery spotkania dziennie z klientami, z czego umowy podpisał jedną, dwie.

Powód skarżył się wobec współpracowników, że zadania, które otrzymuje są niemożliwe do zrealizowania, że spotkań jest zbyt dużo, że są wyczerpujące.

Przed 2012 rokiem kiedy przełożonym powoda był D. Z., miała miejsce sytuacja, że powód w związku z tym, że podpisał umowę na kwotę 7.400 zł (cel był określony na kwotę 1.500 zł) o godzinie 15:00 został zwolniony z dalszego świadczenia pracy.

Często pracownicy wykonywali swoje obowiązki po godzinie 17:00. Było to spowodowane późnymi godzinami spotkań z klientami i powrotami od klientów.

Zdarzało się, że spotkania z klientami odbywały się około godziny 18:00 i 19:00. Przełożona wiedziała o takich spotkaniach.

Przełożeni poza telefoniczną weryfikacją zrealizowanego planu mieli możliwość sprawdzania miejsca pobytu pracowników za pomocą systemu (...) zamontowanego w samochodach służbowych. Pracownicy byli informowani, że są w ten sposób monitorowani. Przełożeni kontrolowali pracowników za pomocą systemu (...).

Na podstawie wpisu do ewidencji działalności powód prowadził działalność gospodarczą od 1996 roku. W 2009 roku powód nabył zakład poligraficzny – punkt ksero, zatrudniał jednego pracownika. Siedziba firmy powoda mieściła się przy ulicy (...) w Ł.. Zakład ten powód prowadził do sierpnia 2015 roku. Zawieszenie wykonywania działalności powód zgłosił z dniem 1 września 2015 roku.

W prowadzonej przez siebie firmie powód był sporadycznie, najczęściej było to po godzinie 17:00.

Miała miejsce sytuacja, że w godzinach swojej pracy w związku z awarią urządzeń powód udał się do siedziby swojej firmy, uczynił to za zgodą przełożonej. W firmie spędził wtedy około 30 minut.

Matka powoda zmarła w dniu 2 stycznia 2015 roku w wieku 83 lat. Matka powoda począwszy od dnia 8 marca 2012 roku była na stałe umieszczona w Centrum Rehabilitacyjno – Opiekuńczym Domu Pomocy Społecznej w Ł..

Przed umieszczeniem matki w Centrum Rehabilitacyjno – Opiekuńczym (...) powód opiekował się nią przez rok. W okresie tym kiedy wracał z terenu po 16:00 zdarzało się, że odbierał matkę z placówki Caritasu i jechał z nią do biura gdzie kończył swoje obowiązki. Mama powoda siedziała wtedy pokoju socjalnym.

Przy przyjęciu, że w godzinach nadliczbowych powód pracował jedną godzinę dziennie przypadającą pomiędzy godziną 8:00 a 17:00, hipotetyczne wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych za okres listopada 2012 roku do maja 2015 roku po odliczeniu okresów nieobecności w pracy (urlopow, zwolnień lekarskich, okresu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy) wyniosło 14.815,23 zł.

Przy przyjęciu twierdzeń powoda, że w godzinach nadliczbowych pracował w dodatkowym wymiarze jednej godziny, gdy można ten fakt powiązać z wysłaniem wiadomości mailowych, hipotetyczne wynagrodzenie powoda za pracę w

godzinach nadliczbowych za okres listopada 2012 roku do maja 2015 roku po odliczeniu okresów nieobecności w pracy wyniosło 16.282,51 zł (14.815,23 zł + 1.467,28 zł).

Po odliczeniu od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres listopada 2012 roku do maja 2015 roku ustalonego na kwotę 16.282,51 zł dni wykazanych w piśmie pełnomocnika pozwanego z dnia 12 czerwca 2018 roku (k. 755-759), jako dni, w których pracy w godzinach nadliczbowych nie świadczył, hipotetyczne wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych za okres listopada 2012 roku do maja 2015 roku po odliczeniu okresów nieobecności w pracy wyniosło 14.882,46 zł (16.282,51 zł – 1.400,07 zł).

Po odliczeniu od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres listopada 2012 roku do maja 2015 roku ustalonego na kwotę 16.282,51 zł dni wykazanych w piśmie pełnomocnika pozwanego z dnia 12 czerwca 2018 roku (k. 755-759), jako dni, w których pracy w godzinach nadliczbowych nie świadczył, hipotetyczne wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych za okres listopada 2012 roku do maja 2015 roku po odliczeniu okresów nieobecności w pracy wyniosło 14.882,46 zł (16.282,51 zł – 1.400,07 zł).

Po odliczeniu od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres listopada 2012 roku do maja 2015 roku ustalonego na kwotę 14.815,23 dni wykazanych w piśmie pełnomocnika pozwanego z dnia 12 czerwca 2018 roku (k. 755-759), jako dni, w których pracy w godzinach nadliczbowych nie świadczył, hipotetyczne wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych za okres listopada 2012 roku do maja 2015 roku po odliczeniu okresów nieobecności w pracy odpowiednio wyniosło:

- za listopad 2012 roku kwotę 627,57 zł,
- za grudzień 2012 roku kwotę 438,12 zł,
- za styczeń 2013 roku kwotę 252,24 zł,
- za luty 2013 roku kwotę 589,81 zł,
- za marzec 2013 roku kwotę 462,42 zł,
- za kwiecień 2013 roku kwotę 693,61 zł,
- za czerwiec 2013 roku kwotę 555,12 zł,
- za lipiec 2013 roku kwotę 331,83 zł,
- za sierpień 2013 roku kwotę 99,09 zł,
- za wrzesień 2013 roku kwotę 330,30 zł,
- za październik 2013 roku kwotę 603,35 zł,
- za listopad 2013 roku kwotę 474,63 zł
- za grudzień 2013 roku kwotę 277,56 zł,
- za styczeń 2014 roku kwotę 495,44 zł,
- za luty 2014 roku kwotę 277,56 zł,
- za marzec 2014 roku kwotę 693,63 zł,
- za kwiecień 2014 roku kwotę 660,60 zł,

- za maj 2014 roku kwotę 728,60 zł,
- za czerwiec 2014 roku kwotę 242,87 zł,
- za lipiec 2014 roku kwotę 271,49 zł,
- za sierpień 2014 roku kwotę 225 zł,
- za wrzesień 2014 roku kwotę 681,90 zł,
- za październik 2014 roku kwotę 554,37 zł,
- za listopad 2014 roku kwotę 791,73 zł,
- za grudzień 2014 roku kwotę 500,01 zł,
- za styczeń 2015 roku kwotę 375 zł,
- za luty 2015 roku kwotę 487,50 zł,
- za marzec 2015 roku kwotę 511,42 zł,
- za kwiecień 2015 roku kwotę 392,86 zł,
- za maj 2015 roku kwotę 150 zł.

Wymienione wyżej kwoty stanowią różnicę między kwotami z poz. 6 tabeli opinii uzupełniającej z dnia 9 lipca 2018 roku (k. 781) a kwotami z poz. 6 tabeli opinii uzupełniającej z dnia 11 czerwca 2018 roku (k. 742).

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy częściowo uwzględnił powództwo.

Sąd wskazał, iż zgodnie z treścią 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.

Przesłanką dopuszczalności pracy nadliczbowej, obok prowadzenia akcji ratowniczej (art.151§1 punkt 1 k.p.), pozostają szczególne potrzeby pracodawcy (art.151§1 punkt 2 k.p.). Przyjęło się uważać, że potrzeby te wyraża pracodawca poleceniem, choć można także wykonywać pracę nadliczbową za wiedzą i zgodą (choćby) milcząca pracodawcy, gdy pracownik działa w jego interesie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2015 roku w sprawie II PK 294/14).

Sąd wskazał, iż w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 29 października 2015 roku w sprawie III APa 7/15).

Powód P. J. pracował w zadaniowym systemie czasu pracy. (...) ten regulowany jest w art.140 k.p., zgodnie z którym w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art.129 k.p. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144 k.p. (art.129§1 k.p.).

Zadaniowy czas pracy może być stosowany wobec pracowników tylko w wąskim zakresie, tj. wówczas, gdy rodzaj pracy, jej organizacja albo miejsce wykonywania uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy. Zadania pracownika powinny być natomiast tak ustalone, aby pracownik, przy dołożeniu należytej staranności i sumienności (art.100§1 k.p.), mógł je wykonać w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 14 lutego 2017 roku w sprawie III AUa 1262/16).

Uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art.151§1 punkt 1 k.p.) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2009 roku w sprawie II PK 51/09).

Zadaniowy system czasu pracy pozwala, na elastyczne ustalenie godzin świadczenia pracy, w przypadku kiedy wynika taka konieczność. Jednak pracodawca ustalając ilość pracy dla osoby zatrudnionej w zadaniowym systemie czasu pracy winien wziąć pod uwagę okoliczność, czy ilość zleconych obowiązków można wykonać w obowiązujących normach czasu pracy. Nie można bowiem sprawić, aby powierzenie pracy w systemie zadaniowym prowadziło do nieograniczonego powierzenia obowiązków pracownikowi. (...) zadaniowy stanowi bowiem udogodnienie dla pracodawcy, który ma siedzibę z dala od miejsca świadczenia pracy przez zatrudnione osoby. Jednak nie może to uprawnienie stać się źródłem nadużyć i przekroczenia uprawnień, a także godzenia w interesy pracownika.

Sąd powołał się również na pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 stycznia 2016 roku w sprawie sygnatura akt I PK 25/15, w którym Sąd Najwyższy podkreślił, że samo nazwanie czasu pracy zadaniowym (np. w umowie o pracę) nie pozbawia pracownika wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli powierzonych mu obowiązków nie jest w stanie wykonać w podstawowych normach czasu pracy. Zlecenie pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy jest niemożliwe, trzeba kwalifikować jako równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy. W omawianym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że w przypadku sporu dotyczącego zadaniowego czasu pracy, to pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 k.p.

Podobne stanowisko Sąd Najwyższy zajął w wyroku z dnia 15 marca 2006 roku sygnatura akt II PK 165/05 stwierdzając w jego uzasadnieniu, że stosowanie systemu zadaniowego czasu pracy (art.140 k.p.) wymaga od pracodawcy dokumentowania i wykazania, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w wymiarze czasu pracy wynikającym z norm określonych w art.129 k.p., co w razie sporu pomiędzy stronami umożliwia sądową kontrolę tego systemu czasu pracy w zakresie roszczeń o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, które nie są wyłączone (mogą występować) w zadaniowym systemie zatrudniania, jeżeli wykonanie powierzonych pracownikowi zadań nie było możliwe w ramach obowiązujących go ustawowych norm czasu pracy.

Sąd wskazał, iż zgodnie z art.6 k.c. w związku z art.300 k.p. na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwany pracodawca nie miał obowiązku prowadzić ewidencji czasu pracy z uwagi na zadaniowy system czasu pracy i jak ustalono takiej ewidencji nie prowadził. Po stronie pracownika powstała zatem możliwość udowodnienia wszelkimi środkami tego, że pracował w godzinach nadliczbowych, w tym za pomocą dowodów z zeznań świadków, czy też własnoręcznie prowadzonej dokumentacji. Pracodawca, który nie prowadzi ewidencji czasu pracy pracowników zatrudnionych na kierowniczych lub samodzielnych stanowiskach pracy, bezprawnie zakazuje lub uniemożliwia im dokumentowanie rzetelnej ewidencji czasu albo wymusza potwierdzanie fikcyjnej ewidencji czasu pracy pod bezprawnym rygorem rozwiązania stosunków pracy, nie może racjonalnie podważać obarczającego go przeciwdowodu, że pracownicy nie świadczyli stale pracy w ilości godzin nadliczbowych ustalonej na podstawie przeprowadzonych dowodów, które Sąd uznał za wiarygodne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2010 roku, I PK 39/10).

W toku postępowania Sąd ustalił, iż powód był pracownikiem pozwanej spółki od 13 lipca 2005 roku. W objętych sporem latach 2012 – 2015 powód zajmował stanowiska specjalisty ds. reklamy i specjalisty ds. kluczowych klientów. Zadaniowy system czasu pracy wpisano do treści łączącej strony umowy o pracę od dnia 1 października 2007 roku. Umowa ta była zawarta na czas nieokreślony. Obowiązujący u pozwanego pracodawcy regulamin pracy w przypadku pracowników wykonujących pracę w systemie zadaniowego czasu pracy przewidywał zapis, że zadania te mogą być wykonywane w godzinach od 8:00 do 17:00, przy zachowaniu jednakże obowiązujących maksymalnych norm czasu pracy.

Zakres zadań i obowiązków powoda na zajmowanych stanowiskach nie został przez pracodawcę określony na piśmie. Na podstawie zeznań powoda i świadków Sąd ustalił, że zakres ten w przypadku specjalistów pracujących w terenie był podobny. Wszyscy zaczęli pracę o tej samej godzinie 8:00. Generalnie każdy pracę zaczynał od przyjazdu do biura, chyba spotkanie z klientem było umówione od rana wtedy była zgoda pracodawcy na to aby jechać do niego bezpośrednio z domu, bez przyjazdu do biura. Ta sama zasada dotyczyła spotkań kończących się w późnych godzinach, jednak generalnie pracownicy byli zobowiązani wrócić do biura firmy przed godziną 17:00. Dzień pracy w biurze rozpoczynał się od wykonywania telefonów do klientów w celu umówienia spotkań, następnie około godziny 10:00 pracownicy mieli obowiązek wyruszyć w teren w celu odbycia spotkań i zawarcia umów. Na każdego z handlowców był nakładany dzienny cel w postaci odbycia ustalonej liczby spotkań z klientami (w przypadku powoda to były cztery spotkania) i zawarcie co najmniej jednej umowy o określonej wartości. Z realizacji wskazanych celów pracownicy byli rozliczani. Spotkania z klientami w zależności od klienta trwały od pół godziny nawet do trzech godzin, choć zdarzały się i dłuższe (zeznania świadka M. B. wskazują, że mogły trwać nawet do 4,5 godziny), do tego dochodził czas konieczny na przejazd do klienta. W godzinach pracy pracownik miał obowiązek po każdym spotkaniu zdać relację telefoniczną z przebiegu spotkania swojemu przełożonemu, do tego dochodził obowiązek raportowania o godzinie 13:00. Poza obowiązkami wykonywanymi w terenie dochodziły pracownikowi obowiązki realizowane w biurze po powrocie z terenu związane z rozliczeniem sprzedaży, korespondencją z klientami, występowaniem o rozłożenie na raty należności klienta. Dwa razy w tygodniu pracownicy mieli nadto obowiązek uczestniczenia w obowiązkowych zebraniach trwających średnio po 45 minut.

Na podstawie zeznań powoda, potwierdzonych zeznaniami świadków, Sąd Rejonowy ustalił, że opisane wyżej zadania zlecane handlowcom były tego rodzaju, że nie byli ich w stanie wykonać w ciągu podstawowej, 8-godzinnej dniówki roboczej, w rezultacie czego wykonywali je stale w czasie pracy przekraczającym wymiar podstawowy. W świetle zeznań świadków (m.in. K. B. (1)) powód nie raz skarżył się wobec współpracowników, że zadania, które otrzymuje są niemożliwe do zrealizowania, że spotkań jest zbyt dużo, że są wyczerpujące.

W rezultacie Sąd uznał, że co do zasady spełnione zostały podstawy do tego uznać, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych – ponad obowiązującą go normę czasu pracy, ale co najwyżej w zakresie jednej godziny dziennie przypadającej w godzinach między 8:00 a 17:00.

Sąd nie uznał żądania powoda, który w piśmie zawierającym rozszerzenie żądania pozwu, wnosił o przyjęcie dodatkowo godzin pracy przypadających po godzinie 17:00, co wiązało z wysłanymi wiadomościami mailowymi, gdyż nie wykazał, że faktycznie zakończył pracę w godzinie wysłania wiadomości a samo jej wysłanie wiązało się z pracą w wymiarze jednej godziny.

Oceny, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych nie może zmienić fakt, że w ciągu dnia pracy powód korzystał z krótkiej 10-15 minutowej przerwy na spożycie posiłku. Zgodnie bowiem z art.134 k.p. jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.

W zakresie ustalenia wysokości należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd przeprowadził dowód z opinii biegłego. Biegły, któremu polecono m.in. ustalenie wysokości należnego wynagrodzenia przy przyjęciu zapisów z systemu (...), stwierdził, że nie jest w stanie na ich wyliczyć podstawie godzin dojazdu do pracy i z pracy, w szczególności czasu jaki powód poświęcił na załatwianie spraw prywatnych, gdyż nie jest w stanie ocenić, które

z tych z obowiązków faktycznie powód wykorzystywał na załatwienie swoich spraw prywatnych (opinia k.717-718). Mając na uwadze, że to pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art.129 k.p., a w przypadku kwestionowania pewnych prac jako nie wykonywanych w jego interesie i na jego rzecz, Sąd zobowiązał pełnomocnika pozwanego aby ustosunkował się do treści złożonych do akt sprawy raportów w postaci wydruków z sytemu (...) i konkretnie wskazał daty i godziny, które w ocenie strony pozwanej nie były stanowiły wykonywania pracy przez powoda na rzecz pracodawcy pod rygorem potraktowania, że pozostałe godziny i daty nie są przez stronę za takie uznawane (postanowienie k. 522). Pełnomocnik strony pozwanej złożył pismo, w którym konkretnie wskazał kwestionowane przez siebie dni (pismo k. 755-759). Biegły zgodnie z postanowieniem Sądu dokonał odliczenia ujawnionych przez pełnomocnika pozwanego dni – kwota odliczenia wyniosła za cały sporny okres 1.400,07 zł (opinia biegłego k. 781).

Biegły w swej opinii odliczenia wskazanej kwoty 1.400,07 zł dokonał od wynagrodzeń w wariantcie uwzględniającym także dodatkowe wynagrodzenie za pracę wykonywaną po godzinie 17:00 ustalonego przez biegłego na kwotę 1.467,28 zł (opinia biegłego k. 742). Sąd żądanie powoda w zakresie dodatkowego wynagrodzenia w wysokości 1.467,28 zł uznał za bezzasadne dlatego odliczenia wskazanej kwoty 1.400,07 zł dokonał od kwot wyliczonych przy przyjęciu, że w godzinach nadliczbowych powód pracował wyłącznie jedną godzinę dziennie przypadającą pomiędzy godziną 8:00 a 17:00. Wyliczenie to wymagało jedynie matematycznego odjęcia kwot z poz. 6 tabeli opinii uzupełniającej z dnia 11 czerwca 2018 roku (k. 742) od kwot z poz. 6 tabeli opinii uzupełniającej z dnia 9 lipca 2018 roku (k. 781). Nie wymagało to wiadomości specjalnych dlatego Sąd nie zlecał biegłemu kolejnego uzupełnienia opinii – strony wyliczeń przedstawionych przez białego w opiniach nie kwestionowały.

Po odliczeniu od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres listopada 2012 roku do maja 2015 roku ustalonego na kwotę 14.815,23 dni wykazanych w piśmie pełnomocnika pozwanego z dnia 12 czerwca 2018 roku (k. 755-759), jako dni, w których pracy w godzinach nadliczbowych nie świadczył, hipotetyczne wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych za okres listopada 2012 roku do maja 2015 roku po odliczeniu okresów nieobecności w pracy odpowiednio wyniosło: za listopad 2012 roku 627,57 zł, za grudzień 2012 roku 438,12 zł, za styczeń 2013 roku 252,24 zł, za luty 2013 roku 589,81 zł, za marzec 2013 roku 462,42 zł, za kwiecień 2013 roku 693,61 zł, za czerwiec 2013 roku 555,12 zł, za lipiec 2013 roku 331,83 zł, za sierpień 2013 roku 99,09 zł, za wrzesień 2013 roku 330,30 zł, za październik 2013 roku 603,35 zł, za listopad 2013 roku 474,63 zł, za grudzień 2013 roku 277,56 zł, za styczeń 2014 roku 495,44 zł, za luty 2014 roku 277,56 zł, za marzec 2014 roku 693,63 zł, za kwiecień 2014 roku 660,60 zł, za maj 2014 roku 728,60 zł, za czerwiec 2014 roku 242,87 zł, za lipiec 2014 roku 271,49 zł, za sierpień 2014 roku 225 zł, za wrzesień 2014 roku 681,90 zł, za październik 2014 roku 554,37 zł, za listopad 2014 roku 791,73 zł, za grudzień 2014 roku 500,01 zł, za styczeń 2015 roku 375 zł, za luty 2015 roku 487,50 zł, za marzec 2015 roku 511,42 zł, za kwiecień 2015 roku 392,86 zł, za maj 2015 roku 150 zł.

Na mocy art.151¹§1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedziele lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w 100%.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obejmuje dwa elementy: normalne wynagrodzenie za pracę oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (art.151¹§1 k.p.). Za każdą godzinę pracy nadliczbowej pracownikowi należy więc przede wszystkim wypłacić jego normalną stawkę godzinową, stanowiącą dopłatę z tytułu świadczenia pracy w wymiarze wyższym niż pierwotnie ustalony. W tym zakresie wynagrodzenie za pracę w godzinach

nadliczbowych jest więc ekwiwalentem za pracę wykonywaną poza obowiązującą pracownika normą czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2015 roku w sprawie I PK 229/13).

Wobec ustalenia rzeczywistego wymiaru czasu pracy powoda, Sąd Rejonowy zasądził na jego rzecz wyżej wymienione kwoty stanowiące wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. W pozostałym zakresie powództwo podlegało oddaleniu jako niezasadne.

W zakresie żądania zasądzenia odsetek Sąd zważył, iż stosownie do przepisu art.481§1 k.c. w zw. z art.300 k.p., stanowiącego – zgodnie z dyspozycją art.359§1 k.c. – formalne, ustawowe źródło odsetek, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z art.476 k.c. dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela. W niniejszej sprawie zobowiązanie pozwanego do wypłaty wynagrodzenia, a zatem świadczenia okresowego, miało charakter terminowy i stawało się wymagalne 10 – tego każdego kolejnego miesiąca to jest w dniu wypłaty wynagrodzenia za pracę. Z tego względu roszczenie powoda o zasądzenia odsetek od 11 – go dnia każdego następującego miesiąca, należało uznać za uzasadnione.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.100 k.p.c. stosując zasadę stosunkowego ich rozdzielenia.

Powód pierwotnie żądał kwoty 15.985,20 zł, w toku procesu wartość dochodzonego roszczenia została rozszerzona do kwoty 17.257,27 zł. Mając na uwadze sumę zasądzonych kwot powód wygrał proces w 79,82 %. Na koszty poniesione przez obydwie strony złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie po 1.600 zł (§12 ust.1 punkt 2 w zw. z §6 punkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu z dnia 28 września 2002 r. (tekst jednolity Dz.U. z 2013 r. poz. 461), w brzmieniu obowiązującym w dacie wytoczenia powództwa. Suma kosztów zastępstwa procesowego wyniosła więc 3.600 zł. Powód jako przegrany w 20,18% winien ponieść koszty w kwocie 726,48 zł (36,66% z 7.200 zł), a poniósł w kwocie 1.800 zł, dlatego pozwany winien zwrócić powodowi kwotę 1.073,52 zł.

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 z późn. zm.). Na koszty sądowe złożyły się: nieuiszczona opłata od pozwu (w wysokości 689 zł) zł naliczona od kwoty zasądzonej wyrokiem) oraz wydatki związane z przyznaniem wynagrodzenia biegłemu za wydanie opinii w sprawie łącznie w kwocie 1.198,06 zł (777,12 zł – k. 713; 97,14 zł – k. 749; 323,80 zł – k. 802). Wydatkami Sąd obciążył pozwanego w takim zakresie w jakim proces przegrał (79,82%), czyli kwotą 956,29 zł, oraz kwotą nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Na podstawie art.477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Apelację od powyższego wyroku złożyły obie strony postępowania

Powód P. J. wyrok zaskarżył w części w zakresie punktu II oraz punkcie III będącym konsekwencją zaskarżenia punktu II.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił: naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy – art.233§1 k.p.c. poprzez błędną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy w postaci:

a) opinii sporządzonej przez biegłego z zakresu rachunkowości,

b) zeznań powoda co do konieczności wysyłania skanów umów do pozwanego tego samego dnia kiedy zostały zawarte oraz niekorzystania z przerwy w chwilach, kiedy powód robił drobne zakupy zajmujące najwyżej kilka minut co w konsekwencji skutkowało oddaleniem powództwa ponad kwotę 13.775,63 zł.

W świetle tak sformułowanych zarzutów wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 3.481,64 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od każdej z kwot w sposób szczegółowo wskazanych w pismach pełnomocnika powoda oraz o zmianę wyroku poprzez ustalenie, że roszczenie strony powodowej zostało uwzględnione w całości,

Nadto wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych za postępowanie przed Sądem II instancji.

Pozwany zaskarżył wyrok w całości, w tym rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

Wyrokowi zarzucił naruszenie następujących przepisów, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, to jest

1) naruszenie art.6 k.c. i art.149§2 k.p. w zw. z art.232 k.p.c. polegające na zobowiązaniu strony pozwanej do udowodnienia, że rozmiar wykonywanej pracy przez powoda był inny niż powód twierdził, pod rygorem przyjęcia wiarygodności twierdzeń powoda, w sytuacji gdy pozwany nie był zobowiązany do ewidencjonowania godzin pracy powoda i w razie braku dowodów na prawdziwość twierdzeń powoda należało jego powództwo oddalić, a nie obciążać takim rygorem pozwanego, co bezpodstawnie doprowadziło do uznania roszczeń powoda w całym zakresie z wyjątkiem wykazanych przypadków nieświadczenia pracy godzinach nadliczbowych przez pozwanego,

2) naruszenie art.233§1 k.p.c. w zw. z art.231 k.p.c. poprzez niedokonanie w uzasadnieniu wyroku weryfikacji wiarygodności zeznań powoda, pomimo wykazania przez pozwanego za pomocą danych z wydruków (...) i rachunków bankowych powoda kilkudziesięciu przypadków złożenia przez powoda nieprawdziwych zeznań, co do rzekomej pracy w godzinach nadliczbowych, co bezpodstawnie doprowadziło do uznania zeznań powoda za wiarygodne,

3) naruszenie art.233§1 k.p.c. w zw. z art.248§1 k.p.c. poprzez pominięcie przy ocenie wiarygodności zeznań powoda okoliczności nieprzedstawienia dokumentacji związanej z prowadzoną przez niego działalnością gospodarczą, co bezpodstawnie doprowadziło do uznania, że powód nie zajmował się w czasie przeznaczonym na pracę u pozwanego swoją działalnością gospodarczą,

4) naruszenie art.233§1 k.p.c. i w efekcie art.128§1 k.p. poprzez niezastosowanie zawartych w tym artykułach norm, w sytuacji ustalenia przez Sąd, że powód uniemożliwiał kontrolę jego pracy, a w konsekwencji utrudniał pracodawcy weryfikację, czy nadmiernie go nie obciążał zadaniami, co powinno doprowadzić do oddalenia powództwa, także na podstawie art.8 k.p.

5) naruszenie art.140 k.p. w zw. z art.129§1 k.p. poprzez pominięcie przez Sąd wyników sprzedażowych powoda, który był handlowcem w pozwanej Spółce, wskazujących, jego wyniki były średnie lub znacznie poniżej średniej dla stanowiska, które zajmował powód, co bezpodstawnie doprowadziło do uznania, że powód był obciążony nadmiernymi zadaniami i pracował w godzinach nadliczbowych,

6) naruszenie art.217§3 k.p.c. w zw. art.328§2 k.p.c. poprzez nieuzasadnienie w wyroku pominięcia zeznań świadków wskazujących, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, co utrudnia jego kontrolę,

7) naruszenie art.217§3 k.p.c. w zw. z art.328§2 k.p.c. poprzez pominięcie w wyroku dowodu z przesłuchania świadka:

a) P. R. (1) na rozprawie w dniu 16 maja 2017 roku, z których wynika, że pozwany będący przełożonym powoda nie wydawał mu polecenia pracy w nadgodzinach, ani bezpośrednio ani w sposób dorozumiany, w ogóle braku świadomości pracodawcy, żeby pracownik wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, procedury obowiązujące u pozwanego zgłaszania przez pracownika konieczności pracy w godzinach nadliczbowych, powierzanie powodowi zadań możliwych do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art.129 k.p. oraz zarzucanie

powodowi nie wykonywanie pracy, nie stawianie się lub spóźnianie do pracy, nie raportowanie planu pracy, uniemożliwianie kontroli pracy powoda, a następnie niewskazanie w uzasadnieniu wyroku przyczyn jego pominięcia, a w konsekwencji błędnie ustalenie, że powód świadczył pracę na rzecz pozwanego w wymiarze wskazanym w pozwie i nie korzystał z przysługujących mu przerw w pracy,

b) K. B. (2) na rozprawie w dniu 16 maja 2017 roku i wskazanie w uzasadnieniu wyroku, że zeznania tego świadka nic istotnego do sprawy nie wniosły, w sytuacji gdy z zeznań wynika, iż pozwany powierzał powodowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art.129 k.p. oraz faktyczne godziny jego pracy nie przekraczały dziewięciu godzin na dobę,

co spowodowało nierzetelne ustalenie stanu faktycznego.

W konsekwencji wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych oraz o ponowne rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za I instancję.

W odpowiedzi na apelację pozwanego powód wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacje zarówno powoda jak i pozwanego nie zasługują na uwzględnienie. Orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie, zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w 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.

Odnosnie apelacji pozwanego - w ocenie Sądu Okręgowego zarzuty apelacji nie zasługują na uwzględnienie.

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). 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. 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 i poczynione w sprawie ustalenia faktyczne są – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowe. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną

przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone poszczególne okoliczności o treści dla strony pozwanej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pozwaną. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce skarżący (pозwany), iż Sąd w sposób nieuprawniony przyjął, iż powód pracował w godzinach nadliczbowych. Zdaniem skarżącego w tym zakresie, przy ocenie zasadności żądania powoda, Sąd całkowicie pominął twierdzenia pozwanej, fakty wynikające z przedstawionych w procesie, treść zeznań świadków P. R. (2), K. B. (2) czy E. G., bezzasadnie bazując wyłącznie na zeznaniach samego powoda oraz zgłoszonych przez niego świadków G. P., P. B., I. B., A. R., A. D., M. B., G. K. i J. S..

Mając to na uwadze wskazać należy, iż ocena wskazanych dowodów dokonana przez Sąd Rejonowy była w pełni prawidłowa. Jak słusznie wskazał Sąd I instancji – a czego wyraźnie zdaje się nie zauważać apelujący, z zeznań świadków wynikało wprost, iż powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych albowiem nie miał możliwości korzystania z przerwy. Świadkowie potwierdzili twierdzenia powoda co do tego, iż praca u pozwanego była zorganizowana w taki sposób, że rozmiar nałożonych na specjalistów (którym był powód) pracujących w terenie był tego rodzaju, że nie byli oni w stanie ich wykonać w ciągu 8 godzin pracy.

Należy wskazać, że wbrew twierdzeniom pozwanego Sąd uwzględnił, na podstawie wydruków (...) czy rachunków bankowych fakt, że zdarzało się, że powód jednak wykorzystywał przerwę na załatwianie swoich spraw prywatnych co skutkowało oddaleniem części żądań powoda. Na te okoliczności Sąd przeprowadził dowód z opinii biegłego. Wbrew twierdzeniom skarżącego Sąd I instancji przy ustalaniu stanu faktycznego uwzględnił także to, że powód prowadził działalność gospodarczą. Z zeznań samego powoda wynika, że zwalniał się u przełożonej by jechać do swojej firmy, gdy nastąpiła awaria urządzeń. Potwierdził to świadek P. B..

Ponadto, odnosząc się do powyższego wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednemu, a nieprzyznanie wiary drugiemu świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art.233§1 k.p.c., 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 pozwanej oraz powołanych przez nią świadków nie podzielił, oraz wskazując, w jakim zakresie uznał za wiarygodne zeznania powoda, wskazanych przez niego świadków oraz przedłożone w procesie dokumenty. Skarżący natomiast, polemizując w apelacji z oceną Sądu co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, sugerując iż Sąd działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd na sprawę i własną ocenę dowodów nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu, co do wykonywania przez powoda pracy w nadgodzinach - były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Z tych też względów podniesiona przez apelującego argumentacja nie mogła przynieść spodziewanych przez niego skutków procesowych. Dodatkowo znamionym jest, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmiennie (postanowienie Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2001 roku IV CKN 970/00 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 27 września 2002 roku II CKN 817/00).

Akceptacja powyższego sprawia, że zdaniem Sądu Okręgowego zarzut naruszenia art.6 k.c. i art.149§2 k.p. w zw. z art.232 k.p.c. należy także uznać za chybiony.

Art.6 k.c. stanowi, że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne.

Zgodnie z art.149§1 i 2 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. W stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy.

Warto zauważyć, że ustawodawca nie zezwolił na całkowite zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy dla wymienionych kategorii pracowników. Stosownie do §2 art.149 k.p. ewidencjonowaniu nie podlegają godziny pracy. Nie są to jednak jedyne elementy, które wykazuje się w ewidencji czasu pracy. Zatem ewidencja czasu pracy wymienionych pracowników powinna być prowadzona, choć jej zakres nie będzie pełny, jak jest to w przypadku pozostałych pracowników. Jak zauważono w judykaturze, rezygnacja z prowadzenia ewidencji godzin pracy dla pracowników otrzymujących ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych wysoce utrudnia dokładną kontrolę liczby przepracowanych godzin, a co za tym idzie, obliczenia wysokości należnego pracownikowi ryczałtu (wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2004 roku, I PK 630/03). Akceptacja powyższego sprawia, że brak też podstaw do uznania, iż pozwany nie był w ogóle zobligowany do prowadzenia ewidencji czasu pracy powoda z uwagi na fakt, że powód korzystał z zadaniowego czasu pracy

Mając na uwadze zarzuty apelacji podnieść również należy, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania (art.6 k.c. w zw. z art.300 k.p.), z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja (wyrok Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2011 roku, II PK 317/10). Zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy zatem domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika. Jednakże pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2012 roku, II PK 231/11). 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2009 roku, II PK 34/09). W konsekwencji zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika przez pracodawcę nie oznacza, że każdorazowo i bezkrytycznie sąd pracy powinien przyjmować za miarodajną wersję czasu pracy przedstawianą przez pracownika. To, czy stanowi ona odzwierciedlenie rzeczywistego czasu pracownika, podlega w razie sporu ocenie w postępowaniu dowodowym.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, wbrew zapatrywaniom apelacji, do żadnego nieuprawnionego odwrócenia spoczywającego na powodzie ciężaru dowodu nie doszło. Powód w procesie wykazał, iż wbrew twierdzeniom pozwanego pracował w godzinach nadliczbowych i nie był z tego tytułu wynagradzany. Jego twierdzenia w tym przedmiocie nie zostały zaś skutecznie podważone przez pracodawcę. Z tych też względów twierdzenia apelacji w tym przedmiocie nie mogą zostać zaakceptowane.

W ocenie Sądu Okręgowego brak było podstaw do podzielenia podnoszonych na etapie postępowania apelacyjnego twierdzenia strony pozwanej, że roszczenie powoda - zgodnie z dyspozycją art.8 k.p. - jest sprzeczne zasadami współżycia społecznego.

Wskazać należy, iż zgodnie z art.8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Klauzule „zasad współżycia społecznego” i „społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa” wyznaczają stronom stosunków pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie w stosunkach pracy z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy. Z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, że dokonuje go strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyrok Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2011 roku, I PK 135/10). Artykuł 8 k.p. umożliwia dokonanie oceny organowi stosującemu prawo, a także sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanego mu przepisami prawa pracy prawa podmiotowego mieści się czy też wykracza poza granice zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (wyroku Sądu Najwyższego z 17 września 1997 roku, I PKN 273/97). Niemniej jednak w judykaturze ukształtował się pogląd, określany jako „zasada czystych rąk”, zgodnie z którym nie może powoływać się na naruszenie zasady współżycia społecznego osoba, która narusza przepisy prawa lub zasady współżycia społecznego. (wyrok Sądu Najwyższego z 6 marca 1998 roku, I PKN 552/97; wyroku Sądu Najwyższego z 8 czerwca 1999 roku, I PKN 96/99).

W rozpoznawanym przypadku, jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, brak jakichkolwiek podstaw do uznania by powód nadużył swych praw podmiotowych dochodząc wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Fakt, że zdarzało się, że powód spóźniał się do pracy nie stanowi podstawy do oddalenia powództwa. Powyższe rozważania wskazują, że to pozwany zachował się nagannie względem powoda oraz pozostałych pracowników – specjalistów – pracujących w terenie uniemożliwiając im wykonywanie pracy w wymiarze nieprzekraczającym 8 godzin dziennie.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż nieuzasadnionym było powoływanie się przez pozwanego na wskazane zasady współżycia społecznego, skoro samem się ich nie stosuje.

Niesłuszny jest także zarzut naruszenia art.217§3 k.p.c. w zw. z art.328§2 k.p.c. poprzez pominięcie zeznań świadków m.in. P. R. (1), K. B. (2).

Sąd Rejonowy wyjaśnił w uzasadnieniu, że pominął zeznania świadka K. B. (2) gdyż nie wniosły one nic istotnego do sprawy, nadto dodał, że z zeznań świadka jasno wynikało, że powód był u niego oferując usługi pozwanej spółki. Natomiast jeśli chodzi o zeznania świadka P. R. (1) to Sąd je pominął, wskazując iż z całego zebranego w sprawie materiału wynika, że powód w spornym okresie pracował w godzinach nadliczbowych, gdyż była dorozumiana zgoda pracodawcy, a wręcz oczekiwania by pracownicy w czasie przerwy wykonywali obowiązki służbowe. Nadto P. R. (1) nie był nigdy przełożonym powoda, stale wykonywał pracę w W. i nie miał wiedzy ilości zadań powoda, organizacji jego pracy.

Mając na względzie powyższe rozważania zarzuty naruszenia wskazanych w apelacji przepisów postępowania oraz prawa materialnego nie zasługują na aprobatę Sądu Okręgowego. Wbrew sugestiom apelacji, w sprawie brak było materiału dowodowego, który pozwalałby na poczynienie ustaleń odmiennych i uznanie, iż powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych

Na uwzględnienie nie zasługuje także apelacja powoda. W ocenie Sądu całkowicie chybiony jest zarzut naruszenia art.233§1 k.p.c.

Zgodnie zaś z treścią art.278§1 k.p.c. dopuszczenie dowodu z opinii biegłego następuje w wypadkach gdy dla rozstrzygnięcia sprawy wymagane są wiadomości „specjalne”. Dopuszczenie dowodu z opinii biegłego następuje więc wówczas, gdy dla rozstrzygnięcia sprawy potrzebne są wiadomości, wykraczająca poza zakres wiadomości przeciętnej osoby posiadającej ogólne wykształcenie. Wobec tego biegłym może być jedynie osoba, która posiada wskazane wiadomości potrzebne do wydania opinii i daje rękojmię należytego wykonania czynności biegłego.

W ramach przyznanej swobody w ocenie dowodów – art.233 k.p.c., sąd I instancji powinien zbadać wiarygodność i moc dowodu z opinii biegłego sądowego dokonując oceny tego dowodu według własnego przekonania i na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału (wyrok Sądu Najwyższego z 30 października 2003 roku, IV CK 138/02). Niemniej jednak polemika z opinią biegłego nie uzasadnia zarzutu naruszenia art.233§1 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego 9 stycznia 2002 roku, II UKN 708/00). Dla zakwestionowania twierdzeń biegłego specjalisty nie wystarcza przeświadczenie strony, iż fakty wyglądają inaczej, lecz koniecznym jest również rzeczowe wykazanie, iż wystawiona przez biegłego opinia jest niespójna bądź merytorycznie błędna. Dowód z opinii biegłych jest przeprowadzony prawidłowo, jeżeli sądy uzyskały od biegłych wiadomości specjalne niezbędne do merytorycznego i prawidłowego orzekania, a tylko brak w opinii fachowego uzasadnienia wniosków końcowych, uniemożliwia prawidłową ocenę jej mocy dowodowej (wyrok Sądu Najwyższego z 30 czerwca 2000 roku, II UKN 617/99). Również samo niezadowolenie strony z oceny przedstawionej przez biegłych nie uzasadnia potrzeby dopuszczenia przez sąd dowodu z opinii innych biegłych (wyrok Sądu Najwyższego z 6 października 2009 roku, II UK 47/09).

W rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy dla ustalenia wysokości wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych przeprowadził dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości. Biegły w opinii oraz opiniach uzupełniających dokonał stosownych wyliczeń wynagrodzenia należnego powodowi za pracę w godzinach nadliczbowych przy uwzględnieniu wydruków z systemu (...), z których wynika w jakich godzinach i dniach powód nie świadczył pracy na rzecz pozwanego. Biegły obliczył wynagrodzenie powoda przy przyjęciu, że powód pracował wyłącznie jedną godzinę dziennie ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy, że wykonywał pracę w godzinach od 8.00 do 17.00. Opinia biegłego jest rzetelna, jasna i kompletna oraz udziela odpowiedzi na wszystkie pytania i zastrzeżenia zgłaszane przez strony w toku postępowania.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy stwierdza, iż w sprawie brak jest jakichkolwiek podstaw do kwestionowania dowodu z opinii biegłego.

Zeznania powoda w zakresie wskazanym w zarzutach apelacji nie znalazły w ocenie Sądu Okręgowego – podobnie jak Sądu Rejonowego – potwierdzenia w dokumentach złożonych do akt sprawy tj. wydruków z (...), wydruków z konta. Wskazane dokumenty potwierdzają, że powód w czasie przeznaczonym na przerwę od pracy zajmował się faktycznie prywatnymi sprawami, a nie wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy. Czas poświęcony na załatwianie prywatnych spraw nie jest czasem pracy. Czasem pracy, stosownie do treści art.128§1 k.p. jest czas w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Powód nie przedstawił wiarygodnych dowodów z których wynikałoby w jakim dokładnie wymiarze wykonywał pracę po godzinie 17:00. Dlatego też, zdaniem Sądu Okręgowego słusznie Sąd Rejonowy nie uwzględnił żądania powoda ponad kwoty wynikające z opinii biegłego.

Mając na względzie powyższe, zaskarżony wyrok w pełni odpowiada prawu.

Z tych też względów Sąd Okręgowy, zgodnie z treścią art. 385 k.p.c. orzekł jak w sentencji i oddalił obie apelacje jako bezzasadne.

Powód wnosząc o oddalenie apelacji pozwanego wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Natomiast pozwany nie złożył wniosku o przyznanie kosztów procesu w związku z apelacją powoda.

Wobec oddalenia apelacji pozwanego, pozwany zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania określoną w art.98§1 k.p.c. jest zobowiązany do zwrotu powodowi poniesionych przez niego kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

Koszt procesu w niniejszej sprawie stanowi wynagrodzenie pełnomocnika powoda, którego wysokość została ustalona na podstawie §2 punkt 5 w zw. z §9 ust.1 punkt 2 i §10 ust.1 punkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 roku, poz.1800).

(K.K.-W.)

Przewodnicząca: Sędziowie: