

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 29 sierpnia 2018 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi po rozpoznaniu sprawy z powództwa D. M. (1) przeciwko (...) Sp. z o.o. w W. o wynagrodzenie za pracę godzinach nadliczbowych zasądził od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda D. M. (1) kwotę 4 816 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty (pkt 1), nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4 167,67 zł brutto (pkt 2), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 3), zasądził od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda D. M. (1) kwotę 1 026 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 4), obciążył i nakazał pobrać od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 241,12 zł tytułem stosunkowej części nieuiszczonej opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony (pkt 5).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód D. M. (1) był zatrudniony (...) Sp. z o.o. w W. na stanowisku przedstawiciela handlowego w okresie od 23 czerwca 2014 roku do dnia 12 czerwca 2015 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Ostatnio podstawę zatrudnienia D. M. w pozwanej Spółce stanowiła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony w dniu 1 grudnia 2014 roku. Powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku przedstawiciela handlowego. Zakres obowiązków powoda miał zostać określony zgodnie z przyjętą w zakładzie pracy pozwanej spółki praktyką. Wynagrodzenie powoda wynosiło 3 400 zł miesięcznie brutto.

Do zakresu obowiązków powoda, które były faktycznie wykonywane, należało:

- uczestniczenie w porannych odprawach,
- przeliczenie stanu samochodu służbowego co do zgodności załadowanego na niego towaru z danymi wskazanymi w dokumentach (z reguły 15 do 30 minut, jeśli stan faktyczny zgadzał się z dokumentami, dłużej jeżeli były rozbieżności),
- przeprowadzanie sprzedaży wyrobów tytoniowych (po przybyciu do klienta należało sprawdzić stan zapasów klienta, zaproponować ich uzupełnienie, skompletować zamówienie dla klienta z towaru zgromadzonego w samochodzie, wydrukować faktury, zanieść towar do klienta, rozliczyć się z klientem, wydrukować potwierdzenie zapłaty),
- dodatkowym zadaniem był marketing, sprzedaż marek papierosów, które wcześniej nie były oferowane w danym punkcie, ustawienie towaru w odpowiedniej kolejności na półce,
- ponowne przeliczenie stanu towaru w samochodzie służbowym po powrocie do bazy, wydrukowanie potwierdzenia z systemu i sprawdzenie stanu z pracownikiem (...),
- wyjęcie pieniędzy z sejfów znajdującego się w samochodzie w obecności pracownika ochrony,
- przeliczenie i ułożenie pieniędzy w licznarni, uporządkowanie faktur i wrzucenie wszystkiego do sejfów.

Przedstawiciele handlowi musieli realizować plan sprzedaży założony dla całej ich grupy, co warunkowało przyznanie premii.

Przedstawiciele handlowi rozpoczynali pracę w pozwanej spółce o godzinie 6:00.

Za załadunek towaru do samochodów przedstawicieli handlowych i za stan towaru odpowiadała firma (...). Pozwana spółka nie miała swojego magazynu wyrobów sprzedawanych przez przedstawicieli handlowych.

Po przyjeździe do pracy powód, jak i inni przedstawiciele handlowi pobierał urządzenie hand held, które służyło mu podczas pracy będąc swoistym przenośnym komputerem.

Trasy z liczbą i określeniem miejsc, które musiał w danym dniu odwiedzić przedstawiciel handlowy były narzucane przez pracodawcę. Liczba punktów do odwiedzenia w danym dniu oscylowała między 20 a 30. Trasa i kolejność odwiedzania punktów była z góry ustalona przez pracodawcę, aczkolwiek przedstawiciel miał możliwość zmiany kolejności odwiedzania poszczególnych punktów. Co do zasady nie było możliwości usunięcia danego punktu z trasy, a jeśli to już następowało, to punkt ten musiał zostać odwiedzony innego dnia, co zwiększało liczbę miejsc do odwiedzenia na ten kolejny dzień. Trasy poszczególnych przedstawicieli były powtarzalne w cyklu tygodniowym lub dwutygodniowym.

Do prawidłowego wykonywania pracy przez przedstawicieli handlowych konieczne było sprawne działanie urządzenia hand held, które niejednokrotnie się zacięło w związku z synchronizacją i pracownik musiał je resetować lub czekać aż zacznie działać poprawnie. Problemy często wynikały ze słabego dostępu do internetu. W urządzeniu tym znajdowały się wszelkie niezbędne dane do dokonywania sprzedaży. Praktycznie codziennie odbywały się aktualizacje systemu urządzenia, co wstrzymywało pracę.

Wizyta modelowa powinna zawierać odnalezienie osoby decyzyjnej w sklepie, sprawdzenie ilości wyrobów tytoniowych w sklepie, zrobienie zamówienia przez przedstawiciela wspólnie z osobą decyzyjną ze strony klienta, przedstawiciel winien zasugerować uzupełnienie asortymentu o produkty, których dany sklep nie posiadał, po negocjacjach i potwierdzeniu zamówienia przedstawiciel winien skompletować zamówiony towar z tego, co znajdowało się w jego samochodzie, przygotować fakturę, a następnie zanieść towar wraz z dokumentami do sklepu. Kolejnym etapem było rozliczenie za towar i ustalenie miejsca ekspozycji oraz pozostawienie materiałów reklamowych. Modelowo, według założeń pracodawcy, taka wizyta winna trwać 7-10 minut. Osiągnięcie takiego czasu było możliwe jedynie, jeśli przedstawiciel znał klienta i pomijał pewne w.w. punkty wizyty.

Czas wizyty u 1 klienta wahał się od 20 do kilkudziesięciu minut. W zasadzie nie było możliwym odbycie wizyty w przeciągu 20 minut. Zdarzały się również wizyty nieskuteczne – sklep był zamknięty lub nie było osoby decyzyjnej. Trwały one wtedy kilka minut.

Powód w początkowym okresie nie miał swojej, przydzielonej trasy – był przedstawicielem zastępującym innych nieobecnych przedstawicieli i jeździł na trasach dla nich wyznaczonych. Dopiero od grudnia 2014 r. powód otrzymał swoje trasy, które obejmowały teren w okolicach wiejskich i podmiejskich, w okolicach T., M. i R..

Czas dojazdu między poszczególnymi punktami wynosił od kilku do kilkudziesięciu minut.

Zdarzało się, że poza wyznaczonymi zgodnie z trasą punktami zachodziła konieczność dodatkowego odwiedzenia ponadnormatywnego punktu. Wówczas kierownik zwracał się do poszczególnych przedstawicieli celem odwiedzenia przez nich dodatkowych punktów. Taka sytuacja odnosiła się również do przypadków, gdy któryś z przedstawicieli handlowych zachorował i trzeba było rozpiścić jego trasę między pozostałych przedstawicieli

Czynności po powrocie do bazy faktycznie zajmowały przedstawicielom handlowym co najmniej 30 minut, a jeśli w jednym czasie do bazy wróciło kilku przedstawicieli, to mogły trwać nawet do 1-2 godzin z uwagi na konieczność oczekiwania przez nich w kolejce, co wynikało z ograniczonej liczby pracowników (...) i ochroniarzy niezbędnych do wyjęcia gotówki z samochodu.

Przed rozpoczęciem pracy przez powoda u pozwanej były wypłacane wynagrodzenia za nadgodziny. Świadek R. D. 2 razy wystąpił do pracodawcy o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nie było tam wskazanej ilości przepracowanych godzin. 1 raz otrzymał w związku z wnioskiem kwotę 200 zł. Świadek M. P. w 2014 r. otrzymał od pracodawcy kwotę 300-400 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Była to inicjatywa pracodawcy.

Pracownicy zgłaszali kierownikom, że świadczą pracę w godzinach nadliczbowych. W związku z tym podejmowane były działania optymalizacyjne, które nie przynosiły większych, wymiernych skutków. Nie następowała również w okresie pracy powoda wypłata wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy.

Godziny pracy poszczególnych przedstawicieli były odnotowywane w hand heldach – moment włączenia urządzenia, godziny poszczególnych czynności, godzina wydrukowania raportu complit i wyłączenia urządzenia. Wydruki z urządzenia hand held nie określały godzin pracy danego przedstawiciela.

Powód, tak jak inni przedstawiciele rozpoczynał pracę o godzinie 6:00. Pracę kończył średnio ok 16:00-17:00 po wykonaniu wszystkich czynności po zjechaniu do bazy. Czynności po przybyciu na koniec dnia pracy do bazy zajmowały powodowi średnio 45 minut.

Klientami pozwanej spółki byli detaliści.

Regulamin pracy pozwanej spółki przewidywał dla przedstawicieli handlowych zadaniowy system czasu pracy (§ 18 i 19).

Średnie jednomiesięczne wynagrodzenie D. M. wynosi 4 167,67 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie, na który składały się zeznania świadków i powoda oraz dokumenty załączone do akt sprawy.

W ocenie Sądu zeznania poszczególnych świadków nie są ze sobą zasadniczo sprzeczne. Różnice w szczegółach wynikają przede wszystkim z faktu odmienności stanowisk zajmowanych przez poszczególnych świadków w strukturze organizacyjnej pozwanej spółki oraz z faktu wykonywania pracy w różnych regionach kraju. Najistotniejszym jest to, że wszyscy zeznający na tę okoliczność świadkowie potwierdzili, iż wizyta modelowa jest w zasadzie nie do zrealizowania w założonym na to czasie. Potwierdzili to również świadkowie strony pozwanej J. R. i R. L., którzy wskazali, że wizyta taka jest do wykonania w przedziale czasu, którego górne granice sięgają 20 minut, zamiast zaplanowanych maksymalnie 10.

Stąd też należało zeznania świadków oraz powoda uznać za wiarygodne i niesprzeczne ze sobą, mimo występujących w nich nieznaczących różnic, co wynika również z faktu różnego postrzegania przez osoby zeznające w sprawie okoliczności, których sprawa dotyczy.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo należało, co do zasady, uwzględnić.

Zgodnie z 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 pkt 1 k.p.), pozostają szczególne potrzeby pracodawcy (art. 151 § 1 pkt 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 SN z dnia 8 grudnia 2015 roku w sprawie II PK 294/14, LEX 1970388).

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 SA w Poznaniu z dnia 29 października 2015 roku w sprawie III APa 7/15, LEX 1950508).

Wskazać należy, iż D. M. (1) pracował w zadaniowym systemie czasu pracy. (...) ten regulowany jest w art. 140 k.p.: w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129. Powołany art. 129 w §1 stanowi zaś, że 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.

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 (art. 129 k.p.) (wyrok SA w Gdańsku z dnia 14 lutego 2017 roku w sprawie III AUa 1262/16, LEX 2272095).

Uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 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 SN z dnia 10 listopada 2009 roku w sprawie II PK 51/09, OSNP 2011/11-12/150).

Zadaniowy system czasu pracy pozwala, na elastyczne ustalenie godzin świadczenia pracy, w przypadku kiedy wynikła 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. W przedmiotowej sprawie należało jeszcze wziąć pod uwagę nie tylko jakie obowiązki były powierzane pracownikom, ale również specyfikę danego regionu i zależną od tego ilość pracy i czas dojazdu do poszczególnych miejsc. 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.

W toku przeprowadzonego postępowania ustalono, iż pracodawca powoda nie prowadził ewidencji czasu pracy rejestrującej godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy przez powoda. Sporządzane były dokumenty, z których wynikało, kiedy powód przebywał na urloпах wypoczynkowych czy też był nieobecny w pracy z powodu zwolnienia lekarskiego. Zatem jednoznacznie zostało wykazane przez stronę powodową, iż powód świadczył w spornym okresie pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie bowiem ze zgromadzonym materiałem dowodowym praktycznie niemożliwym było wykonanie powierzonych powodowi zadań w ciągu 8-o godzinnego dnia pracy.

W zakresie ustalenia ilości godzin nadliczbowych przepracowanych przez powoda Sąd oparł się na zestawieniu sporządzonym przez powoda, jako że żadna ze stron reprezentowana przez pełnomocnika profesjonalnego nie wniosowała o powołanie w tym zakresie biegłego.

Należy pamiętać, iż organizowanie czasu pracy należy do pracodawcy i jego obciąża ryzyko z tym związane. O zakresie obowiązków pracownika decyduje nie tylko rodzaj wykonywanej pracy, ale również rozmiar wynikających z nich zadań, które powinny być tak określone, by ich wykonanie w normalnym czasie pracy było obiektywnie możliwe (wyrok SN z dnia 27 czerwca 1977 roku, I PRN 86/77, Lex nr 14397). Realizacja tego obowiązku powinna zapewniać pełne wykorzystanie czasu pracy i być zgodna z obowiązującymi przepisami o czasie pracy.

Wprowadzenie zadaniowego czasu pracy jest ściśle regulowane i nie może być stosowane przez pracodawcę w sposób dowolny. Także uwzględnienie faktu, iż powód był objęty zadaniowym systemem czasu pracy, nie powoduje automatyczne uchylenia ochronnych norm dotyczących dopuszczalnego czasu pracy.

Zgodnie z art. 140 k.p. w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 K.p. Samo nazwanie czasu pracy „zadaniowym” nie wyłącza stosowania przepisów o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok SN z dnia 4 sierpnia 1999 roku, I PKN 181/99, OSNAPiUS 2000/22/810). Z zasady powierzanie pracownikowi stałej pracy przekraczającej podstawowy czas pracy powinno prowadzić do zmniejszenia ilości tych zadań w sposób umożliwiający ich wykonanie w powszechnie obowiązujących normach czasu pracy (wyrok SN z dnia 25 sierpnia 1998 roku, I PKN 114/98, OSNAPiUS 1999/17/551). Jeżeli sposób organizacji pracy przez pracodawcę powoduje konieczność stałego wykonywania przez kierownika pracy ponad normę pracy, to ma on prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok SN z dnia 14 grudnia 2004 roku, II PK 106/04, OSNP 2005/15/221). W razie stosowania systemu zadaniowego czasu pracy to pracodawca powinien wykazać, że powierzył pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 kp. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2006 r., II PK 165/2005). Jeżeli więc zakres czy rodzaj przydzielonych pracownikowi zadań pozwole na ustalenie, iż nie są one możliwe do wykonania w normalnym czasie pracy, lecz wymagają stałego jego przekraczania, wówczas może się okazać, że także pracownikowi zajmującemu kierownicze stanowisko i pracującemu w „zadaniowym” systemie czasu pracy będzie przysługiwało wynagrodzenie za nadgodziny. Określenie czasu pracy wymiarem zadań nie pozbawia możliwości dochodzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nawet w przypadku kierowników średniego szczebla, jeśli zadania zostaną wyznaczone w taki sposób, że nie można ich wykonywać bez przekroczenia normy czasu pracy (wyrok SN z 25 sierpnia 2004 roku, III PK 22/04, OSNAPiUS 2004/5/65).

Roszczenie o wynagrodzenie przysługuje pracownikowi tylko wtedy, gdy przyczyna pracy w godzinach nadliczbowych leży po stronie pracodawcy – ustalony w niniejszej sprawie rozmiar zadań ciężących na powódzie w połączeniu z nakładanymi planami sprzedaży, pozwala na przyjęcie, że przesłanka ta została spełniona. Jednocześnie pracodawca nie zadośćuczynił ciężącemu na nim obowiązkiem dowodzenia w przedmiocie rozmiaru zadań obciążających powoda, zaś w razie stosowania systemu zadaniowego pracy to pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 K.p. (i art. 135 K.p.) (wyrok SN z dnia 15 marca 2006 roku, II PK 165/05, OSNP 2007/5-6/69; wyrok SN z dnia 16 października 2009 r., I PK 89/09, LEX nr 558563).

Wręcz przeciwnie, ze zgromadzonego materiału dowodowego jasno wynika, że powód pracował w pozwanej spółce w godzinach nadliczbowych, których jednak precyzyjne wyliczenie, z uwagi na brak ewidencji czasu pracy, nie było możliwe.

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. W niniejszej sprawie pracodawca nie miał obowiązku prowadzić ewidencji czasu pracy z uwagi na zadaniowy system czasu pracy. Po stronie pracownika powstała zatem możliwość udowodnienia wszelkimi sposobami 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 stałe pracy w ilości godzin nadliczbowych ustalonej na podstawie przeprowadzonych dowodów, które Sąd uznał za wiarygodne (wyrok SN z dnia 3 września 2010 r., I PK 39/10, LEX nr 630170).

Sąd na podstawie wydruków z urzędzenia hand held i innej dokumentacji przedłożonej przez powoda ustalił, iż powód rozpoczynał prace o godzinie 6.00, natomiast kończył ją w różnych godzinach popołudniowych, po godzinie 14.00, o której powinien nominalnie kończyć pracę.

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 SN z dnia 28 stycznia 2015 roku w sprawie I PK 229/13, LEX 1652377).

Z mocy art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, co dotyczy także wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ewidencjonowanie czasu pracy służy udokumentowaniu przepracowanych godzin i obliczeniu należnego z tego tytułu wynagrodzenia, nie jest natomiast ustawowym warunkiem jego wypłaty. Mimo zatem braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelności, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeśli przy pomocy innych dowodów wykaże fakt przepracowania określonej liczby godzin, w tym godzin nadliczbowych. Odnosi się to również do osoby prowadzącej na polecenie pracodawcy dokumentację pracowniczą. Jeśli osoba ta prowadzi nieprawidłowo ową dokumentację i czyni to samowolnie, może narazić się na odpowiednie konsekwencje pracownicze, ale i wtedy nie traci ona prawa do wynagrodzenia za rzeczywiście przepracowany i udowodniony przy pomocy innych środków prawnych czas pracy. Tym bardziej nie można odmówić jej prawa do wynagrodzenia za przepracowane, a nieujęte w ewidencji godziny pracy, jeżeli nierzetelne prowadzenie tejże dokumentacji pracowniczej następuje za wiedzą i zgodą lub wręcz na polecenie pracodawcy (wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2016 roku w sprawie II PK 68/15, LEX 2023156).

Ustalając wysokość wynagrodzenia należnego powodowi z tytułu przepracowanych przez niego godzin nadliczbowych Sąd wziął pod uwagę wariant uwzględniający za podstawę wyliczeń tylko wynagrodzenie zasadnicze powoda.

Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, za "normalne wynagrodzenie" należy uznać takie wynagrodzenie, które jest wypłacane stale i systematycznie w zwykłych warunkach i terminach wypłat. Będzie to zatem wynagrodzenie zasadnicze, wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, ale również dodatkowe składniki wynagrodzenia mające stały charakter, jeśli pracownik ma do nich prawo na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów lub postanowień płacowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1986 r., sygn. akt I PRN 40/86, OSNC 1987/9/140).

Na gruncie przedmiotowej sprawy wątpliwości nie budzi, że podstawę wyliczenia należności za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi zasadnicze wynagrodzenie powoda. Wynika to wprost z dokonanych przez niego obliczeń.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż powód mając tak szeroki zakres obowiązków nie był w stanie nawet przy lepszej organizacji czasu pracy wykonać wszelkie zadania mieszcząc się w obowiązującej normie czasu pracy. Sąd ma na uwadze, iż trudno w sposób konkretny wskazać ile godzin danego dnia powód pracował, jednakże mając na uwadze wszelkie czynności opisane w sposób dokładny w stanie faktycznym nie sposób nie zauważyć, iż

stanowiły one stałe zadania powoda. Wszelkie czynności, które wykonywał powód nie nosiły cech wyjątkowości, były one stałymi zadaniami wykonywanymi w danym dniu tygodnia. Ponadto o fakcie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych świadczą zeznania powoda, świadków – innych przedstawicieli handlowych, którzy wprost wskazywali, że praktycznie niemożliwym było wykonanie wszystkich zadań w ciągu 8 godzin dziennie. Co więcej, nawet świadkowie powołani przez stronę pozwaną tj. J. R. i R. L. w swoich zeznaniach wskazują, że maksymalny czas przewidziany przez pracodawcę na wizytę przedstawiciela handlowego u klienta tj. 10 minut był możliwy do zrealizowania właściwie jedynie przy pominięciu pewnych elementów wizyty modelowej. Wskazują, iż z ich doświadczenia wynika, że taka wizyta mogła trwać nawet dwukrotnie dłużej niż zakładał pracodawca. Implikowało to sytuację, w której w kolejnych miejscach powód zjawiał się z opóźnieniem w stosunku do tego kiedy powinien tam się zjawić zakładając normy przyjęte przez pracodawcę. To z kolei powodowało nawarstwianie się opóźnień przy kolejnych punktach, a w efekcie pracę przez powoda w godzinach nadliczbowych.

Pozwany niewątpliwie akceptował fakt wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych poza obowiązującym go czasem pracy. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, jak i przesłuchanym w sprawie świadkom – przedstawicielom handlowym, którzy twierdzili, iż kierownikom była zgłaszana niemożność realizacji zadań w czasie 8 godzin, co jednak nie doprowadziło do działań, które miałyby realnie zmniejszyć czas pracy przedstawicieli handlowych, w tym powoda. Nie ma przy tym żadnego znaczenia, iż powód nie przedkładał pracodawcy wniosków o zgodę na świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych. Świadomość podmiotu zarządzającego zakładem pracy, co do świadczenia pracy przez pracowników w wymiarze ponadnormatywnym stanowi wystarczającą przesłankę dla uznania, iż rodzi to po ich stronie roszczenie o wynagrodzenie z tego tytułu, niezależnie od braku stosownych wniosków w tym przedmiocie. W ocenie Sądu za taką osobę można uznać kierowników przedstawicieli handlowych w poszczególnych oddziałach pozwanej spółki.

W niniejszej sprawie nie było też kwestionowane, aby w okresie zatrudnienia miała kiedykolwiek miejsce sytuacja, aby powód, w ramach obowiązującego go rzeczywiście systemu pracy, nie realizował swoich obowiązków pracowniczych lub czynił to w sposób nienależyty, doprowadzając przez swoje zawinione działanie do przedłużenia czasu pracy. Sąd ustalił rzeczywisty dobowy wymiar czasu pracy strony powodowej na podstawie zeznań świadków, powoda oraz wyliczeniach powoda, które Sąd uznał za wiarygodne w kontekście całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie.

Odnośnie wysokości wynagrodzenia, należy podkreślić, że wyliczenia strony powodowej co prawda zostały zakwestionowane przez stronę pozwaną, to jednak nie wskazała ona żadnych konkretnych zarzutów w stosunku do tych wyliczeń. Przede wszystkim nie zakwestionowała danych przyjętych do wyliczeń.

Nie ma przy tym znaczenia okoliczność, iż ani załączony wykaz, ani zeznania świadków oraz samego powoda nie odnosiły się szczegółowo do poszczególnych dni pracy i konkretnych dat, co zresztą byłoby nadmiernym utrudnieniem wobec rozciągłości okresu, za który powód dochodzi swych roszczeń. Nie można zaakceptować stanowiska, zgodnie z którym mimo ustalenia, że pracownicy wykonywali swoje świadczenie w godzinach nadliczbowych, nie można byłoby im przyznać dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu tylko dlatego, że nie byli w stanie udowodnić dokładnie w jakich konkretnie dniach i ściśle w jakim rozmiarze świadczyli tego rodzaju prace. Komplikacje dowodowe w zakresie dokładnego wskazania dat i rozmiaru wykazywanej przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych mogą być rozwiązane przez Sąd przez zasądzenie odpowiedniego wynagrodzenia według oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (art. 322 K.c.) (uzasadnienie wyroku SN z dnia 23 listopada 2001 roku, I PKN 678/00, OSNP 2003/22/538). Niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia oddalenia powództwa (wyrok SN z dnia 5 maja 1999 roku, I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535). Sprawa o wynagrodzenie za pracę jest sprawą o dochód; dochód przysługujący pracownikowi w postaci zapłaty za świadczoną na rzecz pracodawcy pracę w ramach stosunku pracy, a jeśli tak, to brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmiernej trudności w udowodnieniu teje wysokości, uprawnia i zarazem zobowiązuje Sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (wyrok SN z dnia 5 czerwca 2007 roku, I PK 61/07, Lex nr 317787).

Strona pozwana nie wykazała, aby godziny nadliczbowe powoda zostały zrekompensowane poprzez odbiór dni wolnych, czy godzin wolnych i nie przedstawiła żadnych dokumentów na tę okoliczność.

Wobec niemożności precyzyjnego ustalenia liczby godzin przepracowanych przez powoda ponad 8 godzin każdego dnia, (tym bardziej, że sam powód przyznał, że wartość przyjęta na zliczenie faktur i gotówki jest wartością uśrednioną) Sąd w oparciu o art. 322 k.p.c. w przedmiotowej sprawie o dochody zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda kwotę 4 816 zł uznając, iż jest to kwota adekwatna do przepracowanego przez powoda czasu, w trakcie którego świadczył on pracę w godzinach nadliczbowych.

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 świadczenia okresowego miało charakter terminowy i stawało się wymagalne dziesiątego dnia każdego następnego miesiąca tj. w dniu wypłaty wynagrodzenia za pracę. Z tego względu roszczenie powoda zasądzenia odsetek od daty wytoczenia powództwa, należało uznać za usprawiedliwione i Sąd przyznał odsetki zgodnie z treścią żądania pozwu.

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

W pozostałym zakresie powództwo podlegało oddaleniu jako nieudowodnione. Mając na uwadze całokształt materiału dowodowego zebranego w sprawie Sąd uznał, że niezasadnym byłoby uwzględnienie roszczeń powoda w całości i zasądzenie na jego rzecz całości dochodzonej kwoty w oparciu o art. 322 k.p.c.

O kosztach procesu Sąd orzekł zgodnie z zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów stosownie do wyników postępowania, na podstawie art. 100 k.p.c. Powództwo zostało uwzględnione w 88 %. Powód winien zatem ponieść koszty procesu w 12%, a strona pozwana w 88%. Mając powyższe na względzie, Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanej spółki kwotę 1 026 zł tytułem kosztów procesu, na którą składało się wynagrodzenie pełnomocnika profesjonalnego. Wysokość wynagrodzeń pełnomocników została ustalona od pierwotnej wartości przedmiotu sporu w oparciu o § 12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800) w sprawie opłat za czynności adwokackie.

O kosztach sądowych w postaci opłat sądowych, od których uiszczenia powód był ustawowo zwolniony, liczonych od uwzględnionej części powództwa Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 z późn. zm.) w zw. z art. 100 k.p.c. Sąd obciążył pozwaną w części uwzględnionego powództwa nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 241,12 zł tytułem kosztów sądowych.

Apelację od powyższego orzeczenia w zakresie punktu I, II, IV i V wniósł pozwany reprezentowany przez adwokata

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób dowolny i wybiórczy, poprzez pominięcie istotnej części materiału dowodowego, poprzez dokonanie oceny wiarygodności i mocy dowodów, w sposób sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, tj.:

1. błędne ustalenie, że Powód nie miał swobody i wpływu na trasę, którą się poruszał, nie mógł danego dnia odbyć wizyty z trasówki z innego dnia podczas gdy z zebranego materiału dowodowego wynika, że Powód miał możliwość aktywnego wpływania na powierzoną mu trasę, mógł modyfikować trasę po uzgodnieniu z przełożonym i zmieniać

kolejność wizyt, nadto Powód odbywał tzw. wizyty ad hoc tj. dodatkowe wizyty u klientów spoza trasówki z danego dnia, co Sąd w swoich ustaleniach zbagatelizował;

2. błędne ustalenie, że kolejki, jakie zdarzały się podczas popołudniowych powrotów przedstawicieli do magazynu miały istotny wpływ na wydłużenie czasu pracy Powoda nawet do 1-2 godzin, podczas gdy z zebranego materiału dowodnego wynika, że kolejki popołudniowe były przypadkami sporadycznymi i nie trwały tak długo;

3. błędne ustalenie jakoby dodatkowym zadaniem Powoda było ustawianie towaru w odpowiedniej kolejności na półce podczas gdy z zakresu obowiązków Powoda nie wynikał obowiązek realizacji takich czynności przez Powoda;

4. całkowite pominięcie części zeznań świadka R. L. (2) oraz J. R. (2) a także pominięcie dowodów z dokumentów zawierających błędy przy wydawaniu towarów /zestawienie anulowanych dokumentów KP, zestawienie anulowanych faktur/, błędy przy przeliczaniu gotówki /wykaz pomyłek w rozliczeniu wpłat gotówkowych/, stanowiących załączniki do odpowiedzi na pozew, co do okoliczności spornej i najbardziej istotnej dla rozstrzygnięcia w sprawie tj. oceny pracy Powoda, z której wynika, że liczne pomyłki przy wydawaniu towaru przez Powoda wpływały na czas pracy Powoda; pomimo tego, że zeznania tych świadków oraz zestawienie błędów Powoda jednoznacznie dowodzą, iż Powód popełniał błędy, które wpływały na wydłużenie czasu pracy Powoda.

5. całkowite pominięcie części zeznań świadków R. L. (2), J. R. (2) co do okoliczności spornych i najbardziej istotnych dla rozstrzygnięcia w sprawie, które również wynikają z załączonych przez pozwanego dowodów z dokumentów tj.

- okoliczności, iż wydruki in progres i complete nie mogą stanowić dowodu na okoliczność czasu pracy powoda,

- oceny pracy powoda oceny pracy Powoda, z której wynika, że Powód popełniał błędy w postaci dokonywania „zamianek” przy wydawaniu towarów, oraz dokonywał anulowania wystawionych faktur co skutkowało wydłużeniem czasu jego pracy;

- okoliczności, że powód wykonywał wizyty ad hoc, do których nie był zobowiązany, a które znacznie wydłużały czas jego pracy;

6. błędne ustalenie, że przełożeni Powoda mieli świadomość, że Powód pracował w godzinach nadliczbowych, podczas gdy z zebranego materiału dowodowego taka okoliczność nie wynika, a świadkowie jednoznacznie stwierdzili, że obowiązki Powoda mogły zostać wykonane bez przekroczenia czasu pracy, a na ewentualne nadgodziny każdorazowo musiała być udzielona zgoda przełożonego, oraz że przełożeni nie mieli świadomości i wiedzy w jaki sposób Powód wykonywał obowiązki na powierzonej mu trasie, ponieważ Powód sam podejmował decyzje o tym w jaki sposób, w jakim czasie, w jakiej kolejności zrealizuje powierzoną mu do wykonania trasówkę, co w konsekwencji miało bezpośredni wpływ na czas realizacji zadań powierzonych Powodowi;

7. błędne ustalenie, że urządzenie hand-held wielokrotnie się zacinało w związku z synchronizacją, którą należało wykonywać codziennie, co wstrzymywało prace Powoda podczas gdy z zebranego materiału dowodnego wynika, że takie synchronizacje się zdarzały się sporadycznie.

8. błędne ustalenie, że zadania wyznaczane Powodowi do realizacji nie były możliwe do wykonania w ramach dobowej normy czasu pracy tj. 8 godzin dziennie podczas gdy materiał dowodowy zebrany w sprawie nie dawał ku temu podstaw;

a w konsekwencji

Sąd I instancji błędnie ustalił, że Powód w okresie objętym roszczeniami świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze wskazanym w uzasadnieniu wyroku z przyczyn leżących po stronie pozwanej tj. wyznaczania zadań, których Powód nie był w stanie wykonać w 8 - godzinnym dniu pracy, podczas gdy materiał dowodowy nie dawał ku temu podstaw.

II. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 322 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie do stanu faktycznego sprawy, podczas gdy z zebranego materiału dowodowego wynika, że Powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, a nawet jeżeli ewentualnie przekraczał dobowe normy czasu pracy to wynikało to wyłącznie z przyczyn za które odpowiedzialność ponosi Powód.

III. Naruszenie przepisów prawa materialnego

tj. art. 151 (1) § 1 pkt 2 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie do stanu faktycznego sprawy i przyjęcie, że w okresie objętym roszczeniami Powód pracował w godzinach nadliczbowych, podczas gdy, z zebranego materiału dowodowego wynika, że brak jest podstaw do zapłaty na rzecz Powoda wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

W konsekwencji wniósł o:

- 1) zmianę zaskarżonego wyroku Sądu I instancji w części tj. w pkt I, II, IV i V sentencji poprzez oddalenie powództwa w części uwzględnionej przez Sąd I instancji oraz odpowiednie rozstrzygnięcie o kosztach procesu;
- 2) zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik strony powodowej wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Przechodząc do merytorycznej oceny zarzutów apelacji wskazać należy, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Apelacja zarzuca, iż Sąd pierwszej instancji nie dokonał prawidłowych ustaleń i nie przeprowadził prawidłowo postępowania dowodowego oraz dokonał błędnej oceny materiału dowodowego. 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, niepubl). 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 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.

Wskazać należy, że Sąd odwoławczy, niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie. Jednakże zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może być uznany za zasadny jedynie w wypadku wykazania, że ocena materiału dowodowego jest rażąco wadliwa czy w sposób oczywisty błędna, dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego, wyznaczonych w tym przepisie. Sąd drugiej instancji ocenia bowiem legalność oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, czyli bada czy zostały zachowane kryteria określone w art. 233 § 1 k.p.c. Jeżeli z danego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych (por. przykładowo postanowienie z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99, Prok. i Pr. 2001 r., nr 5, poz. 33, postanowienie z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, wyrok z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7 - 8, poz. 139).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy analiza zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującej – prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz stron. Zarzuty skarżącej 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, własną analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone poszczególne okoliczności o treści dla strony pozwanej korzystne. 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.

Nie sposób zgodzić się ze stwierdzeniem apelacji, iż w powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, albowiem przekraczał normy czasu pracy jedynie z powodu rzekomo popełnianych przez siebie błędów np. anulowania faktur czy też z uwagi na rozmowy z innymi pracownikami. Z załączonego do pozwu zestawienia godzin pracy, który nie został skutecznie zakwestionowany przez pozwanego w toku sprawy, jasno natomiast wynika, w jakich godzinach powód rozpoczął i kończył pracę.

Z zebranego zaś w sprawie materiału dowodowego t.j. zeznań innych przedstawicieli handlowych, co słusznie wskazał Sąd Rejonowy, jednoznacznie wynika, że praktycznie niemożliwym było wykonanie wszystkich zadań zleconych przez pracodawcę przedstawicielom handlowym w ciągu 8 godzin dziennie. Co więcej, nawet świadkowie powołani przez stronę pozwaną tj. J. R. i R. L. w swoich zeznaniach wskazują, że maksymalny czas przewidziany przez pracodawcę na wizytę przedstawiciela handlowego u klienta tj. 10 minut był możliwy do zrealizowania właściwie jedynie przy pominięciu pewnych elementów wizyty modelowej. Podali, iż z ich doświadczenia wynika, że taka wizyta mogła trwać nawet dwukrotnie dłużej niż zakładał pracodawca. Natomiast zgłaszanie do pracodawcy faktu, że niemożliwym jest wykonanie wszystkich zadań nałożonych przez pracodawcę do wykonania przez przedstawicieli handlowych w ciągu 8 godzin pracy było bagatelizowane. Co jednocześnie świadczy o tym, że pozwany miała świadomość, że pracownicy pracują w czasie przekraczającym 8 godzin dziennie.

Należy wskazać, że nie sposób zgodzić się także z twierdzeniem, że powód sam decydował o sposobie wykonania trasy, gdyż jak wynika z zeznań świadków pracujących w przeszłości (M. P.) czy aktualnie (R. D.), przedstawiciel ma możliwość ingerencji w trasę jedynie po uzyskaniu akceptacji kierownika i to w wyjątkowych sytuacjach. Dlatego też wizyty ad hoc, o których mowa w zarzutach apelacyjnych nie zależały od powoda, a były narzucane przez kierownictwo i zawsze odbywały się za ich wiedzą lub nakazem.

W dalszej kolejności wskazać należy, że kwestie zacinającego się urządzenia hand-held czy też innych oraz awarii pojazdów wskazywane były jako przyczyny przedłużania się czasu pracy powoda, niezależnie od tego czy zdarzały się często czy sporadycznie, miały one miejsce, a pomimo ich występowania przedstawiciele musieli nadrobić utracony czas nie ze swojej winy.

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 jednym, a nie przyznanie wiary drugim 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 na jakich dowodach się oparł i dlaczego. 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 w podnoszonym przez niego wymiarze oraz braku wypłaty przez stronę pozwaną stosownego wynagrodzenia z tego tytułu w jakiegokolwiek formie były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Z tych też względów podniesiona przez apelującego argumentacja nie mogła przynieść spodziewanych przez niego skutków procesowych. Dodatkowo znamionnym 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 odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Mając na uwadze powyższe nie ulega wątpliwości, że na aprobatę nie zasługuje podniesiony przez apelującego zarzut naruszenia prawa procesowego, tj. art. 233 § k.p.c.

Chybionym jest też twierdzenie apelacji, iż w rozpatrywanym przypadku, doszło do naruszenia art. 322 k.p.c.

Zgodnie z treścią tego przepisu, jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Wbrew twierdzeniom pozwanego Sąd nie naruszył w/w art. 322 k.p.c. albowiem pozwany przyznał, iż dochodziło do przekraczania dobowej normy czasu pracy powoda, ale jednocześnie w żaden sposób nie wykazał, że wynikało to wyłącznie z przyczyn za które odpowiedzialność ponosi powód. Skarżący nigdy udowodnił aby wobec powoda toczyło się postępowanie dyscyplinarne w związku z wykonywaniem przez niego obowiązków, a co istotne, nie zaprzeczono, że powód otrzymywał nagrody czy wyróżnienia w związku z wykonywaniem swojej pracy.

A zatem wobec niemożności precyzyjnego ustalenia liczby godzin przepracowanych przez powoda ponad 8 godzin każdego dnia, (tym bardziej, że sam powód przyznał, że wartość przyjęta na zliczenie faktur i gotówki jest wartością uśrednioną) Sąd I instancji dokonał miarkowania odszkodowania.

W odniesieniu do powyższego podnieść należy, iż sprawa o zapłatę wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych jest sprawą o dochody, zatem w sytuacji, gdyby roszczenie było niewątpliwe co do zasady, ale nie można ściśle ustalić wysokości tego wynagrodzenia, to sąd może zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy na podstawie art. 322 k.p.c. Innymi słowy w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy -

nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. (wyrok SN 19-02-2010 II PK 217/09 LEX nr 584743).

W ocenie Sądu Okręgowego nieuwzględnienie zarzutów dotyczących naruszenia prawa procesowego (art. 233 § 1 kpc i art. 322 kpc) czyni całkowicie nieuzasadnionym zarzut naruszenia prawa materialnego 151¹ §1 pkt 2 k.p.

Zgodnie z treścią tego przepisu, za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Powód w procesie wykazał, iż wbrew twierdzeniom pozwanego pracował w godzinach nadliczbowych i nie był wynagradzany za pracę w godzinach nadliczbowych. Jego twierdzenia w tym przedmiocie nie zostały zaś skutecznie podważone przez pracodawcę. Z tych też względów twierdzenia apelacji w tym przedmiocie nie mogą prowadzić do zmiany lub uchylecia wydanego w sprawie rozstrzygnięcia.

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

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 10 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokacie (Dz. U. 2015 r., poz.1800).

Przewodniczący: Sędziowie:

K.K.-W.