

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2019 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa E. S. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oddalił powództwo (pkt 1), zasądził od powódki E. S. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. kwotę 3234,91 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła powódka reprezentowana przez radcę prawnego i zaskarżyła wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

I. naruszenie przepisów prawa procesowego tj:

1) naruszenie art. 233 § 1 polegający na błędnej i dowolnej ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego skutkującego wadliwym ustaleniu stanu faktycznego bezkrytycznego oparcia się o zeznania jednego świadka z jednoczesnym bezpodstawnym zanegowaniem mocy dowodowej innych świadków oraz pozostałego materiału dowodowego a także sprzeczność ustaleń sądu z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym) w rezultacie czego swobodna ocena dowodów przekształciła się w dowolną, zgodnie z uzasadnieniem (uzasadnienie w pkt ad 1- -20 poniżej w kolejności dokonanych ocen przez sąd) polegających na:

1. nieuzasadnionym przyjęciu, iż w zespole francuskim był wyznaczony specjalista, który pilnował zespołu do godziny 14 podczas gdy z zeznania świadków P. S. (1) i V. R. oraz powódki wynika, że nie tylko żadnej takiej osoby nie było ale powódka musiała przychodzić co najmniej godzinę przed rozpoczęciem pracy dotyczącej obsługi Kanady (która jedynie obejmowała umowę o pracę powódki) tak aby przygotować pracę dla obsługi Francji, z uwagi na charakter pracy Francji od 8/9 do 16/17 mimo że formalnie powódka była zatrudniona na tylko na drugą zmianę od godziny 14 do 22,

2. nieuzasadnionemu przyjęciu, iż dokoptowanie zespołu francuskiego wpłynąć może jedynie na konieczność zmodyfikowania godzin przyjscia i wyjścia z pracy przez powódkę nie zaś zwiększenie jej czasu pracy i że nie będzie miało ono wpływu na zmianę organizacji czasu pracy bowiem nowy zespół obsługiwać miał te same procesy” Jako dowód poza zeznaniami świadka S. Sąd wskazał zeznania świadka P. S. (1) z dnia 23.10.2018 r. podczas gdy

- świadek S. zeznawał na rozprawie w dniu 11 grudnia 2018 r.,

- świadek S. nie powiedział niczego na wskazuje Sąd a wręcz przeciwnie zeznał, iż obsługa procesu francuskiego była utrudniona przez problemy kadrowe i systemowe,

- okoliczności, iż proces francuski spowodował zwiększenie obciążeń i czasu pracy potwierdziła powódka i świadek V. R.,

3. nieuzasadnionemu przyjęciu, iż raport z projektu M. powinien być wysłany do klienta do godz. 14 następnego podczas gdy zeznania powódki oraz świadka P. S. (1) wskazują na konieczność wysłania raportu po zakończeniu pracy, poza tym co ma istotne znaczenie raport M. nie był wysyłany do klienta tylko do właściciela do Indii (z siedzibą w (...)) i dlatego musiał być wysłany najpóźniej do rana następnego dnia, ponieważ Indie zaczynały pracę rano według naszego czasu,

4. nieuzasadnionemu przyjęciu, iż program M. (polegający na wydłużeniu terminów płatności faktur klienta) nie wpłynął na podstawowy zakres obowiązków kierowników zespołu podczas gdy z zeznania świadka P. S. (1) oraz powódki wynikało iż wprowadzenie tego programu wymagało zwiększonego ponadstandardowego zakresu aktywności powódki,

5. nieuzasadnionemu przyjęciu przez sąd, iż chodziło o jeden raport (sąd używa pojęcia 1. poj.), podczas gdy z zeznań świadków i powódki wynikało iż chodziło o znaczną liczbę raportów,

6. nieuzasadnionemu przyjęciu, iż zakres obowiązków powódki był standardowy. Wniosek taki byłby uprawniony gdyby przyjąć, iż powódka zgodnie z rekrutacją i umową o pracę miała się zajmować tylko Kanadą tymczasem na skutek obciążenia powódki dodatkowymi obowiązkami pracowniczymi wpływającymi na czas pracy, faktyczny zakres obowiązków znacząco przekraczał możliwości wykonywani obowiązków pracowniczych w czasie od godz. 14 do 22,

7. nieuzasadnionemu przyjęciu, iż powódka mogła zgłaszać godziny nadliczbowe, ponieważ znała regulamin pracy oraz systemy wpisywania tych godzin. Powódka nigdy nie kwestionowała, że znała systemy tym nie mniej jako team leaderowi nie wolno jej było zgłaszać godzin nadliczbowych poza dniami ustawowo wolnymi od pracy w Polsce. Okoliczności te pośrednio potwierdza dokument przekazany sądowi przez pozwanego z dnia 21 lutego 2019 r., który wskazuje jakie godziny nadliczbowe wskazali inni team-leaderzy,

8. nieuzasadnionemu przyjęciu, iż powódka źle organizowała pracę, gdyż poza bardzo ogólnymi zeznaniami P. S. (2), przeczą temu zeznania świadków P. S. (1) i V. R.),

9. nieuzasadnionemu przyjęciu, iż przełożeni mieli zastrzeżenia co do organizacji pracy w zespole powódki delegacji zadań oraz relacji z klientem który zgłaszał brak satysfakcji. Pozwany poza zeznaniami P. S. (2) nawet tego nie uprawdopodobnił tej okoliczności jakimkolwiek dokumentem choćby mailem ze strony klienta, który wskazywałby na złą pracę powódki. Przeczą temu również zeznania świadków P. S. (1) i V. R.,

10. nieuzasadnionemu przyjęciu, iż powódka delegowała swoje obowiązki na innych pracowników. Przeczą temu zeznania świadków P. S. (1) i V. R.,

11. nieuzasadnionemu przyjęciu, iż P. S. (1) składał skargę na powódkę. W trakcie zeznań świadek wskazywał, iż problemy które były przyczyną frustracji mogły spowodować, iż skarżył się na sytuację i nie potwierdził, że skarżył się na powódkę aczkolwiek tego nie wykluczył, tym nie mniej kontekst tej wypowiedzi jest jednoznaczny i wynika z niego iż powódka nie była przyczyną skarg,

12. nieuzasadnionemu przyjęciu w oparciu wyłącznie o zeznania świadka S., iż powódka mogła wychodzić wcześniej jeżeli przyszła wcześniej. Przeczy temu cały zgromadzony materiał dowodowy, który wskazuje z jakimi zadaniami musiała borykać się powódka w czasie pracy, które wykluczały możliwość wcześniejszego wyjścia nawet w przypadku kiedy powódka przyszła do pracy wcześniej,

13. nieuzasadnionemu przyjęciu, iż powódka mogła wykonać swoją pracę w ciągu 8 godzin. Wniosek ten jest sprzeczny z zebrany materiał dowodowy z którego wynika iż nie tylko praca powódki ale praca całego zespołu musiała się odbywać w godzinach nadliczbowych, zaś z doświadczenia życiowego wynika iż powódka jako osoba mająca określone lata nie mogła odmówić jej wykonywania aby nie stracić pracy,

14. nieuzasadnionemu przyjęciu przez sąd, iż powódka nie informowała przełożonego o godzinach nadliczbowych, ponieważ powódka informowała przełożonych mailowo o wszystkich istotnych sprawach, zaś przełożony wiedząc w jakich godzinach pracy pracuje powódka zdawał sobie sprawę, iż wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych czego dowodem są załączone maile,

15. nieuzasadnionemu przyjęciu, iż wysyłanie wiadomości elektronicznych przed lub po godzinach pracy nie jest wymagane przez pracodawcę czy klientów i że jest to kwestia zarządzaniem czasu pracy przez kierownika zespołu i że można te zadania wykonać następnego dnia po przyjściu do pracy. Kontrahent klient oczekiwał raportów następnego dnia po rozpoczęciu pracy czyli np. w przypadku klienta kanadyjskiego od godz. 14,

16. nieuzasadnionym przyjęciu, iż klienci zgłaszali brak satysfakcji współpracy z powódką, zgłaszali zastrzeżenia np. co do niespójności raportów,

17. niezasadnej odmowie uznania za wiarygodne zeznań P. S. (1) i V. R. w zakresie ustaleń faktycznych mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy i w konsekwencji przyjęcia jako własnych zeznań podanych przez P. S. (2). Sąd stwierdził bowiem, iż świadkowie nie znali obowiązków powódki, nadto stwierdził, iż twierdzenia w tym zakresie pozostają w sprzeczności z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym,

18. nieuzasadnionemu przyjęciu, iż powódka nie radziła sobie z obowiązkami w oparciu wyłącznie o zeznania świadka S. z pominięciem dowodów zgromadzonych w sprawie oraz całokształtu okoliczności wskazujących na trudności w wykonywaniu pracy przez powódkę i jej zespół w tym i trudności w uzyskaniu właściwych narzędzi pracy w tym głównie problemów z systemami i brakami kadrowymi o której mówili świadkowie P. S. (1) V. R. oraz powódka. Sąd nie zwrócił uwagi na bardzo istotne zeznania P. S. (1) w którym stwierdził, iż po odejściu powódki zostały przyjęta większa ilość pracowników, co potwierdza braki kadrowe w okresie kiedy powódka sprawowała funkcję team-leadera,

19. nieuzasadnionemu przyjęciu, iż pracodawca nie miał żadnego realnego wpływu na działania powódki, która wiadomości ze skrzynki służbowej mogła wysyłać po zalogowaniu z dowolnego miejsca, ponieważ jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego powódka informowała przełożonego o zamiarze takiej pracy i musiała uzyskać jego zgodę i musiała się zalogować z specjalnym systemie,

20. pominięciu przez sąd zeznań powódki wskazujących z jednej strony na dodatkowe zadania wykraczające poza zakres pracy w dacie zawierania umowy o pracę powodujących, iż powódka nie mogła wykonać wszystkich nałożonych na nią zadań w ciągu 8 godzin, zwłaszcza przejęcie procesu francuskiego który wymagał aby powódka przychodziła ok 13 do pracy a z drugiej strony występujące problemy systemowe, brak dostępu oraz braki kadrowe wydłużające czas pracy, które to zeznania korespondują z zeznaniami świadków P. S. (1) i V. R..

Konsekwencją błędnie oceny zebranego materiału dowodowego i błędnie ustalonego stanu faktycznego było naruszenie:

2) art. 229 k.p.c. oddalającego wniosek o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z dziedziny księgowości i rachunkowości na dopuszczenie dowodu z opinii biegłego na okoliczność obliczenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie dokumentów załączonych do pozwu.

3) naruszenie art. 328 §2 k.p.c. poprzez: zdawkowe nieodpowiadające wymogom uzasadnienia orzeczenia tj. jednozdaniowe wskazanie dlaczego sąd nie dał wiary zeznaniom świadka V. R. i P. S. (1) (sąd stwierdził bowiem, iż świadkowie nie znali obowiązków powódki co jak wskazuje zebrany materiał dowodowy jest nieuzasadnione patrz pkt Ad. 17), nadto wskazał, iż twierdzenia w tym zakresie pozostają w sprzeczności z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym nie wskazując z jakim przy jednoczesnym braku uzasadnienia dlaczego dał wiarę tylko zeznaniom P. S. (2) w zakresie oceny dowodów mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

4) Nierozpoznanie istoty sprawy poprzez brak ustalenia czy powódka pracowała czy też nie pracowała w godzinach nadliczbowych. Skoro powódka domagała się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych to rzeczą sądu było w pierwszej kolejności ustalenie czy powódka w godzinach nadliczbowych pracowała natomiast kolejną kwestią powinno być ustalenie czy za taką pracę w takich godzinach nadliczbowych przysługuje powódce wynagrodzenie. Jak wyjaśnił bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 kwietnia 2018 r. LEX nr 2549229 W rezultacie, sens art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. objawia się w tym, że omawiane wyodrębnienie podmiotowe (wyróżniające pracowników zarządzających zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek) nie zrywa z koncepcją pracy w godzinach nadliczbowych. Różnica polega tylko na tym, że pracownicy ci nie mają prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. W konsekwencji, przepis art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. autoryzuje konstrukcję nieodpłatnych godzin nadliczbowych. Konstatacja ta skłania do ostrożnego interpretowania przepisu, a przede wszystkim do ograniczonego wyznaczania jego oddziaływania. Wobec kwestionowania przez pozwanego powództwa co do zasady bez wyliczenia hipotetycznego wynagrodzenia powódki ze wskazaniem godzin nadliczbowych, ustalenie takie w kontekście zarzutu powódki złej organizacji pracy ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

## II. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez:

### 1) niewłaściwe zastosowanie art. 151<sup>4</sup> k.p. poprzez przyjęcie iż:

- powódka pełniła funkcję kierownicze w rozumieniu tego przepisu, ponieważ pomimo, że funkcja team-leadera odznacza się pewną samodzielnością to ograniczeni powódki dot. organizacji czasu pracy podwładnych pracowników poprzez np. konieczność akceptacji pracy w godzinach nadliczbowych pracowników powódki przez P. S. (2) w soboty i inne dni wolne od pracy,
- w przypadku niepodzielenia przez Sąd odwoławczy ww. poglądu co do charakteru pracy powódki jako kierownika samodzielnej komórki organizacyjnej błędne zastosowania tego przepisu sprowadza się do nieuzasadnionego przyjęcia w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy iż powódce z uwagi na system pracy pozwanego wymuszającego stałą pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenie takie nie przysługuje (podobnie Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20.10.2015 r. I PK 9/15,LEX nr 2021673 zgodnie z którym „Z art. 151<sup>4</sup> k.p. wynika zakaz stosowania przez pracodawców takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym swoim założeniu rodzą konieczność wykonywania pracy stale w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze stanowiska. Praca takich pracowników w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest tylko wyjątkowo, "w razie konieczności". Pracodawca nie może więc ustalić pracownikowi zakresu obowiązków, który nie może zostać wykonany w normalnych godzinach pracy. Nie jest zatem możliwe stosowanie takich rozwiązań organizacyjnych, które z założenia wymagałyby stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Z powyższego wynika, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wadliwa organizacja pracy wymusza systematyczne przekraczanie norm czasu pracy. ”

### 2) niezastosowanie art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p.

III. Ponadto powódka zarzuca niezasadnie naliczenie kosztów podróży pełnomocnika do Sądu w Legnicy w oparciu o tzw. kilometrówkę nie zaś o rzeczywiste koszty, (uchwała Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2016 r. (III CZP 26/16) Kosztami przejazdu do sądu pełnomocnika będącego adwokatem lub radcą prawnym - jeżeli ich poniesienie było niezbędne i celowe w rozumieniu art. 98 § 1 kpc - są koszty rzeczywiście poniesione, nie zaś koszty wynikające z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej tak jak to uczynił sąd.

Podnosząc powyższe naruszenia powódka wniosła o :

1. zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty dochodzonej pozwem w wysokości 28.636 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie i kosztami procesu według norm prawem przepisanych, Sąd II instancji może bowiem zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (uchwała składu siedmiu sędziów SN - zasada prawna z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7-8, poz. 124)., zaś w ocenie powódki:

### 1) wobec wyczerpania postępowania dowodowego oraz

2) niezajęcia przez pozwanego stanowiska do którego zobowiązał sąd co do wskazania hipotetycznej wysokości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe powódki z uwagi na kwestionowanie przez pozwaną powództwa co do zasady należy uznać iż w przypadku odmiennych ustaleń dokonanych przez Sąd II instancji kwota dochodzona przez powódkę nie została przez pozwanego zakwestionowana,

lub o przeprowadzenie przez Sąd II instancji dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości i księgowości na okoliczność wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w oparciu o dokumenty załączone do pozwu i orzeczenia merytorycznego po przeprowadzeniu tego dowodu

alternatywnie o

2. uchylene zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia.

Pozwany reprezentowany przez adwokata wniósł o oddalenie apelacji powódki w całości, pominięcie dowodów z przedłożonych przez powódkę tłumaczeń wiadomości e-mail, jako spóźnionych ewentualnie ich oddalenie, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W toku postępowania apelacyjnego, w oparciu o przepis art. 382 k.p.c., postanowieniem z dnia 4 listopada 2019 r. Sąd Okręgowy dopuścił dowód – w postaci struktury organizacyjnej zakładu pracy z określeniem stanowisk kierowniczych na tym samym poziomie, na którym była powódka ze wskazaniem zakresu obowiązków oraz wskazaniem czy w tych działach wystąpiły godziny nadliczbowe u osób na poziomie struktury powódki za okres od 2015 r. do 2017 r. ze wskazaniem struktury organizacyjnej wydziału, w którym pracowała powódka w okresie od 2015 r. do 2017 r. i po zakończeniu przez powódkę aktywności zawodowej.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 11 lutego 2020 r., strony reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników, zdecydowały się na zawarcie ugody, następującej treści :

1. Pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł., reprezentowana przez pełnomocnika adwokata M. Ś. zapłaci powódce E. S., reprezentowanej przez pełnomocnika radcę prawnego M. D. kwotę 14.000 złotych w terminie 30 dni od dnia uprawomocnienia się postanowienia o umorzeniu postępowania sądowego w związku z zawartą ugodą wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w razie opóźnienia płatności tej kwoty,
2. Strony oświadczają, że niniejsza ugoda wyczerpuje wszelkie roszczenia E. S. do pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. wynikające ze stosunku pracy oraz sprawy zawisłej przed Sądem Okręgowym w Łodzi w sprawie VIII Pa 123/19,
3. Powódka E. S. zobowiązuje się bezterminowo do zachowania w tajemnicy i nieujawniania osobom trzecim jakichkolwiek informacji na temat niniejszego sporu i sprawy sądowej oraz informacji w których posiadania weszła w związku z niniejszym sporem, nadto zobowiązuje się także do nieujawniania osobom trzecim faktu zawarcia i treści niniejszej ugody pod rygorem zapłaty na rzecz (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. kwoty 1.000 złotych za stwierdzony przypadek naruszenia obowiązku określonego w niniejszym postanowieniu,
4. Powódka E. S. oświadcza, że wyraża zgodę na powyższe warunki,
5. Strony znoszą wzajemnie koszty zastępstwa procesowego.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Sąd Okręgowy, oceniając materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, uznał zawarcie powyższej ugody za dopuszczalne. Nie jest ona bowiem sprzeczna z prawem, zasadami współzycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa, ani też nie narusza słusznego interesu pracownika (art. 223 § 2 k.p.c. w zw. z art. 203 § 4 k.p.c. oraz art. 469 k.p.c.).

Należy podkreślić, iż ugoda została podpisana przez strony, reprezentowane profesjonalnych pełnomocników. Sąd Okręgowy uznał, że zawarta ugoda nie jest sprzeczna z prawem, zasadami współzycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa oraz nie narusza słusznym interesów powódki, jako pracownika. Przede wszystkim należy mieć na uwadze, iż istota ugody polega na czynieniu sobie przez przeciwników sporu wzajemnych ustępstw. A zatem, w ocenie

Sądu Okręgowego, zawarcie ugody polegającej na zobowiązaniu się przez pozwanego do zapłacenia kwoty 14.000 złotych w terminie 30 dni od dnia uprawomocnienia się postanowienia o umorzeniu postępowania sądowego w związku z zawartą ugodą wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w razie opóźnienia płatności tej kwoty, w żaden sposób nie godzi w interesy pracownika. Powódka zaś, korzystając z zawodowej reprezentacji procesowej, wyraziła zgodę na powyższe warunki, a strony oświadczyły, że ugoda wyczerpuje wszelkie roszczenia objęte przedmiotowym pozwem. Ponadto powódka E. S. zobowiązała się bezterminowo do zachowania w tajemnicy i nieujawniania osobom trzecim jakichkolwiek informacji na temat niniejszego sporu i sprawy sądowej oraz informacji, w których posiadanie weszła w związku z niniejszym sporem, nadto zobowiązała się także do nieujawniania osobom trzecim faktu zawarcia i treści niniejszej ugody pod rygorem zapłaty na rzecz (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. kwoty 1.000 złotych za stwierdzony przypadek naruszenia obowiązku określonego w niniejszym postanowieniu

Tym samym, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zawarcie wskazanej ugody było uprawnione.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 386 § 3 k.p.c. orzekł jak w sentencji postanowienia.

Przewodniczący: Sędziowie:

K.K.-W.