

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 16 października 2019 r. Sąd Rejonowy w Kutnie IV Wydział Pracy w sprawie IV P 106/17 :

w punkcie 1 zasądził od pozwanego (...) spółki akcyjnej w W. na rzecz powoda M. D. (1) kwotę 57.284,95zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od września 2013 roku do maja 2016 roku z odsetkami dla kwot wskazanych w podpunktach od a do gg;

w punkcie 2 zasądził od pozwanego na rzecz powoda K. A. (1) kwotę 39.948,07zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od września 2013 roku do lipca 2015 roku z odsetkami dla kwot wskazanych w podpunktach od a do w;

w punkcie 3 oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

w punkcie 4 zasądził od pozwanego na rzecz powodów: M. D. (1) kwotę 3.240,00zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (ppkt a) , K. A. (1) kwotę 2.160,00zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ( ppkt b) ;

w punkcie 5 nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności: w punkcie 1 do kwoty 4.712,59zł ( ppkt a) , w punkcie 2 (drugim) do kwoty 6.233,19zł ( ppkt b) ;

w punkcie 6 nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 8.768,00zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w części uwzględniającej powództwa.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

K. A. (1) był zatrudniony w pozwanej spółce w okresie od dnia 16 listopada 2009 roku do dnia 31 października 2015 roku na stanowisku kierownika ds. rozwoju.

M. D. (1) był zatrudniony w pozwanej spółce w okresie od dnia 22 sierpnia 2011 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku, przy czym w okresie do dnia 26 stycznia 2016 roku na stanowisku kierownika ds. rozwoju, zaś po tej dacie jako kierownik ds. sprzedaży i relacji z klientem.

W okresie pracy powodowie prowadził zapisy co do czasu pracy, jak i wykonywanych zadań, na podstawie których zostało sporządzone następnie wyliczenie należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W trakcie zatrudnienia powodowie otrzymywali również wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w formie ryczałtu, które obejmowało wyłącznie sytuację, gdy zastępowali innego pracownika zatrudnionego na identycznym stanowisku pracy i w zależności od czynności wymagających zastępstwa, które zostały określone w załączniku do procedury zastępstw. We wskazanym wykazie pracodawca określił wymiar czasu pracy przewidziany dla poszczególnych czynności, który podlegał wynagradzaniu. Wykonywanie takiej pracy, podobnie jak pracy w dni wolne od pracy, wymagało pisemnej zgody przełożonego.

W pozwanej spółce obowiązywał model pracy na stanowisku kierownika ds. rozwoju. W modelu tym spółka wskazała zadania wykonywane na tym stanowisku oraz określiła ilość czasu pracy na wykonanie poszczególnych zadań procentowo, w tym na tygodniowe spotkania z przedstawicielami, zarządzanie sprzedażą i zaległościami, raporty i analizy, rozmowy telefoniczne i osobiste z pracownikami, podróże, inne czynności służbowe. W przeliczeniu godzinowym wymienionych założeń procentowych pracodawca założył, iż czas potrzebny do wykonania wskazanych czynności będzie wynosił:

1. na zarządzanie doradcami 12 godzin tygodniowo,

2. na sprzedaż 18 godzin tygodniowo,
3. na raporty i analizy 3 godziny tygodniowo,
4. na rozmowy telefoniczne 3 godziny tygodniowo,
5. na podróże inne 4 godziny tygodniowo,
6. na inne czynności służbowe 3 godziny tygodniowo,
7. na dokumenty, autoryzacje 2 godziny tygodniowo.

Ponadto spółka stworzyła również model pracy na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i relacji z klientem.

Zgodnie z Regulaminem pracy obowiązującym w pozwanej spółce zadaniowy czas pracy jest czas pracy określony wymiarem zadań pracownika, ustalonych w taki sposób, aby czas potrzebny na realizację zadań wynosił 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Pracodawca był zobowiązany do ustalenia w porozumieniu z pracownikiem zatrudnionym w ramach takiego systemu, do ustalenia czasu niezbędnego do wykonania powierzonych mu zadań. Regulamin pracy przewidywał również obowiązek ewidencjonowania czasu pracy wyłącznie dla pracowników zatrudnionych w ramach normowanego i równoważnego czasu pracy.

W trakcie pracy u pozwanego K. A. oraz M. D. stale przekraczali 8 godzinny czas pracy rozpoczynając ją o 8 i wykonując do godziny 19-21. Już od godziny 7.00 powodowie otrzymywali wiadomości z infolinii o konieczności podjęcia działań w stosunku do określonego klienta, na które niezbędna była natychmiastowa reakcja. Ostatnie wiadomości przychodziły do godziny 21 i w tym zakresie kierownicy ds. rozwoju również byli zobowiązani do podjęcia działań tego samego dnia bądź od rana dnia następnego niezależnie od zaplanowanych na kolejny dzień obowiązków służbowych, które polegały na umówieniu klienta z doradcą i odesłaniu informacji zwrotnej na infolinię. Do obowiązków powodów należało rekrutacja i przeszkolenie doradców, dbanie o wynik finansowy, wdrażanie nowych doradców, co trwało 13 tygodni. Każdy z kierowników był zobowiązany do wykonania 40 wizyt zaległościowych tygodniowo. Wizyta zaległościowa, gdy klient dokonywał zapłaty trwała około 10 minut, zaś innego rodzaju wizyta łącznie z czynnościami sprawdzającymi nawet około godziny. Zdarzało się, że podczas jednego dnia powodom udało się zrealizować nawet 20 wizyt zastanych a były dni, gdy jedynie 2-3 wizyty były skuteczne. Powodowie również w weekendy byli stale pod telefonem wykonując często rozmowy służbowe z doradcami, dla których były to normalne dni pracy. Dodatkowo jeden dzień w tygodniu powodowie odbywali spotkania rozliczeniowe z doradcami. Rozliczenie na jedną osobę trwało od 40 minut do nawet 2 godzin. Kierownicy ds. rozwoju wykonywali również średnio 2 wizyty sprzedażowe w tygodniu. Powodowie z uwagi na zakres obowiązków, dynamikę i charakterystykę pracy nie byli w stanie wykonać powierzonych im zadań w ciągu 8 godzinowego dnia pracy i wykonywali ją w czasie pracy od 9 do 12 godzin dziennie.

Pozwana spółka szczegółowo opracowała wewnętrzne unormowania dotyczące udzielania pożyczek, kontroli pożyczek w zakresie których duża część obowiązków w ramach nadzoru nad doradcami klienta udzielającymi bezpośrednio pożyczek należała do kierowników ds. rozwoju. Podobna sytuacja kontrolna nałożona między innymi na kierowników ds. rozwoju wynikała z procedury w postaci (...) kontaktami z klientem ...”.

Kierownicy ds. rozwoju codziennie byli zobowiązani do wypełniania tygodniowych raportów z wizyt jak również przeprowadzania cotygodniowych spotkań z doradcami klienta oraz ich rozliczania. Ponadto do ich obowiązków należało wspieranie doradców klienta w zakresie kontroli zaległości pożyczkobiorców, co obligowało go do dokonania wizyty zaległościowej w oparciu o szczegółowe wytyczne wewnętrzne. Pozwana spółka rejestrowała wyłącznie wizyty tzw. „widziane” a zatem skutecznie przeprowadzone z klientem. Kierownicy ds. rozwoju byli zobowiązani wypełnić w takiej sytuacji dodatkowy dokumentów w postaci karty spłaty, zaś ich odpowiedzialność wiązała się z odwiedzeniem klienta i zebraniem wymaganych kart spłat lub dowodów wpłaty.

M. D. (1) pracował na terenie K., P., K. i Ł. oraz okolicznych miejscowości. Na swoim terenie miał około 1.200 klientów. Docelowo powinien mieć 13-14 doradców, na początku pracy miał ich 4. Średni rejestr klientów na jednego doradcę powinien wynosić około 80. W okresach, gdy liczba doradców była niewystarczająca wykonywał część zadań takiej osoby.

K. A. (1) pracował na terenie K., B., Ż., W. i S. a następnie na terenie Ł., P., P.. Miał 13 doradców i około 1250 klientów.

Kierownicy ds. rozwoju aby odbyć wymagane 40 wizyt „widzianych” musieli wyjeżdżając do klientów nawet 60 – 100 razy.

Kierownicy ds. rozwoju byli również odpowiedzialni za przeprowadzenie procesu zawieszenia i przywrócenia doradcy klienta do obowiązków po uzyskaniu autoryzacji oraz za dokonywanie zbiórek i podpisywanie umów z klientami doradcy, który został zawieszony.

Kierownicy ds. rozwoju byli również zobowiązani do finansowego rozliczania doradców klienta w tym z udzielonych zaliczek, posiadanych limitów zaliczek. W przypadku problemów doradcy klienta z rozliczeniami finansowymi kierownicy ds. rozwoju byli zobowiązani do powiadomienia o tym kierownika ds. kontroli wewnętrznej i brali udział w sprawdzaniu doradcy oraz weryfikowaniu klientów.

Zdarzało się, że kierownik ds. rozwoju w celu osiągnięcia wyników finansowych wykonywał pewne obowiązki za doradcę. Przełożeni wiedzieli o takich sytuacjach i nie zgłaszali zastrzeżeń pod adresem kierowników.

Na analogicznym stanowisku pracy do powodów pracował Ł. K. (1), który obsługiwał w Ł. dzielnicę P. i część B.. w pewnym czasie miał nawet 19 doradców i około 1300 klientów. Czasami kończył pracę o godz. 14-15 a czasami o 20-21 starając się dopasować czas pracy do „zastawalności” klientów. Bywał również w weekendy pod telefonem na ewentualny kontakt z doradcą w przypadku trudnej sytuacji z klientem. Czas wizyty u klienta zajmował mu w zależności od jej charakteru od 15 minut do godziny. Trudno porównać pracę kierownika ds. rozwoju na terenie miejskim i wiejskim.

Pozwana spółka przeprowadziła rzeczywiste badanie czasu pracy osób zatrudnionych na stanowisku kierownika ds. rozwoju, w trakcie którego notowano rzeczywisty czas na wykonanie poszczególnych czynności w czasie dnia pracy. Pozwany nie udostępnił nikomu wyników tych badań. Przedmiotowe badanie przechodził między innymi Ł. K. (1), który jeździł z osobą wykonującą analizę w godzinach od 8 do 18-19.

Problem z pracą pracowników pozwanej spółki w godzinach nadliczbowych był powodem sporu zbiorowego związków zawodowych z pracodawcą, który nie spowodował rozwiązania sytuacji. Głównym dostrzeżonym problemem była konieczność wykonywania obowiązków dodatkowych, które wpływały negatywnie na zaplanowany już dzień pracy i powodowały konieczność pracy poza normowanym czasem pracy.

Wynagrodzenie powodów za pracę w godzinach nadliczbowych w okresach objętych pozwami przy założeniu, iż pracowali w wymiarze 3 godzin nadliczbowych dziennie wynosi:

1. 57.288,14zł w przypadku M. D. (1),
2. 39.948,07zł w przypadku K. A. (1).

Miesięczne wynagrodzenie K. A. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniosło 6.233,19zł. Wynagrodzenie miesięczne powoda M. D. wynosiło 4.712,59zł.

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd pominął opinię biegłego wydaną w sprawie IV P 499/13 Sądu Rejonowego w Pile (k: 84-94) jako zbędną dla rozstrzygnięcia sprawy oraz z uwagi na bezzasadność wniosku pozwanego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu audytu wewnętrznego i organizacji pracy zgłoszony w odpowiedziach na pozwy, co będzie przedmiotem dalszej części analizy materiału dowodowego.

Wskazać również należy, iż w toku postępowania pozwany przedłożył część dokumentacji wewnętrznej w postaci modeli pracy, procedur i regulaminów opisanych w stanie faktycznym sprawy podwójnie, co powoduje brak potrzeby ponownego powoływania się na część z nich przy ustaleniach faktycznych.

Zdaniem Sądu brak podstaw do uznania za wiarygodnych zeznań świadka D. C. w zakresie, w jakim wskazała, iż powodowie mogli wykonać swe obowiązki w wymiarze 8 godzin (k: (...) - (...)). Sąd wskazał, iż świadek nigdy nie pracował na stanowisku kierownika ds. rozwoju, jak również w ogóle nie zajmuje się pracą z klientami spółki, nie znała faktycznego czasu pracy obu powodów, zaś jej twierdzenia, iż inni kierownicy mieli nawet kilka godzin czasu wolnego w trakcie pracy jest sformułowaniem ogólnym i nie odnosi się w żaden sposób do specyfiki terenu pracy obu powodów i warunków wykonywania swoich zadań na tych terenach. Sąd podkreślił też, iż chociażby dojazdy do klientów pomiędzy miejscowościami oddalonymi o kilkanaście czy kilkadziesiąt kilometrów (K. – Ł. czy Ż. – W.) wymagają innego nakładu czasu niż chociażby poruszanie się w ramach jednej czy kilku dzielnic tego samego miasta (zeznania świadka Ł. K. k: (...) odwrót). Również ewentualne wyjazdy z doradcami do ich klientów na terenie obsługiwanym przez powodów wymaga większego nakładu czasu pracy. D. C. nie była przy tym w stanie wskazać zarówno nazwisk tych osób, jak również liczby ich doradców czy klientów, co miałoby bezpośrednie przełożenie na porównanie ich warunków pracy oraz warunków pracy powodów. Twierdzenie natomiast, iż wiedzę taką świadek posiada od pozwanej spółki z założonego planu czasu pracy jest oparte wyłącznie na założeniach teoretycznych i nie znajduje pokrycie w logicznych i spójnych zeznaniach powodów oraz świadków M. M., D. W. czy D. C.. Sąd wskazał także, iż świadek ostatecznie nie był w stanie podać zarówno terenu, na którym powodowie pracowali jak wskazując, iż bardzo krótko współpracowała z nimi (k: (...)), co pozwala na ocenę jej zeznań jako niewiarygodnych w powyższym zakresie i opartych jedynie na teoretycznych i modelowych założeniach pozwanego pracodawcy.

W ocenie Sądu zeznania świadka A. Z. nie podważają zeznań powodów w zakresie ich pracy w godzinach nadliczbowych, gdyż świadek nie posiadał wiedzy w tym zakresie jak również nie analizował czasu pracy obu powodów (k: (...) - (...)). Za niewiarygodne Sąd uznał zeznania A. Z. co do metodologii przeprowadzania badań czasu pracy w firmie w zakresie w jakim stwierdził on, iż badania zaczynały się od godziny 10 (k: (...)), gdyż stoją one w sprzeczności z zeznaniami Ł. K., który brał udział bezpośrednio w takim badaniu a zeznał, iż badania zaczynały się od godziny 8 i trwały do 18-19, co pośrednio potwierdza również 10-11 godzinny czas pracy kierownika ds. rozwoju.

Sąd oddalił natomiast wnioski dowodowe pozwanego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego na okoliczność ustalenia czy zakresie i charakter zadań powodów był możliwy do wykonania w ramach kodeksowych norm czasu pracy zgłoszony zarówno w odpowiedzi na pozwy, jak i piśmie z dnia 19.04.2019r (k: (...) i (...)), które to postanowienie nie zostało zakwestionowane przez pozwanego. W ocenie Sądu kwestia możliwości wykonania zadań w normowanym czasie pracy należy do sfery ustaleń faktycznych a zatem do oceny Sądu w świetle zebranego materiału dowodowego. Ustalenie to nie wymaga natomiast wiadomości specjalnych, co czyni zbędnym powoływanie w tym zakresie biegłego. Wskazać również należy, iż przeprowadzenie tego dowodu wyłącznie na podstawie modeli pracy i założeń czasu pracy stworzonych przez pracodawcę miałoby wyłącznie znaczenie teoretyczne i faktycznie prowadziłyby do potwierdzenia tezy stawianej przez pozwaną spółkę. Do ewentualnego przeprowadzenia takiego dowodu koniecznym było przeprowadzenie eksperymentu procesowego polegającego faktycznie na udziale biegłego w normalnym dniu pracy każdego z powodów, na ich terenie i z udziałem podległych im doradców oraz przypisanych klientów. Dopiero wówczas teoretycznie biegły byłby w stanie faktycznie odwzorować dzienny czas pracy obu powodów. Z oczywistych względów przeprowadzenie takich czynności jest niemożliwe. Sąd wskazał nadto, iż pozwana spółka przeprowadzała we własnym zakresie tego rodzaju eksperymenty, których wyniki rzeczywiście mogły być przydatne dla ewentualnej opinii biegłego, ale również dla wykazania bezzasadności twierdzeń powodów. Pozwany wyników tych badań w toku procesu z niewiadomych względów nie przedłożył, co może sugerować, iż były one niekorzystne dla pozwanej spółki w porównaniu z założonymi teoretycznie modelami pracy na stanowisku kierownika ds. rozwoju, gdyż zasady logiki nakazują przyjąć, iż gdyby potwierdzały one stanowisko pracodawcy to zostałyby przedstawione w toku procesu (art. 233§1 kpc). Sąd podkreślił też, iż w świetle zeznań świadka Ł. K. prowadzone z jego udziałem badania czasu pracy odbywały się w godzinach od 8 do 18-19, co pozwala również na przyjęcie, iż odbywały się one w faktycznym 10-11 godzinnym dniu pracy, co pośrednio również potwierdza twierdzenia powodów i wpływa na bezzasadność wniosku

pozwanego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego, który miałby wydać opinię faktycznie jedynie dla potwierdzenia teoretycznych założeń pozwanego przyjętych w modelu pracy kierownika ds. rozwoju, co bez konfrontacji ich z faktycznymi warunkami pracy powodów w latach 2013 – 2015 czyniłoby ją z gruntu nieprzydatną dla rozstrzygnięcia sprawy.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że oba powództwa są uzasadnione w przeważającym zakresie.

Dokonując oceny zasadności roszczenia powodów Sąd I instancji w pierwszej kolejności ustalił wymiar rzeczywistego czasu ich pracy, wykonywanej w ramach stosunku pracy. Zgodnie z art. 128 § 1 kp czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Zaznacza się, że pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy wówczas, gdy zachowuje się zgodnie z celem stosunku pracy, tzn. bądź świadczy umówioną między stronami pracę, bądź pozostaje w gotowości do pracy utrzymując możliwy do osiągnięcia w danych warunkach kontakt z pracodawcą w oczekiwaniu na wskazówki i dyrektywy z jego strony. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oznacza zatem świadczenie pracy umówionego rodzaju, nawet jeżeli następuje to bez jakiegokolwiek wpływu ze strony pracodawcy lub jego przedstawicieli (nawet bez jego wiedzy i zgody) lub nawet świadczenie pracy innego rodzaju, o ile jej spełnienie leży w interesie pracodawcy (np. usuwanie skutków awarii) i stanowi realizację głównego celu stosunku pracy. Okres pozostawania w dyspozycji pracodawcy rozpoczyna się z chwilą stawienia się pracownika w zakładzie lub innym miejscu wyznaczonym do świadczenia pracy, a kończy z upływem dniówki roboczej lub wyjątkowo później – w momencie zaprzestania wykonywania dodatkowych czynności zleconych przez pracodawcę (w razie polecenia pracy w godzinach nadliczbowych) (tak Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 18 marca 1998 r., III ZP 20/97, OSNAP 1998/21/619).

Zgodnie z art. 129 § 1 kp czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2 oraz art. 135-138, 143 i 144. Nie można zatem kwestionować tego, że świadcząc pracę ponad 8 godzin dziennie, powód przekraczał dobową lub tygodniową normę czasu pracy. Ten ponadnormatywny czas pracy uznać zatem trzeba za godziny nadliczbowe. Wskazuje na to wprost przepis art. 151 § 1 zd. 1 kp., według którego 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.

Przepis art. 151<sup>1</sup> § 1 kp stanowi zarazem, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, 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 niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, bądź też dodatek w wysokości 50% – 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 § 1 (art. 151<sup>1</sup> § 2 kp). Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia (art. 151<sup>1</sup> § 3 kp).

Sąd wskazał, iż rozważenia wymagało czy powodowie z uwagi na przekraczane norm czasu pracy powinni uzyskać prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Należy bowiem zwrócić uwagę na zastosowany wobec niego przez pracodawcę zadaniowy czas pracy, do którego nawiązuje art. 140 kp. Zgodnie z tym przepisem, w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejsce 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.

W piśmiennictwie podkreślono, że przedmiotowy system czasu pracy można stosować wobec pracowników w szczególnych sytuacjach. Dopuszczono taką możliwość wówczas, gdy:

- 1) rodzaj prac był taki, że praca mogła być wykonywana poza normalnym rytmem pracy placówki zatrudnienia, w zasadzie w dowolnym przedziale doby,
- 2) zapotrzebowanie na pracę było zmienne, zależne od wielu czynników, a pracownikowi pozostawiono swobodę w dostosowaniu rytmu pracy tzn. rozkładu czasu pracy do określonego dla niego wymiaru zadań dziennych,
- 3) ewidencja i kontrola obecności pracownika na wyznaczonym miejscu pracy była niemożliwa lub połączona ze znacznymi trudnościami,
- 4) rodzaj pracy i jej organizacja nie wymagały, aby praca była rozpoczynana i kończona w godzinie z góry ustalonej,
- 5) wykonywanie pracy zależy w głównej mierze od indywidualnego zaangażowania pracownika (zob. E. Szemplińska (w:) Kodeks Pracy. Komentarz, pod red. T. Zielińskiego, Warszawa 2001 r., s. 696-697; A. Jefimow-Czerwonka, Zadaniowy czas pracy pracowników mobilnych, MoPR 2018/2, s. 22).

W ramach tego systemu to właśnie pracownik powinien samodzielnie kształtować rozkład czasu swojej pracy. Wiąże się to ze specyfiką tego systemu, w którym pracodawca pozostaje przede wszystkim zainteresowany rezultatem tej pracy (realizacją powierzonego zadania), nie zaś czasem przeznaczonym na jego wykonanie. Bezpośredni wpływ pracownika na czas jego pracy stanowi również konsekwencją tego, że w ramach omawianego systemu pracownik w zasadzie, ze względu na warunki pracy (uzasadniające ustalenie zadaniowego czasu pracy), sam w znacznym zakresie organizuje sobie proces pracy oraz wyznacza sposób i moment realizacji poszczególnych czynności. Wymaga nadto wyjaśnienia, że wymiar omawianych zadań – co wynika wprost z treści przytoczonego przepisu – powinien zostać tak ustalony, by pracownik miał możliwość zrealizowania ich w czasie zgodnym z obowiązującymi normami czasu pracy. Spełnienie tego warunku determinuje możliwość wprowadzenia w ramach danego stosunku pracy zadaniowego czasu pracy. Pracodawca winien jednocześnie mieć możliwość wykazania, że powierzał pracownikowi zadania, które ten mógł wykonać w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 kp (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2006 r., II PK 165/05, OSNAP 2007/5-6/69; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2008 r., II PK 148/07, OSNAP 2009/7-8/93). Nie należy natomiast stosować wobec pracownika tego systemu, gdy przez cały czas musi on świadczyć pracę w siedzibie pracodawcy, pod bezpośrednim jego (lub osoby wyznaczonej) nadzorem i gdy praca ta ma charakter skoooperowany. Nie wolno stosować tego systemu także wtedy, gdy zmierza to do obejścia przepisów o czasie pracy. Jeżeli zatem wiadomo, że określonego zadania nie można zrealizować w normalnym czasie pracy, nie powinno się wprowadzać w stosunku do pracownika, któremu zadanie to powierzono, zadaniowego czasu pracy. Gdyby się zatem okazało, że pracownik zatrudniony w tym systemie czasu pracy nie jest w stanie wykonać powierzonych mu zadań w dopuszczalnym wymiarze czasu pracy (ze względu na ich ilość), wówczas nie można wykluczyć prawa pracownika do zapłaty dodatkowego wynagrodzenia za przekroczenie obowiązującej go dobowej lub tygodniowej normy czasu pracy. Zlecenie bowiem pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy nie jest możliwe, uważa się za równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNAP 2000/22/810; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 301/98, OSNAP 1999/19/608).

Zgodnie z art. 149 § 1 kp pracodawca ma obowiązek prowadzić ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Niewywiązywanie się pracodawcy z tego obowiązku powoduje, że pracownik może za pomocą innych, dostępnych mu dowodów wykazywać rzeczywisty czas swojej pracy. Sam fakt nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników, nie stwarza wprawdzie domniemania o wiarygodności wersji przedstawionej przez pracownika co do przepracowanych godzin

nadliczbowych, ale skutkuje przerzuceniem na pracodawcę ciężaru udowodnienia, że pracownik nie świadczył pracy tak jak to twierdzi lub wykazuje. (por. wyrok SN z dn. 14.05.2012 r. II PK 231/11).

W ocenie Sądu biorąc pod uwagę charakter obowiązków pracowniczych obu powodów można przyjąć, iż pracodawca mógł wobec nich co do zasady zastosować system zadaniowego czasu pracy pozostawiając kwestię organizacji pracy samym pracownikom. Analizując jednak faktyczny zakres powierzonych im zadań, konieczność pozostawiania praktycznie w ciągłej dyspozycji pracodawcy, w tym również w weekendy, konieczność wykonywania nagłych zadań dezorganizujących zaplanowany czas pracy brak podstaw do uznania, iż narzucanie im tak przyjętego systemu czasu pracy zmierzało do innego celu niż zapewnienie sobie stałej pracy obu powodów i wykonania wszystkich powierzonych im obowiązków bez konieczności analizy w jakim rzeczywiście czasie pracy je wykonują. Tym samym pracodawca chciał faktycznie uwolnić się do konieczności zrekompensowania czasu pracy powodów za pracę w godzinach nadliczbowych poprzez wprowadzenie systemu czasu pracy określonego art. 140 kp. Materiał dowodowy sprawy w ocenie Sądu I instancji wskazuje bowiem, iż powierzone powodom zadania, niezależnie od organizacji pracy nie były możliwe do wykonania w 8 godzinnym dobowym czasie pracy. Sąd zwrócił uwagę, iż powodowie nie tylko nadzorowali i rozliczali pracę podległych im doradców klienta, ale również wykonywali zadania związane z ich obsługą w tym wizyty zaległościowe, sprzedażowe, reakcję na zgłoszenia z infolinii, obowiązki związane ze szkoleniem i wdrażaniem doradców. Z materiału dowodowego wynika również, iż w przypadku braku wystarczającej ilości doradców, to kierownicy ds. rozwoju faktycznie byli zobowiązani do wykonania ich obowiązków w celu osiągnięcia wymaganego wyniku finansowego. Na rozmiar czasu pracy w ocenie Sądu z pewnością wpływał również znaczny obszar o charakterze wiejskim, który wymagał stałego przemieszczania się do klientów, co również dodatkowo miało przełożenie na czas pracy i niemożność wykonania w tym czasie innych nałożonych obowiązków chociażby administracyjno – rozliczeniowych. Z dowodów zebranych w sprawie wynika również, iż w każdym tygodniu praktycznie jeden dzień powodowie poświęcali na spotkania rozliczeniowe ze swoimi doradcami. Na czas pracy obu powodów, w tym pozostawiania również w gotowości do jej wykonania, wskazują również złożone wydruki połączeń telefonicznych, jak również zgłoszenia z tzw. infolinii, które również wskazują, iż pierwsze kontakty miały miejsce już w granicach godz. 7.00 a ostatecznie nawet o godz. 22-23. Oczywiście Sąd miał na uwadze, iż w tak późnych godzinach kontakt z powodami miał miejsce wyłącznie poprzez wiadomości tekstowe (SMS), jednakże połączenia telefoniczne o godz. 17-18.30 były praktycznie standardem. Nie można również zapominać, iż obowiązek odbycia przez powodów 40 wizyt zaległościowych w tygodniu nie polegał na faktycznym odbyciu właśnie takiej ilości wizyt, lecz wymagał dla swej skuteczności wyjazdów na poziomie 60-80. Wizyta mogła przy tym trwać od 5 minut do nawet 20-30, zaś wizyta sprzedażowa nawet do 2 godzin. Jeśli zestawiany wskazane dane z koniecznością dojazdu do klientów na terenie o rozpiętości u powodów od kilkunastu do kilkudziesięciu kilometrów, to można zauważyć, iż już samo wykonywanie takiej ilości wizyt musiało zająć co najmniej 2 pełne dni pracy. Dodatkowymi obowiązkami były również spotkania z przełożonymi, w tym również na terenie Ł., co również wpływało bezpośrednio na konieczność wydłużenia dnia pracy na wykonanie pozostałych obowiązków służbowych. Pojawiające się również okresowo zastępstwa innych kierowników ds. rozwoju, choć wynagradzane przez pozwaną spółkę, również wpływały bezpośrednio na ilość łącznie wykonywanych zadań a tym samym na czas pracy poświęcany na ich realizację. Sąd Rejonowy wskazał, iż założenia modelu pracy kierownika ds. rozwoju co do czasu pracy niezbędnego na wykonanie obowiązków służbowych również nie znajdują pokrycia w materiale dowodowym sprawy, przez co uznać należy, iż są one jedynie teoretycznym założeniem, nie skonfrontowanym z rzeczywistym czasem pracy powodów w ich realnych warunkach zatrudnienia (ilość doradców, klientów, teren pracy). Dla przypomnienia Sąd wskazał, iż pracodawca założył, że czas potrzebny na określone grupy zadań będzie wynosił:

1. zarządzanie doradcami 12 godzin tygodniowo,
2. sprzedaż 18 godzin tygodniowo,
3. raporty i analizy 3 godziny tygodniowo,
4. rozmowy telefoniczne 3 godziny tygodniowo,

5. podróże inne 4 godziny tygodniowo,
6. inne czynności służbowe 3 godziny tygodniowo,
7. dokumenty, autoryzacje 2 godziny tygodniowo.

Analizując chociażby wykaz połączeń telefonicznych, ich rozmiar w poszczególnych tygodniach Sąd wskazał, że założone 3 godziny tygodniowo były przekraczane. W zakresie zarządzania sprzedażą i zaległościami były zarówno wizyty zaległościowe samodzielne, z przedstawicielami, wizyty sprzedażowe, podróże do klienta, działania marketingowe w terenie (k: 78-79). Pracodawca założył na takie czynności 18 godzin tygodniowo. Biorąc pod uwagę, iż czas jednej zastanej wizyty zaległościowej wynosił pomiędzy 5 minut a pół godziny czyli średnio około 15 minut, to już na same te wizyty niezbędne było 10 godzin. Biorąc pod uwagę konieczność wykonania 2 wizyt sprzedażowych w ich czasem od 30 minut do nawet 2 godzin, to w tym zakresie również koniecznym było poświęcenie co najmniej 1,5 godziny tygodniowo. Próbuując doliczyć do tego czas niezbędny na dojazdy (średnio między 60 a 80 w skali miesiąca) to z pewnością założony czas pracy 18 godzin tygodniowo na te czynności był przekraczany. Nawet przy założeniu, iż dojazd do jednego klienta trwał około pół godziny (przejazdy np. na trasie K., Ł., Ł. czy K.-Ż.) to na 80 takich tras niezbędne jest około 40 godzin tygodniowo. Oczywiście można przyjąć, że część klientów była w tych samych miejscach, ale nawet jeśli skrócić ten czas nawet do 10 godzin to z pewnością założenia pozwanego w tym zakresie były błędne. Jeśli weźmiemy, iż łącznie do wykonania w ramach tego punktu było 27 różnych zadań a już z 3 z nich norma jest przekroczona, to uznać należy, iż założenia pozwanego w tym zakresie nie miały odzwierciedlenia w rzeczywistej pracy powodów.

Sąd Rejonowy wskazał, iż oczywiście nie można wykluczyć, że w spółce pracowali również pracownicy na stanowisku kierownika ds. rozwoju, którzy byli w stanie zorganizować sobie zadania tak aby ich czas pracy dobowo zamykał się w 8 godzinach (zeznania Ł. K. i A. Z.). Nie świadczy to jednak automatycznie o braku pracy w godzinach nadliczbowych powodów, którzy choć teoretycznie mieli te same zadania to różne tereny swojej działalności o innej specyfice klientów, miejsc ich zamieszkania i warunków komunikacyjnych. Ponadto z akt sprawy wynika, iż w innych procesach sądowych pracownicy pozwanej spółki uzyskali korzystane już dla siebie i prawomocne orzeczenia przyznające im wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, co pozwala na przyjęcie, iż część z pracowników P. Polska, pomimo stworzonych modeli pracy, była zmuszona warunkami pracy do wykonywania jej w godzinach nadliczbowych pomimo formalnego powierzenia umowami o pracę zadaniowego systemu czasu pracy.

Sąd miał również na uwadze twierdzenia pozwanego wskazujące, iż w szczególności powód M. D. wykonywał niektóre ze swych obowiązków za swoich doradców klientów. Z materiału dowodowego wynika jednak, iż po pierwsze pozwany nie reagował na takie sytuacje w sposób zakazujący mu wykonywania tych czynności a po drugie, iż podejmowane przez powoda działania w tym zakresie wynikały z konieczności uzyskania wymaganego przez pozwanego wyniku finansowego (zeznania M. D., zeznania Ł. K.). Tym samym nie ulega wątpliwości, iż powód działał w tym zakresie wyłącznie na korzyść pracodawcy, co wobec braku wyraźnego sprzeciwu z jego strony nie może wpływać na ocenę, iż takie działania nie mogłyby zostać wliczane do jego czasu pracy, czy też miałyby wpływać negatywnie na ocenę zasadności jego roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu I instancji powyższe twierdzenia powodów w tym zakresie i przedstawiony przez niego materiał dowodowy nie został w żaden sposób podważony przez stronę pozwaną, która nie przedstawiła dowodów odmiennych. Z zeznań świadków w osobach D. C., A. Z. czy Ł. K. nie wynika bowiem faktyczny czas pracy powodów, którego świadkowie nie znali a jedynie domniemania o możliwości właściwej organizacji pracy i wykonania powierzonych obowiązków w ramach 8 godzin dziennie. W zestawieniu zatem twierdzeń o faktach przedstawianych przez stronę powodową i domniemaniach przedstawianych przez pozwanego w ocenie Sądu I instancji prym należało dać w oczywisty sposób faktom potwierdzającym twierdzenia powodów o pracy w godzinach nadliczbowych. W konsekwencji w ocenie Sądu pozwany – mając wiedzę o faktycznym czasie pracy kierowników ds. rozwoju na podstawie przeprowadzanych badań, mógł z pewnością zorientować się, iż praca powodów nie powinna odbywać się w systemie zadaniowym a tym samym winien prowadzić ewidencję ich czasu pracy do prawidłowego jego



rozliczania. Braki w tym zakresie obciążają zatem pracodawcę i pozwalały pracownikom na dochodzenie należnych świadczeń właśnie o własne twierdzenia i przedstawione dowody z osobowych źródeł informacji wspartych pośrednio również raportami z infolinii oraz wydruków połączeń. Dowody te, w powiązaniu z brakiem podstaw do uznania, iż powodowie faktycznie mogli być zatrudnieni w zadaniowym systemie czasu pracy bez prawa do wynagrodzenia za przekroczenie norm czasu pracy i w konsekwencji brakiem prowadzenia przez pozwanego wymaganej ewidencji czasu pracy, w ocenie Sądu I instancji potwierdzają zasadność roszczeń obu powodów. W związku z powyższym Sąd uznał, iż powodowie – pomimo zapisów umownych – byli faktycznie zobowiązani do stałego świadczenia pracy z przekroczeniem 8 godzinnego dnia pracy z uwagi na zakres i rozmiar nałożonych zadań, nie byli w stanie ich samodzielnie regulować dostosowując właśnie do idei określonej w art. 140 kp, co zaprzecza idei zadaniowego systemu czasu pracy. Tym samym pracodawca winien prowadzić w stosunku do niego ewidencję czasu pracy a powód mógł w ramach niniejszego procesu wykazywać ramy czasu pracy w oparciu o wszelkie dostępne źródła dowodowe i zdaniem Sądu sprostą obowiązkowi wynikającemu z art. 6 kc w zw. z art. 300 kp. Tym samym w ocenie Sądu I instancji tak ukształtowany system czasu pracy pozwala na ocenę, iż powodowie wini być wynagradzani za pracę stale wykonywaną w godzinach nadliczbowych z polecenia pracodawcy, który wymagał obecności w pracy a więc pozostawania w dyspozycji pracodawcy co najmniej 11 godzin dziennie niezależnie od rozmiaru zadań do wykonania. Powyższe okoliczności zdaniem Sądu Rejonowego uzasadniały zatem wniesione powództwa co do zasady.

W zakresie należyj wysokości wynagrodzenia Sąd w konsekwencji powyższych okoliczności uwzględnił twierdzenia powodów, iż w okresie objętym pozwami świadczyli pracę w wymiarze co najmniej 3 godzin nadliczbowych dziennie. Wysokość należnego powodom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych została ustalona na podstawie pisemnej opinii biegłego T. B. w wariantcie uwzględniającym dokonane przez pracodawcę wypłaty za pracę w godzinach nadliczbowych. Podkreślić bowiem należy, iż wprawdzie wynagrodzenie to było płatne nie za faktyczny czas pracy powodów poświęcany na własne obowiązki służbowe (praca w godzinach nadliczbowych), lecz z tytułu tzw. zastępstw, jednakże ich wykonywanie z pewnością wpłynęło na łączny czas pracy wykonywany w okresach, w których zastępowali oni innych kierowników ds. rozwoju, wpłynęło na łączną pracę w godzinach nadliczbowych a tym samym już dokonane wypłaty winny zostać uwzględnione na korzyść pracodawcy. Sąd wskazał jednak, iż wyliczenia biegłego musiały zostać skonfrontowane w żądaniem obu pozwów w szczególności w zakresie żądań w rozbiciu na poszczególne miesiące. Nie ulega również wątpliwości, iż granice przedmiotowe pozwu wyznacza nie tylko łączna dochodzona kwota, ale również kwoty przypadające za dane miesiące świadczenia pracy. W tym zakresie Sąd był związany na podstawie art. 321 kpc, co oznaczało, iż w przypadku żądania przez powodów za dane miesiące kwot wyższych niż wskazane przez biegłego możliwym było zasądzenie ich tylko w zakresie granic pozwu, zaś w przypadku określenia kwot niższych możliwym było ich zasądzenie również w granicach określonych przez pracowników. Zasadniczo powodowie żądali należności wyższych niż obliczone przez biegłego, zaś żądania niższe w tym zakresie dotyczyły:

1. w przypadku M. D. (1) wynagrodzenia za:

- a) październik 2013 roku,
- b) maj 2014 roku,
- c) styczeń 2015 roku,
- d) luty 2015 roku,
- e) maj 2015 roku,
- f) lipiec 2015 roku,
- g) wrzesień 2015 roku,
- h) listopad 2015 roku,

2. w przypadku K. A. (1) wynagrodzenia za:

- a) listopad 2013 roku,
- b) styczeń 2014 roku,
- c) marzec 2014 roku,
- d) kwiecień 2014 roku,
- e) maj 2014 roku,
- f) czerwiec 2014 roku,
- g) październik 2014 roku,
- h) listopad 2014 roku,
- i) luty 2015 roku,
- j) maj 2015 roku,
- k) lipiec 2015 roku.

W związku z powyższym Sąd zasądził na rzecz powoda M. D. (1) na podstawie art. 151<sup>1</sup>§1 kp łączną kwotę 57.284,95zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od września 2013 roku do maja 2016 roku z odsetkami dla kwot:

- a) 1.835,97zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 października 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- b) 2.313,56zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 listopada 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- c) 1.734,79zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 grudnia 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- d) 1.561,18zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- e) 1.762,56zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 lutego 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- f) 2.198,49zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 marca 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- g) 1.340,22zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 kwietnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- h) 1.175,01zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 maja 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- i) 2.082,21zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 czerwca 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,

- j) 1.484,13zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 lipca 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- k) 1.005,90zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- l) 1.527,89zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 września 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- m) 1.122,05zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 października 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- n) 1.911,20zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 listopada 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- o) 2.313,36zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 grudnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- p) 2.203,20zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 stycznia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- q) 2.197,88zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 lutego 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- r) 1.735,17zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 marca 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- s) 2.208,40zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 kwietnia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- t) 2.203,20zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 maja 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- u) 462,71zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 czerwca 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- v) 1.321,92zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 lipca 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- w) 2.313,56zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 sierpnia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- x) 717,92zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 września 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- y) 2.208,40zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 października 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- z) 1.262,16zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 listopada 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- aa) 2.197,88zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 grudnia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,

- bb) 2.313,36zł w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- cc) 1.612,55zł w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 11 lutego 2016 roku do dnia zapłaty,
- dd) 1.762,56zł w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 11 marca 2016 roku do dnia zapłaty,
- ee) 1.946,73zł w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty,
- ff) 1.301,86zł w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 11 maja 2016 roku do dnia zapłaty,
- gg) 1.946,97zł w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 11 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty,

Na rzecz K. A. (1) Sąd przyznał łączną kwotę 39.948,07zł tytułem wynagrodzenia za nadgodziny za okres od września 2013 roku do lipca 2015 roku z odsetkami dla kwot:

- a) 1.141,24zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 października 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- b) 1.031,91zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 listopada 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- c) 1.830,49zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 grudnia 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- d) 1.854,72zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- e) 1.987,39zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 lutego 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- f) 1.970,64zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 marca 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- g) 1.987,39zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 kwietnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- h) 1.987,39zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 maja 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- i) 2.030,12zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 czerwca 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- j) 2.030,12zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 lipca 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- k) 1.679,14zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- l) 1.684,17zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 września 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- m) 1.187,09zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 października 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,

- n) 2.076,85zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 listopada 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- o) 1.990,31zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 grudnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- p) 2.047,14zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 stycznia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- q) 1.531,77zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 lutego 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- r) 1.910,70zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 marca 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- s) 1.078,52zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 kwietnia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- t) 1.571,53zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 maja 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- u) 1.910,70zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 czerwca 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- v) 1.455,73zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 lipca 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- w) 1.973,01zł w wysokości odsetek ustawowych od dnia 11 sierpnia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481§1kc w zw. z art. 85§2 kp w zw. z art. 300 kp przyznając je od kwot za poszczególne miesiące od 11 dnia każdego następnego miesiąca, przyznając je za okres do 31 grudnia 2015 roku w wysokości ustawowej, zaś od dnia 01 stycznia 2016 roku w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie.

W pozostałym zakresie, ponad przyznane łącznie i za poszczególne miesiące, co do których powodowie żądali wyższych kwot niż wyliczone przez biegłego, wniesione powództwa są bezzasadne i podlegają oddaleniu.

Ponadto Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności z urzędu na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., do wysokości jednomiesięcznych wynagrodzeń powodów a więc w przypadku M. D. do kwoty 4.712,59zł, zaś w przypadku K. A. do kwoty 6.233,19zł.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 kpc w zw. z §2 p. 5 i 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 z późn. zm.) zasądzając na rzecz M. D. kwotę 3.240zł, zaś na rzecz K. A. kwotę 2.160zł. Obaj powodowie wygrali proces w 90%.

W przypadku M. D. na łączne koszty procesu w wysokości 8.100zł składają się koszty zastępstwa procesowego obu stron w wysokości po 4.050zł. Pozwany winien ponieść koszty postępowania w 90% a więc do kwoty 7.290zł, zaś poniósł je w kwocie 4.050zł, co uzasadniało obciążenie go kosztami w wysokości 3.240zł.

W przypadku K. A. na łączne koszty procesu w wysokości 5.400zł złożyły się koszty zastępstwa procesowego po 2.700zł. Pozwany proporcjonalnie do wyniku procesu winien ponieść 90% z nich a więc kwotę 4.860zł a poniósł w kwocie 2.700zł, a zatem jest zobowiązany dodatkowo uiścić na rzecz powoda kwotę 2.160zł.

O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dn. 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. poz. 785 z 2019) i nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 8.768 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w części uwzględniającej powództwa. Na koszty sądowe składają się opłaty od pozwów w kwotach 3.189zł i 2.263zł oraz wydatki związane z wynagrodzeniem biegłego w wysokości 4.338,92zł. Pozwany winien ponieść 90% z nich a więc właśnie 8.768zł. Bezsprzeczne jest, iż postępowanie z zakresu prawa pracy w sprawach o roszczenia pracowników jest wolne od opłat. Oznacza to, iż pracownik wnoszący powództwo korzysta ze zwolnienia podmiotowego od ponoszenia kosztów sądowych. Nie oznacza to jednak, iż pracodawca w razie przegrania procesu nie jest zobowiązany do ponoszenia np. nieuiszczonej opłaty stosunkowej w całości lub części albowiem nie jest on zwolniony od jej ponoszenia z mocy ustawy. Oznacza to, iż w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie Sąd może nakazać ściągnięcie również tych kosztów od pracodawcy.

W związku z powyższymi ustaleniami na podstawie powołanych przepisów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Apelację od powyższego orzeczenia w części uwzględniającej powództwo tj co do punktu 1, 2, 4, 5, 6 wniosła strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. Naruszenie przepisów prawa materialnego mające istotny wpływ na treść orzeczenia, a to art. 151 § 1 kodeksu pracy poprzez wadliwe jego zastosowanie polegające na przyjęciu, iż powodowie świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych i należy im się z tego tytułu wynagrodzenie, mimo braku polecenia ze strony pracodawcy i mimo zgody pracodawcy co do ewentualnej pracy ponad wymiar czasu pracy, jak również z pominięciem okoliczności wypłacania na rzecz powodów zryczałtowanego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w sytuacji pełnienia zastępstw oraz premii uzależnionych od osiągnięcia określonego wyniku.

2. Naruszenie przepisów prawa procesowego, a w szczególności art. 217 § 1, 2 i 3 kodeksu postępowania cywilnego w zw. z art. 278 kodeksu postępowania cywilnego poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie polegające na oddaleniu wniosku dowodowego strony pozwanej w przedmiocie dopuszczenia dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu audytu wewnętrznego i organizacji czasu pracy złożonego w odpowiedzi na pozew i konsekwentnie podtrzymywanego w toku postępowania, podczas gdy nie istniały przesłanki określone w powołanych wyżej przepisach.

3. Naruszenie przepisów prawa procesowego, a w szczególności art. 322 kodeksu postępowania cywilnego, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że w okolicznościach niniejszej sprawy zachodzą przesłanki do jego zastosowania i zasądzenia odpowiedniej sumy według oceny Sądu I instancji.

4. Błąd w ustaleniach faktycznych, na skutek naruszenia art. 233 § 1 kodeksu postępowania cywilnego, polegający na przyjęciu, iż zeznania świadków opisujących własne czynności, obrazują faktyczny wymiar czasu pracy powoda w wymiarze dziennym i tygodniowym, pominięcie zeznań świadków, którzy zaprzeczyli konieczności pracy w godzinach nadliczbowych na stanowisku powoda oraz zaprzeczyli zgłaszaniu przez powoda faktu pracy w nadgodzinach;

Pozwany wniosł ponadto o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu audytu wewnętrznego i organizacji pracy i zobowiązanie biegłego do udzielenia odpowiedzi na następujące pytania:

1) Czy ilość zadań przewidzianych do wykonania na stanowisku zajmowanym przez powoda w okresie objętym sporem przy uwzględnieniu charakteru pracy wykonywanej na stanowisku zajmowanym przez powoda i organizacji systemu czasu pracy oraz przy dołożeniu przez pracownika należytej staranności była możliwa do zrealizowania w czasie średnio 8 godzin pracy dziennie (40 godzin pracy tygodniowo)?

2) W przypadku negatywnej odpowiedzi na poprzednie pytanie, jaka ilość pracy w godzinach nadliczbowych dziennie pozwoliłaby na zrealizowanie wszystkich powierzonych powodowi zadań i czy wymagałoby to świadczenia pracy również w soboty, niedziele i święta, a jeżeli tak, to w jakiej ilości?

Apelujący podniósł, iż Sąd I instancji w sposób nieuprawniony oddalił wskazany wniosek bez uzasadnionej podstawy uznając go za nieprzydatny dla rozstrzygnięcia. Pozwany wskazał, że potrzeba powołania tego dowodu powstała w momencie zapoznania się z treścią zaskarżonego wyroku i powzięcia wiedzy o uchybieniach Sądu I instancji związanych z oceną zeznań świadków i ich wiarygodności.

Mając na uwadze powyższe, pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje.**

Apelacja skarżącego nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest prawidłowe. Sąd Rejonowy właściwie przeprowadził wnikliwe postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. Sąd Okręgowy podziela ustalenia i rozważania prawne Sądu Rejonowego. Sąd I instancji wydał prawidłowe rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawa.

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd II instancji nie dopatrył się żadnego naruszenia przepisów postępowania i prawa materialnego, skutkujących koniecznością - zgodnie z żądaniem apelacji - zmiany orzeczenia.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone 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. 327<sup>1</sup> k.p.c.).

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż niezasadnym jest twierdzenie apelacji, że ustalenia w sprawie poczynione zostały w sposób nieprawidłowy bowiem Sąd bezzasadnie oddalił wniosek pozwanego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu audytu wewnętrznego i organizacji pracy. W ocenie Sądu Okręgowego brak też podstaw do dopuszczenia wskazanego dowodu na etapie postępowania drugoinstancyjnego.

W myśl art. 162 § 1 -3 kpc Strona powinna zwrócić uwagę sądu na uchybienie przepisom postępowania, wnosząc o wpisanie zastrzeżenia do protokołu. Zastrzeżenie można zgłosić najpóźniej na kolejnym posiedzeniu. Stronie zastępowanej przez adwokata, radcę prawnego, rzecznika patentowego lub Prokuratorię Generalną Rzeczypospolitej Polskiej, która zastrzeżenia nie zgłosiła, nie przysługuje prawo powoływania się na to uchybienie w dalszym toku postępowania. Skutku tego nie niweczy wypowiedzenie lub cofnięcie pełnomocnictwa. Przepisu § 2 nie stosuje się, gdy chodzi o przepisy postępowania, których naruszenie sąd powinien wziąć pod rozwagę z urzędu lub gdy strona uprawdopodobni, iż nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy.

Prekluzja przewidziana w art. 162 k.p.c. obejmuje swym zakresem wszystkie uchybienia procesowe, w tym i te które miały wpływ na wynik sprawy, w tym również w zakresie postępowania dowodowego, gdy naruszenie przepisów postępowania znalazło wyraz w wydanym w tej materii postanowieniu. (wyrok s.apel. w Katowicach 27-05-2010 V ACa 597/09 LEX nr 686895). W przypadku wydania postanowienia dowodowego, sąd - jeżeli uzna zastrzeżenie strony za trafne - może zweryfikować swoje stanowisko wyrażone w tym postanowieniu, a następnie zmienić je bądź też uchylić, co wynika z treści art. 240 § 1 k.p.c. Natomiast, jeśli uchybienie "utrwalone" w postanowieniu nie zostanie zgłoszone w terminie określonym w art. 162 k.p.c., strona utraci możliwość powołania się na nie w drodze zarzutu apelacyjnego, a tym samym wyłączona zostanie także kontrola przewidziana w art. 380 k.p.c. (por. wyrok s.apel. w Gdańsku 18-03-2013 V ACa 85/13 LEX nr 1353714). W konsekwencji brak wpisania zastrzeżenia do protokołu powoduje utratę uprawnienia do złożenia wniosku na podstawie art. 380, chyba że chodziłoby o przepisy postępowania, których naruszenie sąd powinien wziąć pod rozwagę z urzędu, albo że strona uprawdopodobni, iż nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy (wyrok s.apel. w Poznaniu 10-08-2011 I ACa 571/11 LEX nr 1133341).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy strona pozwana reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wobec bezpodstawnego w jej ocenie oddalenia postanowieniem z dnia 2 października 2019 r. jej wniosków dowodowych istotnych dla rozstrzygnięcia, powołanych zastrzeżeń w trybie art. 162 kpc nie złożyła. Stwierdzić zatem należy, iż nie przysługuje jej prawo powoływania się na te uchybienia w postępowaniu apelacyjnym.

Dodatkowo Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw, by na etapie postępowania apelacyjnego dopuścić wskazany dowód. Ustalenia, których domagał się pozwany, nie wymagają wiadomości specjalnych, a ponadto, jak wskazywał na to Sąd Rejonowy, opinia biegłego służyłaby potwierdzeniu założonej przez pozwanego tezy co do racjonalności modeli pracy i założeń czasu pracy stworzonych przez pracodawcę. Czym innym jest jednak potwierdzenie teoretycznych założeń pozwanego przyjętych w modelu pracy kierownika ds. rozwoju, a czym innym konfrontacja tego modelu z faktycznymi warunkami pracy powodów w latach 2013 – 2015 z uwzględnieniem zarówno nałożonych na nich obowiązków jak i rzeczywiście panujących warunków pracy. Sąd zgadza się zatem z oceną, iż przy takich założeniach powyższa ekspertyza byłaby z gruntu nieprzydatna dla rozstrzygnięcia sprawy i na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 3 kpc wskazany wniosek pominął. Co do zaś kwestii czy zgromadzony w sprawie materiał dowody był wystarczający dla rozstrzygnięcia spornej kwestii sąd odniesie się jeszcze poniżej.

W myśl art. 140 kp w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129.

Przy czym przyjęcie zadaniowego czasu pracy nie jest równoznaczne z przyjęciem przez pracownika obowiązku świadczenia pracy bez wynagrodzenia ponad powszechnie obowiązujące wszystkich pracowników podstawowe normy czasu pracy (wyrok SN z 3 września 2010 r. w spr. I PK 39/10, LEX 630170, wyrok SN z 10.06.2010 r. I PK 6/10). Zadaniowy system czasu pracy nie wyklucza zatem możliwości dochodzenia od pracodawcy dodatku za prace w godzinach nadliczbowych (wyrok SN z 4.08.1999 r. sygn akt I PKN181/99 LEX 43653. Pracodawca powinien zatem stosować takie rozwiązania organizacyjne, które nie wywołują konieczności stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska (por. wyrok SN z dnia 8 marca 2011 r. II PK 221/10 , OSNP 2012 nr 9-10 poz 111).

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

Na mocy art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek we wskazanej w tym przepisie wysokości. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od



pracy (art. 151<sup>2</sup> k.p.). Zgodnie z § 3 wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszczerowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia. Zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2012 roku, sygn. akt I PK 156/11, przez pojęcie "normalne wynagrodzenie" należy rozumieć wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie w zwykłych warunkach i terminach wypłat, a więc obejmujące również dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników; w skład normalnego wynagrodzenia pracownika może wchodzić również premia, jeżeli ma ona charakter stały i nie jest uzależniona od uzyskania określonych konkretnych osiągnięć w pracy nieobjętych zadaniami wykonywanymi w godzinach nadliczbowych.

W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania. Wobec tego w sytuacji, gdy na pracodawcy nie spoczywa obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy – art. 149 § 1 kp np. w sytuacji zadaniowego czasu pracy - to pracownik winien udowodnić swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. (wyrok SN 09-07-2009 II PK 34/09 LEX nr 527067, wyrok SN z 07-06-2011 II PK 317/10 LEX nr 1095826).. Jest on zatem zobowiązany do zaoferowania wszystkich możliwych dowodów na okoliczność rozmiaru faktycznie świadczonej przez niego pracy, a za wystarczające nie mogą być uznane w tych warunkach same jego twierdzenia w tym zakresie. (Wyrok SN 2010-03-12 II PK 281/09 LEX nr 602248). Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów - art. 233 § 1 k.p.c.) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia to na pracodawcy, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie. 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 SN z dnia 3 września 2010 r., I PK 39/10, LEX nr 630170).

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. Za naruszenie tego przepisu można uznać nie tylko jego niezastosowanie i całkowite oddalenie powództwa przy jednoczesnym ustaleniu, że zasada została udowodniona, a jedynie brak jest dostatecznych dowodów na wysokość żądania ale także jego błędne zastosowanie, polegające na arbitralnym ustaleniu wysokości "odpowiedniej sumy", bez rozważenia wszystkich okoliczności sprawy (wyrok SN 19-02-2010 II PK 217/09 LEX nr 584743). 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 tejże 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).

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

Na gruncie rozpoznawanej sprawy apelujący wywodzi iż zasądzając na rzecz powodów wynagrodzenie w godzinach nadliczbowych Sąd oparł swoje rozstrzygnięcie w głównej mierze na zeznaniach powodów oraz osób które nie świadczyły pracy bezpośrednio z powodami. Ponadto czyniąc ustalenia faktyczne pominął cały katalog dowodów, które podważały wersję powodów godzinach nadliczbowych dokonał ich wybiórczej analizy i wyprowadził z nich wnioski nieadekwatne do całokształt u okoliczności faktycznych sporu. Tymczasem zeznania świadków opisujących własne czynności nie mogą obrazować faktycznego wymiaru czasu powoda w wymiarze dziennym i tygodniowym, nieuprawnionym też było pominięcie zeznań świadków którzy zaprzeczyli konieczności pracy w godzinach nadliczbowych na stanowiskach zajmowanych przez powoda oraz zaprzeczyli zgłaszaniu przez powodów faktu pracy w nadgodzinach.

Mając powyższe na uwadze wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty lub inne dowody 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 kpc a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie zeznań świadków powołanych przez stronę pozwaną i przedstawionym przez nią dokumentów nie podzielił, oraz wskazując w jakim zakresie uznał za wiarygodne zeznania powodów i świadków przez nich powołanych. 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 faktycznego wykonywania przez powodów pracy w nadgodzinach nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne.

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd I instancji nie ustalił zakresu obowiązków powodów wyłącznie na podstawie zeznań świadków „opisujących własne czynności”. Zakres obowiązków powodów, podejmowane przez nich czynności w ciągu tygodnia pracy oraz czas niezbędny na ich wykonanie ustalone zostały na podstawie całości materiału dowodowego, w tym zarówno zeznań powodów, jak i świadków. Zauważyć należy, że w szczególności świadek D. W. (2) późniejsza przełożona powodów pierwotnie zatrudniona była na tym samym stanowisku, co powodowie, tj. na stanowisku kierownika regionu do spraw operacyjnych. Posiadała ona zatem informacje, które obiektywnie mogły posłużyć do ustalenia czynności podejmowanych przez powoda.

Za niezasadny należy uznać także zarzut, że Sąd I instancji, dokonując oceny zeznań świadków, pominął fakt, iż z ich udziałem a czasem z ich powództwa wytaczane były sprawy sądowe przeciwko pozwanemu. Mając to na uwadze zważyć należy o czym wiadomo Sądowi Okręgowemu z urzędu z racji ich rozpatrywania, że wnoszone przez byłych pracowników pozwanego powództwa są uwzględniane, co świadczy o pewnym modelu wykonywania przez nich pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, to właśnie zeznania pracowników, świadczących pracę na tym samym stanowisku co powodowie, lepiej niż regulaminy czy czynione przez pozwanego założenia, modele oddają faktyczny wymiar czasu pracy. Nie można zatem automatycznie zakładać, że zeznania byłych pracowników pozwanego są niewiarygodne, tylko z tej przyczyny, że wytoczyli przeciwko niemu własne powództwa o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

W ocenie Sądu II instancji z zebranego przed Sądem Rejonowym materiału dowodowego rysuje się spójny obraz świadczenia przez powodów pracy. Nie powtarzając w tym miejscu poczynionych powyżej ustaleń, należy wskazać, że w niniejszej sprawie trafnie ustalono w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, że powodowie świadczyli pracę ponad obowiązujący ich wymiar czasu pracy, a pozwany był świadomy tej okoliczności. Sąd Rejonowy słusznie bowiem uznał, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż pracodawca miał świadomość wykonywania przez kierowników rejonu pracy w wymiarze ponadnormatywnym. Okoliczność ta była zgłaszana przez pracowników, co pozwany bagatelizował. Trzeba mieć na uwadze także okoliczność, akcentowaną przez Sąd I instancji, że pozwany podjął badania, mające na celu przeanalizowanie czasu pracy pracowników, w tym powodów, tak więc mógł co najmniej przypuszczać, że zachodzą w tym zakresie nieprawidłowości.

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. Należy też pamiętać, iż organizowanie czasu pracy należy do pracodawcy i jego obciąża ryzyko z tym związane. Ponadto 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.

Także co już wstępnie podnoszono uwzględnienie faktu, iż powodowie byli objęci zadaniowym systemem czasu pracy, nie powoduje automatycznie uchylecia ochronnych norm dotyczących dopuszczalnego czasu pracy. Samo nazwanie czasu pracy „zadaniowym” nie wyłącza stosowania przepisów o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok SN z 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 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). Jeżeli więc zakres czy rodzaj przydzielonych pracownikowi zadań pozwoli 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.

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 r. w sprawie III AUa 1262/16, LEX 2272095).

Sąd II instancji podziela w całości stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2016 r., I PK 25/15 (Legalis Numer 1433129), zgodnie z którym 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. We wskazanym 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. Nie ma też żadnego znaczenia, że powodowie nie przedkładali pracodawcy wniosków o zgodę na świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych, albowiem świadomość podmiotu zarządzającego zakładem pracy, co do świadczenia pracy przez pracowników w wymiarze ponadnormatywnym stanowi wystarczającą przesłankę dla uznania, że rodzi to po ich stronie roszczenie o wynagrodzenie z tego tytułu, niezależnie od braku stosownych wniosków w tym przedmiocie.

Wbrew zapatrywaniom apelacji co do zasady zasadność żądania przez powodów wypłaty wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych nie może być zatem kwestionowana. Kwestią sporną pozostaje natomiast wysokość należnej powodom z tego tytułu kwoty.

Skarżący podnosząc w apelacji zarzut naruszenia art. 322 kpc wywiódł, iż Sąd Rejonowy zasądzając na rzecz powodów odpowiednią w ocenie Sądu sumę przyjął, iż wiarygodna jest wersja prezentowana przez powodów podczas gdy materiał zgromadzony w procesie zwłaszcza zgromadzone dokumenty nie pozwalał na uznanie, że ściśle udowodnienie żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż dopuszczalne jest zasądzenie przez sąd pracy - także przy zastosowaniu art. 322 k.p.c. - nawet całości dochodzonej przez pracownika należności z tytułu wynagrodzenia za pracę, obliczonej na podstawie sporządzonego przez tego pracownika szczegółowego zestawienia czasu pracy w spornym okresie, zawierającego wyliczenie przepracowanych nadgodzin (w poszczególnych miesiącach, tygodniach i dniach, a nawet poszczególnych godzinach każdego dnia) oraz należnego z tego tytułu wynagrodzenia za każdy miesiąc spornego okresu, jeżeli zastawienie takie znajduje potwierdzenie w całości zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz w ustaleniach faktycznych poczynionych przez sąd na jego podstawie, a pracodawca zgodnie z obowiązującymi w sprawach o wynagrodzenie regulami w zakresie rozkładu ciężaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.) nie wykaże, że praca w godzinach nadliczbowych nie miała miejsca (lub miała miejsce w innym rozmiarze) albo że przedstawione przez pracownika wyliczenie należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych sporządzone zostało nierzetelnie.

Uwzględniając argumentację skarżącego w tym przedmiocie Sąd Okręgowy ponownie skrupulatnie przeanalizował zebrany w sprawie materiał dowodowy pod kątem weryfikacji zgłoszonych przez powodów roszczeń - co do podnoszonego przez nich wymiaru faktycznie wykonywanej przez nich pracy w nadgodzinach - 3 godziny dodatkowo w dni robocze - i doszedł do przekonania iż materiał dowodowy zgromadzony w procesie w tym nie tylko zeznania świadków ale i model pracy na stanowisku kierownika do spraw rozwoju w konfrontacji z raportami wizyt (...) powodów, dostępnymi kartami paliwowymi średnim czasem jaki powodowie musieli poświęcić na dojazd do klientów, średnim czasem jaki musieli poświęcić na wizyty sprzedażowe, wizyty samodzielne i wizyty z przedstawicielem, wizyty niezastane, bilingami co do odbywanych przez nich rozmów telefonicznych i wiadomości SMS mógł posłużyć sprawdzeniu - kontroli tak sformułowanych roszczeń. Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na etapie postępowania apelacyjnego dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń i płac oraz kolejne opinie uzupełniające celem wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powodów w spornych okresach.

Analizując treść sporządzonych w tym przedmiocie opinii Sąd Okręgowy doszedł jednak ostatecznie do przekonania, iż wskazany dowód okazał się być nieprzydatnym do wykazania wskazanego faktu i wskazane opinie zgodnie z treścią art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 3 kpc pominał. Podnieść należy, iż przedmiotem analizy biegłego była niekompletna dokumentacja źródłowa - dostępne raporty wizyt (...) powodów nie dotyczyły całego spornego okresu, nadto zawierały luki co do poszczególnych tygodni. Z uwagi na brak informacji dotyczących rodzaju dróg po jakich poruszali się powodowie, średnia prędkość i czas pracy przeznaczony na podróże został oszacowany jedynie teoretycznie ponadto przyjęto, że wszystkie dojazdy były wykonywane w celu dojazdów do klientów do czego w świetle zasad logicznego rozumowania brak podstaw. Średni czas jaki powodowie musieli poświęcić na wizyty sprzedażowe, wizyty samodzielne i wizyty z przedstawicielem, wizyty niezastane, z założenia oparte były na zeznaniach świadków nie zostały sprecyzowane co do konkretnych okresów dni tygodni, natomiast ilość wizyt niezastanych oszacowana została hipotetycznie, więc ostatecznie jak słusznie przyjął Sąd I instancji mogły posłużyć co najwyżej dla zasądzenia odpowiedniej sumy tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ponadto ustalenie ilości czasu poświęconego przez powodów na rozmowy telefoniczne i wysyłanie wiadomości SMS także miało charakter wyłącznie kalkulacyjny. Brak było informacji potrzebnych do ustalenia, które numery telefonów przedstawione w bilingach należały do klientów lub osób związanych służbowo z powodami a ww. korzystali też z telefonów dla rozmów prywatnych. Czas przeznaczony na wysłanie wiadomości SMS uzależniony był od wielu zmiennych np.

tj długość wiadomości ( czy wiadomość łączona) , zawartość wiadomości , doświadczenie, zdolności manualne piszącego , ilość adresatów do jakich wysyłano wiadomość, rodzaj urządzenia na jakim pisana jest wiadomość, czas potrzebny na sformowanie wiadomości czynniki otoczenia i psychofizyczne. W końcu sam biegły podał, iż przy założeniu wszystkich wskazanych zmiennych i danych szacunkowych liczba wyliczonych nadgodzin w konkretnych tygodniach jest mało prawdopodobna i wymaga dalszego ograniczenia do 30 godz. tygodniowo. Zadaniem biegłego nie było zaś ustalanie stanu faktycznego w oparciu o jakiegokolwiek hipotetyczne założenia. To wszystko w ocenie Sądu Okręgowego powodowało, iż tak wysoce teoretycznych wyliczeń dokonanych w oparciu o materiał zgromadzony w postępowaniu nie można było kwalifikować jako miarodajne dla rozstrzygnięcia. Na marginesie jedynie Sąd zauważa, iż opinia biegłego przeprowadzona na etapie apelacji potwierdzała bez żadnej wątpliwości, że powodowie pracowali w godzinach nadliczbowych. Natomiast utrudnienia związane z wyliczeniem należnego powodom wynagrodzenia z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych zdaniem Sądu II instancji jak się okazało determinowały jednak konieczność zastosowania art. 322 kpc i ustalenia wysokości tego wynagrodzenia według oceny sądu przy rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Reasumując w kwestii zarzutu naruszenia art. 322 kpc ostatecznie wskazać zatem należy iż wbrew zapatrywaniom apelacji nie ma podstaw do kwestionowania kwot przyznanych powodom tytułem pracy w godzinach nadliczbowych ustalonych przez Sąd I instancji. Powyższe przy wymienianych utrudnieniach związanych ze ścisłym udowodnieniem żądania w oparciu o dostępny materiał sprawy nie może być kwestionowane. Przyznane powodom kwoty odzwierciedlały ujawniony w świetle ich zeznań i zeznań świadków wymiar czasu pracy. Jak wyżej podniesiono fakt świadczenia przez powodów pracy w nadgodzinach znajdował oparcie w materiale sprawy ocenionym logicznie. Zaś uwzględniając wiarygodne zeznania świadków, wykaz połączeń telefonicznych, dostępne raporty (...) , karty paliwowe czasochłonność czynności zakresie zarządzania sprzedażą i zaległościami tj zarówno wizyt zaległościowych samodzielnych, z przedstawicielami, wizyt sprzedażowych, podróży do klienta, działań marketingowych w terenie fakt odbierania telefonów wysyłania i odbierania sms-ów w tym w soboty i niedziele- przyjęcie, iż w okresie objętym pozwami powodowie świadczyli pracę w wymiarze co najmniej 3 godzin nadliczbowych dziennie jest w pełni racjonalne i uzasadnione. Tym samym zasadność przyznania wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach w takim wymiarze nie została skutecznie podważona.

Bez wpływu na powyższą ocenę, pozostają również apelacyjne zrzuty wskazujące na naruszenie prawa materialnego, tj. art. 151 § 1 kodeksu pracy, poprzez nieuwzględnienie wypłacanych powodom zryczałtowanego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz premii operacyjnych.

Odnosząc się do powyższego po pierwsze, wskazać należy, że Sąd I instancji uwzględnił okoliczność wypłacania powodom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, co w wprost wynika z uzasadnienia wydanego w sprawie rozstrzygnięcia. Wysokość należnego powodom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych została ustalona na podstawie pisemnej opinii biegłego T. B. w wariantcie uwzględniającym dokonane przez pracodawcę wypłaty za pracę w godzinach nadliczbowych. Wynagrodzenie to było płatne nie za faktyczny czas pracy powodów poświęcany na własne obowiązki służbowe (praca w godzinach nadliczbowych), lecz z tytułu tzw. zastępstw- jednakże ich wykonywanie wpływało na łączny czas pracy wykonywany w okresach, w których zastępowali oni innych kierowników ds. rozwoju, i na łączną pracę w godzinach nadliczbowych. Dokonane wypłaty pomniejszały więc zobowiązanie pracodawcy z tego tytułu. Powyższe znajdowało odzwierciedlenie w ostatecznie przyznanych powodom w procesie kwotach. Zarzuty apelacji w tym przedmiocie są więc w całości nieuzasadnione.

Po drugie, premia operacyjna nie mogła stanowić rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych. Powyższe wynika już z samych wywodów apelacji. Pozwany, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, wskazywał bowiem, że do uznania, by składniki wynagrodzenia, nienazwane formalnie dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych kompensowały tę pracę, konieczne jest zbadanie warunków ich przyznania i ustalenie, czy warunki te odpowiadają warunkom przysługiwania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Ponadto, wskazano, że wypłata takiej premii nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapłaty za faktycznie przepracowane godziny nadliczbowe, jeżeli nie zostały pokryte w całości za pomocą przepracowanej premii. W niniejszej sprawie co bezsporne premia operacyjna wypłacana była powodom z tytułu osiągnięcia zakładanych przez pozwanego wyników. Niemniej jednak dążenie do ich

uzyskania nie może wiązać się ze stałym świadczeniem pracy ponad normy czasu pracy. Premia jest rodzajem nagrody przyznawanej pracownikowi za ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków służbowych za określone rezultaty, a nie za „normalnie” wykonywaną pracę. Pozwany nie wykazał też – choć to na nim w tym zakresie spoczywał ciężar dowodu – art. 6 kpc- iż wskazana premia była stricte związana z pracą w nadgodzinach i miała kompensować zwiększony wymiar czasu pracy. Z tych też względów wskazany zarzut nie mógł prowadzić do spodziewanych przez stronę pozwaną skutków instancyjnych.

Konkludując żaden z zarzutów apelacji pozwanego dotyczący czy to naruszenia prawa procesowego czy materialnego nie mógł posłużyć o uchylania bądź zmiany wydanego w sprawie rozstrzygnięcia.

W tym stanie rzeczy, Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. tj zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu a ich wysokość w stawce minimalnej ustalono na podstawie przepisów Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800) w stosunku do powoda M. D. § 10 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 - 2025 zł, a w stosunku do powoda K. A. (1) § 10 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 -1350 zł mając na uwadze wartość przedmiotu zaskarżenia.

O kosztach sądowych na które złożyły się wydatki związane z wynagrodzeniem biegłego w łącznej wysokości 4.241,78 zł. Sąd orzekł na podstawie art. 83, 97 i art. 113 ust. 1 ustawy z dn. 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 755 t.j.) przejmując je na rachunek Skarbu Państwa. O zwrocie pozwanemu zaliczki w kwocie 1000 zł pobranej na opinię uzupełniającą biegłego orzeczono na podstawie art. 84 powołanej ustawy.

J.L.