

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 października 2019 roku Sąd Rejonowy w Kutnie Wydział IV Pracy w sprawie sygn. akt IV P 122/17 z powództw D. W. (1) przeciwko (...) spółce akcyjnej w W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od czerwca 2014 roku do grudnia 2014 roku w kwocie 22.273,57zł i za okres od stycznia 2015 roku do stycznia 2016 roku w kwocie 41.570,31zł zasądził od pozwanego (...) spółki akcyjnej w W. na rzecz powódki D. W. (1) kwotę 40.739,02zł (czterdzieści tysięcy siedemset trzydzieści dziewięć złotych dwa grosze) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od lipca 2014 roku do stycznia 2016 roku z odsetkami dla kwot:

a) 2.014,00zł (dwa tysiące czternaście złotych) 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,

b) 1.706,60zł (jeden tysiąc siedemset sześć złotych sześćdziesiąt groszy) 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,

c) 2.326,80zł (dwa tysiące trzysta dwadzieścia sześć złotych osiemdziesiąt groszy) 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,

d) 2.332,00zł (dwa tysiące trzysta trzydzieści dwa złote) 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,

e) 2.437,56zł (dwa tysiące czterysta trzydzieści siedem złotych pięćdziesiąt sześć groszy) 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,

f) 2.205,52zł (dwa tysiące dwieście pięć złotych pięćdziesiąt dwa grosze) 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,

g) 1.828,50zł (jeden tysiąc osiemset dwadzieścia osiem złotych pięćdziesiąt groszy) 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,

h) 1.828,50zł (jeden tysiąc osiemset dwadzieścia osiem złotych pięćdziesiąt groszy) 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,

i) 2.326,80zł (dwa tysiące trzysta dwadzieścia sześć złotych osiemdziesiąt groszy) 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,

j) 2.321,60zł (dwa tysiące trzysta dwadzieścia jeden złotych sześćdziesiąt groszy) 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,

k) 1.828,50zł (jeden tysiąc osiemset dwadzieścia osiem złotych pięćdziesiąt groszy) 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,

l) 2.321,60zł (dwa tysiące trzysta dwadzieścia jeden złotych sześćdziesiąt groszy) 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,

m) 2.332,00zł (dwa tysiące trzysta trzydzieści dwa złote) 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,

n) 1.219,00zł (jeden tysiąc dwieście dziewiętnaście złotych) 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,

o) 2.437,60zł (dwa tysiące czterysta trzydzieści siedem złotych sześćdziesiąt groszy) 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,

p) 2.216,00zł (dwa tysiące dwieście szesnaście złotych) 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,

q) 2.438,00zł (dwa tysiące czterysta trzydzieści osiem złotych) 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,

r) 2.437,68zł (dwa tysiące czterysta trzydzieści siedem złotych sześćdziesiąt osiem groszy) w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,

s) 2.180,76zł (dwa tysiące sto osiemdziesiąt złotych siedemdziesiąt sześć groszy) w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 11 lutego 2016 roku do dnia zapłaty,

oddalił powództwa w pozostałym zakresie, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.350,00zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.275,86zł (siedem tysięcy dwieście siedemdziesiąt pięć złotych osiemdziesiąt sześć groszy) oraz nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 3.471,00zł (trzy tysiące czterysta siedemdziesiąt jeden złotych) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w części uwzględniającej powództwa.

(wyrok – k. 1255 – 1257)

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł o następujące ustalenia.

D. W. (1) była zatrudniona w pozwanej spółce w okresie od dnia 01 sierpnia 2015 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku. W okresie od dnia 12 października 2011 roku do 30 czerwca 2016 roku powódka zajmowała stanowisko Kierownika Rejonu ds. Operacyjnych.

D. W. była zatrudniona w zadaniowym systemie czasu pracy.

W okresie pracy powódka prowadziła zapisy co do czasu pracy, jak i wykonywanych zadań w tym w raportach wizyt, na podstawie których zostało sporządzone następnie wyliczenie należnego jej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z Regulaminem pracy obowiązującym w pozwanej spółce zadaniowy czas pracy jest czasem pracy określonym 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 pozwanej spółce wypłata wynagrodzenia za pracę co do zasady odbywała się do 28 dnia miesiąca, przy czym jeśli pełnego wynagrodzenia nie dało się ustalić wypłata następowała po jego ustaleniu w trakcie pierwszych 10 dni kolejnego miesiąca.

W pozwanej spółce obowiązywał model pracy na stanowisku kierownika rejonu ds. operacyjnych. Model ten w powiązaniu z innymi procedurami wewnętrznymi określał szczegółowo zakres obowiązków pracownika zatrudnionego na tym stanowisku. W modelu tym spółka wskazała zadania wykonywane na tym stanowisku oraz określiła ilość czasu pracy na wykonanie poszczególnych zadań procentowo, w tym na zarządzanie zespołem (...)ów (kierowników ds. rozwoju), zarządzanie sprzedażą i zaległościami, raporty i analizy, zarządzanie słabymi rejestrami, sporządzanie dokumentacji, rozmowy telefoniczne i osobiste z pracownikami, podróże inne, inne czynności służbowe. Ponadto pracodawca wskazał, iż innymi zadaniami mogącymi wpływać na standardowy tydzień pracy są rekrutacja DM-ów oraz współpraca z przedstawicielami. W przeliczeniu godzinowym wymienionych założeń procentowych pracodawca założył, iż czas potrzebny do wykonania wskazanych czynności będzie wynosił:

1. na zarządzanie zespołem 4,4 godziny tygodniowo,
2. na zarządzanie sprzedażą 7,8 godzin tygodniowo,
3. na raporty i analizy 6 godzin tygodniowo,
4. na zarządzanie słabymi rejestrami 1,6 godziny tygodniowo,
5. na dokumentację 1 godzina tygodniowo,
6. na rozmowy telefoniczne 5,2 godziny tygodniowo,
7. na podróże inne 1,6 godziny tygodniowo,
8. na inne czynności służbowe 10,8 godziny tygodniowo.

W trakcie zatrudnienia powódka otrzymywała 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.

Powódka pracowała w Oddziale K. mając podległych 6 kierowników ds. rozwoju, około 70 doradców i około 7.800 klientów. Teren działania oddziału to K. oraz filie w Ł. i K. a więc działania powódki obejmowały powiaty (...), (...), U., P., O., K..

Obowiązki powódki były związane z zarządzaniem podległymi pracownikami, prowadzenie drugiego etapu rozmów kwalifikacyjnych z zatrudnianymi doradcami, przeprowadzanie szkolenia wstępnego trwającego 6-7 godzin i przeprowadzenie testu po pełnym szkoleniu. Rotacja doradców była na poziomie 20%. Od 2015 roku w związku ze zmianami organizacyjnymi i przesunięciem działu administracyjnego do Oddziału w Ł. powódka była zmuszona do dojazdów do oddziału średnio 1-2 razy w miesiącu. D. W. prowadziła również proces rekrutacyjny kierowników ds. rozwoju. Ponadto do obowiązków powódki należały cotygodniowe spotkania z kierownikami ds. rozwoju celem rozliczenia, podsumowania wyników i ustalenia planu na kolejny tydzień. Część spotkań odbywała się w oddziale w K. i trwały one od 2 do 5 godzin, zaś część była indywidualne w K., Ł. lub K. i trwały od 1 do 3 godzin. Zmiany procedur

wewnętrznych odbywające się bardzo często w pozwanej spółce rodziły obowiązek prowadzenia częstych szkoleń dla doradców i kierowników. Powódka sporządzała i sprawdzała również szereg raportów w tym tygodniowe raporty z odbytych wizyt przez kierowników. Powódka była również zobowiązana do odbycia 20 wizyt zastanych tygodniowo wykonywanych bądź z kierownikiem bądź doradcą. Aby odbyć 10 wizyt zastanych należało często dojechać do klientów 30 razy. Czas trwania wizyt był różny w zależności od klienta i wynosił od 10-15 minut do pół godziny. Rejon powódki był oceniany negatywnie pod względem osiągniętych wyników, co powodowało nakładanie na powódkę dodatkowych obowiązków w tym planów naprawczych.

W trakcie pracy u pozwanego powódka stale przekraczała 8 godzinny czas pracy podobnie jak inni kierownicy. Faktycznie powódka rozpoczynała pracę już około 7 rano gdy przychodziły pierwsze wiadomości tekstowe z infolinii, co oznaczało brak podpisania umowy. Ostatnie takie wiadomości przychodziły około 20. Zawsze rodziły one obowiązek podjęcia czynności służbowych związanych z ich sprawdzeniem. Powódka średnio, z uwagi na zakres obowiązków pracowała od 9 do 11 godzin. Z uwagi na ilość zadań, dynamiczny dzień pracy nie było możliwości wykonania swoich zadań w 8 godzinnym dobowym czasie pracy. Pracownicy zgłaszali swoim przełożonym, iż nie są w stanie wykonać swoich zadań w trakcie 8 godzinnego dnia pracy słysząc w odpowiedzi, iż mają zadaniowy czas pracy.

Przełożeni powódki nie zlecali jej pracy w godzinach nadliczbowych i nie wymagali pracy w konkretnych godzinach.

Pozwana spółka przeprowadziła rzeczywiste badanie czasu pracy osób zatrudnionych na stanowisku kierownika rejonu ds. operacyjnych, w trakcie którego notowano rzeczywisty czas na wykonanie poszczególnych czynności w czasie dnia pracy. Pozwany nie udostępnił nikomu wyników tych badań. Przedmiotowe badanie przechodziła między innymi D. W. (1), której nie również nie udostępniono wyników tej analizy. Badania były przeprowadzane od godziny 10.00 pomimo, iż badany pracownik już wykonywał swoje obowiązki wcześniej.

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.

Aby sprawdzić czy powódka mogła wykonać zlecone jej zadania w czasie 8 godzin dziennie należałoby odtworzyć jej zadania w danym dniu.

Wynagrodzenie D. W. (1) za pracę w godzinach nadliczbowych w okresach objętych pozwami przy założeniu, iż pracowała w wymiarze 3 godzin nadliczbowych dziennie wynosi 63.851,28zł.

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniosło 7.275,86zł.

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy w ocenie Sądu Rejonowego nie budził on wątpliwości. Sąd I instancji wskazał jedynie należy, iż zeznania świadków A. Z., D. C. czy M. J. nie podważają zeznań powódki w zakresie jej pracy w godzinach nadliczbowych, gdyż żaden z nich nie posiadał wiedzy w tym zakresie, jak również nie analizował czasu pracy D. W.. Świadkowie nie posiadali w tym zakresie żadnej wiedzy, zaś ich przekonania o możliwości wykonania powierzonych zadań w 8 godzinach dziennie opiera się wyłącznie na domniemaniach opartych na prowadzonej polityce czasu pracy prowadzonej przez pracodawcę.

Zdaniem Sądu I instancji brak jednak podstaw do uwzględnienia twierdzeń strony powodowej, iż powódka każdego dnia pracowała w wymiarze co najmniej 11 godzin. Wskazać bowiem należy, iż z zeznań samej powódki wynika, że pracowała ona średnio 9 – 11 godzin (k: (...) odwrót). Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wskazujących przede wszystkim na własny wymiar czasu pracy wynika, iż ich praca wynosiła średnio 10-12 godzin, co nie potwierdza jednak bezpośrednio wersji powódki co do jej wymiaru czasu pracy. Sam fakt, iż pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy pomimo obowiązków z art. 149 kp (co zostało poruszone w dalszej części uzasadnienia) nie pozwalało jednak na przyjęcie, iż w każdym miesiącu objętym pozwem powódka przepracowała dziennie 11 godzin (art. 233§1 kpc).

Sąd I instancji oddalił natomiast wnioski dowodowe pozwanego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego na okoliczność ustalenia czy zakres 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 Rejonowego, 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 miałyby 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 powódki, na ich terenie i z udziałem podległych jej kierowników ds. rozwoju oraz doradców oraz przypisanych klientów. Potwierdził to zresztą w swoich zeznaniach świadek M. J. (2). Dopiero wówczas teoretycznie biegły byłby w stanie faktycznie odwzorować dzienny czas pracy D. W.. Z oczywistych względów przeprowadzenie takich czynności jest niemożliwe. Podkreślenia wymaga również fakt, 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 rejonu ds. operacyjnych, gdyż zasady logiki nakazują przyjąć, iż gdyby potwierdzały one stanowisko pracodawcy to zostałyby przedstawione w toku procesu (art. 233§1 kpc).

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji zważył, że oba powództwa wniesione przez D. W. są uzasadnione w przeważającym zakresie.

W pierwszej kolejności Sąd I instancji podniósł jednak, iż na uwzględnienie zasługuje zarzut przedawnienia roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za czerwiec 2014 roku podniesiony przez pozwanego. Zgodnie z zapisami regulaminu wynagradzania pozwanego wynagrodzenie było wypłacane do 28 dnia każdego miesiąca, przy czym jeśli nie dało się go ustalić (jak w przypadku wynagrodzenia za nadgodziny) w ciągu pierwszych 10 dni kolejnego miesiąca. Tym samym wynagrodzenie powódki za czerwiec 2014 roku powinno być wypłacone do 10 lipca 2014 roku i od tej daty należy liczyć termin przedawnienia roszczenia, który upłynął w dniu 10 lipca 2017 roku (art. 291§1 kp). Ponieważ powództwo w tym zakresie zostało wniesione 31 lipca 2017 roku (k: 3) to nastąpiło już po upływie terminu przedawnienia, którego podniesienie skutkuje oddaleniem powództwa o wynagrodzenie za czerwiec 2014 roku w dochodzonej kwocie 2.742,19zł (k: 8).

Dokonując oceny zasadności roszczenia D. W. w pozostałym zakresie a zatem za okres od lipca 2014 roku do stycznia 2016 roku wypadało w pierwszej kolejności ustalić wymiar rzeczywistego czasu jej 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

miesiący, 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. 151¹ § 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. 151¹ § 2 kp). Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia (art. 151¹ § 3 kp). Rozważenia wymagało czy powodowie z uwagi na przekraczane norm czasu pracy powinien 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 I instancji, biorąc pod uwagę charakter obowiązków pracowniczych D. W., można było przyjąć hipotetycznie, iż pracodawca mógł wobec niej co do zasady zastosować system zadaniowego czasu pracy pozostawiając kwestię organizacji pracy samym pracownikom. Analizując jednak faktyczny zakres przedmiotowy powierzonych jej zadań, konieczność pozostawania praktycznie w ciągłej dyspozycji pracodawcy, 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 powódki i wykonania wszystkich powierzonych jej obowiązków bez konieczności analizy w jakim rzeczywiście czasie pracy je wykonywała. Tym samym pracodawca chciał faktycznie uwolnić się do konieczności zrekompensowania czasu pracy powódki za pracę w godzinach nadliczbowych poprzez wprowadzenie systemu czasu pracy określonego art. 140 kp. Materiał dowodowy sprawy wskazuje bowiem, iż powierzone powodom zadania, niezależnie od organizacji pracy nie były możliwe do wykonania w 8 godzinnym dobowym czasie pracy. Potwierdzają to nie tylko dowody z dokumentów w postaci modelu pracy na stanowisku kierownika rejonu ds. operacyjnych, wewnętrzne procedury określające dodatkowo zakres obowiązków takiego pracownika, ale również zeznania powódki i praktycznie wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków. Dowodom tym nie przeczą zeznania D. C., A. Z. i M. J., którzy nie posiadali żadnej wiedzy w zakresie faktycznego czasu pracy powódki w świetle powierzonych jej zadań zasłaniając się jej zadaniowym systemem czasu pracy, koniecznością prawidłowej jej organizacji i brakiem obowiązku nadzorowania i ewidencjonowania czasu pracy powódki (art. 233§1 kpc). Zwrócić należy uwagę, iż powódka nie tylko nadzorowała i rozliczała pracę podległych jej kierowników ds. rozwoju a pośrednio również doradców klienta, ale również wykonywała zadania związane z ich obsługą w tym wizyty zaległościowe, reakcję na zgłoszenia z infolinii, obowiązki związane ze szkoleniem i wdrażaniem kierowników, doradców jak również rekrutacja takich osób. Do obowiązków tych dochodził szereg podróży służbowych na całym rozległym terenie powiatów (...), (...), (...) i częściowo (...) (O.) oraz wyjazdów służbowych do Ł.. Z dowodów zebranych w sprawie wynika również, iż w każdym tygodniu praktycznie jeden dzień powódka poświęcała na spotkania rozliczeniowe, kontrolne i planowanie ze swoimi podwładnymi. Na czas pracy powódki, 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 I instancji miał na uwadze, iż w tak późnych godzinach kontakt z D. W. miał miejsce wyłącznie poprzez wiadomości tekstowe (SMS), jednakże połączenia telefoniczne o godz. 17-18.30 były praktycznie standardem. Jak wynika ponadto z zeznań powódki otrzymanie danej wiadomości nie mogło pozostać obojętne nawet jeśli przychodziła ona o godz. 7.00 czy 21.00 a należało dokonać jej sprawdzenia. Twierdzenia w tym zakresie, iż możliwym było dokonanie takich czynności np. o godz. 9.00 jest dotknięte wewnętrzną sprzecznością w świetle prezentowanego stanowiska procesowego. Skoro bowiem zdaniem pozwanego powódka nie miała narzucanych godzin rozpoczęcia pracy a wyznaczały je jedynie powierzone zadania to retorycznym jest pytanie dlaczego pierwszą reakcją miałyby podjąć właśnie o 9 lub 10 a nie o 7-8. Zdaniem Sądu I instancji konieczność wykonania planowanych działań w danym dniu w powiązaniu właśnie chociażby z koniecznością sprawdzenia danej wiadomości nakazywała właśnie podjęcie reakcji odpowiednio wcześniej aby nie prowadzić do dalszej kumulacji obowiązków służbowych. Nie można również zapominać, iż obowiązek odbycia przez powódkę 20 wizyt zaległościowych w tygodniu nie polegał na faktycznym odbyciu właśnie takiej ilości wizyt, lecz wymagał dla swej skuteczności wyjazdów na poziomie 60-70. Wizyta mogła przy tym trwać od 10 minut do nawet 20-30,. 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. Wskazać również należy, iż założenia modelu pracy kierownika ds. operacyjnych co do czasu pracy niezbędnego na wykonanie obowiązków służbowych również nie znajdują pokrycie 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 kierowników ds. rozwoju, doradców, klientów, teren pracy). Dla przypomnienia wskazać należy, iż pracodawca założył, że czas potrzebny na określone grupy zadań będzie wynosił:

1. na zarządzanie zespołem 4,4 godziny tygodniowo,
2. na zarządzanie sprzedażą 7,8 godzin tygodniowo,
3. na raporty i analizy 6 godzin tygodniowo,
4. na zarządzanie słabymi rejestrami 1,6 godziny tygodniowo,
5. na dokumentację 1 godzina tygodniowo,
6. na rozmowy telefoniczne 5,2 godziny tygodniowo,
7. na podróże inne 1,6 godziny tygodniowo,
8. na inne czynności służbowe 10,8 godziny tygodniowo.

Analizując chociażby wykaz połączeń telefonicznych, ich rozmiar w poszczególnych tygodniach już można wskazać, że założone 5,2 godziny tygodniowo były przekraczane. W zakresie zarządzania sprzedażą i zaległościami były zarówno wizyty zaległościowe i raportowe samodzielne, z kierownikami ds. rozwoju, przedstawicielami, wizyty sprzedażowe, podróże do klienta (k: 95-96). Pracodawca założył na takie czynności niecałe 8 godzin tygodniowo. Jeśli weźmiemy pod uwagę, iż czas jednej zastanej wizyty zaległościowej wynosił pomiędzy 10 minut a pół godziny czyli średnio około 20 minut, to już na same te wizyty niezbędne było 6 godzin. Próbuując doliczyć do tego czas niezbędny na dojazdy (średnio między 30 a 35 w skali miesiąca na 10 wizyt zastanych) to z pewnością założony czas pracy 8 godzin tygodniowo na te czynności był przekraczany zakładając, iż powódka przykładowo z K. musiała dojechać bądź do O. bądź do K.. Oczywiście można przyjąć, że część klientów była w tych samych miejscach, ale nawet jeśli skrócimy 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 25 różnych zadań a już z 3 z nich norma jest przekroczone, to uznać należy, iż założenia pozwanego w tym zakresie nie miały żadnego odzwierciedlenia w rzeczywistej pracy D. W..

Sąd I instancji wskazał, iż oczywiście nie można wykluczyć, że w spółce pracowali również pracownicy na stanowisku kierownika rejonu ds. operacyjnych, którzy byli w stanie zorganizować sobie zadania tak, aby ich czas pracy dobowo zamykał się w 8 godzinach (zeznania M. J. i A. Z.). Nie świadczy to jednak automatycznie o braku pracy w godzinach nadliczbowych powódki, która choć teoretycznie miała 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.

W ocenie Sądu I instancji powyższe twierdzenia powódki 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 M. J. nie wynika bowiem faktyczny czas pracy D. W. (1), 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 strony powodowej o pracy w godzinach nadliczbowych. W konsekwencji w ocenie Sądu I instancji pozwany – mając wiedzę o faktycznym czasie pracy kierowników ds. operacyjnych na podstawie przeprowadzanych badań, mógł z pewnością zorientować się, iż praca powódki nie powinna odbywać się w systemie zadaniowym a tym samym winien prowadzić ewidencję jej czasu pracy do prawidłowego jego rozliczenia. Braki w tym zakresie obciążają zatem pracodawcę i pozwalały pracownikowi 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 powódka 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, potwierdzają zasadność wniesionych w niniejszym postępowaniu roszczeń.

W związku z powyższym Sąd I instancji uznał, iż powódka – pomimo zapisów umownych – była faktycznie zobowiązana do stałego świadczenia pracy z przekroczeniem 8 godzinnego dnia pracy z uwagi na zakres i rozmiar nałożonych zadań, nie była w stanie ich samodzielnie regulować dostosowując go właśnie do idei określonej w art. 140 kp, co zaprzecza idei zadaniowego systemu czasu pracy. Tym samym pracodawca winien prowadzić w stosunku do niej ewidencję czasu pracy a wobec zaniechania w tym zakresie, powódka mogła w ramach niniejszego procesu wykazywać ramy czasu pracy w oparciu o wszelkie dostępne źródła dowodowe i zdaniem Sądu sprostowała 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 D. W. winien być wynagradzany za pracę stale wykonywaną w godzinach nadliczbowych z polecenia pracodawcy, który wymagał obecności w pracy a więc pozostawania w dyspozycji pracodawcy co najmniej 10 godzin dziennie niezależnie od rozmiaru zadań do wykonania.

Powyższe okoliczności zdaniem Sądu I instancji uzasadniały zatem wniesione powództwa co do zasady jednakże z pewnym ograniczeniem. Z twierdzeń obu pozwów i przedstawionych założeń wynika bowiem, iż powódka każdego dnia pracowała 11 godzin a więc 3 godziny nadliczbowe. Brak jednak w tym zakresie jednoznacznego materiału dowodowego pozwalającego na przyjęcie takiego twierdzenia tym bardziej, iż z zeznań samej powódki wynika, iż jej dobowa praca średnio wynosiła 9 – 11 godzin. Sam brak prowadzenia ewidencji czasu pracy powódki nie pozwala automatycznie na przyjęcie, iż faktycznie co najmniej 3 godziny dziennie pracowała ona w godzinach nadliczbowych. Z całokształtu materiału dowodowego wynika bowiem, iż D. W. regularnie była zmuszona zakresem obowiązków do przekraczania norm czasu pracy, jednakże nie można dokładnie ustalić jej dobowego czasu pracy nie tylko z powodu zaniedbań ewidencyjnych pozwanego, ale również ze względu na brak prowadzenia chociażby dokładnych zapisów przez samego pracownika. Okoliczności te skłoniły Sąd do konieczności zastosowania normy art. 322 kpc i przyznania powódce odpowiedniej kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych poprzez uwzględnienie

zeczna powódki o średnim jej czasie pracy w wymiarze 9 – 11 godzin dziennie, co daje odpowiednio możliwość przyjęcia, iż przekraczała ona dobowy wymiar czasu pracy właśnie o 2 godziny.

W zakresie należnej wysokości wynagrodzenia Sąd I instancji w konsekwencji powyższych okoliczności uwzględnił zatem okoliczność, iż w okresie objętym pozwami powódka świadczyła pracę w wymiarze co najmniej 2 godzin nadliczbowych dziennie. Wysokość należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych została ustalona na podstawie pisemnej opinii biegłego T. B., który wyliczył należności powódki na łączną kwotę 63.851,28zł przy założeniu, iż powódka przekraczała czas pracy o 3 godziny dziennie. Ponieważ jednak w ocenie Sądu I instancji brak podstaw do przyjęcia takiego założenia obliczenia biegłego zostały skorygowane do wartości 2/3 a więc przyjęcia, iż powódka pracowała w godzinach nadliczbowych średnio 2 godziny dziennie. Spowodowało to zatem przeliczenie należności wyliczonych przez biegłego za poszczególne miesiące według powyższych założeń gdzie wartości wskazane w pozycji „wartość nadgodzin w danym miesiącu” została przemnożona przez ułamek „2/3”.

W związku z powyższym Sąd I instancji zasądził na rzecz D. W. (1) na podstawie art. 1511§1 kp łączną kwotę 40.739,02zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od lipca 2014 roku do stycznia 2016 roku z odsetkami dla kwot:

- a) 2.014,00zł 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,
- b) 1.706,60zł 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,
- c) 2.326,80zł 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,
- d) 2.332,00zł 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,
- e) 2.437,56zł 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,
- f) 2.205,52zł 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,
- g) 1.828,50zł 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,
- h) 1.828,50zł 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,
- i) 2.326,80zł 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,
- j) 2.321,60zł 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,
- k) 1.828,50zł 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,
- l) 2.321,60zł 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,

m) 2.332,00zł 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,

n) 1.219,00zł 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,

o) 2.437,60zł 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,

p) 2.216,00zł 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,

q) 2.438,00zł 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,

r) 2.437,68zł w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,

s) 2.180,76zł w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 11 lutego 2016 roku do dnia zapłaty,

O odsetkach Sąd I instancji 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 wniesione przez D. W. powództwa Sąd I instancji uznał za bezzasadne i podlegające oddaleniu.

Ponadto Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności z urzędu na podstawie art. 477 § 1 k.p.c., do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki do kwoty 7.275,86zł.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 100 kpc w zw. z §2 p. 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 z późn. zm.) zasądając na rzecz powódki kwotę 1.350zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Pomimo, iż obie sprawy były prowadzone łącznie nie tracą one jednak swojego odrębnego charakteru a zatem koszty postępowania powinny być w nich rozliczane osobno. Powódka wygrała pierwszą ze spraw w 60% zaś drugą w 65%. W obu sprawach koszty obu stron to koszty zastępstwa procesowego po 2.700zł a więc łącznie 5.400zł. W pierwszej z nich pozwany powinien ponieść 60% łącznych kosztów w wysokości 5.400zł a więc kwotę 3.240zł a ponieważ poniósł je w kwocie 2.700zł do zwrotu należąca pozostaje kwota 540zł. W drugiej z nich analogicznie pracodawca winien ponieść 65% kosztów a więc kwotę 3.510zł a poniósł 2.700zł, czyli do zwrotu na rzecz powódki pozostaje kwota 810zł. Łącznie zatem powódce przysługuje zwrot kosztów zastępstwa procesowego na poziomie 1.350zł.

O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd I instancji 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 3.471 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w części uwzględniającej powództwa. Na koszty sądowe składają się opłaty od pozwów w kwotach 1.114zł i 2.079zł oraz wydatki związane z wynagrodzeniem biegłego w wysokości 1.878,04zł i wypłacone należności świadków w kwotach 117,01zł oraz 208,95zł czyli łącznie 5.397zł. Pozwany winien ponieść 65% z nich a więc właśnie 3.471zł. 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.

(uzasadnienie Sądu I instancji – k. 1258 – 1280)

Od powyższego wyroku apelację wniósł pozwany w części, tj. co do punktów I, III, IV i V i zarzucił mu:

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 powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych i należy jej 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 powódki 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 k.p.c., 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 wniósł ponadto o dopuszczenie dowodu z dokumentu w postaci kopii wyroku wydanego przez Sąd Okręgowy w Bielsku – Białej i Sąd Rejonowy w Żarach na okoliczność treści rozstrzygnięć zapadłych w analogicznych postępowaniach w przedmiocie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wniósł 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?

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 powoda 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.

(apelacja – k. 1291 – 1294)

Sąd Okręgowy 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 uchylając 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. 328 § 2 k.p.c.).

W pierwszej kolejności odnieść należy się do wniosku pozwanego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu audytu wewnętrznego i organizacji pracy oraz równocześnie zarzutu naruszenia przepisów postępowania przez Sąd I instancji przepisów postępowania poprzez oddalenie tego wniosku.

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. Nie ma także racji pozwany zarzucając w swojej apelacji, że Sąd I instancji naruszył art. 217 par. 1, 2 i 3 k.p.c. w zw. z art. 278 k.p.c. poprzez nieprawidłowe oddalenie wniosku pozwanego w przedmiocie dopuszczenia dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu audytu wewnętrznego i organizacji pracy. Sąd Okręgowy podziela w całości stanowisko Sądu pierwszej instancji w sprawie nieprzydatności opinii biegłego, traktując je oraz przytoczoną na jego poparcie argumentację jako własny pogląd w niniejszej sprawie, uznając, że nie ma potrzeby powielania motywów, którymi kierował się Sąd meriti. Dodać jedynie należy, że biegły w swojej opinii z uwagi na charakter pracy powódki nie miałby możliwości precyzyjnego wyliczenia czasu pracy w godzinach nadliczbowych w spornym okresie. Nie ulega wątpliwości natomiast, że zgromadzony materiał dowodowy pozwolił na jednoznaczne ustalenie, że wykonanie nałożonych na powódki zadań nie było możliwe do zrealizowania w czasie średnio 8 godzin dziennie pracy, stąd twierdzenia apelanta, że przekraczanie przez powoda norm czasu pracy było spowodowane nieumiejętnością właściwej organizacji pracy- jest nieuprawnione. Sąd Rejonowy w tym zakresie prawidłowo dokonał analizy materiału dowodowego w postaci zeznań świadków, słusznie argumentując, że ocena zeznań świadków należy do Sądu nie zaś do biegłego.

Zauważyć należy, że skarżący, zarzucając naruszenie prawa materialnego, tj. art. 151 § 1 kodeksu pracy, w istocie kwestionuje poczynione ustalenia faktyczne, tj. po pierwsze – świadczenie przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych, a po drugie – nieuwzględnienie wypłacanych powódce zryczałtowanego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz premii operacyjnych.

Nie ma przy tym racji skarżący, podając, że powódka nie udowodniła świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, a wykazano jedynie ogólnikowo brak możliwości wykonywania powierzonych powódce obowiązków.

Zgodnie z art. 6 K.c. w zw. z art. 300 K.p. na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. W niniejszej sprawie pracodawca nie miał obowiązku prowadzić dokumentacji pracowniczej powódki. Po stronie powódki powstała zatem możliwość udowodnienia wszelkimi sposobami tego, że pracowała w godzinach nadliczbowych, w tym za pomocą dowodów z zeznań świadków, czy też własnoręcznie prowadzonej dokumentacji. Pracodawca, który nie prowadzi ewidencji czasu pracy pracowników zatrudnionych na kierowniczych lub samodzielnych stanowiskach pracy, bezprawnie zakazuje lub uniemożliwia im dokumentowanie rzetelnej ewidencji czasu albo wymusza potwierdzanie fikcyjnej ewidencji czasu pracy pod bezprawnym rygorem rozwiązania stosunków pracy, nie może racjonalnie podważać obarczającego go przeciwdowodu, że pracownicy nie świadczyli stale pracy w ilości godzin nadliczbowych ustalonej na podstawie przeprowadzonych dowodów, które Sąd uznał za wiarygodne (wyrok SN z dnia 3 września 2010 r., I PK 39/10, LEX nr 630170).

Według Sądu Okręgowego, nie ma znaczenia okoliczność, że zeznania świadków czy samej powódki nie odnosiły się szczegółowo do poszczególnych dni pracy i konkretnych dat, co zresztą byłoby nadmiernym utrudnieniem wobec rozciągłości okresu, za który powódka dochodzi swych roszczeń. Nie można zaakceptować stanowiska, zgodnie z którym mimo ustalenia, że pracownicy wykonywali swoje świadczenie w godzinach nadliczbowych, nie można byłoby im przyznać dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu tylko dlatego, że nie byli w stanie udowodnić dokładnie w jakich konkretnie dniach i ściśle w jakim rozmiarze świadczyli tego rodzaju prace. Komplikacje dowodowe w zakresie dokładnego wskazania dat i rozmiaru wykazywanej przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych mogą być rozwiązane przez Sąd przez zasądzenie odpowiedniego wynagrodzenia według oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (art. 322 K.c.) (uzasadnienie wyroku SN z dnia 23 listopada 2001 roku, I PKN 678/00, OSNP 2003/22/538). Niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia oddalenia powództwa (wyrok SN z dnia 5 maja 1999 roku, I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535). Sprawa o wynagrodzenie za pracę jest sprawą o dochód; dochód przysługujący pracownikowi w postaci zapłaty za świadczoną na rzecz pracodawcy pracę w ramach stosunku pracy, a jeśli tak, to brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmiernej trudności w udowodnieniu 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). Z tego też powodu za niezasadny należy uznać zarzut naruszenia art. 322 k.p.c.

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd I instancji nie ustalił zakresu obowiązków powódki wyłącznie na podstawie zeznań świadków „opisujących własne czynności”. Zakres obowiązków powódki, podejmowane przez nią czynności w ciągu tygodnia pracy oraz czas niezbędny na ich wykonanie ustalone zostały na podstawie całości materiału dowodowego, w tym zarówno zeznań powódki, jak i świadków. Zauważyć należy, że kilkoro spośród powołanych świadków zatrudnionych było na tym samym stanowisku, co powódka, tj. na stanowisku kierownika regionu do spraw operacyjnych. Posiadali oni zatem informacje, które posłużyły do ustalenia czynności podejmowanych przez powódkę.

Za niezasadny należy uznać także zarzut, że Sąd I instancji, dokonując oceny zeznań świadków, pominął toczące się z ich udziałem sprawy sądowe przeciwko pozwanemu. Sąd I instancji zauważył, 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 powódka, lepiej niż regulaminy czy czynione przez pozwanego założenia, 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.

Odnosząc się natomiast do zarzutu pozwanego, w którym wskazywał on nieuwzględnienie wypłacanych powódce zryczałtowanego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz premii operacyjnych, zauważyć należy, co następuje.

Po pierwsze, wskazać należy, że Sąd I instancji uwzględnił okoliczność wypłacania na rzecz powódki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, natomiast biorąc pod uwagę fakt, że takie wynagrodzenie płatne było jedynie w sytuacji pełnienia zastępstw zgodnie z funkcjonującą w pozwanej spółce „procedurą zastępstw w Departamencie

Operacyjnym”, nie miała ona większego znaczenia dla ustalenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych świadczonych przez powódkę w sposób stały i regularny.

Po drugie, z samych wywodów apelacji wynika, że tzw. premia operacyjna nie mogła stanowić rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwany, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, wskazywał bowiem, że do uznania, by składniki wynagrodzenia, nienazwane formalnie dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, 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 premia operacyjna wypłacana była z tytułu osiągnięcia zakładanych przez pozwanego wyników, ale 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, a nie za „normalnie” wykonywaną pracę.

Z zebranego przed Sądem I instancji materiału dowodowego rysuje się spójny obraz świadczenia przez powódkę pracy. Nie powtarzając w tym miejscu poczynionych powyżej ustaleń, należy wskazać, że w niniejszej sprawie trafnie ustalono w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, że powódka świadczyła pracę ponad obowiązujący ją 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 powódki, 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 uwzględnienie faktu, iż powódka była objęta 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 podzielił 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. W omawianym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że w przypadku sporu dotyczącego zadaniowego czasu pracy, to pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 k.p. Nie ma też żadnego znaczenia, że powód nie przedkładał 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.

W tym stanie rzeczy, biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną, orzekając jak w sentencji.

O kosztach procesu należnych powódce za drugą instancję, na które złożyło się wynagrodzenie jego pełnomocnika ustalone w kwocie minimalnej 1.350 zł – na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z §9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800) – Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

Przewodniczący: Sędziowie: