

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 17 października 2022 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt XP 950/20 z powództwa J. B. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta

I/zasądził od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz J. B. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta:

1/kwotę 1.959,66 za miesiąc listopad 2017 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 listopada 2017 roku do dnia zapłaty,

2/kwotę 1.809 za miesiąc grudzień 2017 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 29 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty,

3/kwotę 1.902,68 za miesiąc styczeń 2018 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 stycznia 2018 roku do dnia zapłaty,

4/kwotę 2.028,42 za miesiąc luty 2018 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 29 lutego 2018 roku do dnia zapłaty,

5/kwotę 1.875 złotych za miesiąc marzec 2018 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 marca 2018 roku do dnia zapłaty,

6/kwotę 2.303,46 za miesiąc kwiecień 2018 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 kwietnia 2018 roku do dnia zapłaty,

7/kwotę 2.337,84 za miesiąc maj 2018 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 maja 2018 roku do dnia zapłaty,

8/kwotę 1.113,16 za miesiąc czerwiec 2018 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 29 czerwca 2018 roku do dnia zapłaty,

9/kwotę 1.781,25 za miesiąc lipiec 2018 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 lipca 2018 roku do dnia zapłaty,

10/kwotę 2.312,50 za miesiąc sierpień 2018 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 sierpnia 2018 roku do dnia zapłaty,

11/kwotę 1.409,58 za miesiąc wrzesień 2018 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 września 2018 roku do dnia zapłaty,

12/kwotę 1.673,84 za miesiąc październik 2018 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 października 2018 roku do dnia zapłaty,

13/kwotę 2.160,84 za miesiąc listopad 2018 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 listopada 2018 roku do dnia zapłaty,

14/kwotę 1.845,18 za miesiąc grudzień 2018 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 grudnia 2018 roku do dnia zapłaty,

15/kwotę 1.562,50 za miesiąc styczeń 2019 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 stycznia 2019 roku do dnia zapłaty,

16/kwotę 2.200,32 za miesiąc luty 2019 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 lutego 2019 roku do dnia zapłaty,

17/kwotę 2.717,42 za miesiąc marzec 2019 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 29 marca 2019 roku do dnia zapłaty,

18/kwotę 1.440,56 za miesiąc kwiecień 2019 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 kwietnia 2019 roku do dnia zapłaty,

19/kwotę 949,46 za miesiąc maj 2019 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 maja 2019 roku do dnia zapłaty,

20/kwotę 1.664,28 za miesiąc czerwiec 2019 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 czerwca 2019 roku do dnia zapłaty,

21/kwotę 986,37 za miesiąc lipiec 2019 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 lipca 2019 roku do dnia zapłaty,

22/kwotę 1.440,56 za miesiąc sierpień 2019 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 sierpnia 2019 roku do dnia zapłaty,

23/kwotę 1.964,40 za miesiąc wrzesień 2019 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 29 września 2019 roku do dnia zapłaty,

24/kwotę 1.464,61 za miesiąc październik 2019 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 października 2019 roku do dnia zapłaty,

25/kwotę 2.214 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego powoda z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty

II/oddalił powództwo w pozostałym zakresie,

III/obciążył i nakazuje pobrać od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa -Kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi -Śródmieścia w Łodzi kwotę 4.707,93 tytułem kosztów sądowych, których obowiązku nie miał ponieść powód J. B.,

IV/nie obciążył powoda J. B. kosztami sądowymi, które przejmuje na rachunek Skarbu Państwa -Kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi -Śródmieścia w Łodzi,

V/nadał wyrokowi w punkcie I, podpunkt 1 do 24 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.500 złotych.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód J. B. zatrudniony został przez (...) - Gazeta Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. od dnia 1 lipca 1993 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie, od dnia 1 października 1993 roku, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku dziennikarza, w zadaniowym systemie czasu pracy.

Do obowiązków powoda należało, codzienne, uczestnictwo w planowaniu gazety, obsługa dziennikarska imprez sportowych i dostarczanie relacji z nich, dostarczanie tekstów o tematyce sportowej i motoryzacyjnej, wykonywanie innych poleceń kierownictwa redakcji, związanych z pracą w Gazecie (...).

Na podstawie umowy o pracę z dnia 3 lipca 2000 roku, powód został zatrudniony w (...) Spółce Akcyjnej na stanowisku kierownika działu sportu – dziennikarza w pełnym wymiarze czasu pracy poczynawszy od dnia 3 lipca 2000 roku na czas nieokreślony. Na podstawie aneksu do umowy o pracę z dnia 3 lipca 2000 roku powód zobowiązany został do dostarczania redakcji bieżących informacji z dziedziny, którą się zajmuje- do publikacji w swoim dziale i po za nim(dodatki), do kalendarza- jako sygnał dla innych działów i pomysł na większe teksty, dostarczania w miarę potrzeb większych tekstów dla swojego i innych działów (w tym dodatków i wkładek), pełnienia dyżurów zgodnie z harmonogramem pracy działu, uczestniczenia w różnych wydarzeniach (konferencje i seminaria), czytania literatury i pracy związanych z jego dziedziną i z pracą jego działu, dostarczania co najmniej 10 tekstów autorskich w miesiącu, wykonywania innych poleceń kierownictwa redakcji związanych z pracą dziennikarza Gazety (...).

Do zakresu obowiązków powoda, zgodnie z kolejnym załącznikiem do umowy o pracę , należało organizowanie pracy działu – planowania i podziału obowiązków, obejmowania raz w miesiącu dyżuru redaktora prowadzącego gazetę, pisanie tekstów do działu sport, wrzucania tekstów do wydania internetowego gazety oraz wykonywania innych poleceń kierownictwa redakcji związanych z pracą w Gazecie (...). Jednocześnie zastrzeżono, iż, w ramach honorarium, wypłacanego, zaliczkowo, pracownik zobowiązany jest do wykonywania, nie mniej niż 10 prac autorskich w miesiącu.

Zgodnie z warunkami umowy z dnia 3 lipca 2020 roku, strony postanowiły, iż czas pracy powoda jest wyznaczony wymiarem zadań pracownika i miał być kształtowany, przez niego samodzielnie, w granicach norm tygodniowego wymiaru czasu pracy przewidzianego przez prawo z tym zastrzeżeniem, iż jest on zobowiązany do przebywania w miejscu pracy w czasie wynikającym z regulaminów i zarządzeń ustalanych przez pracodawcę. Powód miał rozpocząć pracę w dniu 3 lipca 2000 roku, w miejscu, wskazanym przez pracodawcę. Wynagrodzenie za pracę powoda miało zostać obliczone w sposób przewidziany w regulaminie wynagradzania i innych regulaminach obowiązujących u pracodawcy. Na wynagrodzenie powoda składało się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.646 złotych, premia regulaminowa w wysokości 15 % wynagrodzenia zasadniczego, honorarium autorskie w wysokości 1.893 złotych oraz inne składniki, jeżeli wynikały z, obowiązujących u pracodawcy, regulaminów. Powyższe wynagrodzenie obejmuje należności z tytułu przeniesienia majątkowych praw autorskich, zezwolenia na wykonywanie zależnych praw autorskich oraz własności nośnika, na których utwór utrwalono. Powód zobowiązał się, także, do wykonywania w czasie trwania zatrudnienia wszelkich innych obowiązków zawodowych wobec pracodawcy, jeżeli wynikają one z przepisów prawa lub zasad etyki określonych w (...) Gazety (...).

Na podstawie porozumienia w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z dnia 29 maja 2015 roku, powód otrzymywał wynagrodzenie za pracę obliczone w sposób przewidziany w regulaminie wynagradzania i innych regulaminach obowiązujących u pracodawcy, na które składało się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.650 złotych oraz honorarium autorskie w wysokości 3.850 złotych.

Do obowiązków powoda, jako kierownika działu - sport, należało zajmowanie się działem sport , prowadzenie tego działu, pisanie artykułów do papierowych i internetowych wydań Gazety (...), ich redagowanie.

Powód miał do zapewnienia, **codziennie, całą** stronę papierowego wydania (...) Gazety (...) i zamieszczenia kilku artykułów w Internecie.

W spornym okresie 2017 - 2019, powód zasadniczo pracował w redakcji (...) Oddziału Gazety (...).

W okresie od 2017 roku do 2019 roku powód pracował w dni powszednie, z reguły, w godzinach od 10 do 17.00 – 18.00. Regularnie pojawiał się w redakcji .

Zdarzało się, iż powód sporadycznie nie uczestniczył w porannych zebraniach redakcyjnych.

Powód, co do zasady, planował sobie pracę.

Dodatkowo, powód – jako dziennikarz sportowy - zobowiązany był uczestniczyć w meczach, konferencjach prasowych organizowanych przed i po wydarzeniach sportowych. Rozmawiał z zawodnikami, trenerami.

Większość wydarzeń sportowych odbywa się w weekendy.

Powód uczestniczył w meczach. Najkrótsze trwały około 1,5 h (siatkarskie), piłkarskie łącznie z konferencjami zajmowały około 3h. Następnie powód opisywał wydarzenie, w którym uczestniczył, a potem zamieszczał artykuł w wydaniu internetowym. Dodatkowo także przygotowywany był inny artykuł do wydania papierowego gazety.

W związku z wydarzeniami sportowymi, dziennikarz zobowiązany był przygotować, także, artykuły wyprzedzeniowe, zapoznać się z materiałami, następnie relacjonował spotkania bezpośrednio po nich w Internecie, potem, zajmował się opiniami i komentarzami - po spotkaniach.

Czynności takie zajmowały, nawet, do 10 godzin dziennie.

W niedzielę powód pracował najdłużej, z reguły między godziną 10.00 a 21.00. Po przygotowaniu artykułów, które miały być zamieszczone w wydaniu poniedziałkowym, powód oczekiwał na „łamanie tekstu”. Nawet, jeśli udało się powodowi przygotować tekst do godziny 17, to i tak powód zmuszony był czekać na swoją kolej do „łamania tekstu”, którym zajmowały się specjalne centra.

W spornym okresie ,powodowi pomagał zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy zlecenia J. W. (1). Z uwagi na swój wiek (70 lat) J. W. (1) z reguły chodził na mecze, jednak nie pisał tekstów na komputerze. Z wydarzenia sportowego zdawał relacje powodowi telefonicznie. Powód wówczas sporządzał tekst, zamieszczał w Internecie. J. W. (1) bez powoda nie publikował żadnego artykułu.

Na początku roku 2017 dział sportu wspomagał także M. N., zatrudniony na podstawie umowy zlecenia. Od połowy 2017 roku w tym dziale zatrudniony był wyłącznie powód i J. W. (1).

Poniedziałkowe i poświęczone wydanie gazety wiążą się z koniecznością jego przygotowania (składanie przygotowanych przez dziennikarzy materiałów) i zrealizowania (drukowanie) odpowiednio w niedzielę i święta, a więc też z pracą redaktora prowadzącego w te dni.

W niektóre weekendy, powód pełnił dyżury jako redaktor prowadzący. Wówczas praca powoda zaczynała się od godzin porannych w sobotę i kończyła późnym wieczorem w niedzielę. Do obowiązków powoda należało kontaktowanie się z redaktorem dyżurnym, makietowanie całej gazety, zamawianie artykułów do poniedziałkowego wydania, także czytanie i redagowanie artykułów innych dziennikarzy. Dodatkowo także powód zajmował się stroną sportową. W przypadku takiego dyżuru, powód, co godzinę, zamieszczał nowy artykuł, do wydania internetowego.

Dział sportu w 2001 roku liczył 7 osób, w tym powodowi podlegało 6 pracowników. Stan zatrudnienia cały czas ulegał zmniejszeniu.

W związku z odejściami dziennikarzy, zmniejszała się także objętość papierowej gazety sport, zmniejszyła się także objętość dodatku (...) z 8 stron do 4 stron. Natomiast doszła gazeta internetowa.

Przełożeni powoda mieli świadomość czasu pracy powoda. W pewnym okresie, powód zwrócił się do przełożonych o możliwość zapewnienia jednego dnia wolnego w następnym tygodniu, za pracę w niedzielę i święta. Powód wnioskował o zapewnienie wolnego czwartku. Mimo zapewnień o udzieleniu powodowi dnia wolnego w tygodniu, powód nie miał możliwości skorzystania z dnia wolnego, albowiem w każdym dniu tygodnia ukazywała się cała strona „sport” w (...) dodatku (...). Nawet gdyby powód chciał skorzystać z wolnego czwartku, nikt nie był w stanie go zastąpić. Jeżeli ktoś był w stanie zastąpić powoda przy opracowywaniu gazety papierowej, to powód był zajęty wydaniem internetowym. W dziale sportowym nie był w stanie nikt zastąpić powoda.

Także, inni dziennikarze, świadczyli pracę u pozwanego, w godzinach nadliczbowych. Pozwany zasadniczo nie udzielał, w spornym okresie, pracownikom dni wolnych, za pracę w godzinach nadliczbowych i w niedziele i święta.

Zdarzało się, iż niektórzy pracownicy, w uzgodnieniu z przełożonymi, za pracę w niedziele i święta, odbierali godziny lub dzień pracy celem załatwienia spraw osobistych. Z reguły czas pracy w godzinach nadliczbowych i w niedziele i święta nie był rekompensowany. Jeżeli pracownik nie wystąpił o dzień wolny, to go nie otrzymywał.

Pracownicy nie byli wynagradzani, przez pozwanego, za pracę w godzinach nadliczbowych.

W okresach urlopów wypoczynkowych powoda i wyjazdów na mistrzostwa świata, w różnych dyscyplinach sportu, powoda zastępował B. D. (1), który, w takich sytuacjach, pracował cały weekend. Zdarzało się, iż powoda zastępował, także, P. W..

Powód przygotowywał, także, artykuły o tematyce sportowej do papierowego ogólnopolskiego wydania Gazety (...) i portalu gazeta.pl. (...) to cyklicznie.

Przygotowywanie artykułów do ogólnopolskiego wydania Gazety (...), było prestiżem dla oddziałów. Redaktorzy z wydania ogólnopolskiego telefonicznie ustalają, czy dziennikarze oddziałów przygotowują artykuł do G. (...) wydania ogólnopolskiego. Z tego tytułu, pracownicy otrzymują dodatkowe wynagrodzenie. Przygotowywanie artykułów dla Gazety (...) wydania ogólnopolskiego odbywa się w ramach umów o pracę dziennikarzy z pracodawcą, na te czynności nie były zawierane żadne odrębne umowy.

Pracodawca oczekiwał, że pracownicy będą przygotowywać artykuły do wydania ogólnopolskiego Gazety (...). Pozwany wyznaczał także w arkuszach oceny rocznej pracowników (...) oddziału jako cele sporządzenie takich artykułów.

Wszystkie oddziały były oceniane przez liczbę publikacji w ogólnopolskim wydaniu. Pisanie artykułów do ogólnopolskiego wydania było obowiązkiem i przywilejem pracownika. Początkowo praca ta nie była wynagradzana przez pozwanego, później wypłacane było dodatkowe wynagrodzenie, które traktowane było jako premia. Nie było określonych odgórnich stawek, wyceniał je redaktor prowadzący, biorąc pod uwagę rangę artykułu. Dział (...) podlegał pod dział sportu (...).

Wynagrodzenie za przygotowywanie artykułów do wydania ogólnopolskiego (...) przyznawane było jako honorarium dodatkowe i było wyodrębniane na paskach wynagrodzeń.

Powód, w spornym okresie, oddelegowany był na wydarzenia sportowe o randzie międzynarodowej.

W spornym okresie, powód był autorem artykułów i relacji w wydaniach poniedziałkowych, które przygotowywał w weekendy. Za pracę w niedziele i święta powód zasadniczo nie odbierał dni wolnych, jedynie za święto 1 stycznia 2018 roku powód miał wolny 11 stycznia 2018 roku.

Pozwana spółka nie prowadziła ewidencji czasu pracy powoda. Nie prowadziła też w stosunku do powoda list/ewidencji odbioru dni wolnych. Przełożeni pracownika mieli czuwać czy pracownikowi udzielane były dni wolne za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powód nie odebrał dni wolnych za pracę świadczoną, jako redaktor prowadzący, w niedziele i święta.

Zgodnie z, obowiązującym u pozwanego, regulaminem pracy, pozwany ustalił 3 obowiązujące systemy czasu pracy : podstawowy system czasu pracy, zadaniowy system czasu pracy, system równoważnego czasu pracy. Czas pracy wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. U pozwanego jako pracodawcy obowiązują następujące okresy rozliczeniowe: miesięczny okres rozliczeniowy, 12 tygodniowy okres rozliczeniowy, 3 miesięczny okres rozliczeniowy i 4 miesięczny okres rozliczeniowy. W każdym systemie czasu pracy jeżeli przewiduje on rozkład czasu pracy obejmujący pracę w niedziele i święta, pracownikom zapewnia się łączną

liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie. W myśl ust 7 rozdziału VI, w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jego organizacją albo miejscem wykonywania pracy, może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Na stanowiskach, na których stosowany jest system zadaniowego czasu pracy, rozkład czasu pracy wynika z porozumienia pracodawcy i pracownika, odnośnie ustalenia czasu niezbędnego do wykonania powierzonych zadań, uwzględniającego wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych przepisami prawa pracy. Pracownik, którego czas pracy określono wymiarem zadań, jest zobowiązany do pozostawania w dyspozycji pracodawcy, w godzinach pracy pracodawcy, umożliwiającej właściwą koordynację powierzonych mu przez przełożonego zadań. Stosowanie do ust 14 rozdziału VI praca w godzinach nadliczbowych może nastąpić tylko za wyraźnym poleceniem wydanym na piśmie lub przekazanym za pomocą poczty elektronicznej, o następującej treści: "niniejszym zlecam pracownikowi pracę w godzinach nadliczbowych w dniu" przez osobę upoważnioną do wydania polecenia pracy ponadwymiarowej przez pracodawcę. Za pracę w godzinach nadliczbowych, przysługuje rekompensata w formie czasu wolnego lub wynagrodzenie naliczane według zasad kodeksu pracy.

W spornym okresie od 2017 do 2019 roku, przełożonym powoda była J. C. – redaktor naczelny (...) Oddziału Gazety (...).

W latach 2017 – 2019 powód nie chorował.

Powód w okresie od 11 września 2018 roku do 2 października 2018 roku był oddelegowany na Mistrzostwa w siatkówce w Bułgarii i we W., natomiast w dniach od 11 września 2019 roku do 27 września 2019 roku na Mistrzostwa Europy w Holandii i Słowenii.

W dniach od 23 sierpnia 2019 roku do 8 września 2019 roku, odbywały się Mistrzostwa Europy siatkarek. Powód obsługiwał to wydarzenie dla Gazety (...).

Powód w spornym okresie korzystał z urlopów wypoczynkowych:

- od 16 czerwca 2017 roku do 19 czerwca 2017 roku,
- od 4 czerwca 2017 roku do 22 września 2017 roku,
- od 19 grudnia 2017 roku do 29 grudnia 2017 roku,
- od 19 lutego 2018 roku do 23 lutego 2018 roku,
- od 17 kwietnia 2018 roku do 23 kwietnia 2018 roku,
- od 4 maja 2018 roku do 11 maja 2018 roku,
- od 11 czerwca 2018 roku do 30 czerwca 2018 roku,
- od 3 września 2018 roku do 7 września 2018 roku,
- od 20 listopada 2018 roku do 23 listopada 2018 roku,
- od 11 marca 2019 roku do 15 marca 2019 roku,
- od 25 kwietnia 2019 roku do 26 kwietnia 2019 roku,
- od 29 kwietnia 2019 roku do 29 kwietnia 2019 roku,
- od 17 czerwca 2019 roku do 5 lipca 2019 roku,
- od 21 października 2019 roku do 28 października 2019 roku,

- od 11 grudnia 2019 roku do 13 grudnia 2019 roku.

Wypłata wynagrodzenia za pracę u pozwanego dokonuje się z dołu, 28 dnia miesiąca, w którym wykonywana była praca, w formie przelewu bankowego na rachunek bankowy.

Powód zatrudniony był u pozwanego do 31 sierpnia 2021 roku.

Stosunek pracy z pozwanym został rozwiązany z inicjatywy powoda. Powód po zgłoszeniu roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych został oddelegowany przez pozwanego do prowadzenia portalu – odeszli.pl, gdzie przygotowywane są nekrologi i pożegnania oraz wspomnienia zmarłych.

Po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem pozwana redaktorom prowadzącym za pracę w weekend udzielała, aż 3 dni wolnego, a następnie 2 dni.

Po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem dziennikarze mają wyznaczany tylko jeden dyżur weekendowy w miesiącu.

Obecnie pozwany prowadzi ewidencję dni udzielanych w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych i w niedzielę i święta.

U pozwanego przeprowadzane są oceny roczne pracowników, są one nazywane rozmową rozwojową.

W projekcie rozmowy rozwojowej za 2017 rok, dotyczącej zadań za 2018 rok, powód wskazywał, iż ma jedną prośbę – jeden dzień wolny w tygodniu, albowiem, jak wiadomo wszystkie weekendy ma zajęte i oczekuje rozwiązań systemowych. Jeżeli chodzi o realizację celów/ zadań/obowiązków w 2017 wskazywano przynajmniej jeden materiał pro odsłonowy miesięcznie, przynajmniej dwie czołówki G. (...), 2 teksty w Dużym Formacie o Magazynie (...) i wyborcza na żywo – przeprowadzenie 2 spotkań z pisarzem/politykiem/działaczem sportowym z udziałem czytelników. Nie została przeprowadzona rozmowa z pracownikiem.

W rozmowie rozwojowej za 2018 rok, dotyczącej zadań za 2019 roku powód wskazywał w rubryce „co pozwoliło mi rozwinąć skrzydła, a co spowodowało spadek motywacji ” między innymi – częste zmęczenie, bo pracuje bez dnia wolnego w tygodniu”. Powód wnioskował o jeden dzień wolny w tygodniu, żeby odpocząć i nabrać dystansu. W informacji zwrotnej przełożona napisała między innymi, iż cieszy się powód znajduje czas popracowanie podczas dyżurów. Przełożona wskazała dodatkowo, iż tak jak podaje powód, musi odpocząć i umawiają się na jeden dzień wolny w tygodniu. W zakresie celów i zadań na rok 2019 wskazano Duży Format do Magazyny (...), newsy, opinie, komentarze, analizy.

Przy uwzględnieniu, iż honorarium autorskie określone w porozumieniu z dnia 29 maja 2015 roku w stałej kwocie 3.850 złotych miesięcznie brutto stanowi składnik wynagradzania w ramach osobistego zaszeregowania powoda - wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem 100 % wynosić winno za okres od listopada 2017 roku do października 2019 roku łącznie 43.105,89 złotych i wynosić odpowiednio :

- za miesiąc listopad 2017 roku – 1.959,66 złotych,

- za miesiąc grudzień 2017 roku – 1.809 złotych,

- za miesiąc styczeń 2018 roku – 1.997,14 złotych,

- za miesiąc luty 2018 roku -2.028,42 złotych,

- za miesiąc marzec 2018 roku -1.875 złotych,

- za miesiąc kwiecień 2018 roku -2.303,46 złotych,

- za miesiąc maj 2018 roku -2.337,84 złotych,

- za miesiąc czerwiec 2018 roku -1.113,16 złotych,
- za miesiąc lipiec 2018 roku -1.781,25 złotych,
- za miesiąc sierpień 2018 roku -2.312,50 złotych,
- za miesiąc wrzesień 2018 roku -1.409,58 złotych,
- za miesiąc październik 2018 roku -1.673,84 złotych,
- za miesiąc listopad 2018 roku -2.160,84 złotych,
- za miesiąc grudzień 2018 roku -1.953,72 złotych,
- za miesiąc styczeń 2019 roku -1562,50 złotych,
- za miesiąc luty 2019 roku -2.200,32 złotych,
- za miesiąc marzec 2019 roku -2.717,42 złotych,
- za miesiąc kwiecień 2019 roku -1.440, 56 złotych,
- za miesiąc maj 2019 roku -949,46 złotych,
- za miesiąc czerwiec 2019 roku -1.664,28 złotych,
- za miesiąc lipiec 2019 roku -986,37 złotych,
- za miesiąc sierpień 2019 roku -1.440,56 złotych,
- za miesiąc wrzesień 2019 roku -1.964,40 złotych,
- za miesiąc październik 2019 roku -1.464,61 złotych

Miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy w kwocie brutto wyniosło 5.500 złotych.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach niniejszej sprawy, w tym na podstawie akt osobowych powoda. Ustalenia, które poczynił Sąd oparte są również na zeznaniach świadków oraz zeznaniach powoda w części mającej istotne znaczenie dla merytorycznego rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy. Zeznania powoda oraz świadków B. D. (1), P. W., M. S. (1) i B. B. należało uznać za spójne i przekonujące oraz w pełni korespondujące ze zgromadzonym w sprawie pozostałym materiałem dowodowym. Szczególnie istotne dla rozstrzygnięcia i potwierdzające twierdzenia powoda były chociażby zeznania świadka B. D. (1), który w okresach nieobecności powoda, związanych z urlopem wypoczynkowym i wyjazdami na mistrzostwa zastępował powoda, a także M. S. (1) – zastępcy redaktora naczelnego, przełożonego powoda, który potwierdził system i organizację pracy u pozwanego, w tym specyfikę pracy powoda jako dziennikarza sportowego oraz okoliczność pracy godzinach nadliczbowych w soboty i pracy w niedziele, święta, która w spornym okresie nie była w żadnym zakresie rekompensowana, ani poprzez udzielenie dni do odbioru, ani poprzez wypłatę wynagrodzenia za pracę godzinach nadliczbowych i za pracę w niedzielę i święta. Należy także podkreślić, iż zasadniczo twierdzenia powoda, w spornych kwestiach, wspierały, także, częściowo zeznania świadka A. C., zgłoszonego przez stronę pozwaną.

Oceniając, zgromadzony materiał dowodowy, Sąd odmówił częściowo wiary zeznaniom świadka J. C., bezpośrednio przełożonej powoda, zatrudnionej na stanowisku redaktora naczelnego (...) Oddziału Gazety (...). Zeznania świadka J. C. są wzajemnie sprzeczne. Z jednej strony świadek mając świadomość uszczuplenia działu sporu, którym miał kierować powód, wskazywała na okoliczność udzielania powodowi dni wolnych (w czwartki) za pracę w niedziele

i święta, gdy, tymczasem, powód nie miał pracownika, który mógł by go zastępować i przygotowywać wydanie papierowe Gazety (...) na piątek, a powód miał do dyspozycji jedynie współpracującego z gazetą (...), który nie był samodzielny i praktycznie nie był w stanie bez pomocy powoda nawet zamieścić artykułu w Internecie. Zdaniem Sądu nie zasługują na wiarę zeznania tego świadka w zakresie twierdzeń, po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem J. W. (1), po przeszkoleniu stał się samodzielnym pracownikiem. W tym zakresie zeznania świadka są sprzeczne z zeznaniami chociażby B. D. (1), który przejął częściowo obowiązki powoda po jego zwolnieniu. Nic nie wskazywałoby na to, iż sposób pracy J. W. (1) – jako emerytowanego pracownika uległ zmianie.

Zdaniem Sądu nie posiadały także waloru wiarygodności zeznania świadka J. C. w zakresie twierdzeń dotyczących rzekomej odpowiedzialności powoda, za brak samodzielności J. W. (1) i brak właściwego przeszkolenia, czy ewentualnie jego zwolnienie. Wskazać należy, iż za politykę personalną Oddziału (...) G. (...) odpowiadała świadek, jako redaktor naczelny. Powód nie miał w zakresie obowiązków zadań związanych z zatrudnieniem i zwalnianiem pracowników. Jednym z zadań zleconych powodowi, jako kierownikowi działu sportu należało jedynie organizowanie pracy działu – planowania i podziału obowiązków. Niezależnie od powyższego podkreślić należy, iż J. W. (1) po rozwiązaniu stosunku pracy nadal pozostał w zatrudnieniu u pozwanego.

Całkowicie niewiarygodne okazały się zeznania świadka J. C. w zakresie twierdzeń, iż powód podejmował się samodzielnie zadań, które nie były zlecane mu przez przełożoną, a wręcz wbrew jej woli, a mianowicie relacjonował także, inne dziedziny sportu, poza meczami piłkarskimi, tak aby jego zadania nie przekraczały normatywnego czasu pracy. Powyższe, zdaniem Sądu, potwierdza świadomość świadka, iż zadania powoda, jako kierownika działu sportu, który w sposób rzetelny podchodził do swoich zadań, w spornym okresie wykroczyły poza normatywny czas pracy. Nie sposób nie zauważyć, iż skład osobowy działu sportu na przestrzeni lat zmniejszył się z 7 osób do 2 osób, gdzie praktycznie jedynie powód był jedynym merytorycznym dziennikarzem sportowym, któremu pomagał J. W. (1), uczestnicząc w wydarzeniach sportowych i relacjonując powodowi ich przebieg telefonicznie. Sprzeczne z zasadami logicznego rozumowania, zdaniem Sądu, są twierdzenia świadka, pełniącego funkcję redaktora naczelnego (...) oddziału Gazety (...), który jako odpowiedzialny za funkcjonowanie całego oddziału i całokształt pracy, nie dążyłby do tego, aby czytelnicy gazety mieli jak najciekawszą i bogatą ofertę. Od tego, bowiem, czy oferta gazety będzie ciekawa i szeroka – w tym przypadku, dla czytelników działu sport - zależy przecież to jak będzie sprzedawał się tytuł, czy będzie cieszył się popularnością i jakie będzie przynosił zyski. Okrojenie informacji jedynie do relacji meczy piłkarskich, w ocenie Sądu, nie miałyby żadnego uzasadnienia. Całkowicie gołosłowne okazały się także twierdzenia przełożonej powoda, iż zadania, które były mu zlecane mógł wykonywać w normatywnym czasie pracy. Po rozwiązaniu umowy o pracę tematyką sport zajmował się B. D. (2), nadal J. W. (1), a dodatkowo wydaniem papierowym na poniedziałek zajmuje się redaktor, który przygotowuje wydanie papierowe na poniedziałek. Już to wskazuje, iż powód samodzielnie nie był w stanie wykonać zleczonych mu zadań w normatywnym czasie pracy. Dodatkowo zmieniona została organizacja pracy, w związku z pracą w niedzielę i święta (3 dni wolne, lub 2 dni) i obecnie jest ewidencjonowany odbiór dni udzielanych za pracę w niedzielę i święta. Taka zmiana organizacji pracy potwierdza bezsprzecznie wadliwą organizację w spornym okresie, kiedy praca ponad normy czasu pracy, nie była rekompensowana chociażby czasem wolnym. Zeznaniami świadka o samodzielności J. W. (1), zaprzeczyła sobie sama J. C., która przyznała w dalszej części swych zeznań, iż zamieszczała teksty J. W. (1) w Internecie. Inną kwestią, bowiem, jest posiadanie uprawnień, a czym innym, korzystanie z nich, czego J. W. (1) nie czynił.

Pozbawione wiarygodności były twierdzenia świadka, iż zadania, jakie podejmował powód na rzecz ogólnopolskiego działu sport G. (...) były zadaniami dodatkowymi i zlecanymi powodowi poza umową o pracę. Powód nie legitymował się żadną inną umową łączącą go z pozwaną. Okoliczność ta nie została wykazana w toku procesu. Okolicznością by miały to być odrębne czynności, w ramach odrębnych umów, zaprzeczają zeznania świadka A. C. i M. S. (2). Świadek M. S. (2) wskazywała, iż jest to odrębne zadanie, bez umowy, bo „jest to nadal w tej samej firmie”. Świadek A. C. wskazywał ponadto, iż pozwany oczekiwał od dziennikarzy oddziałów, by przygotowywali teksty do wydań ogólnopolskich i dodatkowo pracownicy mieli tak określane cele w arkuszach ocen okresowych.

Nie zasługiwały na wiarę zeznania M. S. (2), w zakresie twierdzeń, iż łamanie tekstu nie jest czynnością czasochłonną. Zeznania pozostają w sprzeczności ze spójnymi i zgodnymi zeznaniami powoda i pozostałych świadków. Nie znalazły

potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym twierdzenia świadka, iż powód odbierał dni wolne, a także, iż nie zawsze w (...) dodatku G. (...) była strona sportowa.

Nie zasługiwały, także, na wiarę zeznania świadka I. W. w zakresie twierdzeń, iż oddelegowanie powoda do działu – odeszli.pl, gdzie przygotowywane są nekrologi i wspomnienia o zmarłych nie pozostawało w związku z roszczeniem powoda o nadgodziny, które skierował do pozwanego. Całkowicie pozbawione waloru wiarygodności zeznania świadka, iż oddelegowanie to było dla dobra powoda. Świadek w żaden sposób nie wyjaśnił na czym to dobro miało polegać. W ocenie Sądu postępowanie powyższe stanowiło przejaw szycany powoda jako długoletniego dziennikarza sportowego, które ostatecznie doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy przez powoda. Dla Sądu zastanawiające były zeznania świadka I. W. – pracownika działu HR u pozwanego, który wskazywał, iż nie wie jak ewidencjonowana jest w oddziale praca pracowników w niedziele i święta, a przełożeni zgłaszają to to działu kadr ustnie. Powyższe potwierdza pogląd, iż pozwany nie ewidencjonuje właściwie pracy w niedziele i święta.

Sąd Rejonowy, rozpoznający przedmiotową sprawę przyjął – w oparciu o całokształt materiału dowodowego, że powód udowodnił co do zasady swoje roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i za pracę w niedziele i święta, nie był jednak natomiast w stanie wykazać precyzyjnie jego wysokości z uwagi na okoliczność, iż w oparciu o przedłożoną dokumentację nie można było tego uczynić w sposób precyzyjny. Dlatego też Sąd oparł rozstrzygnięcie o opinię biegłego stosując jednocześnie art.322 kpc. Należy podkreślić, że opinia biegłego w ostatecznym kształcie w zakresie wyliczeń i ich podstawy prawnej została wydana zgodnie z wymogami fachowości i z tezą dowodową, po dokonaniu stosowanych korekt i uwzględnieniu zastrzeżeń stron złożonych do wcześniejszych wersji opinii. Biegły posiada wystarczającą wiedzę z dziedziny objętej zakresem przedmiotowym powyższej opinii. Jako biegły z wieloletnim stażem pracy legitymuje się również niezbędnym doświadczeniem zawodowym. Biegły był zatem w stanie ustalić fakty potrzebne do sporządzenia opinii, dokonać ich właściwej, obiektywnej analizy, jak też wyprowadzić poprawne wnioski. Biegły dokładnie przedstawił sposób dokonania wyliczeń, podając z jakich danych wynikały poszczególne kwoty, co pozwoliło do ostatecznego ustalenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i za niedzielę i święta. Z tego względu opinię biegłego należy uznać za sporządzoną nie na podstawie arbitralnej i formułowanej a priori ocenie, lecz w oparciu o obiektywny materiał i dokonanie wyliczeń matematycznych, które potwierdzały prawidłowość wyrażonego przez biegłego sądu, w tym o wysokości dochodzonych należności. Sąd wskazał, iż podstawę wyliczeń biegłego należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i za pracę w niedzielę i święta stanowiły dane przedstawione przez powoda, na podstawie wykazu obrazującego pracę powoda w niedziele i święta, potwierdzonych załączonymi artykułami prasowymi, których autorem był powód. Ostatecznie, zatem, Sąd przyjął wariant opinii biegłego ds. rachunkowych z uwzględnieniem, iż honorarium autorskie powoda określone w porozumieniu z dnia 29 maja 2015 roku w stałej kwocie 3.850 złotych miesięcznie brutto stanowi składnik wynagradzania w ramach osobistego zaszeregowania powoda (okoliczność przyznana przez stronę pozwaną w piśmie procesowym z dnia 22 kwietnia 2022 roku), z pominięciem składnika wynagradzania honorarium dodatkowego (o czym w rozważaniach prawnych) i z pominięciem podnoszonej przez pozwanego okoliczności pracy powoda na rzecz ogólnopolskiego wydania G. (...) i portalu (...), która miała pomniejszać czas pracy powoda świadczony na rzecz pozwanego w ramach łączącego stosunku pracy, a stanowić dodatkową pracę, odrębnie wynagradzaną i rozliczaną. W ocenie Sądu nie przystające do rzeczywistości i nie podważające twierdzeń strony powodowej, wynikającej z zestawienia czynności wykonywanych przez powoda w niedziele i święta, potwierdzone załączonymi artykułami autorstwa powoda, które ukazywały się w poniedziałkowych wydaniach Gazety (...) (zestawienie wraz z kopią artykułów -k.11-125), było zestawienie pozwanego rzekomo rekompensowanych powodowi dni pracy poprzez udzielanie dni wolnych do odbioru i przygotowywanie części materiałów przez innych dziennikarzy (zestawienie -k.170-181, artykuły i zapisy stron -k.222-280). Strona powodowa skutecznie podważyła twierdzenia powyższe składając wyjaśnienia w piśmie procesowym z dnia 7 października 2021 roku wraz z załączonymi wydrukami plików ze zrzutami ekranu obrazującymi w programie (...) służącym do ewidencjonowania czynności redaktorów dokonanych na loginie powoda jar007 oraz wydruków artykułów przygotowywanych w dniach, których powód miał rzekomo mieć udzielony dzień wolny w zamian za pracę w niedzielę i święta. Powód w okresie od 11 września 2018 roku do 2 października 2018 roku był oddelegowany na Mistrzostwa w siatkówce w Bułgarii i we W., natomiast w dniach od 11 września 2019 roku do 27 września 2019 roku na Mistrzostwa Europy w Holandii i

Słowenii. W tym okresie nie mógł, zatem, w sposób oczywisty, odbierać dni wolnych, jak podnosiła pozwana. Pozwana wskazywała, na przykład, iż powód miał rzekomo odbierać dni wolne w dniach 20 września 2018 roku i 27 września 2018 roku, gdy tym czasem przebywał w delegacji służbowej do Bułgarii i W.. W dniu 2 października 2018 roku wracał z T. z powyższej delegacji samochodem do miejsca zamieszkania. W dniach do 11 września 2019 roku do 27 września 2019 roku powód nie mógł odbierać dni, tak jak wskazywała pozwana w dniu 12 września 2019 roku, 19 września 2019 roku i 26 września 2019 roku przebywając na Mistrzostwach Europy siatkarzy w Holandii i Słowenii. W dniu 29 sierpnia 2019 roku powód obsługiwał dla Gazety (...) siatkarek. Także, w dniu 24 października 2019 roku, powód nie odbierał dnia wolnego za pracę w dniu 20 października 2019 roku, albowiem w okresie od 21 do 28 października 2019 roku przebywał na urlopie wypoczynkowym i nie mógł siłą rzeczy odebrać dnia wolnego za pracę w niedzielę. Podobna sytuacja miała miejsce w przypadku dnia 27 grudnia 2017 roku, który miał rekompensować pracę w dniu 19 grudnia 2017 roku, gdy tym czasem powód przebywał na urlopie wypoczynkowym od dnia od 19 grudnia 2017 roku do 29 grudnia 2017 roku. Pozwany nie prowadził ewidencji dni wolnych udzielanych powodowi za pracę w niedzielę i święta. W odpowiedzi na pozew pozwany wskazywał przypadkowe dni, które miały być rekompensatą J. B. za dni pracy w niedzielę i święta. Po wykazaniu w piśmie procesowym w dniu 7 października 2021 roku przez pełnomocnika powoda, iż część tych dni to dni oddelegowania powoda na Mistrzostwa w siatkówce i Mistrzostwa Europy pozwany ponownie w piśmie procesowym z dnia 5 października 2021 roku i z dnia 21 października 2021 roku próbował na nowo dopasować dni wolne do dat, które przypadły na okres delegacji służbowej powoda.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał iż powództwo, co do zasady okazało się zasadne.

Powód precyzował powództwo, wnosząc o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za przekroczenia tygodniowej normy czasu w związku ze świadczeniem pracy w soboty oraz wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta, która nie została zrekompensowana dniami wolnymi – w okresie od listopada 2017 roku do października 2019 roku.

Sąd wskazał, iż w myśl art. 128 §1 k.p czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji zakładu pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Tak rozumiany czas pracy nie może - w zasadzie - przekroczyć granic określonych w art. 129 i nast. k.p. W tych granicach pracownik obowiązany jest wykonywać pracę, stosując się przy tym do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy (art. 100 § 1 k.p). W konsekwencji przełożeni pracownika decydują o tym, co pracownik "w czasie pracy" ma konkretnie robić. Jeżeli polecenia przełożonych nie wykraczają poza ramy stosunku pracy i nie są sprzeczne z prawem oraz z zasadami współżycia społecznego, pracownik powinien je wykonać. Postępując w ten sposób, pracownik realizuje swój obowiązek wykonywania pracy, co - z kolei - uprawnia go do żądania, by również zakład pracy wykonał ze swej strony wynikający z umowy o pracę obowiązek wypłacenia mu wynagrodzenia, o jakim mowa w art. 22 § 1 k.p. i w art. 80 k.p.

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 nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2 oraz art. 135-138, 143 i 144 kp.

W myśl art. 151 § 1 kp 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. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Jak się bowiem podkreśla w orzecznictwie polecenie pracy w godzinach nadliczbowych (art. 135 kp) nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (tak wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 14 maja 1998 sygn.sktI PKN 122/98 opubl. OSNP 1999/10/343). Konieczną przesłanką powstania po stronie pracodawcy obowiązku zapłaty pracownikowi wynagrodzenia za wykonywaną w godzinach nadliczbowych jest aprobatą wykonywanej pracy. Warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 sygn I PKN 667/99 opubl.OSNP 2001/22/662).Decydujące znaczenie ma również wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego, albo nawet bez zgody i wiedzy, jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu prac. Wspomniane obiektywne warunki pracy, wyłączające możliwość wykonania zadań planowanych w ustawowym czasie, są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy” w rozumieniu art. 133 (obecnie art. 151kp) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1978 roku sygn.akt I PRN 91/78 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2009 roku LEX nr 577350, M.P.Pr. (...)).

Powód w związku ze specyfiką pracy na zajmowanym stanowisku, w spornym okresie pracował w systemie zadaniowego czasu pracy, z uwzględnieniem zasady 8 godzinnej normy dobowej i przeciętnie 40 godzinnej normy tygodniowej czasu pracy w przeciętnie pięciodobowym tygodniu pracy, w okresie rozliczeniowym wynoszącym 1 miesiąc.

Pozwany w toku procesu podnosił dwie okoliczności, które jego zdaniem miały przemawiać za niezasadnością roszczenia wywiedzionego przez powoda w tym zakresie, a mianowicie okoliczność, iż powód zatrudniony był na stanowisku Kierownika D. (...) dziennikarza w oddziale pozwanej w Ł., to jest był pracownikiem zarządzającym pracownikami, a także okoliczność zatrudnienia powoda w zadaniowym czasie pracy, co miałyby wykluczać dochodzenie roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z art. 140 kodeksu pracy, 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. Zadaniowy czas pracy jest szczególnym, elastycznym rodzajem czasu pracy. Wprowadzenie zadaniowego systemu czasu pracy może być korzystnym rozwiązaniem zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika. Pracodawcy zwolnieni są wówczas z obowiązku sprawowania bezpośredniej kontroli nad właściwym wykorzystaniem przez pracownika czasu pracy, nie muszą prowadzić ewidencji jego czasu pracy, a przy prawidłowym ustaleniu zadań nie wypłacają wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Pracownik, mając większą swobodę w realizacji powierzonych mu zadań, sam ustala swój rozkład czasu pracy. Zadaniowa technika organizacji pracy jest najczęściej stosowana wobec pracowników zatrudnionych poza zakładem pracy, nad którymi pracodawca nie ma możliwości sprawowania systematycznej kontroli. Rozmiaru powierzonych pracownikowi zadań, nie można, jednak, ustalać w dowolny sposób. Wymiar zadań powinien być tak ustalony, aby pracownicy, przy dochowaniu zwykłej w danych okolicznościach staranności i sumienności, mogli wykonać swoje obowiązki w ramach podstawowych norm czasu pracy, czyli 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień. Zadania powinny być tak ustalone, aby możliwe było ich wykonanie przez przeciętnie 5 dni w tygodniu. Pracodawca ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań po porozumieniu z pracownikiem. Współdziałanie pracodawcy z pracownikiem nie mu tu jednak stanowczego charakteru, gdyż ustawodawca nie wymaga zgody pracownika na ustalony przez pracodawcę czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań. Wynikające z art. 140 kp wymaganie "porozumienia" z pracownikiem nie oznacza uzgodnienia, lecz konsultację. Brak takiego porozumienia nie powoduje nieskuteczności ustanowienia zadaniowego systemu czasu pracy, ale w razie sporu rodzi po stronie pracodawcy obowiązek wykazania, że powierzone pracownikowi zadania były możliwe do wykonania w granicach norm czasu pracy określonych w art. 129 KP (zob. wyr. SN z 5.2.2008 r., II PK 148/07, OSNP 2009, Nr 7–8, poz. 93).

Jak podkreśla się w orzecznictwie z powodu braku możliwości ścisłego określenia rozmiaru czasu pracy pracowników zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy ograniczone jest stosowanie przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych. Samo nazwanie systemu czasu pracy "zadaniowym" nie pozwala jednak pracodawcy na niestosowanie przepisów regulujących pracę w godzinach nadliczbowych (zob. wyr. SN z 4.8.1999 r., I PKN 181/99, OSNAPiUS

2000, Nr 22, poz. 810). W przypadku bowiem obiektywnej niewykonalności zadania w ramach norm określonych w art. 129 kp praca pracownika staje się pracą w godzinach nadliczbowych. Dlatego zbyt daleko idący wydaje się pogląd SN zawarty w uzasadnieniu do wyroku z 17.2.2004 r. (I PK 377/03, OSNP 2004, Nr 24, poz. 422), zgodnie z którym wyrażenie przez pracowników zgody na objęcie ich tym systemem czasu pracy wyklucza kwestionowanie jego wprowadzenia ze względu na nieadekwatność rodzaju pracy i/lub jej organizacji, i w przypadku przekroczenia norm czasu pracy roszczenie o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe należy uznawać za niezasadne.

W wyroku z 15.3.2006 r. (II PK 165/05, OSNP 2007, Nr 5–6, poz. 69) Sąd Najwyższy stwierdził, że możliwe jest współistnienie zadaniowego czasu pracy oraz pracy w godzinach nadliczbowych. Podkreślić należy również, iż zdaniem Sądu Najwyższego – wyrażonym w tym orzeczeniu – stosowanie zadaniowego systemu czasu pracy wymaga od pracodawcy dokumentowania i wykazania, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w wymiarze czasu pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 kp, co w razie sporu pomiędzy stronami umożliwia sądową kontrolę tego systemu czasu pracy w zakresie roszczeń o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wykonanie powierzonych pracownikowi zadań nie było możliwe w ramach obowiązujących go ustawowych norm czasu pracy. Podobną tezę Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z 18.8.2009 r. (I PK 51/09, OSNP 2011, Nr 7–8, poz. 100), w którym stwierdził, że w razie zastosowania wobec pracownika systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 KP) pracodawca powinien wykazać, że powierzył mu zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z ogólnie przyjętych norm czasu pracy.

Przyjęcie, przez pracodawcę, formy zadaniowego czasu pracy, nie może, więc, służyć stwarzaniu możliwości do omijania, w jego ramach, przepisów o godzinach nadliczbowych i okresach odpoczynku.

W ocenie Sądu, rodzaj służbowych obowiązków J. B., określony przez pozwanego jako dziennikarza sportowego oraz specyfika pracy, w tym organizacja pracy u pozwanego, która, w całym spornym okresie, nie ulegała modyfikacjom, powodowały, że powód, pracował ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy świadcząc pracę w sobotę, a dodatkowo w niedziele i święta, za który to czas co do zasady nie odbierał dni wolnych. Powód chcąc zrealizować powierzone zadania musiał wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych, co potwierdził zgromadzony materiał dowodowy. W dni powszednie w spornym okresie, to jest od 2017 do 2019 powód pracował w (...) redakcji G. (...), gdzie rano odbywały się spotkania całej redakcji celem rozdzielenia pracy i podziału obowiązków na ten i kolejne dni. Następnie przystępował do właściwej pracy, to jest przygotowywania artykułów do wydania internetowego i papierowego, przeglądania serwisów, sporządzeniem zapowiedzi nadchodzących, ważnych spotkań, relacjonowaniem aktualnych wydarzeń sportowych. Jednakże najwięcej pracy przypadło powodowi w weekendy, wówczas, jak potwierdzili, zgodnie, wszyscy przesłuchania świadkowie, rozgrywanych jest najwięcej rozgrywek sportowych, odbywają się mecze. Do obowiązków powoda należało udawanie się na stadiony, hale gdzie odbywały się wydarzenia sportowe, aby po obejrzeniu meczu relacjonować przebieg wydarzenia, zarówno w wydaniu internetowym gazety, jak i przygotować artykuły z tych wydarzeń do wydania poniedziałkowego. Dodatkowo, do tego dochodziły, na miejscu, wywiady z zawodnikami, trenerami, udział w konferencji po meczu, z czego sporządzane były także informacje. Czas pracy w weekendy kiedy odbywały się wydarzenia sportowe związany zatem był nie tylko z uczestnictwem w tych wydarzeniach co mogło trwać nawet do 4-5 godzin, a następnie redagowanie tekstów, reportaży, notatek prasowych, wyszukiwanie informacji. Dodatkowo, także, z uwagi na niesamodzielną, podległego powodowi, w spornym okresie, współpracownika J. W. (1), który nie miał umiejętności sporządzania artykułów, notatek w formie komputerowej. M. N., współpracował z G. (...) z działem sportu do połowy 2017 roku, a więc w spornym okresie dział sportu składał się jedynie z powoda i J. W. (1). Powód redagował te teksty na podstawie relacji J. W. (1), obecnego na wydarzeniach sportowych (z reguły mecze (...)), a następnie zamieszczał te teksty w internetowym wydaniu gazety. W niedziele powód poza udziałem w wydarzeniach sportowych, jeżeli takie były, poświęcał natomiast czas na przygotowywanie artykułów do poniedziałkowego wydania papierowego. Czas pracy powoda oscylował między godziną 10.00 do godziny 21.00. Po przygotowaniu artykułów, które miały być zamieszczone w wydaniu poniedziałkowym, powód oczekiwał na „łamanie tekstu”, co odbywało się w godzinach wieczornych. Nawet jak udało się powodowi przygotować tekst do godziny 17, to i tak powód zmuszony był czekać na swoją kolej do „łamania tekstu”, którymi zajmowały się w tym czasie specjalne centra. W niektóre weekendy powód pełnił dyżury jako redaktor prowadzący. Wówczas praca powoda

zaczynała się od godzin porannych w sobotę i kończyła późnym wieczorem w niedzielę. Do obowiązków powoda należało kontaktowanie się z redaktorem dyżurnym, makietowanie całej gazety (...), zamawianie artykułów do poniedziałkowego wydania, także czytanie i redagowanie artykułów innych dziennikarzy. Dodatkowo także powód zajmował się stroną sportową. W przypadku takiego dyżuru należało co godzinę zamieszczać nowy artykuł do wydania internetowego.

Praca, w takim systemie, odbywała się systematycznie. Pozwany nie wykazał i nie udokumentował, iż powierzane powodowi zadania możliwe były do wykonania w wymiarze czasu pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 kp. W ocenie Sądu wykonanie powierzonych powodowi zadań nie było możliwe w ramach obowiązujących ustawowych norm czasu pracy, a zatem przyjęty dla powoda zadaniowy system czasu pracy nie wykluczał możliwości uznania zasadności roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wobec świadczenia przez powoda pracy ponad tygodniową normy czasu pracy. Praca w soboty, nie była w spornym okresie ani rekompensowana udzieleniem ewentualnie czasu wolnego czy wypłatą wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Odnosząc się, natomiast, do, podnoszonego przez pozwanego, zarzutu, iż powodowi – przy założeniu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych – roszczenie o wynagrodzenie nie przysługuje, z uwagi na zajmowanie przez powoda stanowiska kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej, należy podkreślić, iż zgodnie z art. 151⁴ § 1 kp pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2. Stosownie do brzmienia art. 151⁴ § 2 kp kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z 4.6.2008 r. (II PK 326/07, L.), ocena zajmowanego stanowiska, jako kierowniczego, ma w świetle art. 151⁴ kp przede wszystkim ma to znaczenie, że przepis ten dotyczy pracowników, których stanowisko pozwala na wydawanie poleceń związanych z pracą innym pracownikom, przede wszystkim dotyczących wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych pod nadzorem zlecającego. Pracownicy zarządzający zakładem pracy, w imieniu pracodawcy, oraz kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych powinni tak organizować proces pracy, aby wszystkie zadania były wykonywane w normalnym czasie pracy, tj. zgodnie z 8-godzinną normą dobową i 40-godzinną przeciętną normą pracy w tygodniu. Stąd szczególna regulacja prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych tych kategorii pracowników, którzy mają wpływ na wykorzystanie własnego czasu pracy. Osobie zajmującej kierownicze stanowisko nie przysługuje dodatek z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wykonuje on obowiązki w firmie w ponadnormatywnym czasie pracy, a wynika to ze sposobu organizacji zajęć przez niego, a nie z nakładania zadań w ilości niemożliwej do wykonania w podstawowym wymiarze czasu pracy (wyr. SN z 5.3.2014 r., II PK 135/13, L.). Rekompensata za świadczenie – w razie konieczności – pracy przekraczającej normalny rozmiar wliczona jest w omawianym przypadku w zwiększone wynagrodzenie podstawowe (wyższa grupa zaszerogowania) albo dodatkowe (dodatek kierowniczy, funkcyjny itp.).

Jednakże, jak przyjmuje się w orzecznictwie, chociaż pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym decyduje, przynajmniej w pewnym stopniu, o sposobie wykorzystania swojego czasu pracy, to jednak nie ponosi pełnej odpowiedzialności za sposób zorganizowania swojego czasu pracy w tym znaczeniu, że w każdej sytuacji, niezależnie od przyczyn przekraczania normalnego ("normalnego") czasu pracy, mógłby zostać pozbawiony wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Organizowanie czasu pracy należy do pracodawcy – decyzje w tym zakresie podejmuje za jednostkę organizacyjną osoba lub organ zarządzający tą jednostką (np. zarząd, prezes, dyrektor) albo inna wyznaczona do tego osoba, natomiast w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną, decyzje podejmuje on osobiście albo inna wyznaczona przez niego osoba (por. uzasadnienie wyr. SN z 8.6.2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005, Nr 5, poz. 65). Podkreśla się także, iż przepis art. 151⁴ § 1 nie oznacza, że kadra zarządzająca w zakładzie nie jest objęta, jak inni pracownicy, maksymalnymi ochronnymi normami czasu pracy – dobowymi i

tygodniowymi. W tym zakresie zachowują nadal aktualność poglądy SN wyrażane na podstawie obowiązującego przed 1.1.2004 r. art. 135., iż zwrot "w razie konieczności" trzeba rozumieć wąsko – jako sporadyczną potrzebę uzasadnioną sytuacją szczególną, niecodzienną, niezwykłą, nadzwyczajną, wyjątkową, nie zaś jako stałe wykonywanie pracy ponad obowiązujący pracownika czas pracy, wynikające z wadliwie określonego zakresu czynności (ustalenia zadań) lub nieprawidłowej organizacji pracy" (z uzasadnienia wyr. SN z 14.5.1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999, Nr 10, poz. 343; zob. też wyr. SN z 5.2.1976 r., I PRN 58/75, OSNC 1976, Nr 10, poz. 223 z aprobowaną glosą A. Mirończuka, OSPiKA 1976, Nr 12, poz. 229; wyr. SN z 8.6.2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005, Nr 5, poz. 65; wyr. SN z 14.12.2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005, Nr 15, poz. 221; wyr. SN z 16.11.2010 r., I PK 79/10, Legalis). Wprawdzie wypełnianie obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym wymaga wykonywania pracy niejednokrotnie ponad ustawowe normy czasu pracy, jednakże pracodawca nie jest uprawniony do stałego obarczania takiego pracownika pracą w ponadnormatywnym wymiarze (por. wyr. SN z 26.3.1976 r., I PRN 9/76, L.). Stałe świadczenie pracy w przedłużonym czasie pracy nie należy do obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym (por. wyr. SN z 12.4.1988 r., I PR 11/88, (...) 1988, Nr 8, s. 69). Przepis art. 151⁴ § 1 nie ma zastosowania do przypadku stałego zatrudnienia ponad ustawowy czas pracy pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy (por. wyr. SN z 12.3.1976 r., I PR 13/76, OSN 1976, Nr 10, poz. 230). Wobec tego, zakres obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym powinien być tak ukształtowany przez pracodawcę, by w prawidłowym założeniu mógł on je wykonać w ustawowym czasie pracy. O zakresie obowiązków pracownika decyduje nie tylko rodzaj wykonywanej pracy, ale, również, rozmiar, wynikających z niej zadań (czynności), które powinny być tak określone, by ich wykonanie w normalnym czasie pracy było obiektywnie możliwe.

Powód, w spornym okresie, zajmował stanowisko, określone jako kierownik działu sportu. W spornym okresie od połowy 2017 roku powodowi podlegał jeden współpracownik J. W. (1), zatrudniony na podstawie umowy zlecenia. Do tego, co potwierdził zgromadzony materiał dowodowy, był do pracownik niesamodzielny, wymagający pomocy w redagowaniu artykułów i ich zamieszczaniu w internetowych wydaniach (...) G. (...). Rola J. W. (1) była zatem jedynie pomocnicza. Faktycznie uczestniczył on w wydarzeniach sportowych, z których składał powodowi relacje telefoniczną, a powód informacjom tym nadawał kształt artykułów, notatek prasowych. W ocenie Sądu nie można także przyjąć, iż dział sportu stanowił wyodrębnioną jednostkę organizacyjną w rozumieniu powołanego przepisu. Przy określeniu kierownika "wyodrębnionej komórki organizacyjnej" nie ma znaczenia, czy kierowana przez niego komórka organizacyjna została nazwana działem, wydziałem, oddziałem, sekcją czy jeszcze inaczej, a także liczba podlegających mu pracowników czy też rodzaj powierzonych mu zadań. Nie ma też znaczenia wielkość takiej komórki. Z wyodrębnieniem komórki nie musi też wiązać się jej geograficzne położenie z dala od siedziby pracodawcy. Istotne jest tu wyodrębnienie danej jednostki w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, co powinno nastąpić w takich aktach organizacyjnych zakładu, jak np. statut, układ zbiorowy pracy, regulamin pracy czy uchwała zarządu. Pozwana nie wykazała, iż w strukturze organizacyjnej pozwanego działu sportu stanowił wyodrębnioną jednostką organizacyjną. Nie mniej jednak, zgromadzony materiał dowodowy wskazuje ponadto, iż powód w spornych okresach, mimo, iż zajmował stanowisko kierownika działu sportu, wykonywał pracę ponad pracę członka kierowanego zespołu, a wręcz, do tego organizacja pracy u pozwanej wskazywała, iż dochodziło do stałego przekraczania norm czasu pracy, a nie natomiast sporadycznego powierzania obowiązków w ponadnormatywnym czasie pracy. Konieczność wykonywania takiej pracy przez powoda wynikała z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie należących do niego zadań w ustawowej normie czasu pracy, lub wynikających z nagłych, nieprzewidzianych okoliczności. Trudno także powodowi czynić zarzuty, co do niewłaściwej organizacji działu i tolerowaniu niesamodzielności współpracownika J. W. (1). Do obowiązków powoda nie należało zatrudnienie pracowników, a leżało to w gestii redaktora naczelnego Gazety (...) w Ł. J. C.. Ocena celowości prowadzenia przez pracodawcę określonej działalności i w związku z tym podejmowania odpowiednich decyzji jest zawsze zastrzeżona dla pracodawcy.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż powód, w dochodzonym okresie, wykonywał swoje obowiązki ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy. Jak już wyżej podniesiono, bezpośredni przełożony J. C. oraz pełniący funkcję zastępcy redaktora w tym okresie M. S. (3) mieli świadomość pracy powoda ponad obowiązujące normy

czasu pracy akceptowali fakt wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych poza obowiązującym go czasem pracy. Powód więc, w okresie objętym pozwem, za wiedzą i aprobatą przełożonych, stale pracował w systemie, który powodował przekraczanie norm czasu pracy. Nie można więc powiedzieć, że był to tylko stan przejściowy, uzasadniający wyjątkową konieczność wykonywania przez powoda pracy ponad czasową normę określoną w przepisie, lecz był to stan ugruntowany, ciągle, stale trwający przez cały okres objęty sporem.

Zgodnie z treścią art. 151 § 1 kp 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. 151¹ § 1 kp za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek we wskazanej w tym przepisie wysokości. Przepis art. 151 i nast. k.p. nie uzależniają przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego zlecenia jej przez pracodawcę, lecz nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć, tym bardziej, gdy praca ta nie ma charakteru sporadycznego, lecz jest wykonywana systematycznie przez dłuższy czas i ten fakt akceptować.

Sąd Rejonowy podkreślił także, iż wbrew twierdzeniom pozwanego uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania (tak postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2020 roku III PK 5/20). Postanowienia regulaminu pracy pozwanej (ust 14 rozdziału VI) stanowiące, iż praca w godzinach nadliczbowych może nastąpić tylko za wyraźnym poleceniem przełożonego wydanym na piśmie lub przekazanym za pomocą poczty elektronicznej, o następującej treści, w tym przedmiocie określają bowiem jedynie pewne porządkowe reguły związane z zarządzeniem i ustaleniem wykonania pracy w godzinach nadliczbowych, których naruszenie przez pracownika lub pracodawcę nie może przekreślać uprawnień pracownika związanych z rzeczywistym wykonaniem takiej pracy i ich wynagrodzeniem.

Jeżeli chodzi o pracę w niedziele i święta, to podstawę prawną roszczenia powoda w tym przedmiocie stanowi art. 151= kp. Zgodnie z brzmieniem art. 151¹¹ § 1 kp pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151¹⁰ pkt 1-9 i 11 oraz w przepisach ustawy, o której mowa w art. 151^{9b}, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:

1) w zamian za pracę w niedzielę - w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli;

2) w zamian za pracę w święto - w ciągu okresu rozliczeniowego.

Stosownie do brzmienia § 2 powołanego przepisu jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 1 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie - dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w niedzielę. Natomiast w myśl § 3 jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 2 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w święto.

Zgromadzony materiał dowodowy potwierdził, iż powód J. B. w spornym okresie pracował na rzecz pozwanej w niedziele i święta. W związku z zadaniowym systemem czasu pracy pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy. Nie prowadziła także ewidencji udzielanych powodowi dni wolnych z zamian za pracę świadczoną w niedziele i święta. Zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż nie odebrał sobie dni wolnych za pracę świadczoną w niedziele i święta. Zgodnie z przepisem art. 94 pkt 9a k.p. pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników.

Jest to podstawowy obowiązek pracodawcy, a jego niewykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika – naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 281 pkt 6 k.p.). Dokumentacja ta w pewnym zakresie stanowi potwierdzenie wywiązywania się pracodawcy z ciężących na nim, a wynikających z konkretnego stosunku pracy, obowiązków względem danego pracownika. Brak dokumentacji, wynikający z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawcę, powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu (wyrok SA w Białymstoku z 10 kwietnia 2003 roku, III APa 40/02, OSA 2003/12/43). Pracodawca ma w takich razach obowiązek wykazać, że pracownik odebrał dni wolne za pracę w niedziele i święta zgodnie z obowiązującymi przepisami w tym zakresie. (uzasadnienie wyroku SN z 5 maja 1999 roku, I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535). Brak rzetelnej ewidencji pracy obciąża pracodawcę, a nie pracownika. Konsekwencją braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelności jest powstanie po stronie pracownika możliwości udowodnienia wszelkimi sposobami swoich twierdzeń - w niniejszej sprawie twierdzeń w przedmiocie braku możliwości odebrania dni wolnych za pracę w niedziele i święta. Pracownik 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, własnoręczne zapiski, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) wynikać będzie liczba rzeczywiście przepracowanych godzin nadliczbowych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 197/11, LEX nr 1216857).

Wobec braku ewidencji dni wolnych przysługujących powodowi tytułem odbioru dni za pracę niedziele i święta oraz nie przeprowadzenia skutecznych kontradowodów wobec twierdzeń powoda potwierdzonych całością zgromadzonego materiału dowodowego, w tym zeznaniami powoda, przesłuchanych świadków, wydrukami artykułów z wydań poniedziałkowych G. (...), pików ze zrzutami ekranu obrazującymi w programie (...) służącym do ewidencjonowania czynności redaktorów dokonanych na loginie powoda oraz wydrukami artykułów przygotowywanych w dniach, których powód miał rzekomo mieć udzielony dzień wolny w zamian za pracę w niedziele i święta należało uznać za wiarygodne twierdzenia powoda w przedmiocie niezapewnienia powodowi możliwości odbioru dni wolnych za pracę w niedziele i święta. Udzielenie dni wolnych, o co apelował powód w ramach co rozmów z przełożonym w ramach oceny okresowej, które miało być powodowi zapewnione w roku 2019, nie mogło w rzeczywistości nastąpić na skutek organizacji pracy u pozwanego i okrojonego składu osobowego działu sportu, który faktycznie składał się z powoda i współpracownika. Tym samym w świetle art. 151¹¹§ 2 i 3 kp zasadnym stało się roszczenie powoda o zasądzenie dodatku do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹¹ § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w niedzielę i święto.

Pozwany podnosił, iż przy ustaleniu rozmiaru czasu pracy powoda w soboty, niedziele i święta nie należy brać pod uwagę pracy dodatkowej, którą powód miał świadczyć w spornym okresie rzekomo z własnej inicjatywy na rzecz innego niż redakcja (...) D. Gazety (...) w W., nie zlecaną przez przełożonego w Redakcji (...), która nie powinna być wliczana do czasu pracy powoda, za którą powód otrzymał wynagrodzenie w postaci honorarium dodatkowego. Bezsporną okolicznością, iż powód w spornym okresie zatrudniony był przez (...) Spółkę Akcyjną w W. na podstawie umowy o pracę z dnia 3 lipca 2000 roku na stanowisku kierownika działu sportu – dziennikarza w pełnym wymiarze czasu pracy począwszy od dnia 3 lipca 2000 roku na czas nieokreślony. W aneksie do umowy o pracę postanowiono, iż powód będzie zatrudniony na stanowisku dziennikarza – kierownika działu sportu w (...) Spółce Akcyjnej Oddział w Ł.. Jednym z obowiązków powoda było także wykonywanie innych poleceń kierownictwa redakcji związanych z pracą w Gazecie (...). Powód zobowiązał się także do wykonywania w czasie trwania zatrudnienia wszelkich innych obowiązków zawodowych wobec pracodawcy, jeżeli wynikają one z przepisów prawa lub zasad etyki określonych w (...) Gazety (...). Praca powoda, którą pozwany chce by została traktowana, jako praca dodatkowa, mimo formalnie nie zawartej żadnej umowy, obejmowała sporządzania artykułów, reportaży o tematyce sportowej, które publikowane były w wydaniu ogólnopolskim Gazety (...) lub w portalu (...), a zatem obejmowała powierzoną umową o pracę tę samą rodzajowo pracę, jako dziennikarza sportowego.

Zgodnie z art.22§1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przy czym zatrudnienie w warunkach

określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art.22§1¹ k.p.). Jednocześnie nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (art.22§1² k.p.). Przy czym analizując czynność prawną należy pamiętać o treści art.58§1 k.c. Przepis ten stanowi, iż czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednio przepisy ustawy. Nieważność bezwzględna czynności prawnej oznacza, że czynność prawna nie wywołuje żadnych konsekwencji w sferze cywilnoprawnej. Nie jest to jednak równoznaczne z czynnością nieistniejącą, a więc z brakiem jakiegokolwiek bytu prawnego takiej czynności. Czynność nieważna może bowiem, pomimo swej nieważności, oddziaływać na szeroko rozumianą sferę interesów prawnych danego podmiotu. Nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w większym wymiarze niż przewidziany w przepisach prawa pracy. Takie postanowienie umowne jest nieważne w części przekraczającej wymiar czasu pracy przewidziany prawem (art.18 k.p.). Pracownik nie jest zatem obowiązany do pracy ponad normy określone przepisami prawa pracy, a pracodawca nie ma obowiązku dopuszczenia go do pracy w tym czasie. Zawarcie dodatkowej umowy, niezależnie od jej nazwy (np. zlecenia), dotyczącej wykonywania pracy tego samego rodzaju, w warunkach przewidzianych dla umowy o pracę, obejmującej czas po wykonywaniu pracy na podstawie umowy o pracę, jest obejściem tego zakazu. Praca taka jest traktowana jak praca w godzinach nadliczbowych. Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie kolejnej umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych (zlecenia, o dzieło), jest bowiem kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy. Praca nadliczbowa jest możliwa jedynie wówczas, gdy wprost dopuszczają ją przepisy ustawy, i to w granicach ustalonych tymi przepisami (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 sierpnia 2006 roku III APA 24/06 OSA 2007/7/12). Analogicznie wypowiedział się inny Sąd Apelacyjny, wysuwając tezę, iż świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę, poza normalnym czasem pracy pracowników na podstawie umów zlecenia jest kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych, nawet gdyby pracownicy - według niezweryfikowanych twierdzeń pracodawcy - nie byli zainteresowani pracą w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 1994 roku III AUr 865/94 opubl. OSA z 1995r. nr 2 poz.19). Także Sąd Najwyższy orzekł, iż zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 czerwca 2000 roku II UKN 523/99 OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 22). Jak słusznie zauważa się w judykaturze, zakład pracy i pracownik mogą mieć niejednokrotnie wspólny interes przemawiający za ukryciem stosunku pracy pod pozorem umowy zlecenia. Przykładowo pracownik może wówczas skorzystać z większego odliczenia od przychodów kosztów jego uzyskania, a pracodawca może obejść przepisy o czasie pracy lub - przy umowach krótkotrwałych - może on uniknąć obowiązku zapłaty składki z tytułu ubezpieczenia społecznego. Reasumując, zawarcie umowy, której celem jest de facto obejście przepisów prawa pracy o czasie pracy stanowi obejście ustawy a tym samym powoduje nieważność umowy.

W ocenie Sądu, pozwany, w okolicznościach sprawy, nie mógłby zawrzeć z powodem umowy cywilnoprawnej na wykonywanie czynności związane z przygotowaniem artykułów o tematyce sportowej do wydania ogólnopolskiego G. (...) i zamieszczanych na (...), albowiem byłoby to obejście prawa w zakresie przepisów o czasie pracy, z uwagi, iż obejmowałoby zobowiązanie powoda do wykonywania pracy dokładnie tego samego rodzaju, co praca określona w umowie o pracę. Były to dokładnie te same czynności. Umowa ta nie zostałaby wypełniona samodzielną treścią, a obowiązki podejmowane przez powoda wykonywane były na rachunek tego samego podmiotu – to jest pozwanego.

Jak potwierdził zgromadzony materiał dowodowy, co wynikało, chociażby, z zeznań świadków M. S. (2) i A. C. przygotowywanie artykułów do ogólnopolskiego wydania G. (...) było prestiżem dla oddziałów. Redaktorzy z wydania ogólnopolskiego telefonicznie ustalali czy dziennikarze oddziałów przygotowują artykuł do G. (...) wydania ogólnopolskiego. Przełożeni pracownika z oddziałów wiedzieli o zlecanych pracownikom czynności. Przygotowywanie artykułów dla Gazety (...) wydania ogólnopolskiego odbywało się w ramach umów o pracę dziennikarzy z pracodawcą, na te czynności nie były zawierane żadne odrębne umowy. Przy tym pracodawca oczekiwał, że pracownicy będą

przygotowywać artykuły do wydania ogólnopolskiego Gazety (...). W arkuszach oceny rocznej pracowników (...) oddziału pracodawca wyznaczał jako cele sporządzenie takich artykułów. Tak na przykład, w przypadku A. C.. Należy podkreślić, iż w projekcie rozmowy rozwojowej za 2017 w zakresie realizacji celów/ zadań/obowiązków powoda skazywano przynajmniej jeden materiał prozdrowotny miesięcznie, przynajmniej dwie czołówki w Gazecie (...) teksty w Dużym (...) i Magazynie (...) – a więc wydaniach ogólnopolskich. Przy tym, wszystkie oddziały były oceniane przez liczbę publikacji w ogólnopolskim wydaniu. Pisanie artykułów do ogólnopolskiego wydania było nie tylko przywilejem pracownika, ale i jego obowiązkiem. Interpretacja zatrudnienia powoda przedstawiona przez pozwanego, w której ta sama spółka (...) Spółka Akcyjna ma być pracodawcą, a z drugiej strony zleceniodawcą na zakres prac dokładnie pokrywających się z przedmiotem wynikającym się z przedmiotu zobowiązania z umowy o pracę, jest niedopuszczalne i stanowiłoby obejście przepisów o czasie pracy. Powyższe w ocenie Sądu I instancji potwierdza, iż czynności podejmowane przez powoda na rzecz działu sportu ogólnopolskiej Gazety (...) winny być zliczone do normatywnego czasu pracy powoda, w tym pracy, w soboty, niedziele i święta i zrekompensowane przez pracodawcę.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał roszczenie powoda o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i za niedzielę i święta za zasadne, co do zasady. Sporny między stronami była także sposób wyliczenia wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych i za pracę w niedzielę i święta, albowiem do wyliczenia należności za te dni, które nie zostały zrekompensowane dniami wolnymi stosuje się te same zasady, określone w art. 151¹ kp.

Zgodnie z art. 151¹ § 1 kp za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Natomiast w myśl (...) § 3 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.

A zatem wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obejmuje dwa elementy: normalne wynagrodzenie za pracę oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Za każdą godzinę pracy nadliczbowej pracownikowi należy więc przede wszystkim wypłacić jego normalną stawkę godzinową, stanowiącą dopłatę z tytułu świadczenia pracy w wymiarze wyższym niż pierwotnie ustalony. Wyraźnie podkreślił to Sąd Najwyższy, stwierdzając, że dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych uzupełnia wynagrodzenie za pracę wykonaną i w związku z tym nie może być jedynym składnikiem wynagrodzenia (wyrok SN z 5.11.1999 r., I PKN 348/99, OSNAPiUS 2001/6, poz. 191). Przez normalne wynagrodzenie za pracę rozumie się takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmuje ono zarówno wynagrodzenie zasadnicze, wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników (zob. wyrok SN z 3.06.1986 r., I PRN 40/86, OSNC 1987/9, poz. 140 oraz wyrok SN z 22.06.2011 r., II PK 3/11, OSNP 2012/15-16, poz. 191). Za element stałego wynagrodzenia za pracę mogą być uznane m.in. dodatek funkcyjny (uchwała SN (7) – zasada prawna z 30.12.1986 r., III PZP 42/86, OSNCP 1987/8, poz. 106), dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla

zdrowia, a nawet premia, jeżeli ma ona charakter stały i nie jest uzależniona od uzyskania określonych konkretnych osiągnięć w pracy nieobjętych zadaniami wykonywanymi w godzinach nadliczbowych (postanowienie SN z 15.02.2012 r., I PK 156/11, LEX nr 1215264). Premia uznaniowa natomiast, jeżeli nie ma charakteru roszczeniowego i nie jest wypłacana stale i systematycznie nie stanowi składnika wynagrodzenia uwzględnianego w podstawie normalnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21.01.2015 r., II PK 56/14 uznał, że "Tak zwana premia uznaniowa (jeżeli nie ma charakteru roszczeniowego) nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę (...)."

Drugim elementem wynagrodzenia za pracę nadliczbową jest dodatek, którego wysokość oraz zasady obliczania są główną częścią regulacji znajdującej się w art. 151¹ k.p. Podstawę obliczania dodatku stanowi wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną. Wynagrodzenie będące podstawą obliczania dodatku nie obejmuje dodatku funkcyjnego ustalanego proporcjonalnie do wynagrodzenia zasadniczego (wyrok SN z 23.05.2012 r., I PK 175/11, OSNP 2013/11–12, poz. 126). Jeżeli stawka osobistego zaszeregowania nie została wyodrębniona, podstawą obliczania dodatku jest 60% wynagrodzenia. Trzeba zaznaczyć, że pojęcie wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania jest różne od opisanego wcześniej pojęcia „normalnego wynagrodzenia”. Wynagrodzenie takie jest obliczane zgodnie z zasadami obowiązującymi przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego. Obejmuje ono co do zasady ustalone przez strony wynagrodzenie zasadnicze, pomijając dodatki. W orzecznictwie przyjęto, że jedynie wynagrodzenie zasadnicze jest bezpośrednią odpłatnością za pracę określonego rodzaju, natomiast pozostałe składniki przysługują za spełnienie dodatkowych przesłanek, na przykład odpowiednich wyników pracy – w przypadku premii, czy zwiększonej odpowiedzialności – w przypadku dodatku funkcyjnego.

Biorąc pod uwagę powyższe uregulowania i ukształtowaną praktykę Sąd Rejonowy przyjął, iż do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należało przyjąć „normalne wynagrodzenie powoda” w postaci wynagrodzenia zasadniczego i wynagrodzenia autorskiego (honorarium autorskiego), które jak potwierdził pozwany było stałym, niezmiennym, niezależnym od obecności powoda w pracy i ilości napisanych artykułów wynagrodzeniem w wysokości 3850 złotych, nazwaną na potrzeby wewnętrzne pozwanego „wynagrodzeniem za przeniesieniem praw autorskich do utworów”, ale stanowiło stały element płacowy będący częścią wynagrodzenia zasadniczego. Normalnym wynagrodzeniem powoda nie było natomiast honorarium dodatkowe, przyznawane za przygotowanie artykułów dla wydania ogólnopolskiego G. (...), albowiem nie ustalone zostały żadne zasady określające jej wysokość. Jak potwierdził powód to przełożony wycenił ostatecznie wartość przygotowanego artykułu i według swego uznania przyznawał wysokość honorarium dodatkowego. Ten składnik nie był w żaden sposób określony w obowiązujących u pracodawcy przepisach płacowych, Przy najmniej ta okoliczność nie została w toku procesu wykazana. To, że powód otrzymywał w spornym okresie comiesięcznie honorarium dodatkowe i określał jej charakter jako premię, nie może zmieniać tego stanowiska. Albowiem wysokość tego składnika wynagrodzenia uzależniona była od uzyskania określonych konkretnych osiągnięć w pracy objętych zadaniami wykonywanymi w godzinach nadliczbowych. Tym bardziej ten składnik wynagradzania nie mógł być uwzględniony w wyliczeniach dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, albowiem nie jest to wynagrodzenie powoda wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną. Zatem w wyliczeniach roszczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i za niedzielę i święta Sąd uwzględnił jedynie wynagrodzenie zasadnicze, honorarium autorskie, z pominięciem honorarium dodatkowego.

Kierując się powyższymi zasadami Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanej spółki tytułem roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i za pracę w niedzielę i święta za okres od listopada 2017 roku do października 2019 roku kwoty jak w punkcie I podpunkt 1 -24 sentencji wyroku zgodnie z żądaniem i wyliczeniami biegłego ds. rachunkowości według przyjętego wariantu, zgodnie z oceną przedstawioną w ocenie materiału dowodowego, z tym, że na mocy art. 321 kpc będąc związanym żądaniem Sąd zasądził kwoty dochodzone pozwem, w kwotach niższych niż wyliczone przez biegłego za miesiąc styczeń 2018 roku -1.902,68 złotych, grudzień 2018 roku -1.845,18 złotych. W pozostałym zakresie ponad kwoty zasądzone Sąd powództwo oddalił.

Podstawę prawną roszczenia w zakresie odsetek stanowi art. 481 kc w związku z art. 300 kp.

O kosztach zastępstwa procesowego stron Sąd orzekł na podstawie art.100 kpc, stosunkowo je rozdzielając uwzględniając, w jakim zakresie każda ze stron wygrała i przegrała sprawę. Powód wygrał proces w 91% (przegrał w 9 %), i odpowiednio pozwana wygrała proces w 9 % (przegrała w 91 %). Ostatecznie zasądzona należność na rzecz powoda stanowiła kwotę 42.902,89 złotych, przy wartości przedmiotu sporu wynoszącego 47.101 złotych. Na koszty zastępstwa procesowego powoda składało się wynagrodzenie pełnomocnika powoda w wysokości 2.700 złotych obliczone na podstawie §2 pkt 5 w związku z §9 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 poz.1800 z późn.zm). Odpowiednio wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego wynosiło 2.700 złotych obliczone na podstawie §2 pkt 5 w związku z §9 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 poz.1804 z późn.zm). Stosunkowo rozdzielając koszty pełnomocnikowi powoda należała się kwota 2.214 złotych. Mając na uwadze powyższe Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.214 złotych.

O kosztach sądowych, na które złożyły się wydatki sądowe, wyłożone tymczasowo przez Skarb Państwa Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust 1 w związku z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U nr 167 poz.1398 z późn.zm) obciążając nimi pozwanego w zakresie w jakim przegrał sprawę (91 %). Na koszty te złożył się wydatki związane z wydaniem opinii przez biegłego ds rachunkowości w łącznej kwocie 2 525,64 złotych i wynagrodzenie mediatora w kwocie 289,67 złotych, co łącznie dawało kwotę 2.815,31 złotych. 91 % tej kwoty stanowiło kwotę 2.561,93 złotych, oraz opłata od pozwu, której obowiązku nie miał uiszczyć powód z uwzględnieniem wartości zasądzonych roszczeń – to jest kwota 2.146 złotych (5 %x 42.902,89 złotych). Łącznie zatem koszty sądowe należne od pozwanego stanowiły kwotę 4.707,93 złotych.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005 roku Nr 167, poz. 1398 z późniejszymi zmianami) nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownicy wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Na mocy zaś art. 113 ust.1 cytowanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiszczyć, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Skoro powód, jako pracownik nie miał obowiązku uiszczenia opłaty sądowej stosunkowej liczonej od wartości roszczenia – wartości przedmiotu sporu. Przy tym Sąd podzielił stanowisko Sądu Najwyższego (uchwała S.N. z 05.03.2007 r., I PZP 1/07, OSNP2007/19-20/269, Biul.SN 2007/3/23, M.P.Pr. (...)), że Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiszczyć pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 w/w ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie 1 w/w ustawy

Rozstrzygnięcie o rygorze natychmiastowej wykonalności znajduje podstawę prawną w art. 477²§ 1 kpc. Zgodnie z brzmieniem powołanego przepisu Sąd zasądza należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pozwany domagając się:

1. zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości wobec pozwanej względnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji,

2. orzeczenie w wyroku kończącym postępowanie o zwrocie świadczenia w wysokości

5.500 zł. wypłaconego powodowi w związku z nadaniem przez Sąd I instancji rygoru natychmiastowej wykonalności co do kwoty 5500 zł.

3. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za obydwie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego wedle norm przepisanych,

Apelujący zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

naruszenie art. 227 k.p.c. w zw. z art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie i błędną ocenę tego materiału, które miało wpływ na wynik sprawy, polegającą na:

1. błędnej ocenie specyfiki pracy dziennikarza sportowego, w szczególności poprzez przyjęcie, że powód musiał być w pracy codziennie i pracować po osiem godzin dziennie od poniedziałku do piątku, mimo, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków wynikało, że powód nie musiał przychodzić codziennie do pracy,

2. pominięciu dowodu, przedstawionego przez pozwanego w odpowiedzi na pozew, w postaci wyliczenie czasu pracy powoda, w okresie objętym pozwem, w oparciu o przygotowane przez niego materiały jak również naruszenie swobodnej oceny dowodów poprzez odebranie wiarygodności przedstawionym przez pozwanego dowodom na udzielanie dni wolnych za pracę w niedzielę i święta w postaci wydruków z systemu informatycznego i artykułów przedstawionych w odpowiedzi na pozew oraz wyliczenie bieglego w tym zakresie, z których precyzyjne wynikało, kiedy powód miał dni wolne,

3. naruszeniu swobodnej oceny dowodów poprzez odebranie wiarygodności przedstawionym przez pozwanego dowodom w postaci korespondencji emailowej pomiędzy powodem, a jego przełożoną w sprawie ustaleń, że stałym dniem wolnym dla powoda będzie czwartek, mimo, że zasadę to potwierdzały inne dowody w tym zeznania świadków,

4. pominięciu faktu, że pozwany jako kierownik działu korzystał z dużej samodzielności i sam sobie wybierał wydarzenia sportowe, które opisywał, jak również sam sobie dobierał współpracowników, co potwierdzało postępowanie dowodowe, w tym zeznania świadków,

5. naruszeniu swobodnej oceny dowodów poprzez odebranie wiarygodności zeznaniom redaktor naczelnej J. Ż. – C., dotyczących zmniejszaniu zawartości materiałów publikowanych w dziale sport (...) Gazety (...), pomimo faktu, że spadała liczba odsłon w Internecie niektórych materiałów, do których to ocen biznesowych Sąd Rejonowy nie ma kompetencji,

6. błędnym uznaniu, że z upływem czasu, spadało zatrudnienie w dziale sportowym w redakcji w Ł., a organizacja pracy nie zmieniała się, tym samym pozwany miał mieć rzekomo więcej pracy, mimo że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że zatrudnienie w dziale spadało w związku ze zmniejszaniem objętości ilościowej zamieszczanych materiałów,

7. błędnym uznaniu, że przełożona powoda J. C. i M. S. (1) mieli świadomość pracy powoda w nadgodzinach mimo faktu, że powód nigdy nie zgłaszał pozwanemu pracodawcy, że ma za dużo pracy, przełożona powoda nie miała żadnej świadomości pracy powoda ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy, a M. S. (1) pracował w większości czasu objętego pozwem w W., co potwierdza materiał dowodowy zebrany w sprawie,

8. błędnym uznaniu, że powoda w pracy nie miał kto zastępować, a jego współpracownik J. W. (1) był pracownikiem niesamodzielnym, w sytuacji gdy analiza materiału dowodowego zebranego w sprawie wskazuje, że powoda miał kto zastępować, a J. W. (1) był samodzielnym dziennikarzem sportowym,

9. błędnym uznaniu, że współpracownik powoda J. W. (1) jako osoba 70-letnia i będąca emerytem nie jest w stanie nauczyć się dodatkowych kwalifikacji w zakresie samodzielnego zamieszczania artykułów w Internecie, w sytuacji gdy J. W. (1) nauczył się samodzielnego zamieszczania artykułów w Internecie, na co dowód przedstawia apelujący,

10. błędnym uznaniu, że pracę dodatkową Gazety (...) w W., w spornym okresie, powód wykonywał stale za zgodą i wiedzą przełożonego, w sytuacji gdy analiza materiału dowodowego zebranego w sprawie wskazuje, że powód

samodzielnie ustalał sobie zasady wykonywania pracy dodatkowej z redakcją z W., poza swoją macierzystą redakcją w Ł., a pracodawcą powoda był Oddział (...) S.A. w Ł. a nie w W..

III Ponadto dodatkowo skarżący wniósł o przeprowadzanie dowodów z dokumentów:

1. Wydruku z systemu komputerowego pozwanego na potwierdzenie faktu, że J. W. (1) poczynszy od 14 stycznia 2021 roku samodzielnie umieszcza swoje teksty w systemie internetowym,
2. Potwierdzenia zapłaty powodowi kwoty 5 500 zł z dnia 25.10.2002r. tytułem wykonania wyroku I Instancji w zakresie jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, któremu to wynagrodzenie Sąd Rejonowy nadal rygor natychmiastowej wykonalności, potwierdzający fakt zapłaty przedmiotowej kwoty powodowi,
3. Pism do powoda i jego pełnomocnika z dnia 2 listopada 2022r. na okoliczność poinformowania powodowa o konieczności zwrotu wypłaconej kwoty 5 500 zł. w przypadku zmiany wyroku przez Sąd Okręgowy.

Na rozprawie w dniu 8.02.2023 pełnomocnik pozwanego poparł apelację pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

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 kp.

Przy czym czego nie należy tracić z pola widzenia nawet 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).

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. 151¹ § 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. 151² k.p.).

W myśl art. 151⁴ § 1 i 2 k.p. pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych; kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w

godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Niemniej jednak jeżeli sposób organizacji pracy przez pracodawcę powoduje konieczność stałego wykonywania przez kierownika pracy ponad normę pracy, ma on prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (por. wyrok SN z dnia 14 grudnia 2004 roku, II PK 106/04, OSNP 2005/15/221).

Art. 151³ kp Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Art. 151¹¹ § 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151¹⁰ pkt 1-9 i 11 oraz w przepisach ustawy, o której mowa w art. 151^{9b}, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:

- 1) w zamian za pracę w niedzielę - w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli;
- 2) w zamian za pracę w święto - w ciągu okresu rozliczeniowego.

§ 2. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 1 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie - dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w niedzielę.

§ 3. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 2 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w święto.

§ 4. Do pracy w święto przypadające w niedzielę stosuje się przepisy dotyczące pracy w niedzielę.

W myśl art. 149 § 1 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

§ 2. W stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy.

Z kolei art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 327¹ k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Jeżeli, z danego materiału dowodowego, Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych (por. przykładowo postanowienie z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99, Prok. i Pr. 2001 r., nr 5, poz. 33, postanowienie z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, wyrok z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7 - 8, poz. 139). Zatem o dowolności można mówić wówczas, gdy Sąd ocenia dowody, bez ich właściwej analizy, bądź też wbrew zdrowemu rozsądkowi lub zasadom logicznego rozumowania. Nie jest natomiast dowolną taka ocena, która – choć prowadzi do niekorzystnych dla strony konkluzji – to jednak jest logicznie i rzeczowo umotywowana.

W ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy, ocena zgromadzonego w postępowaniu, materiału dowodowego, i, poczynione w sprawie, ustalenia faktyczne są generalnie – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowe. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i, jako takie, nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia, bowiem, ocenie, dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, swoją analizę, zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

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

W szczególności, nie sposób uznać, jak chce skarżący, iż Sąd dokonał błędnej oceny specyfiki pracy dziennikarza sportowego, w szczególności poprzez przyjęcie, że powód musiał być w pracy codziennie i pracować po osiem godzin dziennie od poniedziałku do piątku, mimo, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków wynikało, że powód nie musiał przychodzić codziennie do pracy.

Odnosząc się do powyższego, w pierwszej kolejności wskazać należy, iż poza sporem pozostaje fakt, że powód, będąc dziennikarzem, był zatrudniony w zadaniowym czasie pracy i to zakres powierzonych mu zadań, determinował, przede wszystkim, czas jego pracy. Nie jest, także, kwestionowanym, że w ramach wykonywanego zawodu, właśnie w zadaniowym systemie czasu pracy, zobligowany był do pisania artykułów prasowych, relacjonowania wydarzeń, przez co, nie zawsze bywał w redakcji przychodził lub nie na radę redakcyjną, często omawiał materiały telefonicznie z przełożonym, podłączał się do Internetu z domu czy innych miejsc poza biurem wysyłał czy redagował tekst w systemie oraz uczestniczył w wybranych przez siebie wydarzeniach sportowych odbywających się także w weekendy. Jednakże taki system pracy nie oznacza jeszcze sam w sobie iż niewątpliwie przekroczenia obowiązującego także w tym systemie 40 godzinnej normy czasu pracy w miesięcznym okresie rozliczeniowym nie było, lub by przekroczenia te niewątpliwie występowały. W ocenie Sądu, w tym zakresie, wszystko zależy od zadań faktycznie potwierdzonych pracownikowi ich wymiaru i praktycznej możliwości ich wykonania w ustawowych normach czasu pracy.

Skarżący, w tym zakresie, powołując się na poszczególne wypowiedzi świadków sugeruje, iż przekroczeń tych niewątpliwie nie było, wskazuje że świadkowie nie byli w stanie określić, ile godzin w pracy, spędzał powód, powód sam organizował sobie pracę mógł odbierać dni wolne a zatem na podstawie, zgromadzonego w sprawie, materiału dowodowego nie można konkretnie określić, jak chciałby to widzieć Sąd Rejonowy czy, w okresie objętym powództwem, powód był przeciążony pracą pracował w nadgodzinach i ile było tych nadgodzin, czy odbierał dni wolne.

Mając powyższe na uwadze, podnieść należy, iż podnosząc wskazaną argumentację, apelujący kreuje tak określone okoliczności faktyczne, jak jest mu to, z uwagi na interes procesowy, wygodne, z pominięciem innych, istotnych dla rozstrzygnięcia, faktów. Pomija całokształt, zgromadzonych w procesie, dowodów a także, wypowiedzi świadków, potwierdzające, iż zakres obowiązków powoda i nie tylko jego ale także innych dziennikarzy był tak skonstruowany, że, w praktyce, niemożliwym było zmieszczenie się przy wykonywaniu obowiązków w ustawowej normie czasu pracy. W dni powszednie w spornym okresie, powód pracował w (...) redakcji G. (...), gdzie rano odbywały się spotkania całej redakcji celem rozdzielenia pracy i podziału obowiązków na ten i kolejne dni. Następnie przystępował do właściwej pracy, to jest przygotowywania artykułów do wydania internetowego i papierowego, przeglądania serwisów, sporządzeniem zapowiedzi nadchodzących, ważnych spotkań, relacjonowaniem aktualnych wydarzeń sportowych. Jednakże najwięcej pracy przypadło powodowi w weekendy, wówczas, jak potwierdzili zgodnie wszyscy przesłuchani świadkowie rozgrywanych jest najwięcej rozgrywek sportowych, odbywają się mecze. Do obowiązków powoda należało udawanie się na stadiony, hale gdzie odbywały się wydarzenia sportowe, aby po obejrzeniu meczu relacjonować przebieg wydarzenia, zarówno w wydaniu internetowym gazety, jak i przygotować artykuły z tych wydarzeń do wydania poniedziałkowego. Dodatkowo do tego dochodziły na miejscu wywiady z zawodnikami, trenerami, udział w konferencji po meczu, z czego sporządzane były także informacje. Następnie dochodziło redagowanie tekstów, reportaży, notatek prasowych, wyszukiwanie informacji. W niedziele, powód, poza udziałem w wydarzeniach sportowych, jeżeli takie były, poświęcał też czas na przygotowywanie artykułów do poniedziałkowego wydania papierowego czekał na swoją kolej łamania tekstu. Zgromadzony w sprawie materiał, wskazuje też – czego nie kwestionował skarżący, iż w niektóre weekendy powód pełnił dyżury jako redaktor prowadzący. Wówczas praca powoda zaczynała się od godzin porannych w sobotę i kończyła późnym wieczorem w niedzielę. Do obowiązków powoda należało kontaktowanie się z redaktorem dyżurnym, makietowanie całej gazety (...), zamawianie artykułów do poniedziałkowego wydania, także czytanie i redagowanie artykułów innych dziennikarzy. Dodatkowo także powód zajmował się stroną sportową. W przypadku takiego dyżuru należało co godzinę zamieszczać nowy artykuł do wydania internetowego.

Obowiązki, co niesporne, powód wykonywał zatem zarówno w redakcji jak i poza nią – stąd nie dziwne że świadkowie nie umieli precyzyjnie określić godzin pracy powoda choć ich zeznania -co istotne dawały także rozeznanie co do wykonywanych przez powoda obowiązków i ich wymiaru. W ocenie Sądu nie sposób jednak zgodzić się ze skarżącym zeznania świadków wskazujące na ww okoliczności, nie potwierdzały iż powód systematycznie świadczył pracę w nadgodzinach oraz w niedzielę i święta. Twierdzenia powoda, w tym zakresie, oraz, co do ilości przepracowanych godzin, potwierdzone są, bowiem, całością, zgromadzonego materiału dowodowego, a zatem, nie tylko wspomnianymi zeznaniami świadków, ale i zeznaniami powoda, wydrukami artykułów z wydań poniedziałkowych G. (...), pików ze zrzutami ekranu obrazującymi w programie (...) służącym do ewidencjonowania czynności redaktorów dokonanych na loginie powoda oraz wydrukami artykułów przygotowywanych w dniach, których powód miał rzekomo mieć udzielony dzień wolny w zamian za pracę w niedzielę i święta.

Podkreślić, przy tym, należy, co pomija skarżący, a co jest, szczególnie istotne, dla rozstrzygnięcia i potwierdzało twierdzenia powoda, że zeznania świadka B. D. (1), który, w okresach nieobecności powoda, związanych z urlopem wypoczynkowym i wyjazdami na mistrzostwa, zastępował powoda, a także M. S. (1) – zastępcy redaktora naczelnego, przełożonego powoda, potwierdzały system i organizację pracy u pozwanego, w tym, specyfikę pracy powoda jako dziennikarza sportowego oraz okoliczność pracy godzinach nadliczbowych, w soboty i pracy w niedzielę, święta, która, w spornym okresie, nie była, w żadnym zakresie, rekompensowana, ani poprzez udzielenie dni do odbioru, ani poprzez wypłatę wynagrodzenia za pracę godzinach nadliczbowych i za pracę w niedzielę i święta. Okoliczności te wynikały też, pośrednio, z zeznań świadka A. C.

Oceny tej nie zmieniają apelacyjne zarzuty, wskazujące na nieuprawnione, w ocenie skarżącego, pominięcie dowodu, przedstawionego przez pozwanego w odpowiedzi na pozew, w postaci wyliczenia czasu pracy powoda, w okresie objętym pozewem, w oparciu o przygotowane przez niego materiały jak również: odebranie wiarygodności przedstawionym przez pozwanego dowodom na udzielanie dni wolnych za pracę w niedzielę i święta w postaci wydruków z systemu informatycznego i artykułów przedstawionych w odpowiedzi na pozew; odebranie wiarygodności przedstawionym przez pozwanego dowodom w postaci korespondencji e-mailowej pomiędzy powodem, a jego przełożoną w sprawie ustaleń, że stałym dniem wolnym dla powoda, będzie czwartek.

Także, w tym zakresie, Sąd Okręgowy nie dopatrzył się żadnych naruszeń procesowych, ze strony Sądu I instancji. Zauważyć należy, że, jeśli w sporze dwie grupy świadków lub strony, zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty, wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i daczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugiem 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 twierdzeń pozwanego oraz przedstawionej przez niego dokumentacji w postaci wyliczenia czasu pracy powoda, a także podnoszonej przez niego argumentacji i dokumentów na udzielanie dni wolnych za pracę w niedzielę i święta nie podzielił, oraz wskazując w jakim zakresie uznał za wiarygodne zeznania powoda i przedstawione przez niego zapiski skonfrontowane z faktem publikacji zredagowanych przez niego artykułów

Przy tym, podnieść należy, iż zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Z kolei, w świetle treści art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Norma ta podlega stosowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy w oparciu o art. 300 k.p.

W konsekwencji, zgodzić należy się z apelującym, że to powód powinien wykazać, że pracował w nadgodzinach, niedziele i święta i że nie otrzymał całości wynagrodzenia za pracę dochodzonego w procesie z tego tytułu. Jednakże pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy/należnego mu wynagrodzenia, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych, art. 231 KPC) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, a, w konsekwencji, należnego mu wynagrodzenia za pracę. Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia, to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy/ list płac/ rozliczeń dni wolnych, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie, w określony sposób bądź, że należne wynagrodzenie mu wypłacono. Sąd dokonuje ustaleń faktycznych będących podstawą faktyczną wyroku w granicach swobodnej oceny materiału dowodowego. W świetle regulacji z art. 6 KC, mimo że powód powinien wykazać okoliczności uzasadniające jego żądanie, to - gdy pracodawca nie prowadził dokumentacji w zakresie czasu pracy/ wynagrodzenia, nie prowadził jej należycie - ciężar dowodu ulega zmodyfikowaniu. Nie oznacza to jednak, że sąd musi uznać za udowodnione (wiarygodne) twierdzenia (zeznania) powoda. Twierdzenia te i dowody, przeprowadzone na ich wykazanie podlegają bowiem weryfikacji na ogólnych zasadach oceny materiału dowodowego w granicach swobody określonej w art. 233 § 1 KPC (w odniesieniu do sądu drugiej instancji w związku z art. 382 KPC). /Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 8 grudnia 2015 r., II PK 294/14/.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, bezspornym pozostaje fakt, iż pozwany, wobec wprowadzenia zadaniowego czasu pracy, miał ograniczony obowiązek ewidencjonowania czasu pracy powoda. Co nie oznacza, iż był zwolniony – co też pozwany w apelacji przyznaje- z obowiązku ewidencjonowania niektórych zdarzeń, związanych z przebiegiem jego zatrudnienia jak urlopy, okresy niezdolności do pracy inne usprawiedliwione czy nieusprawiedliwione nieobecności np, dni wolne oddawane w zamian za pracę w sobotę z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy czy pracę w niedzielę i święta. Sąd Okręgowy zgadza się z oceną Sądu I instancji, iż pozwany nie sprostał wskazanemu zadaniu w sposób

należyty a zatem przedstawiona przez niego dokumentacja w tym przedmiocie nie może zostać uznana za wiarygodne źródło dowodowe miarodajne dla rozstrzygnięcia. Podkreślić należy iż pozwany w procesie przedstawił wyliczenie czasu pracy powoda i zestawienie udzielanych mu dni wolnych, dowody z wydruków z S. systemu komputerowego do tzw łamania stron i screeny stron sportowych, te jednak nie korespondowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym nie mogły zatem wbrew sugestiom apelacji być wiarygodnym źródłem ustaleń. Jeszcze raz wskazać należy - było to już bowiem przedmiotem uwag Sądu I instancji -a czego apelujący nawet nie ukrywa, że poszczególne dni wolne udzielone rzekomo za pracę w soboty niedziele i święta umieszczone w przedstawionym przez pozwanego wykazie, z uwagi na fakt oddelegowania powoda na udział w zagranicach wydarzeniach sportowych, z uwagi na fakt udzielania mu urlopu wypoczynkowego, w tym samym czasie, zostały określone nieprawidłowo. Znamionym jest też, że wskazane wyliczenie dni wolnych pomijało wprost okoliczność pracy powoda w tych dniach na rzecz (...) SA, gdyż tej pozwany celem obrony swego stanowiska procesowego nie wliczał do godzin pracy. Sąd nie traci przy tym też z pola widzenia, że pozwany w świetle dostępnych dowodów w istocie miał ustalać z przełożoną, odbiór dni wolnych w czwartki. Jednakże, nie należy pomijać, że nawet kolejne rozmowy rozwojowe przeprowadzane z powodem wskazywały, iż praktyka udzielania mu dnia wolnego w czwartek nie była stosowana. W konsekwencji, pominięcie, wskazanego wyliczenia przy ustaleniu należnych powodowi kwot tytułem pracy w nadgodzinach w soboty niedziele i święta, także w ocenie Sądu II instancji nie może być poczytywane jako błędne. Wskazane zestawienia nie odzwierciedlały rzeczywistości. Przyznanie im waloru wiarygodności, nawet w ograniczonym zakresie, jako, iż nie korespondowały one z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym nie było możliwe. W tej materii nie doszło zatem do żadnych uchybień procesowych. Twierdzenia powoda, co do pracy, w nadgodzinach w niedziele i święta nie zostały zatem skutecznie podważone.

Nie można również zgodzić się z apelującym, że pozwany jako kierownik działu korzystał z dużej samodzielności i sam sobie wybierał wydarzenia sportowe, które opisywał, jak również sam sobie dobierał współpracowników, a w konsekwencji sam odpowiada za ewentualne przekroczenie godzin pracy. Skarżący wskazał też, iż powodowi, przełożona niejednokrotnie sugerowała, by skupiał się na wydarzeniach istotnych dla czytelnika, pomijając te pozostałe.

W tym przedmiocie wskazać należy, iż według aktualnej wykładni art. 151⁴ § 1 KP pracownicy zarządzający (kierownicy) zachowują prawo do wynagrodzenia i dodatku, jeśli wykazą, że poza normalnymi godzinami pracowali permanentnie. Oznacza to, że jego doraźna praca ponadwymiarowa, niewyrównana czasem wolnym, jest w istocie bezpłatna. Przy prawidłowo określonym przez pracodawcę zakresie zleconych danej strukturze wewnętrznej zadań do wykonania oraz właściwym zarządzaniu tą jednostką przez jej kierownika, zasadniczo nie powinno dochodzić do przekraczania norm czasu pracy, a jeśli do niego dochodzi, to jest to rezultat błędów kierownika w pełnieniu funkcji zarządczej podległej mu komórki organizacyjnej. Stąd pracownikom przysługuje wówczas wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, skoro potrzeba wykonywania tej pracy wynika z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, natomiast nie przysługuje ono kierownikowi tejże jednostki organizacyjnej, w którego gestii leżało prawidłowe zorganizowanie pracy załogi i własnej. /Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 lutego 2022 r., I PSK 231/21/ 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 pracy także w ramach zadaniowego czasu pracy (por. wyrok SN z dnia 8 marca 2011 r. II PK 221/10, OSNP 2012 nr 9-10 poz 111) .

W przypadku powoda – co słusznie podkreślił Sąd Rejonowy, nie istnieją podstawy do uznania, iż był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej, przyznanie mu, zaś, kompetencji do samodzielnego organizowania pracy, w tym, jej czasu i wyboru zdarzeń, które będzie opisywał nie wyłącza jego uprawnienia do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przy złej organizacji pracy przez pracodawcę, która w niniejszym procesie została wykazana. Powód przy całokształcie nałożonych na niego obowiązków nie był w stanie wykonać wszystkich zadań w ustawowo przewidzianych normach czasu pracy. Nieuprawnioną jest sugestia apelacji, iż powód nie musiał opisywać wszystkich zdarzeń sportowych, które w praktyce relacjonował przez co w sposób nijako zawiniony wpływał na zwiększony wymiar swych prac. Podkreślić należy iż jakkolwiek powód na zajmowanym przez siebie stanowisku

miał szeroką swobodę decyzyjną to jednak nie można uznać iż w sposób dowolny mógł publikować w gazecie jak i na stronie internetowej treści dowolnie przez siebie wybrane. Podnieść należy, iż niewątpliwie w zakresie uprawnień przełożonych powoda, leżała akceptacja publikowanych przez niego treści. Skoro, zatem, permanentnie przystawali na publikowanie sprawozdań ze zdarzeń z innych dziedzin niż tylko piłka nożna, uznać należy, iż leżało to w sferze zainteresowania pracodawcy, a powodowi, za to, że zajmował się tymi wydarzeniami, nie można czynić żadnych zarzutów. Jeszcze raz podkreślenia wymaga, iż, za organizację pracy i sposób jej wykonywania, odpowiada pracodawca. Nie można, więc, uznać, iż działanie powoda, które przekładało się na określone publikacje, było całkowicie dowolne i nieakceptowane przez przełożonych.

W konsekwencji powyższego, nieuprawnionym jest, też, apelacyjny zarzut naruszeniu swobodnej oceny dowodów, poprzez odebranie wiarygodności zeznaniom redaktor naczelnej J. Ź. — C., dotyczących zmniejszaniu zawartości materiałów publikowanych w dziale sport (...) Gazety (...), pomimo faktu, że spadała liczba odsłon w Internecie niektórych materiałów, do których to ocen biznesowych Sąd Rejonowy nie ma kompetencji.

W istocie, nie do oceny Sądu, należy co jest a co nie, ze względów gospodarczych, ekonomicznych i biznesowych, odpowiednie dla pozwanego. Jednakże sam pozwany, oczekując, od powoda, pracy określonego rodzaju, w takim, a nie innym wymiarze, który gwarantowałby publikacje w kolejnych numerach tytułu i odpowiednią ilość odsłon w Internecie aprobował treść i formę zamieszczanych przez niego artykułów i relacji. Nie można, więc, uznać, iż postępowanie powoda było dowolne oderwane od polityki pozwanego zarówno w zakresie zatrudnienia jak i podejmowanej przez niego działalności biznesowej.

Nie mogą, też, wpłynąć na wynik rozstrzygnięcia, apelacyjne zarzuty, sugerujące błędne, ustalenie przez Sąd, że, z upływem czasu, spadało zatrudnienie w dziale sportowym w redakcji w Ł., a organizacja pracy nie zmieniała się, tym samym, pozwany miał mieć rzekomo więcej pracy, mimo, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego miało wynikać, że zatrudnienie w dziale spadało, w związku ze zmniejszaniem objętości ilościowej zamieszczanych materiałów.

W ocenie Sądu II instancji, okoliczność spadku wielkości zatrudnienia powiązana ze zmniejszaniem ilości zamieszczanych materiałów została ustalona przez Sąd Rejonowy co wynika wprost z uzasadnienia zaskarżonego rozstrzygnięcia. Jednocześnie istotnym jest, iż powyższe samo w sobie, ma się jeszcze nijak do ustalenia realnie wykonywanych przez powoda obowiązków. Nieistotnym jest czy miał on więcej czy mniej pracy, niż poprzednio, ważkim jest - co wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego- że w spornym okresie będąc odpowiedzialnym za publikacje artykułów sportowych w gazecie w formie papierowej jak i na stronie internetowej nawet w zmniejszonym wymiarze nie był on w stanie przy obowiązującej organizacji pracy wykonywać wszystkich związanych z tym obowiązków w ustawowym czasie pracy. Okoliczność ta nie została, przez pozwanego, w sposób przekonujący (o czym będzie jeszcze mowa) podważona. Zmiana struktury zatrudnienia wielkość publikacji, nie jest zatem rozstrzygająca.

Sąd Okręgowy nie podziela, też, argumentacji pozwanego, co do błędnego uznania, że przełożona powoda J. C. i M. S. (1) mieli świadomość pracy powoda w nadgodzinach mimo faktu, że powód nigdy nie zgłaszał pozwanemu pracodawcy, że ma za dużo pracy, przełożona powoda nie miała żadnej świadomości pracy powoda ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy, a M. S. (1) pracował w większości czasu objętego pozwem w W., co potwierdza materiał dowodowy zebrany w sprawie.

W tym miejscu wskazać podnieść należy, iż polecenie pracy w nadgodzinach nie wymaga żadnej szczególnej formy zlecenia jej przez pracodawcę, wystarczy by pracodawca o niej wiedział i ten fakt akceptował. Uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 KP) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania./ Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 grudnia 2020 r., III PK 5/20, Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych z dnia 10 września 2019 r., II PK 55/18/ Skoro wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych jest limitowane wyjątkowymi okolicznościami, to jasne staje się, że pracodawca powinien ją zlecić (w ramach uprawnień kierowniczych wynikających z art. 22 § 1 KP). Polecenie to nie zostało sformalizowane, co oznacza, że znaczenie prawne ma każda forma (pisemna, ustna, a także dorozumiana). Szczególny przypadek występuje w przypadku świadczenia pracy skooperowanej, wkomponowanej, w rytm działalności zakładu pracy. W takim wypadku, sama wiedza przełożonych, traktowana jest jako zgoda na pracę w godzinach nadliczbowych. Uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych, nie sprzeciwia się zlecenie jej realizacji nawet w sytuacji, gdy pracodawca wprowadził generalne reguły porządkowe (w regulaminie pracy, uchwale, zarządzeniu), uzależniające podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonego czy też potrzeby jej wtórnej akceptacji. /Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 sierpnia 2019 r. I PK 96/18/.

Sąd Okręgowy zgadza się z oceną Sądu I instancji, iż, ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym zeznań, przesłuchanych w procesie świadków, wynika, iż zarówno bezpośredni przełożony powoda J. C. oraz pełniący funkcje zastępcy redaktora w tym okresie M. S. (1) mieli świadomość pracy powoda ponad obowiązujące normy czasu pracy i akceptowali ten fakt. Podnieść należy, że ww. z racji sprawowanych funkcji niewątpliwie wiedzieli w jakim trybie pracuje powód w jakich dniach wykonuje jakie zadania, jakie artykuły i w jakiej ilości publikuje, kiedy i jak często pełni funkcję redaktora prowadzącego jak wygląda jego współpraca z J. W. (2). Nie należy też zapominać co wynika także z przeprowadzonych w procesie dowodów, iż w pewnym okresie powód zwrócił się do przełożonych o możliwość zapewnienia jednego dnia wolnego w następnym tygodniu za pracę w niedzielę. Zgromadzony w sprawie materiał potwierdza także, iż powód w sposób systemowy stale nie miał możliwości skorzystania z dnia wolnego albowiem w każdym dniu tygodnia ukazywała się cała strona „sport” w (...) dodatku (...) a nawet , gdyby powód chciał skorzystać z wolnego czwartku i takt w pełnym wymiarze zadań nikt nie mógł go zastąpić. Nawet jeśli zostałyby zastąpiony przy opracowywaniu gazety papierowej to i tak nie mógłby zostać zastąpiony przy wydaniu internetowym. Oceny tej nie zmienia fakt, że w czasie wyjazdów na delegacje i w czasie urlopów, powód był sporadycznie zastępowany przez inne osoby – B. D. (1) , P. W.. Fakt, że miało to miejsce nie oznacza iż rozwiązanie to było stale i systemowo możliwe i praktykowane. Okoliczność ta nie została, w żaden sposób, w procesie udowodniona. To powód pozostawał, nadal, odpowiedzialnym za całokształt czynności wykonywanych, w tym zakresie.

Co do zaś zarzutów wskazujących na to, iż J. W. (1) nie był dziennikarzem niesamodzielnym stąd też jego praca nie powinna przysparzać powodowi dodatkowych obowiązków a za ewentualne uchybienia w tym przedmiocie odpowiada on sam jako kierownik organizujący prace działu sportowego uznać należy, iż są one całkowicie gołosłowne.

Mając to na uwadze, w pierwszej kolejności, wskazać należy że Sąd Okręgowy na podstawie art. 235² § 1 pkt 3 kpc pominął zgłoszony na etapie apelacji wniosek pełnomocnika pozwanego o dopuszczenie dowodu z wydruku z systemu komputerowego pozwanego na potwierdzenie faktu, że J. W. (1) począwszy od 14 stycznia 2021 roku samodzielnie umieszcza swoje teksty w systemie internetowym, gdyż okoliczność iż ww dokonuje tych czynności obecnie nie ma żadnego znaczenia w sprawie i do oceny zgłoszonych w procesie roszczeń.

Podnieść należy, iż poza sporem, także, w świetle twierdzeń, wniesionej apelacji, pozostaje, że J. W. (1) , w okresie objętym sporem, nie umieszczał sam swoich tekstów w systemie Internetowym chociaż miał takie uprawnienia i w czynnościach tych zastępował go przede wszystkim powód, ale niejednokrotnie także J. C.. Taki system pracy był, więc, niewątpliwie akceptowany przez pozwanego i wpływał na prace powoda, który w dziale sportowym współpracował z J. W. (2) i organizował prace działu. Jednocześnie za ten stan rzeczy nie można obciążać w żaden sposób powoda, bo to nie on decydował o polityce personalnej a skoro jego własni przełożeni uznawali taki sposób współpracy z J. W. (2) za właściwy nie sposób wywodzić z tego faktu dla powoda ujemnych konsekwencji. Nawet jeśli J. W. (1) - jak podaje w apelacji skarżący -sam w systemie komputerowym W. opracowywał artykuły i przysyłał je do redakcji, w żaden sposób nie zostały podważone zeznania powoda iż niejednokrotnie to on opierając się na relacji J. W. (1) sam recenzował zdarzenia sportowe. Zgromadzony w sprawie materiał – zeznania świadków, potwierdza też, iż redagowaniem tekstów J. W. (1) zajmowali się również inni dziennikarze. Taki system pracy nie był kwestionowany

przez pozwanego jako niedopuszczalny z uwagi na zakres obowiązków powoda. O jakichkolwiek nieprawidłowych ustaleniach w tym przedmiocie rzutujących na zasadność zgłoszonych w procesie roszczeń nie może zatem być mowy.

Nietrafnym jest też twierdzenie apelacji o błędnym uznaniu przez Sąd Rejonowy, że pracę dodatkową dla Gazety (...) w W., w spornym okresie, powód wykonywał stale za zgodą i wiedzą przełożonego, w sytuacji gdy analiza materiału dowodowego zebranego w sprawie winna prowadzić do wniosku, że powód samodzielnie ustalał sobie zasady wykonywania pracy dodatkowej z redakcją z W., poza swoją macierzystą redakcją w Ł., a pracodawcą powoda był Oddział (...) S.A. w Ł. a nie w W..

W tym także zakresie pozwany polemizuje wyłącznie z prawidłowymi ustaleniami Sąd I instancji. Nie można zgodzić się z apelującym iż pisanie dla O. Gazety nie było obowiązkiem powoda powód wykonywał ta pracę, samorzutnie, bazując na prywatnych kontaktach bez wiedzy i zgody przełożonych, a zatem ,żadną miarą nie może być ona wliczana do godzin jego pracy.

Podnosząc argumentację tego rodzaju, pozwany całkowicie pomija, w tym zakresie, niewygodną dla siebie relację świadków – dziennikarzy u niego zatrudnionych którzy zgodnie wskazywali , iż przygotowywanie artykułów do ogólnopolskiego wydania G. (...) było prestiżem dla oddziałów, a przygotowywanie artykułów dla Gazety (...) wydania ogólnopolskiego odbywało się w ramach umów o pracę dziennikarzy z pracodawcą. Podkreślić należy, iż w świetle tych relacji, sam pozwany oczekiwał, że pracownicy będą przygotowywać artykuły do wydania ogólnopolskiego wyznaczał to jako cel w arkuszach oceny rocznej pracowników. Wszystkie oddziały były oceniane przez liczbę publikacji w ogólnopolskim wydaniu. Dodatkowo zaznaczyć należy, że praca ta była dodatkowo wynagradzana przez pozwanego. Wynagrodzenie za przygotowywanie artykułów do wydania ogólnopolskiego (...) przyznawane było jako honorarium dodatkowe i było wyodrębniane na paskach wynagrodzeń. Niezależnie od tego skąd pozwany czerpał środki na wynagradzanie dziennikarzy za te czynności, w świetle takiego systemu wynagrodzeń pozostaje poza sporem, iż było to wynagrodzenie za pracę, które sam dobrowolnie w ramach premii uznaniowej pozwany dziennikarzom w tym także powodowi wypłacał. Twierdzenie zatem, iż nie były to czynności które winny zostać wliczone do czasu pracy o których pozwany nie wiedział nie mogą się ostać.

Reasumując, żaden z zarzutów apelacji, nie okazał się uzasadniony. Na gruncie rozpoznawanej sprawy, powód dowiódł, za pomocą dostępnych, dla niego, środków dowodowych: zeznań świadków, dokumentów – ocenionych przez Sąd Rejonowy logicznie- iż zakres, nałożonych na niego obowiązków, w ramach zadaniowego czasu pracy, jak i sprawowanej funkcji kierownika działu sportu, uniemożliwiał wykonanie, powierzonej mu pracy w ramach podstawowego czasu pracy. Pracodawca oczekiwał od niego, generalnie, wykonywania obowiązków 7 dni w tygodniu, niemal, w nieograniczonym zakresie. Sposób organizacji pracy przez pracodawcę powodował konieczność stałego wykonywania przez niego pracy ponad normę pracy. Z tych też względów, ma on prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta. Wbrew sugestiom apelacji, w sprawie brak było materiału dowodowego, który pozwalałby na poczynienie ustaleń odmiennych. Zmiana bądź uchylenie wyroku, w oparciu o okoliczności, które nie zostały w procesie udowodnione jest natomiast niedopuszczalna.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono, na podstawie art. 98 kpc oraz § 10 ust. 1 pkt. 1, § 9 ust.1 pkt 2 w zw. § 2 pkt. 5, rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie. (Dz.U. 2015.1800).

J.L.