

Sygn. VPa 59/18

VPz 11/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lutego 2019 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska (spr.)

Sędziowie: SO Agnieszka Leżańska

SO Mariola Mastalerz

Protokolant: Bożena Sobczyk

po rozpoznaniu w dniu 7 lutego 2019 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa R. G. (1)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.

o nadgodziny

na skutek apelacji (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. i na skutek zażalenia powoda R. G. (1) od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 kwietnia 2018r. sygn. IV P 14/18

1. *zmienia zaskarżony wyrok w punktach I (pierwszym) i IV (czwartym) w ten sposób, że:*

a) *zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powoda R. G. (1) kwotę 37.500, 00 (trzydzieści siedem tysięcy pięćset) złotych tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;*

b) *oddala powództwo w pozostałym zakresie;*

c) *znosi wzajemnie koszty procesu pomiędzy stronami;*

d) *nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Piotrkowie Trybunalskim kwotę 2.843,22 (dwa tysiące osiemset czterdzieści trzy złote dwadzieścia dwa grosze), pozostałą część przekazując na rachunek Skarbu Państwa;*

2. *oddala apelację pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. w pozostałej części;*

3. *zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powoda R. G. (1) kwotę 2.025,00 (dwa tysiące dwadzieścia pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą;*

4. oddala zażalenie powoda R. G. (1).

SSO Mariola Mastalerz SSO Beata Łapińska SSO Agnieszka Leżańska

Sygn. akt V Pa 59/18

UZASADNIENIE

R. G. (1) pozwem z dnia 1 czerwca 2015 roku, żądał zasądzenia od (...) SA w W. kwoty 50.000,00zł tytułem zapłaty za pracę

w godzinach nadliczbowych za okres od maja 2012 roku do lutego 2015 roku wraz z odsetkami liczonymi od terminów wymagalności każdego z pojedynczych roszczeń oraz kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwu podał, że był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 18 lutego 2005 roku do dnia 6 lutego 2015 roku, ostatnio na stanowisku kierownika (...). Do jego zakresu obowiązków należało m.in. udzielanie pożyczek klientom oraz koordynowanie pracy doradców, którzy także udzielali pożyczek klientom. Miejscem wykonywania pracy było biuro w P. oraz T.. jako obszar, w którym powód udzielał pożyczek. W stosunku do powoda nie był stosowany zadaniowy system czasu pracy, był zatrudniony na cały etat systemie podstawowym. Stosunek pracy ustał na skutek zawarcia porozumienia, powód złożył wniosek

o rozwiązanie stosunku pracy, jednak treść została przygotowana przez stronę pozwaną. Intencją powoda było skrócenie okresu wypowiedzenia.

Strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie.

W odpowiedzi na pozew podniosła, że kwestionuje roszczenia pozwu zarówno co do zasady, jak i co do wysokości. Podniosła, że charakter stosunku pracy i jego zadaniowa formuła wymagały od powoda przede wszystkim organizacji czasu pracy we własnym zakresie. Zgodnie z umową o pracę i naturą zadań, powód miał zakreślone przez pracodawcę jedynie ramy swojej aktywności, a sposób realizowania zadań, czas wykonywania zadań, intensywność pracy w określonych porach dnia uzależniona była wyłącznie od swobodnej decyzji powoda. Jedynymi, organizacyjnie uzależnionymi i stałymi porami świadczenia pracy były dni rozliczeń z przełożonymi i współpracującymi przedstawicielami oraz ewentualny udział w służbowych spotkaniach i szkoleniach.

W toku procesu strona powodowa pismem procesowym z dnia 16 listopada 2017 roku rozszerzyła swoje żądania i wносиła o zasądzenie kwoty 75.305,31zł, a to z uwagi na wartości wskazane w opinii biegłej.

W dniu 22 listopada 2017 roku w drodze elektronicznej wpłynęło pismo ograniczające roszczenia. W dniu 27 listopada 2017 roku wpłynęło do Sądu pismo cofające w części powództwo. Strona powodowa ograniczyła powództwo do kwoty 75.000,00zł, a w zakresie 305,31zł cofnęła je ze zrzeczeniem się roszczenia w tym zakresie.

Wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2018 roku, sygn. akt IV P 14/18 Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim zasądził od pozwanej (...) S.A. w W. na rzecz R. G. (1) kwoty :

50.000,00(pięćdziesiąt tysięcy) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty,

25.000,00 (dwadzieścia pięć tysięcy) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 16 listopada 2017 roku do dnia zapłaty,

6.450,00(sześć tysięcy czterysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu oraz 298,00(dwieście dziewięćdziesiąt osiem)złoty tytułem zwrotu kosztów dojazdu (punkt 1 sentencji wyroku).

Sąd Rejonowy umorzył postępowanie w sprawie w zakresie kwoty 305,31zł (trzysta pięć złotych 31/100) (punkt 2 sentencji wyroku), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (punkt 3 sentencji wyroku), nakazał ściągnąć od pozwanej (...) S.A. w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądowi Rejonowemu w Piotrkowie Tryb. kwotę 5.686,44 (pięć tysięcy

sześćset osiemdziesiąt sześć i 44/100) złotych tytułem kosztów opinii biegłych (punkt 4 sentencji wyroku), wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.312.29 (cztery tysiące trzysta dwanaście i 29/100) złotych (punkt 5 sentencji wyroku).

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

R. G. (1) pracę w (...) S.A. podjął od dnia 18 lutego 2005 roku na stanowisku kierownika (...). W umowie o pracę zostało określone, że powód będzie świadczył pracę w ramach zadaniowego czasu pracy

Umowa o pracę została rozwiązana w drodze porozumienia stron z dniem 6 lutego 2015 roku w porozumienie zostało określone, że pracodawca odstępuje od umowy o zakazie konkurencji (pkt.4), oraz, że porozumienie w całości wyczerpuje wszystkie roszczenia pracownika w stosunku do pracodawcy i nie będzie rościł do pracodawcy żadnych dalszych żądań, zarówno finansowych ani innego typu oraz zrzeka się dochodzenia od pracodawcy innych roszczeń związanych lub wynikających ze stosunku pracy i niniejszego porozumienia.

R. G. jako kierownik (...) podlegał kierownictwu kierownika (...). Firma (...) jest firmą pożyczkową. Kierownik (...) kierował zespołem doradców, którzy zajmowali się pozyskiwaniem klientów i ściąganiem rat pożyczek od klientów. Doradcy klienta z zasady pracowali na podstawie umów zlecenia, praca dla firmy w większości przypadków była ich pracą dodatkową.

Z uwagi na to, że praca doradców polegała z zasady na kontaktach z klientami firmy, musiała odbywać się w godzinach popołudniowych, wówczas klienci byli dostępni we własnych domach. A obowiązkiem kierownika (...) było towarzyszenie doradcom w ich wizytach u klientów, dotyczyło to z zasady klientów zalegających ze spłatami kolejnych rat pożyczek. Kierownik miał też obowiązek towarzyszyć doradcom, którzy właśnie rozpoczęli pracę w firmie i byli wdrażani w swoje obowiązki. Dlatego praca kierownika i doradców kończyła się w późnych godzinach wieczornych, po godz.2000.

Kierownik (...) miał również inne swoje obowiązki, rozpoczynał prace w biurze firmy w P., skąd pobierał materiały potrzebne mu w dalszej pracy, potem wyjeżdżał do biura do T. Tam odbywał spotkania z doradcami, zbierał od nich pakiety, a więc zebrane przez doradców cotygodniowe raty kredytów, przekazywał im kwoty na udzielanie pożyczek itd. Najbardziej wypełnionymi obowiązkami dniami pracy powoda były wtorek i środa, bo w te dni dokonywał rozliczeń i odbierał pakiety, ustalał z doradcami plany pracy na kolejny tydzień. W regułach działania każdy kierownik (...) miał odbyć 40 wizyt u klientów w tygodniu. Czas pracy powoda przekraczał 8 godzin dziennie.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, zeznania ich bowiem określały obowiązki, jakie kierownik (...) wykonywał z doradcami i w jakich godzinach. Świadkowie jednoznacznie zeznali, że spotkania z kierownikiem i wizyty u klientów były normalnymi obowiązkami ich i kierownika, a wykonywali je w zasadzie w godzinach popołudniowych. Godziny dopołudniowe to był czas spędzony w biurach, w T. i P., w których przyjmował doradców, dokonywał z nimi rozliczeń, odbierał pakiety, przydzielał pieniądze na pożyczki i ustalał zadania dla doradców oraz wizyty u klientów zalegających ze spłatami.

Analiza zadań na stanowisku powoda daje jako wynik 12 godzinny dzień pracy kierownika (...). Poza tym powód z uwagi na konieczność rozmów telefonicznych, składania raportów był zobowiązany do wykonywania pracy w niedziele wieczorem. Czas pracy wynoszący 60 godzin tygodniowo był czasem koniecznym dla wykonania przez powoda jego zadań pracowniczych.

Wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie objętym pozwem to 45.815,42zł wynagrodzenia za godziny pracy i 22.907,71zł dodatku za nadgodziny

Za pracę przy wysyłaniu w niedziele raportów, tj. za 1 godzinę pracy wynagrodzenie wynosi 6.582,18zł .

Stan faktyczny w sprawie Sąd I instancji ustalił na podstawie zeznań świadków oraz dokumentów zawartych w aktach osobowych oraz opinii biegłych.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał powództwo za częściowo uzasadnione.

Na wstępie Sąd Rejonowy podkreślił, że w sprawie jest niesporne, że powód był jako kierownik (...) zatrudniony w zadaniowym systemie czasu pracy. Ten system czasu pracy jest systemem, w którym czas pracy pracownika jest wyznaczony jego zadaniami, co jak zauważył Sąd I instancji wynika z treści art.140 k.p. W takiej sytuacji nie ma potrzeby ewidencjonowania czasu pracy. Jednak podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest takie ustalanie zadań, zakresu obowiązków, aby te nałożone na pracownika mógł on wykonać w normatywnym czasie pracy.

W sprawie niniejszej Sąd meriti uznał za udowodnione, że ilość obowiązków nałożona na powoda, sposób wykonywania swoich obowiązków, sposób funkcjonowania systemu pożyczek wymuszał pracę w różnych godzinach, od rana do późnego wieczora. Dlatego doradcami klienta, a więc osobami, które zawierały umowy kredytowe były osoby wykonujące pracę na podstawie umów zlecenia. Takie osoby, co zaznaczył Sąd Rejonowy, nie są podporządkowane systemowi normatywnego czasu pracy, nie ma też potrzeby ewidencjonowania czasu pracy zarówno kierownika, jak i doradców.

Jednak system wykonywania obowiązków zakładał wykonywanie pracy w godzinach wynoszących co najmniej 12 godzin dziennie. Zostało także systemowo założone, że kierownik ma obowiązek wykonywać swoje obowiązki również w niedziele.

Z tych względów Sąd instancji przyjął, że powodowi przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód nie otrzymywał żadnego dodatkowego wynagrodzenia za swoją pracę w godzinach nadliczbowych, co zdaniem Sądu meriti wynika z materiału dowodowego zebranego w sprawie. Powołując się na treść art. 1511k.p.

Sąd Rejonowy uznał, że w takiej sytuacji powód ma prawo do wynagrodzenia wynikającego z jego stawki oraz dodatek za te godziny pracy w wysokości określonej powołanym artykułem.

Wyliczenia wynagrodzenia, jak podkreślił Sąd Rejonowy, zostały dokonane w opinii biegłej J. K.. Biegła wyliczyła te wynagrodzenia za każdy z miesięcy pracy powoda przy założeniu 60 godzin pracy w tygodniu. Zostało też wyliczone wynagrodzenie za 1 godzinę pracy w niedziele.

W konsekwencji po złożeniu przez biegłą opinii strona powodowa rozszerzyła powództwo wnosząc o zasądzenie kwot wynagrodzenia za każdy z miesięcy pracy w godzinach nadliczbowych z odsetkami za opóźnienie w wypłaceniu każdorazowego wynagrodzenia za poszczególne miesiące. W piśmie nie wskazała jednak kwot wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za każdy miesiąc, co nie uszło uwadze Sądu I instancji.

Kontynuując swój wywód Sąd Rejonowy zauważył, że w sprawie doszło też do ograniczenia żądań powoda o kwotę 305,31zł. Strona powodowa nie wskazała jednak poza kwotą ograniczenia powództwa, za jakie miesiące ogranicza żądania. Ograniczyła żądania i zrzekła się w tym zakresie roszczenia i nastąpiło to tylko i wyłącznie w zakresie, w jakim żądanie przekraczało wartość, przy której właściwym do rozpoznania sprawy jest Sąd Rejonowy, a właściwym stawał się Sąd Okręgowy.

W związku z czym Sąd I instancji w zakresie, w jakim strona powodowa cofnęła pozew i zrzekła się roszczenia, postępowanie w sprawie umorzył, powołując się na treść przepisów art.355 i 203 k.p.c.

W pozostałym zakresie, a więc 75.000.00zł, Sąd meriti uznał żądanie za zasadne. Powód nie otrzymywał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, co w tym miejscu pragnął raz jeszcze podkreślić Sąd Rejonowy, i dlatego ma prawo tego wynagrodzenia żądać od pozwanej (...) S.A. Dlatego Sąd I instancji zasądził na rzecz powoda kwotę 50.000,00zł, (pierwotna wartość pozwu) z odsetkami od dnia wystąpienia z roszczeniem oraz kwotę 25.000,00zł, a więc wartość rozszerzenia żądania z odsetkami od daty skutecznego rozszerzenia pozwu.

Stronie powodowej przysługuje zwrot kosztów procesu od strony pozwanej, zwrot w zakresie w jakim powództwo było popierane. Dlatego Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda koszty zastępstwa procesowego (2.700,00zł) oraz opłaty stosunkowej od wartości uwzględnionego powództwa (3.750,00zł).

W zakresie, w jakim roszczenie nie zostało sprecyzowane i nie było tym samym podstaw do weryfikowania roszczenia Sąd meriti powództwo oddalił.

Z uwagi na wynik procesu Sąd I instancji obciążył stronę pozwaną kosztami opinii biegłych, jakie zostały opłacone w toku procesu ze Skarbu Państwa, opierając się na treści art. 97 i 113 u.k.s.c.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik pozwanej i zaskarżył go w części, tj. I, IV i V punkcie sentencji wyroku. Pełnomocnik pozwanego zarzucił:

Błąd w ustaleniach faktycznych, na skutek naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., polegający na:

- przyjęciu, iż zeznania świadków opisujących własne czynności, obrazują faktyczny wymiar czasu pracy powoda w wymiarze dziennym i tygodniowym;

- pominięciu zeznań świadków, którzy zaprzeczyli konieczności pracy w godzinach nadliczbowych na stanowisku powoda oraz zaprzeczyli zgłaszaniu przez powoda faktu pracy w nadgodzinach;

- bezpodstawne przyjęcie, że powód codziennie pracował w wymiarze 12 godzin mimo faktu, iż nie był on sam w stanie opisać choćby jednego dnia pracy w którym mógłby podać specyfikę, zakres i wymiar wykonywanych czynności, a świadkowie powołani przez powoda nie mieli wiedzy o godzinach zakończenia pracy przez powoda oraz o czynnościach jakie wykonywał w konkretne dni objęte roszczeniem powoda.

Na podstawie tak skonstruowanego zarzutu pełnomocnik pozwanej wniósł o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu audytu wewnętrznego i organizacji pracy, zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

Pełnomocnik powoda pismem z dnia 22 czerwca 2018 roku złożył zażalenie na postanowienie w przedmiocie kosztów zastępstwa procesowego zawarte w powyższym wyroku i wniósł o zmianę zaskarżonego postanowienia i zasądzenie od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 5 400zł oraz kosztów postępowania zażaleniowego według norm przepisanych.

Ponadto pełnomocnik strony powodowej w odpowiedzi na apelację wniósł o oddalenie wniosku dowodowego o przeprowadzenie dowodu z kolejnej opinii biegłego jako nieuzasadnionego, oddalenie apelacji jako bezzasadnej i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 7 lutego 2019 roku pełnomocnicy stron podtrzymali swoje stanowiska.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jest częściowo uzasadniona, albowiem zasadnym okazał się zawarty w apelacji zarzut naruszenia przez Sąd art. 233 kpc .

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.

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

Na mocy art. 151 § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek we wskazanej w tym przepisie wysokości. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151 § 2 k.p.).

Z kolei art. 151 § 4 k.p. stanowi, iż 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).

Z lektury akt wynika, iż powód miał zadaniowy czas pracy, a to oznacza, iż pracownik zatrudniony w tym systemie czasu pracy sam organizuje sobie pracę, tzn. wyznacza początek i koniec dnia pracy, a praca w godzinach przekraczających ustawowe normy czasu pracy nie jest uzależniona od zgody pracodawcy i nie jest zasadniczo (art. 136 KP) wynagradzana jako praca w godzinach nadliczbowych. Elementem zadaniowego czasu pracy jest wyznaczenie pracownikowi konkretnego zadania (zadań) do wykonania. Zlecenie natomiast pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy nie jest możliwe, uważa się za równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (zob. M. Nałęcz (w:) Kodeks ..., s. 543; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNAP 2000/22/810; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 301/98, OSNAP 1999/19/608).

W ocenie Sądu Okręgowego charakter pracy wykonywanej przez powoda, charakteryzujący się przebywaniem w terenie, ciągłym przemieszczaniem się, faktycznie utrudniał sprawowanie nadzoru nad pracownikiem, kontrolę jego czasu pracy, nawet przy założeniu, że kierownik (...) zobowiązany był do kilkukrotnego w ciągu dnia raportowania wyników. Powód sam sobie ustalał katalog osób, które chciał odwiedzić danego dnia z dostępnej mu bazy danych. Pracodawca tylko w ograniczonym zakresie w to ingerował. Cała organizacja pracy kierownika (...) opierała się na jego inicjatywie. Powód nie miał ściśle i normatywnie wyznaczonej godziny, o której zobowiązany był rozpocząć pracę. Przy prowadzeniu analizy, czy rozdział zadań i ich powierzenie nastąpiło w sposób prawidłowy, pozwalający na to, by je wykonać zasadniczo w normatywnym czasie pracy, ciężar wykazania tych okoliczności spoczywa na pracodawcy. To on w przypadku wystąpienia sporu jest zobowiązany do wykazania, że przy dochowaniu należytej staranności i zaangażowania w pracę, pracownik jest w stanie swe zadania wykonać.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt analizowanej sprawy należało w pierwszej kolejności odnieść się do zawartego w apelacji zarzutu naruszenia przepisu art. 233 kpc i rozstrzygnąć, czy Sąd Rejonowy przekroczył granicę oceny dowodów i dowolnie przyjął, iż powód każdego dnia pracy wykonywał ją przez 12 godzin przekraczając tym samym o 20 godzin normę czasu pracy wynikającą z art. 129 § 1 kp. Jest to zarzut o tyle doniosły, iż to głównie zeznania świadków strony powodowej zdeterminowały wnioski końcowe opinii biegłej E. P., na której Sąd Rejonowy oparł swe rozstrzygnięcie.

Odnosząc się do powyższego zarzutu, Sąd Okręgowy uznał, że ma rację apelujący, iż zeznania świadków, w oparciu o które Sąd meriti wydał zaskarżony wyrok nie pozwoliły na przyjęcie, iż powód każdego dnia pracy świadczył ją przez nie mniej niż 12 godzin dziennie i w związku z tym pracował przez 60 godzin w każdym tygodniu pracy.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż Sąd oparł się w tym zakresie na zeznaniach wyłącznie tych świadków, którzy już nie pracują u pozwanego, jak również na zeznaniach świadka P. P., który jest także w sporze z pracodawcą. Nie odniósł się w żadnym miejscu do zeznań, których wiarygodności odmówił tj. J. A. oraz A. K..

Sąd Okręgowy jako instancja merytoryczna uprawniony jest do samodzielnej oceny dowodów i dokonując jej w przedmiotowej sprawie zwrócił uwagę, iż sporny okres pracy w godzinach nadliczbowych to V 2012 do II 2015 r.

Świadek M. K. pracowała z powodem przez okres 5 miesięcy na przełomie 2014 i 2015 r., A. P. przez 7 miesięcy do marca 2014 r., I. M. przez okres roku w 2012 lub jak podaje w 2013 r. Trudno w tej sytuacji przyjąć, iż świadkowie Ci potwierdzili fakt pracy powoda w godzinach nadliczbowych w całym spornym okresie.

Warto przy tym podkreślić, iż powód zatrudniony był u pozwanego przez okres 10 lat i nigdy nie zgłaszał żadnych roszczeń z tego tytułu, iż każdego dnia od godziny 8 do 20 wykonywał on wyłącznie obowiązki służbowe. Fakt pracy popołudniami wcale nie przesądza, iż pracownik wykonuje pracę ponad przewidziane umową normy czasu pracy, jeśli sam czas ten organizuje i jest on na tyle elastyczny, iż może on część pracy wykonać w godzinach popołudniowych, a część po południu czy wieczorem. Powyżsi świadkowie potwierdzili jedynie, iż na etapie wdrażania ich do pracy na stanowiskach doradców powód jeździł z nimi w teren po godzinie 16, a raz w tygodniu we wtorek lub środę spotykał się z nimi w biurze celem rozliczeń efektów ich pracy i przydzielaniu im nowych zadań. Świadek M. K. zeznała na k. 37, iż wdrażanie nowego pracownika trwało jakieś 3 miesiące.

Jedynym świadkiem, który pracował z powodem przez cały sporny okres była E. G. (k. 50 akt), która zatrudniona była na podstawie umowy zlecenia u pozwanego od marca 2011 r., ale jej godziny pracy w P. z uwagi na inne stałe zatrudnienie miały miejsce od 17 do 21. Z treści jej zeznań wynika, iż jakieś 2 razy w miesiącu (w czwartki) powód jeździł z nią w teren. Jednocześnie świadek ten zeznał, iż nie ma wiedzy co powód robił do południa.

Za stronicznie należy w ocenie Sądu Okręgowego uznać zeznania świadka P. P., który jest w sporze z pracodawcą, a jego zeznania pozostają nawet w sprzeczności z zeznaniami samego powoda. R. G. (1) twierdził bowiem, iż jego codzienny czas pracy wynosił 12 godzin, a z zeznań tego świadka wynika, iż 3 – 4 godziny powód spędzał w biurze, zaś do 10 godzin w terenie, co by oznaczało, iż pracę świadczył przez 13, 14 godzin dziennie.

Również zeznania świadków strony pozwanej w tej części, w której ci zeznali, iż w całym spornym okresie każdego dnia powód mógł zlecone mu zadania wykonać w ciągu 40 godzin tygodniowego czasu pracy nie zasługują na wiarę. Z zakresu czynności powoda wynika, iż w 80 % jego praca wykonywana była w terenie, raz w tygodniu spotykał się ze swoimi doradcami, raz w tygodniu sporządzał raport dla przełożonych. Limit wizyt wnosił 40 tygodniowo. Z zeznań świadka A. K. (k. 52 akt) wynika, iż każda z wizyt w terenie trwała do 40 minut. Wizyty te nie odbywały się jednak w jednym miejscu, trzeba było przecież dotrzeć do danego klienta.

Zgromadzone w sprawie dowody, w szczególności w postaci zeznań świadków nie potwierdziły zdaniem Sądu Okręgowego, iż powód od 8 rano do godziny 20, czy 21 nieprzerwanie świadczył pracę. Należy też zaznaczyć, iż powód pracował u pozwanego przez okres 10 lat i nigdy nie sygnalizował pracodawcy, iż jego zadań nie sposób zrealizować każdego dnia w ciągu 8 godzin pracy.

Brak jest dowodów na to, co powód robił każdego dnia popołudnia, o której i czy w ogóle przychodził codziennie do biura, a przesłuchani w sprawie doradcy potwierdzili jedynie, iż był on dla nich do dyspozycji w godzinach popołudniowych, a nawet wieczornych i kiedy ich wdrażał do pracy przez krótki czas jeżdżąc razem z nimi w teren. Spotykał się także z nimi raz w tygodniu celem rozliczeń.

Sąd Okręgowy w tej sytuacji uznał, iż wnioski wywiedzione z opinii biegłej E. P. , która oparła się w całości na zeznaniach świadków strony powodowej są zbyt daleko idące . Świadkowie strony powodowej potwierdzili jedynie w ocenie Sądu Okręgowego, iż powód podczas cotygodniowych spotkań z doradcami (we wtorki lub środy) nie mógł w tym czasie wykonywać własnych wizyt w terenie , jak również wtedy, kiedy wdrażał nowych doradców czy dokonywał rozliczeń cotygodniowych z przełożonymi.

Limit wizyt wynosił 40 tygodniowo, czyli 8 dziennie i z całą pewnością ten dzienny limit mógł on bez przeszkód realizować we wszystkie dni, poza tymi, kiedy rozliczał swoich doradców czy też wdrażał nowych. Wtedy zdaniem Sądu Okręgowego z całą pewnością wykonując pracę w terenie do godziny 21 , przekraczał limit 40 godzin tygodniowo. Nie było to jednak każdego dnia. Mogło to mieć miejsce nie częściej niż 2 do 3 razy w tygodniu i to w zależności od tego czy powód współpracował w danym miesiącu z nowym doradcą wdrażając go do pracy czy też nie . Z lektury akt wynika nadto, iż 1 godzinę dziennie poświęcał on na pracę w niedzielę . Brak jest w zgromadzonym materiale dowodowym danych pozwalających Sądowi Okręgowemu na dokładne obliczenie należnego mu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe , nie ma bowiem ani żadnych danych na temat dat wizyt z nowo zatrudnionymi doradcami, ich częstotliwością jak też czasem ich trwania jak również liczbą wizyt własnych w dniach , kiedy rozliczał się z doradcami w swoim biurze.

Dlatego też dalej idąca apelację pozwanego należało uznać za bezzasadną .

Nie ma on racji, iż zgromadzone dowody w ogóle nie potwierdziły faktu pracy powoda w godzinach nadliczbowych. Skoro z lektury akt wynika, iż 80 % pracy powód miał wykonywać w terenie i odbywać 40 wizyt tygodniowo , czyli 8 dziennie to trudno podzielić pogląd pozwanego, że w dniu biurowym czy też wtedy kiedy wdrażał do pracy nowych doradców mógł wizyty własne zrealizować bez konieczności pracy powyżej 8 godzin. To na pozwanym w tej sytuacji ciążył ciężar wykazania, iż powód mógł wizyty te zrealizować w pozostałe dni , ale to by oznaczało , iż w kolejnych dniach musiałby odbyć powyżej 10 lub nawet więcej wizyt w normalnym czasie pracy, a pozwany tego nie wykazał.

Stąd zasadnym było zdaniem Sądu Okręgowego zastosowanie przepisu art. 322 kpc .

Rozwiązanie przyjęte w art. 322 KPC pozwala na rozstrzygnięcie spraw, w których ściśle udowodnienie wysokości żądania (przy niewątpliwej jego słuszności co do zasady) jest niemożliwe lub nader utrudnione, a ze względu na charakter wiążących strony stosunków prawnych istotne jest ich szybkie rozstrzygnięcie (por. wyrok z dnia 19 lutego 2010 r. II PK 217/09) . Tak jest niewątpliwie w przypadku roszczenia pracownika o wynagrodzenie za pracę, które jest traktowane jak roszczenie o dochody. Ze względu na charakter świadczenia pracodawcy z tytułu zatrudnienia pracownika (w postaci wynagrodzenia za pracę) ważniejsze może okazać się w miarę szybkie zasądzenie na rzecz pracownika choćby części dochodzonej przez niego z tego tytułu należności kosztem drobiazgowego ustalania jej rzeczywistej wysokości, co ostatecznie może się okazać i tak niemożliwe, np. z powodu braku rzetelnej ewidencji czasu pracy albo w ogóle zaniechania przez pracodawcę prowadzenia takiej ewidencji. Brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmierne trudności w udowodnieniu tej wysokości, uprawniają i zarazem zobowiązują sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2007 r., I PK 61/07, OSNP 2008 r. Nr 15-16, poz. 214, wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 13 października 2016 r., sygn.. III APa 7/16).

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy uznał więc , iż jakkolwiek powód udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, to jednak wobec zadaniowego czasu pracy i braku w związku z tym szczegółowej ewidencji czasu pracy nie można obliczyć dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie zatem wynagrodzenia mogło nastąpić jedynie według reguł z art. 322 KPC.

Bezprzedmiotowa w tej sytuacji okazała się opinia biegłej J. K. (2), dla której punktem wyjścia było zupełnie bezkrytyczne założenie, iż powód świadczył pracę codziennie przez 12 godzin przez cały sporny okres.

W tej sytuacji Sąd Okręgowy uznał, iż połowa dochodzonej kwoty , tj. 37.500 zł będzie wartością odpowiednią mając na uwadze przedstawione wyżej okoliczności związane z charakterem pracy powoda i przebiegiem jego zatrudnienia u pozwanego.

Z tych też względów Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i obniżył zasądzoną na rzecz powoda kwotę z 75 000 zł do 37.500 zł za cały sporny okres , oddalając powództwo w pozostałej części i znosząc wzajemnie koszty procesu , o czym na podstawie art. 386 § 1 kpc orzekł jak w punkcie 1 a , b i c wyroku.

Apelację dalej idącą pozwanego z powołanych wyżej przyczyn oddalił, o czym na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w punkcie 2 sentencji.

O kosztach za instancję odwoławczą Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 100 kpc stosunkowo je rozdzielając .

Zażalenie powoda w sytuacji zmiany wyroku Sąd Rejonowego i w związku z tym zniesieniem na podstawie art. 100 kpc wzajemnie kosztów pomiędzy stronami za pierwszą instancję musiało zostać oddalone jako bezzasadne.

Inna bowiem okazała się podstawa prawna w tym zakresie. Tylko bowiem zastosowanie przepisu art. 98 kpc dawało powodowi podstawę do żądania kosztów wyższych niż zasądzone.

Dlatego Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie 4 sentencji.