

Sygn. akt V Pa 69/19

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 czerwca 2021 r.

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

**Wydział V w składzie:**

Przewodniczący: Sędzia Magdalena Marczyńska

Sędziowie: Sędzia Agnieszka Leżańska, Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st. sekr. sądowy Marcelina Machera

**po rozpoznaniu w dniu 15 czerwca 2021 r. w Piotrkowie Trybunalskim**

**na rozprawie**

**sprawy z powództwa T. W. (1)**

**przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w K.**

**o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych**

**na skutek apelacji pozwanej (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K.**

**od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydział Pracy z dnia**

**28 czerwca 2019 r. sygn. akt IV P 198/13**

**1. zmienia zaskarżony wyrok w punktach: „1”(pierwszym), „2” (drugim), „4” (czwartym) oraz „5” (piątym) w ten sposób, że oddala powództwo, zasądza od powódki T. W. (1) na rzecz pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w K. kwotę 1.300,00 (jeden tysiąc trzysta złotych), z tytułu zwrotu kosztów postępowania oraz nie obciąża powódki T. W. (1) nieuiszczonymi kosztami sądowymi oraz kosztami postępowania, przejmując je na rachunek Skarbu Państwa –Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim;**

**2. oddala apelację w pozostałej części;**

**3. nie obciąża powódki T. W. (1) kosztami postępowania na rzecz pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w K. za instancję odwoławczą.**

Sędzia Agnieszka Leżańska Sędzia Magdalena Marczyńska Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Sygn. akt V Pa 69/19

## UZASADNIENIE

---

W pozwie z dnia 12 czerwca 2013 roku sprecyzowanym w piśmie procesowym z dnia 05 maja 2014 roku skierowanym przeciwko (...) (...) dla (...) S.A. z siedzibą w K. powódka T. W. (1), reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wносиła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 17.798,00 złotych tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od 01 maja 2010 roku do 31 grudnia 2010 roku wraz z odsetkami: za maj 1.197,00 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2010 roku do dnia zapłaty, - za lipiec 1.152,00 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2010 roku do dnia zapłaty, - za sierpień 3.928,00 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2010 roku do dnia zapłaty, - za wrzesień 3.218,00 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2010 roku do dnia zapłaty, - za październik 2.756,00 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2010 roku do dnia zapłaty, - za listopad 3 989,00 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2010 roku do dnia zapłaty, - za grudzień 1.558,00 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty. Uzasadniając swoje żądanie powódka wskazała, iż była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy na czas nieokreślony, a wartość godzin nadliczbowych została wyliczona na podstawie umowy z dnia 31 grudnia 2009 roku, w której wynagrodzenie powódki wynosiło 7.953,12 złotych brutto.

Nadto T. W. (1) wносиła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 49.989 złotych z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w okresie czasu od 01 stycznia 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku wraz z odsetkami: - za styczeń 2.733,00 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2011 roku do dnia zapłaty, - za luty 894 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2011 roku do dnia zapłaty, - za marzec 453 złote z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2011 roku do dnia zapłaty, - za kwiecień 1.465 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja do dnia zapłaty, - za maj 284 złote z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2011 roku do dnia zapłaty, - za czerwiec 3.644,00 złote z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2011 roku do dnia zapłaty, - za lipiec 4.851,00 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2011 roku do dnia zapłaty, - za sierpień 5.173,00 złote z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2011 roku do dnia zapłaty, - za wrzesień 8.250 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2011 roku do dnia zapłaty, - za październik 5.008 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2011 roku do dnia zapłaty, - za listopad 8.593 złote z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2011 roku do dnia zapłaty, - za grudzień 8.641 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż godziny nadliczbowe zostały wyliczone w oparciu o umowę na czas nieokreślony z dnia 31 grudnia 2009 roku, na podstawie której powódka otrzymała tytułem wynagrodzenia kwotę 7.953,12 złotych brutto miesięcznie za okres od 01 stycznia 2011 roku do 01 września 2011 roku i dotyczy godzin nadliczbowych związanych z wykonywaną pracą ponad zakres obowiązków w biurze (...) W., godziny nadliczbowe nie obejmują pracy wykonywanej na podstawie umowy zlecenia z dnia 16 czerwca 2011 roku. Podstawą wyliczenia godzin nadliczbowych za okres od 01 września 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku było porozumienie nr 3 zmieniające warunki umowy o pracę zawarte dnia 31 stycznia 2011 roku określające wynagrodzenie w wysokości 11.000,00 złotych brutto. Dochodzona kwota dotyczy godzin nadliczbowych związanych z wykonywaną pracą w T..

Ostatecznie na rozprawie w dniu 25 września 2018 roku i w piśmie procesowym złożonym do akt sprawy dnia 24 czerwca 2019 roku, pełnomocnik powódki wносиła o zasądzenie od pozwanego na rzecz kwoty T. W. (1) kwotę 17.776,13 złotych tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w okresie od 01 maja 2010 roku do 31 grudnia 2010 roku wraz z odsetkami: - za maj 1 222,77 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2010 roku do dnia zapłaty, - za lipiec 1 180,52 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2010 roku do dnia zapłaty, - za sierpień 4 220,89 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2010 roku do dnia zapłaty, - za wrzesień 3 033,16 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2010 roku do dnia zapłaty, - za październik 2 906,24 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2010 roku do dnia zapłaty, - za listopad 4 221,98 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2010 roku do dnia zapłaty, - za grudzień 980,57 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty. T. W. (1) wносиła nadto o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 42.899,28 złotych z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w okresie czasu od 01 stycznia 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku wraz z odsetkami: - za styczeń 2 286,92 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2011 roku do dnia zapłaty, - za luty 860,39 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2011 roku do dnia zapłaty, - za marzec 453 złote z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2011 roku do dnia zapłaty, - za kwiecień 683,73 złotych

z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja do dnia zapłaty, -za maj 257,23 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2011 roku do dnia zapłaty, -za czerwiec 1 887,40 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2011 roku do dnia zapłaty, -za lipiec 3 378,05 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2011 roku do dnia zapłaty, -za sierpień 3 420,66 złote z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2011 roku do dnia zapłaty, -za wrzesień 9 153,22 złote z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2011 roku do dnia zapłaty, -za październik 5 612,77 złote z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2011 roku do dnia zapłaty, -za listopad 7 308,11 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2011 roku do dnia zapłaty, -za grudzień 7 637,80 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty. Łącznie wносиła więc o zasądzenie kwoty 60.665,41 złotych tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. W pozostałym zakresie powództwo cofnęła. Wносиła również o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 03 lipca 2013 roku, pozwany pracodawca reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wносиł o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych, kwestionując wniesione powództwo tak, co do zasady jak i co do wysokości, zaprzeczając wszelkim twierdzeniom powoda. Stanowisko takie pełnomocnicy pozwanego reprezentowali do końca postępowania.

Na rozprawie w dniu 24 czerwca 2019 roku pełnomocnik pozwanego wyraziła zgodę na cofnięcie powództwa w części cofniętej przez pełnomocnika powódki.

Aktualna pozwanego nazwa to: (...) SPÓŁKA AKCYJNA z siedzibą w K. (por. wypis z Krajowego Rejestru Sądowego k-1046-1051).

**Zaskarżonym wyrokiem z dnia z dnia 28 czerwca 2019 roku**, wydanym w sprawie sygnatura akt IV P 198/13, Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim zasądził od pozwanego (...) S.A. z siedzibą w K. na rzecz T. W. (1) kwotę 17.776,13 złotych z ustawowymi odsetkami: -od kwoty 1.222,77 zł. od dnia 11 czerwca 2010 roku do dnia zapłaty; -od kwoty 1.180,52 zł. od dnia 11 sierpnia 2010 roku do dnia zapłaty; -od kwoty 4.220,89 zł. od dnia 11 września 2010 roku do dnia zapłaty; -od kwoty 3.033,16 zł. od dnia 11 października 2010 roku do dnia zapłaty; -od kwoty 2.906,24 zł.; -od kwoty 4.221,98 zł. od dnia 11 grudnia 2010 roku do dnia zapłaty; -od kwoty 980,57 zł. od dnia 11 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty, nadto zasądził od (...) S.A. z siedzibą w K. na rzecz T. W. (1) kwotę 42.899,28 zł. z ustawowymi odsetkami: -od kwoty 2.286,92 zł. od dnia 11 lutego 2011 roku do dnia zapłaty; -od kwoty 860,39 zł. od dnia 11 marca 2011 roku do dnia zapłaty; -od kwoty 458,01 zł. od dnia 11 kwietnia 2011 roku do dnia zapłaty; -od kwoty 638,73 zł. od dnia 11 maja 2011 roku do dnia zapłaty; -od kwoty 257,23 zł. od dnia 11 czerwca 2011 roku do dnia zapłaty; -od kwoty 1.887,40 zł. od dnia 11 lipca 2011 roku do dnia zapłaty; -od kwoty 3.378,05 zł. od dnia 11 sierpnia 2011 roku do dnia zapłaty; -od kwoty 3.420,66 zł. od dnia 11 września 2011 roku do dnia zapłaty; -od kwoty 9.153,22 zł. od dnia 11 października 2011 roku do dnia zapłaty; -od kwoty 5.612,77 zł. od dnia 11 listopada 2011 roku do dnia zapłaty; -od kwoty 7.308,11 zł. od dnia 11 grudnia 2011 roku do dnia zapłaty, -od kwoty 7.637,80 zł. od dnia 11 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty; umorzył postępowanie w pozostałym zakresie, zasądził od (...) S.A. z siedzibą w K. na rzecz T. W. (1) kwotę 2.700 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz zasądził od (...) S.A. z siedzibą w K. na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim kwotę 5.229,42 zł. tytułem zwrotu kosztów sądowych.

***Powyższe rozstrzygnięcie zapadło o poczynione przez Sąd Rejonowy następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:***

powódka T. W. (1) była zatrudniona w pozwanej Spółce (...) S.A. z siedzibą w K. na podstawie umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2009 roku na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku (...), później Kierownika (...), a od dnia 01 września 2011 roku- Dyrektora (...) w T.. Wykonując pracę, jako (...) (...), jej wynagrodzenie wynosiło 7.200,00 złotych brutto. W dniu 22 marca 2010 roku strony podpisały porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę w przedmiocie wynagrodzenia, ustalając jego wysokość na kwotę 7.953,00 złote brutto miesięcznie. Porozumieniem zmieniającym stanowisko pracy powódki na Dyrektora (...)

określono jej wynagrodzenie na kwotę po 11.000,00 złotych brutto miesięcznie. Sąd Rejonowy nadto ustalił, iż z umowy o pracę oraz kolejnych porozumień wynikało, że czas pracy powódki wyznaczony jest zakresem jego zadań. Pracownik miał wyznaczyć samodzielnie swój rozkład zajęć w sposób umożliwiający efektywną realizację zadań, z jednoczesnym zachowaniem bezwzględnie obowiązujących przepisów Kodeksu Pracy, regulujących kwestie czasu pracy. Do umowy nie została załączona informacja o szczegółowych warunkach zatrudnienia. Do pracy w W. (...) zwyczajowo pracownicy, w tym powódka, stawiali się o godzinie około 9.00, a wychodzili od godziny 17.00. Ten czas był umowny. Pracownicy w firmie mieli elektroniczne karty dostępu do biura. Nie było obowiązku każdorazowego użycia karty przy wejściu oraz wyjściu. (...) na to pozwalał. T. W. (1) bardzo często z tego korzystała, ponieważ swój samochód pozostawiała na parkingu zewnętrznym, znajdującym się najbliżej do wejścia bez czytnika (obok portierni). Nie było obowiązku wpisywania się do księgi wejść, która była w portierni. Powódka podpisywała listę obecności, choć nie codziennie. Pracując w W. wynajmowała lokal położony blisko siedziby firmy, a droga do pracy zajmowała jej 7-10 minut. Pracując w oddziale w T. czas pracy nie był rejestrowany. Listę obecności podpisywała bez wpisywania godzin pracy. Zakres obowiązków nałożonych na powódkę nie był możliwy do ich zrealizowania w systemie ośmiodziesiętnym zarówno pracując w W. przy projekcie (...) i innych, jak i w T. przy uzdrawianiu firmy (...). Bardzo często wychodziła z pracy po 19.00-22.00. Z uwagi na powierzone jej obowiązki nie mogła ich wykonywać tylko i wyłącznie w godzinach pracy w firmie. Po wyjściu z firmy lub przed przyjściem do niej konieczne czynności wynikające z zakresu jej obowiązków dokonywała będąc w domu drogą mailową, telefoniczną lub sms-ową. Nie zwracała się do pracodawcy o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, ponieważ zależało jej bardzo na pracy. Zgodnie z umową obowiązująca od dnia 01 stycznia 2010 roku jej wynagrodzenie wynosiło 7.230,00 złotych brutto, zaś z dniem 01 września 2011 roku podwyższono to wynagrodzenie do kwoty 11.000,00 złotych brutto. Stosunek pracy ustał na skutek rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę- art.30 par.1 pkt.2 KP. Wynagrodzenia powódki za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi ogółem kwotę 60.665,41 złotych, w tym za okres od maja do grudnia 2010 roku-17.776,13 złotych, zaś za rok 2011-42.899,28 złotych. Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie.

Sąd I instancji podkreślił, iż w sprawie w zakresie wykonywanych czynności przez powódkę oraz jego organizacji pracy, w zeznaniach powoda i zeznaniach świadków nie było rozbieżności i w tym zakresie, w ocenie Sądu, są one wiarygodne, spójne i logiczne. Zeznania powoda są wiarygodne, bowiem są logiczne, konsekwentne i korespondują z pozostałym materiałem dowodowym. Sąd Rejonowy podzielił wnioski wynikające z opinii głównie, jak i uzupełniającej opinii biegłego z zakresu księgowości. W ocenie Sądu I instancji, sporządzona w sprawie opinia, po jej uzupełnieniu pod kątem zarzutów podnoszonych przez stronę pozwaną, jest jasna i logiczna, a ponadto została sporządzona w sposób wyczerpujący oraz uwzględniający obowiązujące w tej mierze przepisy prawa, ponadto zgodnie z posiadaną przez biegłego wiedzą specjalistyczną i jako taka zasługiwała na uwzględnienie. Sąd podniósł, iż w przedmiotowej sprawie, zaistniały pomiędzy stronami spór dotyczył rzeczywistego czasu pracy wykonywanego przez powódkę. W umowie o pracę zawartej dnia 31 grudnia 2009 roku określono, że czas pracy pracownika (T. W. (1)) wyznaczony jest zakresem jego zadań. Pracownik miał wyznaczyć samodzielnie swój rozkład zajęć w sposób umożliwiający efektywną realizację zadań, z jednoczesnym zachowaniem bezwzględnie obowiązujących przepisów Kodeksu Pracy regulujących kwestie czasu pracy (por. art. 6 umowy o pracę k-13). Sąd Rejonowy wskazał, iż z przepisów Kodeksu Pracy wynika: zgodnie z art.128 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. 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 (art.129§1 k.p.). W myśl art. 135 § 1 kp jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy /§ 2/. W myśl 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. Zgodnie z treścią art.151<sup>1</sup>§1

i 2 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w określonej w § 1. Obowiązuje zasada jednorazowego liczenia godzin nadliczbowych, co oznacza, że w przypadku jednoczesnego przekroczenia normy dobowej i tygodniowej, w rozliczeniu godzin nadliczbowych raz policzonych, wynikających z przekroczenia norm dobowych, nie uwzględnia się ich przy liczeniu godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Odnośnie roszczenia o dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy wskazał, że w wyroku z dnia 19 grudnia 2013 Sąd Najwyższy, w sprawie II PK 70/13 /LEX nr 1424850/, zajął stanowisko, iż: „W postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słusność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych, niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. 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, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusnością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscypcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa. W sytuacji, kiedy nie ma sporu, co do tego, że praca w ponadnormatywnym czasie pracy była wykonywana oraz ilości przepracowanych nadgodzin, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających brak podstaw do wypłaty wynagrodzenia za te nadgodziny. Jeśli co zasady wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi wymienionemu w art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p., to na takim pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach. Jest to bowiem okoliczność, z której pracownik wywodzi prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.” W rozpoznawanej sprawie, zdaniem Sądu I instancji, powódka T. W. (1) reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wykazała fakt oraz ilość godzin nadliczbowych świadczonych na rzecz pozwanej spółki (por. zeznania świadków, wydruki e-maile, sms-y- o czym dokładnie w stanie faktycznym). W zakresie ustalenia wysokości należnego powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd miał na uwadze wyliczenie powyższych należności, zawarte w treści opinii biegłego T. W. (2), który obliczył czas pracy powódki w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenie za pracę w tych godzinach, przy przyjęciu stawki z umowy o pracę w okresie rozliczeniowym, obowiązującym u pozwanej oraz w oparciu o zestawienie grafików. Sąd Rejonowy podniósł, iż pełnomocnik pozwanego zakwestionował pierwotną opinię, jednak ostatecznie po jej uzupełnieniu pełnomocnik pozwanego dalej już jej nie kwestionował oraz nie podnosił żadnych zarzutów.

O należnych odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (mając na uwadze poprzednie uregulowania)

Ponieważ pełnomocnik powódki cofnął powództwo ponad kwotę 60.665,41 złotych, a pełnomocnik pozwanego wyraził na powyższe zgodę, z powyższych względów, Sąd Rejonowy na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. orzekł, jak w punkcie 3 wyroku.

Podstawę prawną rozstrzygnięcia o kosztach, o których mowa w punkcie 4 wyroku stanowił natomiast przepis art. 100 k.p.c., który przewiduje zasadę stosunkowego rozliczenia kosztów. Polega ona na rozłożeniu kosztów między stronami odpowiednio do wysokości, w jakiej zostały poniesione oraz stosownie do wyniku sprawy tj. stopnia uwzględnienia i nieuwzględnienia żądań. Z porównania łącznej kwoty dochodzonej przez powódkę T. W. (1) w niniejszej sprawie z kwotą zasądzoną wynika, iż powódka wygrała sprawę w 90%. Łącznie koszty postępowania w sprawie wyniosły 5.473,36 zł, a złożyły się na nie: koszty zwrotu podróży- 111 złotych, wynagrodzenie biegłego za wydanie opinii w sprawie- łącznie 2.325,36 złotych, opłata stosunkowa- 3034 złotych.

Mając na uwadze zasadę stosunkowego rozliczenia kosztów Sąd Rejonowy orzekł jak, w punkcie 5 wyroku.

Rozstrzygnięcie zawarte w punkcie 4 wyroku znajduje swoje uzasadnienie w przepisach Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 stycznia 2013 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.461).

***Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik pozwanej spółki, na podstawie art. 367 k.p.c. zaskarżając przedmiotowy wyrok w całości i wnosząc o:***

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości,
2. zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie wnoszę o:
3. uchylenie wyroku i skierowanie sprawy celem ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji

Na podstawie art. 368 k.p.c. zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I. naruszenie prawa materialnego tj. art. 140 k.p. w zw. z § 6 umowy o pracę 31 grudnia 2009r. poprzez niewłaściwą ich interpretację w zakresie - charakteru oraz cech pracy w zadaniowym systemie czasu pracy, w którym świadczyła pracę powódka, a który to umożliwił jej samodzielność w ustalaniu rozkładu zajęć, a przez to elastyczność kształtowania długości dnia pracy, liczbę dni pracy oraz liczbę i długość trwania przerw;

II. naruszenie prawa materialnego tj. art. 151<sup>4</sup> k.p., poprzez jego pominięcie, podczas gdy powódka sprawując funkcję dyrektora (...) w T. w okresie od 1 września do 31 grudnia 2011r. była pracownikiem zarządzającym wyodrębnioną jednostką (zakładem pracy), a ewentualne jej czynności wykonywane poza normalnymi godzinami pracy pozostają bez prawa do wynagrodzenia lub dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych;

III. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 227 k.p.c. w zw. z art. 233 & 2 k.p.c., polegające na przekroczeniu zasady swobodnej oceny dowodów i zastosowaniu nieznanego polskiemu prawu zasady dowolnej oceny dowodów tj. zbagatelizowaniu przy wyrokowaniu istotnych okoliczności przedstawionych przez pozwana - zaniechaniu wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegające na:

- nieuzasadnionym pominięciu, ustalonej przez Sąd okoliczności - „braku wiedzy” pracodawcy o rzekomym nadmiarze pracy powódki (wymuszającym pracę w godzinach nadliczbowych), co w sposób istotny miało wpływ na treść wyroku;
- błędnym przyjęciu, że zakres obowiązków nałożony na powódkę był niemożliwy do zrealizowania w systemie 8- godzinnym, w odniesieniu do zadaniowego systemu czasu pracy pracownika oraz pełnionych funkcji kierowniczych, przy jednoczesnym braku potwierdzenia powyższego w zebranych w sprawie materiale dowodowym;

- całkowitym pominięciu przy orzekaniu, okoliczności wykonywania przez powódkę w okresie od czerwca do sierpnia 2011r. na podstawie umowy zlecenia, czynności dyrektora (...) w T., które swym zakresem były odmienne od zadań wskazanych w łączącej strony - umowie o pracę;
- pominięciu okoliczności, że powódka w trakcie trwania już stosunku pracy, wyraziła wolę pełnienia funkcji dyrektora (...) w T., czym potwierdzała, że zakres jej dotychczasowej pracy umożliwiał jej podjęcie nowych, dodatkowych zadań związanych z realizacją umowy zlecenia, a następnie wykonywanie obowiązków pracowniczych związanych z objęciem funkcji ww. dyrektora już w ramach umowy o pracę;
- błędnej interpretacji dowodu z rejestru wejść i wyjść, z którego wyraźnie wynika, że czas spędzony przez powódkę w miejscu pracy nigdy nie przekroczył norm średnich tygodniowych (tj. 40 godz.), tymczasem Sąd ww. dowód traktuje, jako potwierdzenie „wyłącznie” częstych wyjść pracownika po godzinie 19-22, nie zwracając uwagi na dni w których powódka była w pracy bardzo krótko, bądź w ogóle jej nie było;
- nieuzasadnionym przyjęciu, że powódka „bardzo często” wychodziła z pracy po 19- 22, czego nie potwierdził zebrany w sprawie materiał dowodowy, co wskazuje na błędną interpretację dowodów i nieuzasadnione uogólnianie, bez wymaganego doprecyzowania;
- błędnym przyjęciu przez Sąd, że powódka pracowała w nadgodzinach, czego dowodem mają być zarejestrowane godziny wysyłanych e-maili, wiadomości sms, bądź przeprowadzonych rozmów telefonicznych, tymczasem ww. dowody nie potwierdzają ciągłości godzin pracy po faktycznym opuszczeniu miejsca pracy przy założeniu 8 godzinnego systemu czasu pracy, a zarazem nie stanowią dowodu pracy w godzinach nadliczbowych;
- nieuzasadnionym oparciu wyroku na wyliczeniach wskazanych przez biegłego w opinii sporządzonej w niniejszym postępowaniu, podczas gdy opiniujący oparł swoje wnioski wyłącznie na notatkach przedstawionych przez powódkę, które pozwana spółka w toku procesu wyraźnie kwestionowała;
- błędnym przyjęciu, że zeznania świadków tj. I. K., S. J., A. K., M. M. (2), P. S. (1), W. R., potwierdzają ustalenia Sądu wskazujące na to, że „zakres obowiązków powódki nie był możliwy do zrealizowania w systemie 8 godzinnym (...) bardzo często wychodziła z pracy po 19-22”, tymczasem z zeznań ww. osób powyższe okoliczności wprost nie wynikają;
- nieuzasadnionym daniu wiary zeznaniom świadka R. S., a które to nie znalazły potwierdzenia w zeznaniach pozostałych świadków oraz w pozostałym zebranym w sprawie materiale dowodowym - co uniemożliwia przypisania im cechy wiarygodności;

IV. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 328 § 2 k.p.c., polegające na zbyt lakonicznym i ogólnikowym sporządzeniu treści uzasadnienia, bez odniesienia się do zebranego w sprawie materiału dowodnego, bez ustalenia wiarygodności i mocy dowodowej poszczególnych dowodów.

Pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji pozwanego.

#### **Sąd Okręgowy poczynił własne ustalenia faktyczne:**

w dniu 31 grudnia 2009 roku powódka zawarła z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony, mocą której pozwany zatrudnił powódkę na stanowisku **menadżera (...)** od dnia 1 stycznia 2010 roku, przy czym dzień rozpoczęcia pracy oznaczono na 4 stycznia 2010 roku. Umowa stanowiła, iż powódka podlega bezpośrednio Członkowi Zarządu. Wynagrodzenie ustalono na kwotę 7.230,00 złotych miesięcznie. Podstawowe obowiązki powódki zostały określone w załączniku nr (...) do umowy, przy czym pracodawca może powierzyć pracownikowi realizację innych zadań bezpośrednio lub pośrednio związanych z określonym zakresem obowiązków. Nadto ustalono, iż miejscem pracy powódki będzie W., zaś w razie odbywania przez powódkę podróży służbowych pracodawca zobowiązuje się zwrócić koszty podróży oraz koszty pobytu, stosownie do regulaminu obowiązującego u pozwanego pracodawcy.

Pozwany zatrudnił powódkę w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym strony ustaliły **w art. 6 umowy, iż czas pracy pracownika wyznaczony jest zakresem jego zadań, pracownik wyznaczy samodzielnie swój rozkład zajęć w sposób umożliwiający efektywną realizację zadań, z jednoczesnym zachowaniem bezwzględnie obowiązujących przepisów KP regulujących kwestie czasu pracy.** W art. 1 pkt 1.3 wskazano, iż pracownik zobowiązuje się do sumiennego i starannego wykonywania pracy, a w szczególności do dbania o dobre imię i interesy pracodawcy, przejawiania twórczej inicjatywy w zakresie powierzonych obowiązków oraz przestrzegania ogólnie przyjętych zasad etyki zawodowej (dowód: umowa o pracę z dnia 31.12.2009 roku akta osobowe powódki). **Powódka przez cały okres zatrudnienia w pozwanej Spółce miała zadaniowy czas pracy, sama organizowała sobie pracę** (dowód: zeznania świadka M. M. (2) k-1092v. 00:14:21, W. S. (1) k-1125 00:29:11, 00:34:10 i dalej, P. S. (2) Prezesa Zarządu 02: 11:55 i dalej 02:15:48 i dalej płyta k-1076 ).

W miesiącu marcu 2010 roku pozwany pracodawca wypłacił powódce premię w kwocie 3.615,00 złotych w uznaniu jej wkładu w rozwój firmy w 2009 roku (dowód: informacja pozwanego k-7 akt osobowych powódki).

W dniu 7 stycznia 2011 roku strony zawarły porozumienie zmieniające umowy o pracę z dnia 31.12.2009 roku, mocą którego powódka została zatrudniona na stanowisku **Kierownika (...)**, zaś zakres obowiązków został określony w załączniku nr (...) (dowód: porozumienie zmieniające k-11 akt osobowych).

W miesiącu kwietniu 2011 roku pozwany pracodawca wypłacił T. W. (1) premię w kwocie 7.555,00 złotych w uznaniu jej wkładu pracy w rozwój firmy w 2010 roku (dowód: pismo pracodawcy k-21 akt osobowych).

W okresie od dnia 20 czerwca 2011r. do 30 września 2011r. powódka zgodziła się dodatkowo pełnić funkcje Dyrektora (...) w T.. W dniu 16 czerwca 2011 roku strony zawarły umowę zlecenia na podstawie, której powódka otrzymała za tę pracę osobne wynagrodzenie w kwocie 2.000,00 złotych, za zgodą zleceniodawcy powódka mogła powierzyć zleczone jej czynności osobie trzeciej. W tym czasie powódka była zobowiązana raportować do zarządu spółki tj. do R. S. (dowód: umowa zlecenia w aktach osobowych powódki, wyjaśnienia powódki 00:45:38 i dalej płyta k-1076).

Porozumieniem z dnia 31.08.2022 roku, strony rozwiązały umowę zlecenia z dniem 31 sierpnia 2011 roku (dowód: akta osobowe powódki).

W dniu 31.08.2011 roku strony zawarły porozumienie zmieniające wcześniejsze umowy o pracę, mocą którego powódce powierzono stanowisko Dyrektora (...) w T. od dnia 01.09.2011 r. z wynagrodzeniem w kwocie 11.000,00 złotych miesięcznie, które powódka zajmowała do dnia 31.08.2013 r.(dowód: porozumienie k-23 akt osobowych).

W kwietniu 2012 roku pozwany pracodawca wypłacił powódce premię w kwocie 12.420 złotych brutto w uznaniu wkładu w rozwój firmy w 2011 roku (dowód: pismo pozwanego –akta osobowe powódki).

Początkowo powódka pracowała w dziale (...), dziale (...), które podlegały Prezesowi Zarządu P. W., następnie R. S., Dyrektorem ds. (...) był wówczas R. B., zaś dyrektorem ds. (...) W. S. (1). Pozwana Spółka wyodrębniła w 2009 roku stanowisko Menadżera (...) (...), z uwagi na wejście w życie ustaw regulujących współpracę podmiotów publicznych i partnerów prywatnych w ramach partnerstwa publiczno- prywatnego (...) ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o partnerstwie publiczno-prywatnym (Dz. U. z 2009 r. Nr 19, poz. 100) oraz ustawa z dnia 9 stycznia 2009 r. o koncesji na roboty budowlane lub usługi (Dz. U. z 2009 r. Nr 19, poz. 101, Nr 157 poz. 1241) (dowód: zeznania świadka W. S. (1) 00:27:16 i dalej płyta k-, R. S. 02:07:54, 02:08:20 płyta k- wyjaśnienia powódki podtrzymane w zeznaniach 00:21:46 i dalej płyta k-1076).

Partnerstwo publiczno-prywatne, jak i instytucja koncesji w ujęciu prawnym stanowiły szczególną formę umów o zamówienie publiczne. Spółka (...), jako podmiot wykonujący i ubiegający się o wykonywanie zamówień publicznych w zakresie gospodarki (...), była bardzo zainteresowana nowymi regulacjami oraz ich wykorzystaniem w swojej działalności. Zadania D. (...) były na tamtym etapie ogólne, chodziło bowiem o śledzenie praktycznego (...) regulacji oraz wychwytywanie możliwości współpracy z podmiotami publicznymi. Takie też były zadania T. W. (1) na stanowisku (...) (...) i polegały głównie na promowaniu firmy, lobbowaniu, w celu poszukiwania partnerów do nawiązania



współpracy np. gmin, którym można było zaproponować współpracę (dowód: zeznania świadka W. S. (1) 00:35:22 i dalej, płyta k-1130 , R. S. 02:09:58 płyta k-1076 , wyjaśnienia powódki, podtrzymane w zeznaniach 00:18:37 i dalej, 00:20:55 i dalej płyta k-1076).

T. W. (1) uczestniczyła w konferencjach dot. (...) (...) lub przygotowywała oferty współpracy dla gmin, dokonywała analizy stanu prawnego i zmian w prawie w zakresie partnerstwa publiczno-prywatnego (dowód: pismo pozwanego k-1402, zeznania świadka R. S. k-1073v., (...), płyta k-1076, W. S. (1) k-1125 00: 27:16 i dalej, 00:34:52 i dalej 00:42:53 i dalej, 00:43:50 i dalej płyta k-1130 ). Powódka organizowała udział firmy w konferencjach (...) min w P. i W. i seminariach poświęconych (...), przygotowywała prezentacje i przekazywała je emaliowo I. K. do akceptacji (dowód: wyjaśnienia powódki, podtrzymane w zeznaniach 00:24:16 i dalej, 00:25:13 i dalej, 00:26:43 płyta k-1076 ).

T. W. (1) przygotowała 3 lub 4 prezentacje i dwukrotnie stanowiska pisemne do instytucji branżowych, brała też udział w tworzeniu folderów (...), tworzyła materiały promocyjne dotyczące spółki np. na lokalne wydarzenia. Powódka dzwoniła do świadka I. K. w godzinach 18-20, wysyłała emaile w różnych godzinach zdarzało się, że o 22.00 (dowód: zeznania świadka I. K. k-874, wyjaśnienia powódki, podtrzymane w zeznaniach 00:24:43 i dalej, płyta k-1076). W tym czasie powódka składała raporty do W. S. (1), z którym kontaktowała się osobiście, telefonicznie oraz emaliowo (dowód: zeznania świadka W. S. (1) k-1125 00:31:10, 00:46:40, 00:47:16, 00:49:50, 00:50:02 płyta k- ). (...) nie okazało się jednak ani na początku, ani w późniejszym czasie często stosowaną w praktyce instytucją, okazał się mało perspektywiczny, w związku z czym powódka w związku z tym projektem nie miała dużo zadań i nie angażowało to istotnie jej czasu pracy (dowód: zeznania świadka W. S. (1) k-1125 00:27:16 i dalej płyta k- 1130 ). W spółce (...) projektem (...) zajmowała się wyłącznie powódka, było to pojedyncze stanowisko pracy, powódka miała całkowitą swobodę w działaniu, w tym ustalaniu godzin spotkań z klientami, była to praca głównie poza biurem (dowód: zeznania świadka W. S. (1) 00:34:27 00:39:05 płyta k-1130, R. S. 02:09:41, 00:19:48 płyta k-1076, wyjaśnienia powódki, podtrzymane w zeznaniach 00:26:29 płyta k-1076).

***W związku z realizacją powyższego (...) powódka uczestniczyła w spotkaniu w dniu w dniu 19.02.2010 r. Kancelaria (...) spotkania:***

- współpraca z L., (...) i Fundacją (...) w dążeniu do podjęcia inwestycji na obszarach jednostek samorządu terytorialnego, realizowanych w modelu (...).

-możliwość nawiązania bezpośredniego kontaktu z gminami, które planują realizację inwestycji w obszarze zagospodarowania (...),

-udział V. w przetargach organizowanych przez gminy i realizacja inwestycji w charakterze partnera prywatnego. Propagowanie idei wdrażania przedsięwzięć partnerstwa publiczno-prywatnego w formule (...) lub formule Koncesji. W tym celu V. i L. wystąpiły z propozycją współpracy w zakresie: wyselekcjonowania gmin, zainteresowanych inwestycjami w obszarze zagospodarowania (...), wykorzystując do tego celu relacje Fundacji (...) oraz Instytutu (...), opracowania wspólnego, kompletnego produktu zaadresowanego do samorządów, zawierającego rozwiązania techniczne dotyczące możliwości realizacji konkretnych inwestycji (V.) wraz z modelem prawnym i finansowym (L.), organizowania spotkań/seminariów z samorządami gmin/związków gminnych zainteresowanych realizacją inwestycji i prezentacją wspólnego produktu, zamieszczania artykułów poświęconych (...) w prasie o zasięgu krajowym np. (...), przy współpracy V. i L., zamieszczenie specjalistycznego artykułu w (...), dotyczącego realizacji inwestycji w zakresie gospodarki (...) w modelu (...), przy współpracy z B. K. i Kancelarii (...), organizacji konferencji dotyczących (...) w sektorze gospodarki (...), przy współpracy np. z (...) oraz (...), urzędami miast, urzędami marszałkowskimi. Osobami odpowiedzialnymi za realizację powyższych zadań będą T. W. (1) (dowód: raport powódki ).

Koszt udziału powódki w konferencjach i seminariach, koszty opłat, noclegów, dojazdów ponosiła pozwana Spółka (dowód: zeznania świadka W. S. (1) 00:37:28 i dalej k- 1130 płyta).

W miesiącu listopadzie 2010 roku powódka uczestniczyła w konferencji o (...) w W. pod tytułem: (...) (...) w dziedzinie gospodarki (...)” (dowód: emaile k-23). Po jej przeniesieniu na stanowisko Dyrektora w T., na stanowisko (...) (...) nikt nie został zatrudniony, bowiem nie było takiej potrzeby, gdyż okazało się, że w praktyce (...) nie było stosowane (okoliczność bezsporna).

Obecnie spółka (...) SA, nie dysponuje dokumentami precyzującymi strategię (...) (...), gdyż w tamtym okresie nie można było takiej strategii sporządzić. Nie było bowiem na rynku konkretny narzędzi, do realizacji w trybie (...), dlatego też nie udało się zrealizować powyższego (...) (dowód: zeznania świadka W. S. (1) 00:36:36 i dalej, płyta k-1130 ).

W latach 2009 - 2010 spółka (...) realizowała ponad 20 różnych projektów, w tym m.in. projekt (...). (...) był systemem informatycznym do zarządzania spółką w obszarze (...) i sprzedaży, obejmującym całą spółkę wraz z oddziałami (dowód: zeznania świadka R. S. 02:27:35 i dalej płyta k-1076, zeznania S. J. k-1037,1038). Zespół projektowy obejmował kilka osób m.in. S. J., J. P., E. D., A. K. oraz powódkę, była to praca koncepcyjna (dowód: zeznania świadka W. S. (1) 00:33:42, 00:34:12, 00:38:13 i dalej płyta k-1130 , R. S. 02:28:23 płyta k-1076, S. J. k-1038).

Kierownictwo Zespołem powierzono A. K., który był zatrudniony w pozwanej Spółce od września 2009 roku do miesiąca października 2012 roku, na co dzień pracował W., zaś jego przełożonym był P. S. (3) dyrektor (...) Spółki (dowód: zeznania A. K. 1073v. 01:20:45 i dalej, k-1074 P. S. (3) k-1126 01:19:43 i dalej, W. S. (1) 00:31:30 płyta k-1130, S. J. k-1037, 1038). Powódka została przydzielona do A. K., jako jego wsparcie przy realizacji (...), albowiem były problemy przy jego realizacji oraz wdrożeniu głównie w Oddziale w T. dowód: zeznania świadka W. S. (1) 00:27:16 i dalej płyta k-1130 R. S. 02: 27:05 płyta k-1076, S. J. k-1038). Rozpoczęcie prac planowano na sierpień 2009r. a zakończenie na I kwartał 2010r., jednakże wdrożenie (...) było opóźnione. Do realizacji ww. (...) powołano tzw. Komitet (...), w ramach którego nad projektem pracowało wielu pracowników spółki (...), którzy np. zbierali różne dane w swoim zakresie obowiązków, aby (...) mogła wprowadzić je do systemu (pracownicy księgowości, HR, (...)).

Wdrożenie systemu polegało na opisywaniu oczekiwań pozwanej Spółki, zweryfikowaniu programu udostępnionego przez firmę (...) pod kontem spełnienia oczekiwań firmy i uruchomieniu produkcyjnym kolejno oddawanych aplikacji (...) (dowód: zeznania świadka S. J. k-1037). Wdrażanie systemu polegało na weryfikowaniu dokumentów systemowych i papierowych, korygowaniu nieprawidłowości, unifikowaniu starych procedur w funkcjonowaniu firmy i wprowadzaniu nowych. Powódka wykonywała „ tylko ułamek tej pracy”. Powyższy system miał zintegrować kilka funkcjonujących już systemów i stworzyć jedno narzędzie służące wszystkim oddziałom Spółki (dowód: zeznania świadka S. J. k-1038).

Powódka zajmowała się tworzeniem tego systemu od strony merytorycznej i biznesowej, zaś S. J. od strony informatycznej, przy czym T. W. (1) miała całkowitą swobodę w działaniu (dowód: wyjaśnienia powódki podtrzymane w zeznaniach 00:36:09 i dalej płyta k-1076, zeznania świadka W. S. (1) 00:37:53 i dalej płyta k-1130). S. J. nie był zatrudniony w pozwanej Spółce, pracował przy realizacji tego programu, na podstawie kontraktu z pozwanym pracodawcą, nadto współpracowała z pracownikami różnych oddziałów, odpowiedzialnych za logistykę i biuro obsługi klienta (dowód zeznania świadka S. J. k-1037,1038, A. K. k-1074 02:16:40 i dalej płyta k-1076 ).

Powódka w ramach stanowiska kierownika (...) miała powierzone zadania nadzoru nad logistyką, dalsze wdrażanie systemu (...), wzmocnienie nadzoru nad windykacją niezapłaconych należności, nadto odpowiadała za koordynację wszystkich tematów w domenie (...), w tym między innymi za terminowe i jakościowe dostarczanie danych do konwersji (dowód: zeznania A. K. k-1074 01:20:45 i dalej, zeznania R. S. k-1075 02:11:47 i dalej, 02:16:40 i dalej, płyta k-1076, M. M. (2) k-1093 00:39:47 i dalej). A. K. wydawał powódce polecenia (dowód: zeznania A. K. k- 1074 01:20:45 i dalej).

A. K. oraz prezes Zarządu R. S. nie mieli zastrzeżeń do pracy powódki, która wykazywała się dużym zaangażowaniem w pracy przy projekcie (dowód: zeznania A. K. k-1074 01:20:45 i dalej, R. S. k-1075 02:11:47 i dalej 02:16:40 i dalej, formularz rozmowy rocznej k-20 akt osobowych).

Praca przy projekcie odbywała się w godzinach pracy firmy, ponieważ wymagała obecności programistów (dowód: zeznania świadków: M. M. (2) k-1093 00:21:34 i dalej, S. J. k-1037, 1038). Praca w (...) w W. odbywała się zasadniczo od godziny 7.00 rano do 15.00, niektórzy pracownicy przychodzili o godzinie 7.30 i pracowali do godziny 15.30 lub od godziny 8.00 do godziny 16.00 ( dowód: zeznani świadka M. M. (3) k-1141v. E. G. 00:04:04 k-1156,1157 płyta k-1160, A. K. k-1074, S. J. k-1038). W Oddziale była także możliwość pracy w systemie home office, z którego powódka także korzystała, gdy chorowała (dowód: wyjaśnienia powódki podtrzymane w zeznaniach 00:53:23, 00:53:47 i dalej płyta k-1076). S. J. pracował od godziny 7 do godziny 15, bądź 16. Powódka prowadziła także rozmowy z pracownikami z biura w W., ale także z Oddziałów spoza (...), informatykami przyjeżdżającymi na spotkania z W.. Spotkania odbywały się w biurze w W. lub poza biurem w mieście, zdarzało się że powódka jechała na spotkania wdrożeniowe z S. J. do (...) w T.. Spotkania te zwykle kończyły się o godzinie 15.00, ponieważ „użytkownicy chcieli iść do domu”. Zdarzały się spotkania, które trwały dłużej (dowód: zeznania świadka S. J. k-1037,1038 N. G. k-1156,1157).

W każdy poniedziałek o godzinie 9 rano, odbywało się spotkanie z Zarządem, w którym uczestniczyła m.in. powódka oraz A. K. i M. M. (2) (dowód: zeznania A. K. (...):26:33 i dalej, M. M. (2) k-1093 00:35:36 i dalej). W pozostałe dni zespół zaczynał pracę między godziną 9, a 10 rano, zdarzało się, że powódka zostawała w pracy po godzinie 17. A. K. często widywał powódkę, albowiem świadek ustalał z powódką zakres prac, określał terminu ich realizacji oraz zakres materiałów, które należy dostarczyć. Praca powódki przy realizacji (...) (...) wiązała się z koniecznością wyjazdów m.in. w celu spotkania z pracownikami firmy (...) (dowód: zeznania A. K. k-1074 01:26:33 i dalej).

W dniu 25 sierpnia 2010r., T. W. (3) w e-mailu skierowanym do Zarządu zwróciła się członków Zarządu: W. S. (1) oraz R. S. o przydzielenie jej, pomimo jej pracy przy programie (...), dodatkowych zadań, poprzez przypisanie także do zadań z D. (...) cyt.: „Witam, ponieważ wspomniałeś wczoraj, że pracujesz nad podziałem zadań w D. (...), prosiłabym żebyś mimo mojej obecności w (...), przypisał mnie także do zadań z niniejszego obszaru. Wprawdzie R. S. w krótkiej rozmowie - po planowaniu w G., wspomniał, że do momentu wdrożenia systemu powinnam się skupić na (...), to myślę że poradzę sobie równocześnie z działaniami w (...) - w zakresie do ustalenia” (dowód: korespondencja elektroniczna od T. W. (1) do W. S. (1) i R. S. z dnia 25 sierpnia 2010 roku).

W siedzibie pozwanej Spółki w W. pracownicy podpisywali się przychodząc do pracy na papierowej liście, nie odnotowywali swojego wyjścia z pracy w ciągu dnia pracy, ani też po jej zakończeniu, wpisywano adnotację o delegacji pracownika lub zwolnieniu lekarskim (dowód: zeznania świadków: P. S. (3) 01:28:54, 01:57:16, 01:57:53 i dalej, 01:59:37, 01:59:30 płyta k-1126v., W. S. (1) 00:55:15 płyta k-1130, A. K. 1074v. 01:53:14 płyta k-1076 , R. S. 02:16:39 płyta k-1076, M. M. (2)-menagera ds. (...) k-1093 00:48:28 i dalej, listy obecności k-1091).

Powódka także podpisywała się na liście imieniem i nazwiskiem, nie wpisywała godziny przyścia do pracy, ani też wyjścia z pracy, albowiem nie było takiego wymogu. Listy te odzwierciedlały jej obecność w pracy. Powódka zawsze podpisywała listę obecności, jeżeli o tym zapomniała, ktoś z pracowników przypominał jej o tym, nie zdarzało się, aby podpisywała się dnia następnego (dowód: wyjaśnienia powódki, podtrzymane w zeznaniach 00:17:30, 00:18:10, 00:20:30 płyta k- 1076). Powódka przychodziła do pracy w różnych godzinach i w różnych godzinach wychodziła z pracy, zdarzało jej się przychodzić do pracy kilkakrotnie w ciągu dnia, albowiem odbywała np. spotkania w mieście lub przywoziła do biura dokumenty po powrocie z delegacji. Przełożeni nie kontrolowali jej godzin pracy i godzin przyścia do pracy i wyjścia z niej. Spotkania z klientami w mieście trwały od jednej do kilku godzin (dowód: wyjaśnienia powódki, podtrzymane w zeznaniach 00:18:37 i dalej, 00:19:15 i dalej, 00:19:48 i dalej, 00:20:55 i dalej płyta k- 1076, zeznania świadka N. G. k-1156-1158 płyta k-1160).

Pracownicy, którzy pracowali w godzinach nadliczbowych zgłaszali powyższy fakt pracodawcy, a następnie odbierali godziny pracy po uzgodnieniu z przełożonym (dowód: zeznania świadka N. G. –00:04:04 i dalej k-1156 płyta 1160, 00:14:59 i dalej k-1157 płyta k-1160).

W przypadku wyjazdu służbowego pracownik zwracał się do pracodawcy o wydanie stosownej delegacji, w której wpisywano dane pracownika, datę i cel podróży i wówczas na liście obecności dokonywano adnotacji: „delegacja”. Zgody na wyjazd udzielał przełożony pracownika. Powódka wyjeżdżając służbowo zawsze występowała o delegację

(dowód: zeznania świadka P. S. (3) 01:57:53 i dalej, 01:58:58 płyta k-1130, wyjaśnienia powódki podtrzymane w zeznaniach 00:19:48 i dalej płyta k-1076, delegacje k-1488-1514).

W pozwanej Spółce w W. był system rejestrujący wejścia i wyjścia z biura, jednakże nie służył on do rejestracji czasu pracy pracowników. Pracownicy posiadali karty dostępu, jednakże zdarzało się, że jeden pracownik otwierał drzwi przy użyciu karty i wchodziło kilku pracowników ( dowód: zeznania świadków: A. K. k-1074v. 01:48:10 i dalej, R. S. k-1075 02:16:40 i dalej, 02:18:20 i dalej płyta k- , W. S. (1) k-1125v. 00:57:14 i dalej, P. S. (3) k-1126v. 01:33:48 i dalej, 01:36:00 i dalej płyta k-1130, N. G. k-1158 płyta k-1160, wyjaśnienia powódki podtrzymane w zeznaniach 00:15:23 i dalej płyta k-1076). Świadek S. J. wchodził do biura nie korzystając z karty kodów, korzystał z wejścia dla klientów lub dzwonił dzwonkiem do drzwi, które otwierał asystent (dowód: zeznania świadka S. J. k-1039, wyjaśnienia powódki podtrzymane na rozprawie 00:15:00 i dalej płyta k-1076). Powódka także z reguły nie korzystała z karty dostępu wchodząc i wychodząc z biura, zdarzało się, że korzystała z karty idąc na posilek wyjaśnienia powódki podtrzymane na rozprawie 00:13:19 i dalej płyta k-1076).

Pracując w W. powódka mieszkała w bliskiej odległości od siedziby firmy, dojazd zajmował jej około 10 minut (dowód: zeznania A. K. k-1074 00:45:12 i dalej, N. G. k-1158 płyta k-1160).

Pełniąc funkcję kierownika (...) powódka zawarła umowę zlecenia, na mocy której pełniła obowiązki dyrektora (...) w T., a następnie objęła powyższą funkcję w pełnym wymiarze (dowód: zeznania świadka W. S. (1) 00:40:48, 00:40:03 i dalej, 00:41:48 i dalej płyta k1130, świadka M. M. (3) k-1141v.). Powołanie powódki na powyższe stanowisko popierał Prezes Zarządu R. S., albowiem powódka była najlepszym kandydatem na to stanowisko bez konieczności przeprowadzenia procesu rekrutacji (dowód: zeznania świadka W. S. (1) 00:40:48, 00:40:03 i dalej, 00:41:48 i dalej płyta k-1130, R. S. 02:19:30, 02:19:30 i dalej płyta k-1076). Powódka jako dyrektor (...) w T. M. miała za zadanie zrealizować budżet, w szczególności zwiększyć nadzór nad windykacją niezapłaconych należności oraz nad logistyką i dalszym wdrożeniem systemu (...). Oddział (...) był Oddziałem (...) dla wdrożenia systemu (...) (dowód: zeznania świadka R. S. 02:14:58, 02:20:18 i dalej płyta k-1076). Nadto do głównych zadań powódki na powyższym stanowisku należało: nadzór nad prawidłową i optymalną działalnością (...), pozyskiwanie nowych klientów oraz utrzymywanie stałych kontaktów z kluczowymi klientami firmy, a także stała analiza rynku i konkurencji, zarządzanie i nadzorowanie pracowników (planowanie zadań, kontrola wykonania, motywowanie, doradztwo), nadzór nad przygotowaniem umów, kalkulacji cenowych, cenników usług, ofert przetargowych i handlowych, związanych z działalnością firmy, zapewnienie posiadania przez Oddział wszelkich wymaganych pozwoleń, zezwoleń prawnych z wiązanych z prowadzoną działalnością, podejmowanie działań zmierzających do optymalizacji kosztów eksploatacji obiektów, sprzętu i wyposażenia, udział w przygotowaniu budżetu i nadzór nad jego realizacją, współpraca z innymi firmami i jednostkami (...) na rzecz (...) Grupy. Powódka ponosiła przy tym odpowiedzialność m.in. za przygotowanie i prawidłową realizację budżetu, osiąganie planowych celów ekonomicznych, zachowanie dyscypliny pracy i wykonywanie pracy zgodnie z obowiązującym prawem oraz zapisami procedur i instrukcji systemowych. Powódka potwierdziła fakt zapoznania się z powyższym zakresem obowiązków własnoręcznym podpisem (dowód: zakres obowiązków powódki na stanowisku Dyrektora (...) w T.k-24 akt osobowych powódki).

T. W. (1) pełniąc funkcję dyrektora (...) w T. była tam zwierzchnikiem wszystkich zatrudnionych tam pracowników, organizowała pracę w firmie i zarządzała jego pracą, była odpowiedzialna także za księgowość. Zastępcą Dyrektora (...) był G. K., który zajmował się głównie kontaktami z samorządami w zakresie odbioru (...) (dowód: zeznania świadka G. K. 02:08:03 i dalej, 02:09:25, 02:09:50 i dalej płyta k-1130, M. S. 00:42:40 płyta k-, W. S. (1) 00:53:50 płyta k-1130, R. S. 02:24:04 płyta k-1076). Przełożonym powódki był wówczas P. W., a następnie R. S. (dowód: zeznania świadka W. S. (1) 00:54:14 płyta k-1130 ).

Pracownicy biurowi w Oddziale (...) zaczynali pracę o godzinie 7.00, 7.30 rano i pracowali do godziny 15.00, 15.30, zastępca dyrektora G. K. pracował z reguły od godziny 7.30 do godziny 15.30 (dowód: zeznania świadka G. K. 02:11:22 i dalej płyta k-1130 ). Powódka przychodziła do pracy i wychodziła z niej o różnych godzinach, przychodziła przeważnie po godzinie 10.00 rano, ale też zdarzało się że była w pracy o godzinie 7 .00 rano. Powódka często wychodziła z pracy w ciągu dnia w celu odbycia spotkań z klientami. Wyjeżdżając na delegację poza T. T. W. (1) składała delegację (dowód:

wyjaśnienia powódki podtrzymane w zeznaniach 00:51:28, 00:51:49 i dalej płyta k-1076, zeznani świadka M. M. (3) k-1141v.).

Powódka była w Oddziale (...) bezpośrednią przełożoną m.in. świadka M. M. (3), zatrudnionego do 2011 roku na stanowisku kierownika, a od 2013 roku na stanowisku zastępcy kierownika ds. (...). Świadek kontaktował się z powódką kilka razy dziennie, pracował od godziny 7.00 do godziny 15.00. Powódka kontaktowała się z nim emaliowo w godzinach pracy, ponieważ po pracy nie odbierał korespondencji z pracy (dowód: zeznani świadka M. M. (3) k-1141v).

M. S., pracownik firmy, na rzecz której pozwana spółka świadczyła usługi, kontaktował się z powódką przeciętnie raz lub dwa razy w miesiącu, w godzinach jego pracy tj. od godziny 7.00 rano do godziny 15.00 (dowód: zeznania świadka M. S. 00:08:22,00:10:11,00:10:26, 00:11:25 i dalej płyta k-1130). Zdarzało się, że świadek przyjeżdżał do powódki do jej biura w siedzibie firmy, jadąc do domu po pracy, około godziny 15.15-15.30, wyżyta zajmowała mu z reguły 15-20 minut, w biurze byli zawsze obecni jeszcze inni pracownicy (dowód: zeznania świadka M. S. 00:12:03, 00:12:07,00:11:16,00:18:22 i dalej płyta k-1130).

P. S. (3), pełniący w pozwanej Spółce funkcję Dyrektora finansowego, kontaktował się z powódką, jako dyrektorem (...), sporadycznie w godzinach pracy lub emaliową, w celu wyjaśnienia kwestii wyników finansowych Spółki (dowód: zeznania świadka P. S. (3) 01:18:38,01:26:36,01:27:20 płyta k-1130 ).

W firmie w T. obowiązywał ośmiogodzinny czas pracy, zdarzało się, że pracownicy pracowali w nadgodzinach wówczas odnotowywali powyższy fakt na liście obecności i dokonywali odbioru godzin w czasie dla siebie dogodnym, po uprzednim ustaleniu przełożonym. Odbiór godzin nigdy w pozwanej firmie nigdy nie stanowił problemu, wniosek taki mógł złożyć każdy pracownik, także dyrektor (dowód: zeznania świadka G. K. 02:10:10 i dalej, 02:11:22 płyta k-1130 ).

W Oddziale pracownicy podpisywali papierową listę obecności, która znajdowała się w sekretariacie i była jedna dla wszystkich pracowników, podpisywała się na niej także powódka (dowód: zeznania świadka G. K. 02:11:42 i dalej, 00:02:12:06 i dalej płyta k-1130, wyjaśnienia powódki podtrzymane w zeznaniach 00:47:05,00:51:07 płyta k-1076 ).

Oddział w T. posiadał siedzibę przy ul. (...), znajdował się tam budynek biurowy, budynek magazynowy, warsztat oraz parking dla samochodów firmy tzw. (...) oraz parking dla pracowników (dowód; zeznania świadka P. S. (1) 02:32:20 i dalej płyta k-1130). Praca w firmie odbywała się na dwie zmiany: pierwsza- od godziny 6.00 do godziny 14.00 i druga- od godziny 14.00 do godziny 22.00 (dowód; zeznania świadka K. D. 02:48:18 i dalej płyta k-1130 ). Nadzór nad obiektem sprawowała firma ochroniarska, w której zatrudniony był m.in. świadek P. S. (1). Nadzór sprawowany był od poniedziałku do piątku od godziny 22.00 do godziny 6.00 rano, w soboty i niedziele całodobowo. Samochody firmy zjeżdżały do bazy do godziny 22.00 (dowód; zeznania świadka P. S. (1) 02:33:59 i dalej, 02:35:05 płyta k-1130 ). Wejście do budynku biurowego było kodowane o godzinie 22.00 i klucze przekazywał pracownikom ochrony dystrybutor bazy samochodowej firmy (dowód; zeznania świadka P. S. (1) 02:32:20 i dalej, 02:35:26 płyta k-1130 ). P. S. (1) na nocną zmianę przychodził do pracy o godzinie 22.40-21.25 i zdarzało się, że odbierał klucze od budynku biurowego od powódki T. W. (1) (dowód; zeznania świadka P. S. (1) 02:36:02, 02:36:18 płyta k-1130 ).

W Oddziale w T. była porządkowana baza klientów, co oznaczało wpisywanie klientów do bazy systemowej, łącznie było podpisanych 110 tys. umów i każdy oddział musiał wpisać swoją bazę klientów. Do wykonania powyższych czynności były zatrudniane dodatkowe osoby na podstawie umowy zlecenia (dowód: zeznania świadka M. M. (2) k-1093 00:39:47 i dalej, 00:45:05 i dalej ).

Dyrektorzy, kierownicy i menagerowie w pozwanej Spółce mieli zadaniowy czas pracy, sami określali swój czas pracy i sposób realizacji zadań, praktycznie nie było systemu kontroli, rzeczą każdego pracownika, była samodzielna organizacja czasu pracy i samodyscyplina, jedynym sprawdzalnym efektem ich pracy było wykonanie zadania. Kontakt z przełożonymi i przesył informacji następował za pomocą wewnętrznej sieci internetowej, otrzymywanych na skrzynkę wiadomości elektronicznych (e-mail), w tym poleceń od bezpośrednich przełożonych, lub za pomocą kontaktu telefonicznego, czy bezpośrednich spotkań w ramach pracy zespołu. (dowód: zeznania świadka W. S. (1) 00:29:11 i dalej, 00:32:56 i dalej, 00:39:05, 00:45:45 i dalej płyta k-1130, G. K. 02:10:11 i dalej płyta k-1130, R. S.

02:11:55 i dalej, 02:15:48 i dalej, 02:11:55 i dalej płyta k-1076, N. G. k-1157 płyta k- 1160). Pozwany pracodawca miał zaufanie do swoich pracowników, iż swoje obowiązki realizują rzetelnie. Zdarzało się, iż pracownik informował przełożonego, iż danego dnia wykona swoje zadania w domu, ponieważ np. ma chore dziecko i pracodawca wyrażał na to zgodę (dowód: zeznania świadka R. S. 02:31:53 i dalej, 02:32:16 i dalej płyta k- 1076).

Dyrektorzy, kierownicy oraz projekt menager zatrudnieni w pozwanej Spółce otrzymywali od pracodawcy premie, których uzyskanie było uzależnione od realizacji celów stawianych przed pracownikiem (dowód: zeznania świadka P. S. (3) 01: 06:55, 01:25:16 płyta k- 1130).

Wyniki pracy były sprawdzane po okresie rocznym i porównywane z pracą innych pracowników. T. W. (1), jak każdy pracownik i współpracownik, była objęta systemem rocznych rozmów ewaluacyjnych. Pierwsza rozmowa ewaluacyjna została przeprowadzona z powódką w dniu 27 kwietnia 2010r. przez Członka Zarządu, P. W.. Zgodnie z formularzem rozmowy rocznej, cele ekonomiczne, ani cele rozwojowe organizacji nie zostały na tamten dzień wyznaczone dla powódki, co wiązało się z brakiem konkretnego zastosowania (...) na rynku gospodarki (...) (podejście i strategia (...) miała dopiero zostać stworzona). Nadto, nie zostały jej jeszcze wyznaczone cele rozwojowe indywidualne. W formularzu bark jest również oceny w zakresie kompetencji stanowiskowych odnośnie m.in. organizacji czasu pracy, gdyż takiej oceny nie dało się dokonać ( dowód: formularz rozmowy rocznej z 2010r akta osobowe powódki k-8).

W formularzu rozmowy rocznej z dnia 21 lutego 2011 roku za okres od dnia 31 marca 2010 roku do dnia 31 grudnia 20210 roku powódka w rubryce: „samoocena pracownika” wskazała, iż chciałaby w większym stopniu wykorzystać swoją wiedzę i doświadczenia w zadaniach przynależnych D. (...), w obszarze zarówno sprzedaży, jaki i nowych działalności (...), aktywnie uczestnicząc w projektach już realizowanych i planowanych w przyszłości. W ramach szkoleń branżowych chciałaby sukcesywnie pogłębiać swoją wiedzę w tym zakresie. Na formularzu została odnotowana ocena kompetencji stanowiskowych powódki. W tym zakresie, wizja strategiczna oraz odpowiedzialność została oceniona na poziomie B w skali od A do D, co oznacza, iż w tych zakresach powódka powinna rozwinąć swoje umiejętności z zakresu zarządzania (dowód: akta osobowe powódki k-20).

W formularzu rozmowy rocznej z dnia 16 maja 2012r. T. W. (1) była już oceniana, jako Dyrektor (...) w T.. W zakresie oceny realizacji celów, na formularzu rozmowy rocznej jest odesłanie do dokumentu „Zasady premiowania”, stosowanego do wszystkich Dyrektorów Oddziałów. Na formularzu została odnotowana ocena kompetencji stanowiskowych powódki. W tym zakresie, wizja strategiczna oraz organizacja czasu pracy została oceniona na poziomie C w skali od A do D, co oznacza, iż w tych zakresach powódka powinna rozwinąć swoje umiejętności z zakresu zarządzania. W formularzu rozmowy rocznej powódka zadeklarowała chęć współpracy we wszystkich projektach rozwojowych z obszaru zarządzania i gospodarki (...), nadto wskazała, iż jest zadowolona z możliwości podjęcia nowego wyzwania, jakim jest pełnienie funkcji dyrektora (...) w T., w okresie optymalizacji funkcjonowania (...) i wdrożenia działań naprawczych (dowód: formularz akta osobowe powódki k-30).

Powódka w trakcie zatrudnienia w pozwanej Spółce, czy to w trakcie realizacji (...) (...), (...), czy pełnienia funkcji Dyrektora (...) w T., nie skarżyła się do prezesa Zarządu R. S., czy członków Zarządu Spółki, w tym do dyrektora ds. (...), członka Zarządu Spółki (...) oraz innych pracowników na nadmiar obowiązków, nie sygnalizowała, iż jej czas pracy przekracza osiem godzin dziennie, nie występowała o wsparcie personalne przy wykonywaniu obowiązków, nie występowała o nadgodziny, czy podwyżkę wynagrodzenia. Nadto przełożony powódki nigdy nie wydał względem niej polecenia pracy w godzinach nadliczbowych (dowód; zeznania świadków: R. S. k-1075 02:31:04 i dalej płyta k-1076, M. B. k-1093v. 01:20:16 i dalej, M. M. (2) k-1093 00:52:42 i dalej, W. S. (1) k-1125 00:32:29 i dalej, 00:32:45, 00:39:33 i dalej, 00:42:53 i dalej, 00:43:02 płyta k-1130 , P. S. (3), pełniącego w spornym okresie funkcję dyrektora finansowego k-1126v.01:22:40 i dalej 01:23:13 i dalej, 1:28:19 i dalej, płyta k-1130, G. K. 02:10:45 i dalej, płyta k-1130 , N. G. k-1157 00:10:37 i dalej płyta k- 1160, M. M. (3) k-1141v. M. S. 00:43:02 płyta k-1130).

W pozwanej Spółce była możliwość, aby uzyskać dostęp do skrzynki firmowej na prywatnym komputerze i mógł to zrobić każdy pracownik z każdego miejsca (dowód: zeznania A. K. 1074v. 01:57:40 i dalej, wyjaśnienia powódki potwierdzone w zeznaniach 00:39:09,00:39:58 płyta k-1076).

T. W. (1) w dniu 06 maja 2013 roku otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, w którym pozwany pracodawca wskazał, iż powodem rozwiązania umowy o pracę jest utrata zaufania, wynikająca z nie spełnienia oczekiwań stawianych przez Spółkę na zajmowanym przez powódkę stanowisku w zakresie zarządzania pracownikami podległego (...), przejawiająca się m. in. w niewłaściwym traktowaniu podległych pracowników, dopuszczeniu do pogłębiania się w Oddziale atmosfery niesprzyjającej właściwemu wykonywaniu obowiązków przez zatrudnionych w nim pracowników. Prawomocnym wyrokiem z dnia 11 czerwca 2018 roku, Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim zasądził od pozwanego (...) S.A z siedzibą w K. na rzecz powódki T. W. (1) kwotę 34.388,49 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie o pracę (oraz zasądził od pozwanego (...) S.A z siedzibą w K. na rzecz powódki T. W. (1) kwotę 2.400,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (dowód: wyrok Sądu Rejonowego k-1332 akt IV P198/13).

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

#### ***apelacja pozwanego zasługuje na uwzględnienie, albowiem wszystkie zarzuty w niej zawarte są zasadne.***

Na wstępie wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Powyższe uregulowanie oznacza obowiązywanie systemu apelacji pełnej, który nakłada na sąd drugiej instancji obowiązek merytorycznego zakończenia sprawy, nawet wtenczas, gdy konieczne jest poszerzenie lub uzupełnienie postępowania dowodowego, w tym także wówczas, gdy zachodzi konieczność dokonania wykładni prawa materialnego w odniesieniu do tych ustaleń. Respektując zasadę, że zarzuty apelacyjne nie wyznaczają granic rozpoznania, lecz określają kierunek postępowania merytorycznego i kontroli sądu drugiej instancji, sąd ten ma obowiązek – rozpoznając sprawę na nowo w sposób w zasadzie nieograniczony – zmienić zaskarżony wyrok i orzec co do istoty sprawy (tak m.in. postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 18 lutego 2021 r., IV CZ 79/20, postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 lipca 2020 r., I UZ 1/20, Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 28 lutego 2020 r., II CSK 624/18 Legalis). Powyższe oznacza, iż sąd drugiej instancji może dokonać samodzielnych ustaleń faktycznych stanowiących podstawę wydania wyroku przez sąd pierwszej instancji, bez potrzeby przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniających odmienne, samodzielne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania(...) (tak wyrok Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 6 listopada 2020 r., I CSK 709/18).

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy przeprowadził bardzo szerokie i długotrwałe (siedem lat) postępowanie dowodowe, przesłuchał kilkunastu świadków, jednakże wyniki tegoż postępowania w żadnym razie nie znajdują odzwierciedlenia w ustalonym przez Sąd Rejonowy stanie faktycznym, a tym bardziej w poczynionych przez Sąd I instancji rozważaniach prawnych.

Dlatego też, Sąd odwoławczy mając na uwadze treść art. 378 § 1 k.p.c., w oparciu o przeprowadzone przez Sąd I instancji postępowanie dowodowe, uzupełnione jedynie w niewielkim zakresie przez sąd odwoławczy, poczynił własne ustalenia faktyczne i w oparciu o nie, wydał rozstrzygnięcie w sprawie.

Sąd Rejonowy powołując się na treść art. 128 k.p., art.129 KP, 135 KP, art. 151 KP, art. 151<sup>1</sup> KP, art. 151<sup>4</sup> § 1 KP uznał, że roszczenie T. W. (1) zasługuje na uwzględnienie, uzasadniając przy tym swoje stanowisko jednozdaniowym stwierdzeniem, iż: „W rozpoznawanej sprawie, zdaniem Sądu I instancji, powódka T. W. (1) reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wykazała fakt oraz ilość godzin nadliczbowych świadczonych na rzecz pozwanej spółki (por. zeznania świadków, wydruki e-maile, sms-y- o czym dokładnie w stanie faktycznym)”. Sąd Okręgowy stwierdza, iż wbrew stanowisku Sadu Rejonowego, powódka, jak słusznie zauważył Sąd, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, nie udowodniła ani faktu pracy w godzinach nadliczbowych, a tym bardziej ilości tychże godzin.

W świetle poczynionych przez Sad Okręgowy ustaleń faktycznych bezspornym jest, iż w dniu 31 grudnia 2009 roku powódka zawarła z pozwanym pracodawcą umowę o pracę na czas nieokreślony, mocą której pozwany

zatrudnił powódkę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku menadżera (...), przy czym strony ustaliły **w art. 6 umowy, iż czas pracy pracownika wyznaczony jest zakresem jego zadań, pracownik wyznaczy samodzielnie swój rozkład zajęć w sposób umożliwiający efektywną realizację zadań, z jednoczesnym zachowaniem bezwzględnie obowiązujących przepisów K.P., regulujących kwestie czasu pracy.** W dniu 7 stycznia 2011 roku strony zawarły porozumienie zmieniające umowy o pracę z dnia 31.12.2009 roku, mocą którego powódka została zatrudniona na stanowisku Kierownika (...), z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy. W dniu 7 stycznia 2011 roku strony zawarły porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 31.12.2009 roku, mocą którego powódka została zatrudniona na stanowisku Kierownika (...), w okresie od dnia 20 czerwca 2011r. do 30 września 2011r. powódka zgodziła się pełnić dodatkowo funkcję Dyrektora (...) w T., zaś od dnia 01.09.2011 roku do dnia 31.08.2013 roku T. W. (1) pełniła stanowisko Dyrektora (...) w T..

Powódka przez cały okres zatrudnienia w pozwanej Spółce **miała zadaniowy czas pracy, sama organizowała sobie pracę,** co wynika nie tylko z treści zawartej przez strony umowy o pracę, ale także zeznań samej powódki oraz zeznających w sprawie świadków : M. M. (2) menadżera ds. (...), W. S. (1) dyrektora ds. (...), P. S. (2) Prezesa Zarządu, M. B. dyrektora ds. personalnych, N. G. oraz G. K., pełniącego funkcję zastępcy powódki w Oddziale w T., których zeznania Sąd uznał za w pełni wiarygodne, jako spójne i znajdujące potwierdzenie w dokumentach m.in. w postaci umów o pracę powódki.

Powyższe oznacza, iż należy w niniejszej sprawie odwołać się do uregulowania przepisu art. 140 k.p., przewidującego, iż 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. (...) zadaniowego czasu pracy w swoich założeniach stara się uwzględnić interesy pracodawcy, który z uwagi **na charakter lub miejsce wykonywanej pracy nie jest w stanie prowadzić zarówno efektywnej kontroli czasu pracy pracownika, jak i stopnia jego zaangażowania w procesie świadczenia pracy,** lub też tam, gdzie wprawdzie możliwość kontroli sposobu wykonywania pracy istnieje, ale byłoby to nadmiernie utrudnione lub ekonomicznie nieracjonalne. Istotą tego systemu jest traktowanie jako czasu pracy tylko takiego okresu, który jest niezbędny pracownikowi do wykonania określonych zadań, pozostawiając mu znaczny margines swobody, co do organizacji swojego czasu pracy. Oczywiście system zadaniowego czasu pracy nie musi oznaczać całkowitej swobody pracownika, np. co do godzin rozpoczęcia pracy lub obowiązku świadczenia pracy w zdefiniowanej części dnia, w celu umożliwienia kontaktu z przełożonymi lub z uwagi na naturalną dostępność klientów, choć system ten cechuje bardzo znaczna elastyczność. Zadaniowy czas pracy można zastosować w szczególnych przypadkach, m.in. w sytuacji, gdy rodzaj pracy powoduje, że może być ona wykonywana poza zwykłym rytmem pracy zakładu, w zasadzie o dowolnej porze, np. praca programisty komputerowego, gdy wykonanie pracy zależy w głównej mierze od indywidualnego zaangażowania pracownika, np. praca twórcza, nadto gdy rodzaj pracy i jej organizacja nie wymagają, by praca rozpoczynała się i kończyła o ściśle ustalonej godzinie (zob. W. Masewicz, Czas pracy po nowelizacji kodeksu pracy, Warszawa 1996, s. 71). Zadaniowy czas pracy można więc wprowadzić, gdy rodzaj pracy i jej organizacja sprawiają, że nie ma potrzeby ustalania ścisłych granic czasowych przebywania pracownika na terenie zakładu pracy. Przesłankami uzasadniającymi wprowadzenie zadaniowego czasu pracy są: rodzaj pracy, jej organizacja lub miejsce świadczenia pracy. W kwestii zasadności wprowadzenia zadaniowego systemu czasu pracy Sąd Najwyższy wypowiedział się np. w wyroku z dnia 15.11.2006 r. (I PK 117/06, OSNP 2007, Nr 21–22, poz. 310), w którym wskazał, że jego elementem jest wyznaczenie pracownikowi konkretnego zadania (zadań) do wykonania, za porozumieniem z pracownikiem, rozumianym jako konsultacja lub poinformowanie pracownika odnośnie zastosowanego systemu czasu pracy, czemu służy między innymi regulacja zawarta w art. 29 § 3 pkt 1 KP (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5.2.2008 r., II PK 148/07, OSNP 2009, Nr 7–8, poz. 93, ponadto wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.5.2008 r., I PK 262/07, wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie w wyr. z 31.5.2017 r., III APA 8/17L.). Zadaniowy czas pracy może być wprowadzony, gdy dla danej pracy co najmniej utrudnione jest precyzyjne określenie momentu jej rozpoczęcia i zakończenia, gdy niemożliwa jest kontrola czasu poświęconego na wykonywanie pracy, praca może być wykonywana poza normalnym rytmem funkcjonowania zakładu pracy, wykonanie pracy zależy od zmiennych, trudnych do przewidzenia okoliczności i uwarunkowań, zapotrzebowanie na daną pracę jest



nierytmiczne, decydującym czynnikiem dla wykonania pracy jest indywidualne zaangażowanie pracownika, a nie jego uczestnictwo w kolektywie pracy skoooperowanej i bezpośrednio podporządkowanie kierownictwu pracy (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 września 2020 r., I PK 126/19, legalis).

***Odnosząc powyższe uregulowania do niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż wprowadzenie zadaniowego czasu pracy przez pozwanego pracodawcę miało uzasadnienie w charakterze wykonywanej przez powódkę pracy i zakresie powierzonych jej zadań w poszczególnych okresach pracy i niewątpliwie powódka miała pełną świadomość realizacji swojego stosunku pracy w powyższym systemie, co potwierdziła własnoręcznym podpisem na umowie o pracę. Zauważyć przy tym należy, iż z uwagi na charakter powierzonych powódce zadań, których realizacja była rozciągnięta w czasie i wymagała długofalowych działań, pracodawca nie wskazał precyzyjnego terminu zakończenia ich realizacji, rozliczając powódkę z ich realizacją na poszczególnych etapach zadania.***

Wszak w początkowym okresie pracy w pozwanej Spółce na stanowisku menadżera (...) (...), T. W. (1) „dowodziła” projektem, z uwagi na wejście w życie ustaw regulujących współpracę podmiotów publicznych i partnerów prywatnych w ramach partnerstwa publiczno- prywatnego (...) ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o partnerstwie publiczno- prywatnym. Zadania T. W. (1) na stanowisku (...) (...), polegały bowiem głównie na promowaniu firmy, lobbowaniu, w celu poszukiwania partnerów do nawiązania współpracy np. gmin, którym można było zaproponować współpracę. Powódka uczestniczyła w konferencjach dotyczących (...) (...) lub przygotowywała oferty współpracy dla gmin, dokonywała analizy stanu prawnego i zmian w prawie w zakresie partnerstwa publiczno- prywatnego, organizowała udział firmy w konferencjach (...) m.in. w P. i W. i seminariach poświęconych (...), przygotowywała prezentacje, czym powódka miała całkowitą swobodę w działaniu, zaś pracodawca traktował to zadanie, jako długoterminowe i rozwojowe, z uwagi na jego pionierski charakter. Sama powódka wskazała, iż jej praca w tym czasie polegała „na wyjazdach w delegacje oraz na zewnętrznych kontaktach z klientami”, przy czym spotkania trwały od godziny nawet do kilku godzin, a ich harmonogram sporządzała sama powódka (tak płyta k-1076 00:19:48).

Jeszcze w trakcie realizacji (...) (...), T. W. (1) została przydzielona do A. K., jako jego wsparcie przy realizacji (...) (...), albowiem były problemy przy jego realizacji i wdrożeniu głównie w Oddziale w T. Powódka w tym czasie miała powierzone zadania nadzoru nad logistyką, dalsze wdrażanie systemu (...), wzmocnienie nadzoru windykacją niezapłaconych należności. Podobne zadania, obok oczywiście nadzoru nad całością pracy (...), pozwany pracodawca zlecił jej, powierzając obowiązki Dyrektora (...) w T., przy czym szczegółowy zakres obowiązków powódki na tym stanowisku znajduje się w jej aktach osobowych, jako załącznik do umowy o pracę. Każdorazowo powódka знаła więc zakres swoich zadań, jako profesjonalista miała pełne rozeznanie w możliwości ich realizacji w ustalonym przez strony czasie pracy. Co istotne, powódka nigdy nie kwestionowała zasadności zatrudnienia jej w zadaniowym systemie czasu pracy, wręcz przeciwnie, korzystała z możliwości swobodnego kształtowania czasu pracy, w szczególności co do momentu rozpoczynania i kończenia pracy, wykonywania pracy w domu, ustalania terminarza spotkań z klientami poza biurem, wyjazdów w delegacje służbowe. Pracodawca pozostawił jej bowiem w powyższym zakresie pełną swobodę działania. Nigdy też powódka nie zgłaszała wątpliwości odnośnie czynności, które wchodziły w zakres jej obowiązków.

W tym miejscu zaznaczyć należy, iż z uwagi na niemożliwość sprawdzenia i kontrolowania czasu pracy, a przede wszystkim brak potrzeby kontroli czasu pracy dyrektorów, kierowników oraz menadżerów w pozwanej Spółce, mieli oni określony zadaniowy czas pracy, sami określali swój czas pracy i sposób realizacji zadań, praktycznie nie było systemu kontroli. Rzeczą każdego pracownika, była samodzielna organizacja czasu pracy i samodyscyplina, w wykonywaniu powierzonych obowiązków, przejawiająca się najczęściej w rozpisywanym planie pracy na konkretny miesiąc, z oznaczeniem spotkań z klientami, kontrahentami, czy podwładnymi pracownikami. Dla każdego pracownika priorytet czasowy, tzn. wypracowania dobowego czasu pracy, czy tygodniowego - mógł być inny, w zależności od charakteru obowiązków, sposobu pracy i jej organizacji, umiejętności samodyscypliny. W tym zakresie pracownicy posiadali swobodę i brak kontroli, a jedynym sprawdzalnym efektem ich pracy było wykonanie zadania. Efekty ich pracy mierzone były w kategorii wyników - częstokroć tzw. „wolumenów” - wyników finansowych,

które mieli osiągnąć w przyjętym okresie - długoczasowym, rocznym lub półrocznym. Kontakt z przełożonymi i przesył informacji następował za pomocą wewnętrznej sieci internetowej, otrzymywanych na skrzynkę wiadomości elektronicznych (e-mail), w tym poleceń od bezpośrednich przełożonych, lub za pomocą kontaktu telefonicznego, czy bezpośrednich spotkań w ramach pracy zespołu. Powyższe okoliczności znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków: W. S. (1), G. K., R. S. oraz P. S. (3), N. G.. Pozwany pracodawca miał zaufanie do swoich pracowników, iż swoje obowiązki realizują rzetelnie. (...) pracy opierał się na wzajemnym zaufaniu pracodawcy i pracownika, świadek R. S., pełniący funkcję Prezesa Zarządu zeznał, iż „mieli dużą dozę zaufania do siebie”, przy czym „system pracy na szczeblu kierowniczym był elastyczny” (patrz zeznania świadka 02:31:53, 02:32:16 płyta k-1076) W. S. (1) zeznał: „ja nie sprawdzam swoich pracowników, jak pracują ” k-1125v. 00:45:28 i dalej płyta k-1130). Zdarzało się nawet, iż pracownik informował przełożonego, iż danego dnia wykona swoje zadania w domu, ponieważ np. ma chore dzieci a pracodawca wyrażał na to zgodę. Powyższe okoliczności potwierdziła powódka, która wskazała, iż zdarzało jej się pracować w systemie home office np. gdy źle się czuła i nie mogła przyjść do pracy. Taki też charakter miała, zdaniem Sądu, praca powódki w spornym okresie, bez względu na stanowisko, które zajmowała.

Dla oceny zasadności roszczenia powódki istotny jest nie tylko realizowany przez nią czas pracy, ale także charakter zajmowanego stanowiska, z uwagi na treść regulacji zawartej w art. 151<sup>4</sup> § 1 KP, zgodnie z którym 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. 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. 151<sup>1</sup> § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy (§ 2).

Stanowisko Menadżera (...) (...) pozwana Spółka wyodrębniła w 2009 roku, z uwagi na wejście w życie ustaw regulujących współpracę podmiotów publicznych i partnerów prywatnych w ramach partnerstwa publiczno-prywatnego (...) ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o partnerstwie publiczno-prywatnym. Powódka pracowała na samodzielnym stanowisku, podlegając Prezesowi Zarządu P. W., następnie R. S., niewątpliwie pracowała także na samodzielnym stanowisku, będąc zatrudnioną na stanowisku kierownika (...), choć z analizy zakresu obowiązków nie wynika, aby powyższe stanowiska można było zakwalifikować, jako stanowiska kierownicze w rozumieniu przepisów kodeksu pracy.

Zauważyć przy tym należy, iż powódka pełniąc funkcję menadżera (...) oraz kierownika (...), nie była osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownikiem wyodrębnionych komórek organizacyjnych w rozumieniu art. 151<sup>(4)</sup> § 1 KP. Oceniając bowiem zakres obowiązków pracownika, należy brać pod uwagę nie tylko postanowienia umowy o pracę, lecz również faktyczny sposób realizacji stosunku pracy, w szczególności to, czy pracownik ten organizuje i nadzoruje pracę innych członków zespołu, czy ustala ich czas pracy, udziela im zwolnień od pracy, wreszcie, czy podejmuje decyzje w sprawie zatrudniania nowych pracowników (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r., sygn. akt III PK 22/04, OSNP 2005/5/65). Takich czynności powódka pełniąc powyższe funkcje nie wykonywała, co nie wyklucza wszakże wykonywania przez nią pracy w systemie zadaniowym. Powyższy charakter miało niewątpliwie stanowisko dyrektora (...) w T., które zakwalifikować należy do kategorii kierowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151<sup>(4)</sup> § 1 KP, co oznacza, iż w stosunku do niej o pracy w godzinach nadliczbowych możemy mówić wyłącznie w kategoriach art. 151<sup>(4)</sup> § 2 KP.

W tym miejscu należy poczynić kilka uwag natury ogólnej, dotyczących instytucji pracy w godzinach nadliczbowych, albowiem w praktyce powyższe pojęcie, mimo definicji zawartej w art. 151 KP, jest niejasne i stwarza możliwość przynajmniej dwóch interpretacji w odniesieniu do pracy przekraczającej dobową normę (wymiar) czasu pracy. Według pierwszej - jest to praca wykonywaną ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, gdzie norma dzienna wynosi 8 godzin (wyjątkowo może być skrócona - art. 145 KP) i tylko w razie jej przekroczenia mamy do czynienia z pracą w godzinach nadliczbowych. Zgodnie natomiast z drugim poglądem przeważającym zarówno w judykaturze jak i doktrynie, pracę w godzinach nadliczbowych należy interpretować w odniesieniu do przepisów

regulujących systemy czasu pracy. Stąd też według tego poglądu, normy czasu pracy wynoszą 8 i 40 godzin, ale z zastrzeżeniem, że mogą one wynosić tyle godzin, ile jest określonych w art. 129 § 2, art. 135-138 oraz art. 143 i 144 KP. Oznacza to, że w aspekcie dobowym dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy pracą w godzinach nadliczbowych jest praca przekraczająca przewidzianą w rozkładzie czasu pracy liczbę godzin pracy w danym dniu. Zatem o wystąpieniu pracy w nadgodzinach decyduje przekroczenie pułapu wskazanego dla poszczególnych systemów czasu pracy. Regulacje dotyczące systemów czasu pracy wskazane są w rozdziale IV KP, w art. 135-150. Jednocześnie należy zauważyć, że w doktrynie ugruntował się pogląd, iż wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych występuje nie tylko w przypadku polecenia takiej pracy wydanego przez pracodawcę, lecz także wtedy, gdy taka praca wykonywana była tylko za jego zgodą lub wiedzą, a nawet bez jego zgody i wiedzy, gdy całokształt okoliczności zmuszał pracownika do świadczenia pracy, ponieważ powierzony mu rozmiar zadań roboczych uniemożliwiał ich wykonanie w normalnym czasie pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 października 1978 r. (I PRN 91/78). Przepisy nie określają szczególnych wymogów formalnych wobec polecenia pracy w godzinach nadliczbowych – może być ono dokonane zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej, a nawet w jakikolwiek inny sposób, przez każde zachowanie się przełożonego, ujawniające w dostateczny sposób jego wolę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1976 r., I PRN 58/75, PiZS 197 nr 6, s. 66). W wyroku z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98 (OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 343), Sąd Najwyższy stwierdził, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Wykonywanie przez pracownika pracy nadliczbowej bez wyraźnej akceptacji ze strony pracodawcy musi być w sposób jednoznaczny uzasadnione obiektywnymi okolicznościami danego przypadku. Samowolne podjęcie pracy, która takiego uzasadnienia nie znajduje, nie powinno być traktowane jako praca nadliczbowa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 r., I PKN 244/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 520). Przy odmiennej interpretacji powstawałoby niebezpieczeństwo nadużyć ze strony pracowników. Starając się chronić szerszy interes podmiotu zatrudniającego, Sąd Najwyższy poszedł jeszcze dalej, stwierdzając, że warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych **jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę** (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 662, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 108/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 58).

Powódka pracowała w systemie zadaniowego czasu pracy, co oznacza, iż pracodawca po porozumieniu z pracownikiem ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 KP. System zadaniowego czasu pracy dopuszcza znaczną swobodę w zakresie kształtowania godzin pracy, w szczególności daje pracownikowi możliwość wydłużania dnia pracy w pewnych okresach i możliwość jego skracania w innych. Oznacza to, że w okresowo mogą występować przekroczenia normatywnego dobowego czy tygodniowego czasu pracy, jednakże w dłuższej perspektywie, poprzez skrócenie czasu pracy w innym okresie, następuje pewna kompensacja czasu przepracowanego ponad normy i nie ma wówczas mowy o pracy w godzinach nadliczbowych. W razie jednak, gdy rozmiar wyznaczonych zadań obiektywnie wyklucza wykonywanie ich w ramach podstawowych norm czasu pracy, pracownik może dochodzić dodatkowego wynagrodzenia za pracę wykazując, że powierzony mu zakres zadań roboczych, nie mógł być wykonywany w ramach normalnego czasu pracy. Zlecenie więc pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy jest niemożliwe, trzeba kwalifikować jako równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 301/98). Zatem w przypadku pracownika samodzielnego zatrudnionego w ramach zadaniowego czasu pracy praca w godzinach nadliczbowych (związana oczywiście z roszczeniem o stosowne wynagrodzenie) jest możliwa. Powierzenie pracownikowi zadań w takim wymiarze, których wykonanie w ramach obowiązujących pracownika norm czasu pracy jest niemożliwe, nie może być jednak uznane za dorozumianą formę polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, jako że dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych, związana jest z przesłanką szczególnych potrzeb pracodawcy, co do zasady wyklucza "planowanie nadgodzin". W tej sytuacji konieczne jest współdziałanie pracownika z pracodawcą, aby można było ustalić właściwy wymiar zadań. Mało prawdopodobne jest, aby pracownik zatrudniony na samodzielnym stanowisku obawiał się zwrócić uwagę pracodawcy na fakt, że wymiar jego zadań jest zbyt wysoki, a co za tym idzie nie żądał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W wyroku z dnia z dnia 4 września 2019 r., II PK 172/18, Sąd Najwyższy wskazał, iż każdy stan rzeczy, w którym forma lub sposób zatrudnienia wymusza niestandardową organizację lub szczególną formę zatrudnienia pracownika, w których niemożliwa lub utrudniona jest kontrola pracodawcy nad sposobem i

czasem wykonywania pracy przez zatrudnionego, który sam organizuje sobie pracę i kształtuje swój rozkład oraz wymiar czasowy świadczenia pracy w konkretnych terminach jej wykonywania, uzasadnia obarczenie obu stron stosunku pracy ciężarem dowodu na przeciwstawne sporne fakty lub okoliczności. **Oznacza to, że pracownik powinien udowodnić lub wykazać z wysokim prawdopodobieństwem, że we wskazanych dniach pracy lub dniach wolnych od pracy pracował w interesie i co najmniej za dorozumianą akceptacją pracodawcy w konkretnej i weryfikowalnej liczbie godzin nadliczbowych**, co pracodawca może kontestować przeciwdowodami, że taka potrzeba nie wystąpiła, ponieważ zadania te pracownik mógł i powinien był wykonać w granicach normalnego czasu pracy.

Powyższe stanowisko jednoznacznie wskazuje, iż, w niniejszej sprawie obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie ( art. 3 KPC i art. 232 KPC oraz art. 6 KC).

W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że zatrudniając powódkę w systemie zadaniowego czasu pracy prawidłowo określił powódce zakres zadań. Powódka była odpowiedzialna za realizację powierzanych jej cyklicznie projektów, na którymi pracowała, jak również za prace (...), w którym objęła stanowisko Dyrektora. Powódka znała swój zakres obowiązków i wiedziała, jakie czynności ma wykonywać. Pracę powódki, w całym spornym okresie, cechował duży zakres samodzielności i swobody, nie tylko w zakresie wyboru godzin pracy, ale także miejsca jej świadczenia – powódka wykonywała pracę w biurze spółki, poza jej siedzibą (spotkania z klientami), możliwa była praca z domu. Kontrola czasu pracy powódki ze strony przełożonych była w zasadzie minimalna i ograniczała się zasadniczo do oceny rocznej oraz bieżącej kontroli obecności powódki w pracy.

Oczywiście bezspornym na gruncie niniejszej sprawy jest między stronami, iż powódka nie otrzymała polecenia, ani zgody pracodawcy na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, o zgodę taką się nie zwracała. Nadto powódka w trakcie zatrudnienia w pozwanej Spółce, czy to w trakcie realizacji (...) (...), (...), czy pełnienia funkcji Dyrektora (...) w T., nie zgłaszała jakichkolwiek uwag do prezesa Zarządu, czy członków Zarządu Spółki, w tym do dyrektora ds. (...), członka Zarządu Spółki (...) lub innych osób, że ma nadmiar obowiązków, nie sygnalizowała, iż jej czas pracy przekracza osiem godzin dziennie lub że powierzone jej zadania są niewykonalne w ramach godzin pracy, nie występowała o wsparcie personalne przy wykonywaniu obowiązków, nie występowała o nadgodziny, czy podwyżkę wynagrodzenia. Nadto przełożony powódki nigdy nie wydał względem niej polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Powyższe okoliczności potwierdzili zeznający w sprawie świadkowie: R. S., M. B., M. M. (2), W. S. (1), P. S. (3), pełniący w spornym okresie funkcję dyrektora finansowego, G. K., N. G., M. M. (3), M. S., których zeznania Sąd uznał za w pełni wiarygodne, jako spójne i wzajemnie się uzupełniające.

Prawo do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych powódka wywodzi natomiast z faktu, iż powierzone jej obowiązki nie były możliwe do zrealizowania w podstawowym rozkładzie czasu pracy, wobec czego zmuszona była do stałego przekraczania obowiązujących u pozwanego pracodawcy norm pracy, czego jednak, w ocenie Sądu Okręgowego, nie udowodniła.

Na wstępie tej części rozważań wskazać należy, iż powódka pracowała przez cały okres zatrudnienia w zadaniowym systemie pracy, co oznacza, iż pozwany pracodawca nie miał obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy powódki (art. 149 § 2 KP), ani też obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy (art. 129 § 4 pkt 2 KP). Nieewidencjonowanie godzin pracy nie jest jednak równoznaczne z całkowitym zwolnieniem z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy. Pracodawca powinien ewidencjonować inne aspekty organizacji czasu pracy, w szczególności urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy i taką ewidencję pozwany pracodawca niewątpliwie prowadził. Wszak w świetle zeznań świadków: P. S. (3), W. S. (1), A. K., R. S., M. M. (2), G. K. oraz samej powódki, nie budzi wątpliwości fakt, iż zarówno w biurze (...) w W., jak i w Oddziale w T. w sekretariacie znajdowała się papierowa lista obecności, na której każdy pracownik, w tym powódka, podpisywali się każdego dnia. Powódka podkreśliła przy tym, iż nawet jeżeli zdarzyło jej się zapomnieć złożyć podpisu na liście, to pracownik firmy przypominał jej o tym obowiązku, nie zdarzało się, aby powódka składała podpis na liście dnia następnego. Na liście odnotowywany był też fakt wyjazdu pracownika w delegację oraz nieobecności w pracy np. z powodu choroby, co

oznacza, iż listy odzwierciedlały ilość dni pracy i nieobecności w pracy pracowników. Powyższe oznacza, iż pozwany pracodawca wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku w sposób należyty.

Zarówno świadek R. S., jak i W. S. (1) wskazywali, iż pracownik nie musiał nawet przychodzić do biura, mógł swoje obowiązki zrealizować w domu, informując jedynie o tym przełożonego, którą to okoliczność potwierdziła także powódka, albowiem korzystała z systemu pracy home office, gdy chorowała. Oczywiście w pozwanej Spółce zdarzała się konieczność pracy w nadgodzinach, wówczas pracownicy odnotowywali powyższy fakt i dokonywali odbioru godzin w czasie dla siebie dogodnym, po uprzednim ustaleniu przełożonym, co potwierdził świadek G. K., pełniący funkcję zastępcy Dyrektora (...) w T., zaznaczając, iż z odbiorem godzin nigdy w pozwanej firmie nie było problemu i wnioski taki mógł złożyć każdy pracownik, także dyrektor. Świadek zeznał, iż „od zawsze dla stanowisk samodzielnych był nienormowany czas pracy. Nawet jak pracowaliśmy dłużej niż 8 godzin, to każdy miał prawo odebrać godziny wtedy, jak były mu potrzebne”. Podobnie sytuacja wyglądała w Oddziale w W., gdzie nadgodziny były sukcesywnie odbierane przez pracowników, co potwierdził świadek N. G., która zeznała nadto, iż nie zna przypadków, aby nadgodziny nie były regulowane, jeżeli wystąpiły. Nic nie stało na przeszkodzie więc, by z powyższego uprawnienia skorzystała także powódka, jeżeli faktycznie świadczyłaby pracę w nadgodzinach.

Tymczasem analiza zakresu obowiązków powódki w spornym okresie, nie pozwala na wywiedzenie korzystnych dla niej wniosków w tym zakresie. Wszak, będąc zatrudnioną na stanowisku menagera (...) (...), głównie zajmowała się promowaniem firmy, lobbowaniem, w celu poszukiwania partnerów do nawiązania współpracy np. gmin, którym można było zaproponować współpracę. Charakter wykonywanej przez T. W. (1) pracy potwierdzili świadkowie: W. S. (1) oraz R. S., jak również sama powódka, która wskazała, iż praca jej w tym okresie polegała na wyjazdach w delegacje i rozmowach zewnętrznych z klientami. T. W. (1) uczestniczyła w konferencjach dotyczących (...) (...) lub przygotowywała oferty współpracy dla gmin, dokonywała analizy stanu prawnego i zmian w prawie w zakresie partnerstwa publiczno-prywatnego, organizowała udział firmy w konferencjach (...) min w P. i W. i seminariach poświęconych (...), przygotowywała prezentacje i przekazywała je emaliowo I. K. do akceptacji. W tym czasie powódka składała raporty do W. S. (1), z którym kontaktowała się osobiście, telefonicznie oraz emaliowo. (...) nie okazało się jednak ani na początku, ani w późniejszym czasie często stosowaną w praktyce instytucją, okazał się mało perspektywiczny, w związku z czym powódka w związku z tym projektem nie miała dużo zadań i nie angażowało to istotnie jej czasu pracy. W spółce (...) projektem (...) zajmowała się wyłącznie powódka, było to pojedyncze stanowisko pracy, powódka miała całkowitą swobodę w działaniu, w tym ustalaniu godzin spotkań z klientami, była to praca głównie poza biurem. Koszt udziału powódki w konferencjach i seminariach, koszty opłat, noclegów, dojazdów ponosiła pozwana Spółka. W trakcie realizacji programu (...) powódka została zaangażowana do realizacji programu (...), który był systemem informatycznym obejmującym całą spółkę wraz z oddziałami, przeciwko czemu powódka nie oponowała, wskazując np. na duży zakres obowiązków. Powódka została przydzielona do A. K., jako jego wsparcie przy realizacji (...), albowiem były problemy przy jego realizacji i wdrożeniu głównie w Oddziale w T. Powódka miała powierzone zadania nadzoru nad logistyką, dalsze wdrażanie systemu (...), wzmocnienie nadzoru nad windykacją niezapłaconych należności, nadto odpowiadała za koordynację wszystkich tematów w domenie (...), w tym między innymi za terminowe i jakościowe dostarczanie danych do konwersji. Powyższy zakres pracy T. W. (1) potwierdził jej bezpośredni przełożony A. K., nadto Prezes Zarządu R. S., M. M. (2) oraz S. J.. Powódka współpracowała przy realizacji (...) (...) m.in. z S. J., nie zatrudnionym w pozwanej Spółce, który pracował przy realizacji tego programu, na podstawie kontraktu z pozwanym pracodawcą, nadto współpracowała z pracownikami różnych oddziałów, odpowiedzialnymi za logistykę i biuro obsługi klienta. Wdrażanie systemu polegało na weryfikowaniu dokumentów systemowych i papierowych, korygowaniu nieprawidłowości, unifikowaniu starych procedur w funkcjonowaniu firmy i wprowadzaniu nowych. Powódka wykonywała zaś, jak zeznał świadek S. J.: „tylko ułamek tej pracy”. Praca przy projekcie odbywała się w godzinach pracy firmy, ponieważ wymagała obecności programistów, zasadniczo od godziny 7.00 rano do 15.00, niektórzy pracownicy przychodzili o godzinie 7.30 i pracowali do godziny 15.30 lub od godziny 8.00 do godziny 16.00. Powyższe okoliczności wynikają z zeznań świadków: M. M. (3), E. G., A. K., M. M. (2), S. J., które Sąd uznał za wiarygodne. Świadek S. J. zeznał, iż pracował od godziny 7 do godziny 15, bądź 16, T. W. (1) często zaczynała pracę później, niż świadek, dlatego też świadek nie był w stanie stwierdzić, o której godzinie kończyła pracę i czy pracowała w nadgodzinach. Powódka prowadziła także rozmowy z pracownikami z biura w W., ale także z

oddziałów spoza (...), informatykami przyjeżdżającymi na spotkania z W., jednakże spotkania te zwykle kończyły się o godzinie 15.00, ponieważ jak zeznał S. J.: „użytkownicy chcieli iść do domu”. Zdarzały się spotkania, zarówno w biurze w W., jak i w T., które trwały dłużej, jednakże biorąc pod uwagę fakt, iż powódka przychodziła do pracy w różnych godzinach, nie jest wykluczone, iż po takim przedłużonym spotkaniu, samodzielnie „odbierała sobie godziny” w dniu następnym. W każdy poniedziałek o godzinie 9 rano, odbywało się spotkanie z Zarządem, w którym uczestniczyła m.in. powódka oraz A. K. i M. M. (2). W pozostałe dni zespół zaczynał pracę między godziną 9, a 10 rano, zdarzało się, że powódka zostawała w pracy po godzinie 17, biorąc jednak pod uwagę, iż rozpoczynała pracę w późniejszych godzinach np. o godzinie 10.00 i później, nie oznacza to pracy w godzinach nadliczbowych.

W pozwanej Spółce w W. był system rejestrujący wejścia i wyjścia z biura, któremu bardzo dużo uwagi poświęcił Sąd Rejonowy w prowadzonym przez siebie postępowaniu dowodowym, tymczasem już we wstępnych informacyjnych wyjaśnieniach powódka wskazała, iż nie służył on do rejestracji czasu pracy pracowników. Pracownicy posiadali karty dostępu, jednakże często zdarzało się, że jeden pracownik otwierał drzwi przy użyciu karty i wchodziło kilku pracowników, co potwierdzili świadkowie: A. K., R. S., W. S. (1), P. S. (3), oraz powódka. Świadek S. J. wchodził do biura nie korzystając z karty kodów, korzystał z wejścia dla klientów lub dzwonił dzwoniem do drzwi, które otwierał asystent, podobnie robiła powódka, która rzadko korzystała z karty, z reguły, gdy udawała się na posiłek do restauracji pracowniczej. Powyższe oznacza, iż ewentualny rejestr wejść i wyjść do biura, opracowany na podstawie użytkowania karty kodów, w żadnym razie nie odzwierciedla faktycznych przyjazdów do pracy pracowników i godzin ich wyjść z pracy, jest więc nieprzydatny dla ustalenia rzeczywistego czasu pracy pracowników, w tym powódki. Z materiału dowodowego zebranego w sprawie w postaci zeznań świadków oraz samej powódki bezsprzecznie wynika, że T. W. (1) przychodziła do pracy w różnych godzinach i w różnych godzinach z niej wychodziła, zdarzało jej się przychodzić do pracy kilkakrotnie w ciągu dnia, albowiem odbywała np. spotkania w mieście. Przełożeni nie kontrolowali jej godzin pracy i godzin przyjazdu do pracy i wyjścia z niej, co niewątpliwie miało pełną akceptację powódki.

W ocenie Sądu Okręgowego, przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, by powierzane powódce przez pozwanego pracodawcę zadania w okresie zatrudnienia w (...) w W. nie były możliwe do wykonania w normatywnym czasie pracy, co skutkowałoby koniecznością pracy powódki w nadgodzinach.

Adekwatne wnioski Sąd wywiódł dokonując analizy zakresu obowiązków i systemu pracy powódki w okresie pełnienia przez nią funkcji Dyrektora (...) w T., które zakwalifikować należy do kategorii kierowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151<sup>(4)</sup> § 1 KP, co oznacza, iż w stosunku do niej o pracy w godzinach nadliczbowych możemy mówić wyłącznie w kategoriach art. 151<sup>(4)</sup> § 2 KP. Wyłączenie prawa do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wobec pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych tłumaczy się istnieniem wpływu pracowników na stanowiskach kierowniczych na planowanie czasu pracy. Mogą oni dysponować w większym - aniżeli szeregowi pracownicy - zakresie swoim czasem pracy, decydując o pozostaniu w pracy ponad obowiązujące normy czasu pracy. Jeśli mają taką swobodę, rzeczywiście nie istnieje podstawa do przyznania im wynagrodzenia i dodatku za pracę nadliczbową. W opozycji do tej hipotezy pozostaje sytuacja, w której konieczność wykonywania pracy nadliczbowej wynika nie z autonomicznej decyzji zatrudnionego, ale z organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę (por. wyrok z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, z dnia 8 marca 2011 r., II PK 221/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 111; z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 326/07, z dnia 20 września 2005 r., II PK 56/05, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 213; z dnia 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 221). Wówczas art. 151<sup>(4)</sup> § 1 KP nie ma zastosowania. Jeśli co zasady wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi wymienionemu w art. 151<sup>(4)</sup> § 1 KP, **to na takim pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach.** Jest to bowiem okoliczność, z której pracownik wywodzi prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (tak postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 grudnia 2020 r., III PK 24/20, Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 grudnia 2019 r., III APa 11/19, legalis). Powyższe stanowisko znajduje uzasadnienie także w wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 7 listopada 2017 r., I PK 302/16,

w którym wskazano, iż osoby zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych mają prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wówczas, gdy pracę tę wykonują stale i z powodu złego zorganizowania czasu pracy przez pracodawcę. Takie wynagrodzenie nie przysługuje, gdy pracownik zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy, bądź kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej, wykonuje prace w godzinach nadliczbowych z powodu nieprawidłowej organizacji swego czasu pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2014 r., II PK 135/13, z dnia 16 marca 2010 r., I PK 202/09, OSNP 2011 nr 17- 18, poz. 229, wyrok z dnia 26 lipca 1974 r., III PRN 28/74 (OSPİKA 1976 nr 3, poz. 56 z glosą C. Jackowiaka).

Powódka, pełniąc funkcję dyrektora (...) w T. była tam zwierzchnikiem wszystkich zatrudnionych tam pracowników, organizowała pracę w firmie i zarządzała jego pracą, przy czym wbrew forsowanemu przez powódkę stanowisku, nie wykonywała wszystkich zadań sama. Wszak w Oddziale była przewidziana funkcja Zastępcy Dyrektora (...), którą pełnił G. K., zajmujący się kontaktami z samorządami w zakresie odbioru (...). Nadto był dział (...) oraz (...). Świadek R. S. pełniący funkcję Prezesa Zarządu wskazał co prawda, iż „w jego ocenie powódka nie mogła zmieścić się w ośmiu godzinach z wykonaniem powierzonych jej zadań” (02:22:45 płyta k-1076), jednakże w ocenie Sądu, jest to niewystarczające do ustalenia pracy powódki w nadgodzinach, tym bardziej, iż okoliczność ta nie znajduje potwierdzenia w zeznaniach pozostałych świadków. I tak świadek P. S. (3) nie posiadał wiedzy na temat ilości przepracowanych przez powódkę godzin, w szczególności nie potwierdził jej pracy w nadgodzinach, jak również zwiększonego nakładu pracy powódki, jako dyrektora (...) w T.. Świadek nie potrafił wskazać roli powódki w kwestii wysyłanych (...) do klientów, wycinki drzew, czy zakupu sortowni, jak również konieczności uzdrowienia sytuacji zastanej po uprzednim dyrektorze (...). Świadek M. S., pracownik firmy, na rzecz której pozwana spółka świadczyła usługi, kontaktował się z powódką przeciętnie raz lub dwa razy w miesiącu, w godzinach jego pracy tj. od godziny 7.00 rano do godziny 15.00. Zdarzało się, że świadek przyjeżdżał do powódki do jej biura w siedzibie firmy, jadąc do domu po pracy, około godziny 15.15-15.30, wyżyta zajmowała mu z reguły 15-20 minut, w biurze byli zawsze obecni jeszcze inni pracownicy.

Świadek M. M. (3) zatrudniony do 2011 roku na stanowisku kierownika ds. (...) w Oddziale w T. zeznał, iż powódką była jego bezpośrednią przełożoną, jako dyrektor (...) i kontaktował się z nią kilka razy dziennie. Zeznał, iż pracował od godziny 7.00 do godziny 15.00, a powódką przychodziła do pracy przeważnie po godzinie 10.00, ale zdarzało się, że przychodziła też o 7.00 rano, Zeznał nadto, iż powódka kontaktowała się z nim e-mailowo w godzinach pracy, ponieważ po pracy nie odbierał służbowej korespondencji.

Pracownik ochrony, nadzorujący budynki pozwanej firmy w jej siedzibie w T. przy ul. (...) zeznał, co prawda, iż gdy przychodził na nocną zmianę do pracy o godzinie 22.40-21.25, zdarzało się, że odbierał klucze od budynku biurowego od powódki T. W. (1). Należy jednak zauważyć, iż praca w firmie odbywała się na dwie zmiany: pierwsza- od godziny 6.00 do godziny 14.00 i druga- od godziny od godziny 14.00 do godziny 22.00, zaś samochody firmy tzw. śmieciarki zjeżdżały do bazy do godziny 22.00. W tej sytuacji, obecność powódki, pełniącej funkcję Dyrektora (...), a więc nadzorującej pracę wszystkich jego pracowników, na wszystkich zmianach, w siedzibie firmy około godziny 22.00, w żadnym razie nie świadczy o wykonywaniu przez nią pracy w nadgodzinach. Wszak powódka mogła realizować swoje obowiązki w ramach ośmiogodzinnego czasu pracy zarówno w godzinach popołudniowych, jak popołudniowych. Podkreślić przy tym należy, iż praca powódki także na stanowisku Dyrektora (...) wiązała się z częstymi spotkaniami z klientami poza biurem, których czas trwał od jednej do kilku godzin oraz wyjazdami w delegacje. Powyższe skutkowało, iż T. W. (1) wychodzili z pracy w ciągu dnia i do niej wracali, bądź nie.

Co istotne, powódka sama organizowała swój czas pracy i harmonogram zadań w każdym dniu, przy czym podkreślić należy, iż zawierając umowę o pracę i zapoznając się z zakresem swoich obowiązków, co poświadczyła własnoręcznym podpisem, powódka zawarła z pracodawcą swoiste porozumienie, co do uznania możliwości wykonania powierzonych jej zadań w ustalonym przez strony czasie pracy. Skoro jednak, w mniemaniu powódki, zakres powierzonych jej zadań okazał się nie możliwy do wykonania w ustalonym czasie pracy, powódka powinna o tym fakcie poinformować pracodawcę, czego nie uczyniła. A wszak w art. 1 pkt 1.3 zawartej przez powódkę umowy o pracę wskazano, iż pracownik zobowiązuje się do sumiennego i starannego wykonywania pracy, a w szczególności do dbania o dobre imię

i interesy pracodawcy, przejawiania twórczej inicjatywy w zakresie powierzonych obowiązków oraz przestrzegania ogólnie przyjętych zasad etyki zawodowej. Trzeba bowiem pamiętać, iż Kodeks pracy nakłada obowiązki nie tylko na pracodawcę, ale także na pracownika. Przykładowy katalog obowiązków pracownika zawarty jest w art. 100 § 1 i 2 k.p., zgodnie z którym pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

**1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;**

2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;

3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;

**4) dbać o dobro zakładu pracy**, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;

5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;

**6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.**

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, iż T. W. (1) nie udowodniła podnoszonych przez siebie okoliczności, albowiem stawianym przez powódkę tezom przeczy całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego, który wszakże nie został przez powódkę zakwestionowany lub podważony.

Wskazać należy, iż powódka podkreślała, iż przez cały okres zatrudnienia w pozwanej spółce była przeciążona pracą, zaś zbyt duży zakres obowiązków, wymuszał na niej pracę w nadgodzinach. Twierdzeniom tym przeczy postępowanie powódki, która w dniu 25 sierpnia 2010r., w e-mailu skierowanym do Zarządu zwróciła się członków Zarządu: W. S. (2) oraz R. S. o przydzielenie jej, pomimo jej pracy przy programie (...), dodatkowych zadań, poprzez przypisanie także do zadań z D. (...). **Powyższa okoliczność jednoznacznie wskazuje, iż powódka nie była przeciążona obowiązkami, jak próbowała tego dowieść w toku niniejszego procesu. Nadto T. W. (1)**, będąc zatrudnioną na stanowisku Kierownika (...), w okresie od dnia 20 czerwca 2011r. do 30 września 2011r., zgodziła się pełnić dodatkowo funkcję Dyrektora (...) w T., by w konsekwencji ją przejąć. Co istotne, powódka w swych wyjaśnieniach, które podtrzymała przesłuchiwana w charakterze sterowny zeznała, iż: „ja nie byłam niezadowolona z nawału pracy. Pracodawca był ze mnie zadowolony i ja byłam zadowolona, dlatego awansowałam. Ja nie wskazywałam zwierzchnikowi, że mam za dużo pracy. Nie występowałam do pracodawcy z pismem o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, bo uważałam, że pracodawca doceni moją pracę i wkład w rozwój firmy i porządkowanie spraw w T. ”. Oczywiście trudno jest obecnie zdefiniować pojęcie „nawału pracy”, jednakże nie przesądza ono faktu pracy powódki w nadgodzinach. Ponadto zauważyć należy, iż w formularzu rozmowy rocznej z dnia 21 lutego 2011 roku za okres od dnia 31 marca 2010 roku do dnia 31 grudnia 2010 roku powódka w rubryce: „samoocena pracownika” wskazała, iż chciałaby w większym stopniu wykorzystać swoją wiedzę i doświadczenia w zadaniach przynależnych D. (...), w obszarze zarówno sprzedaży, jaki i nowych dziedzin (...), aktywnie uczestnicząc w projektach już realizowanych i planowanych w przyszłości. W ramach szkoleń branżowych chciałaby sukcesywnie pogłębiać swoją wiedzę w tym zakresie. Formularz nie zawiera żadnych uwag powódki w zakresie przeciążenia pracą, czy nadmiaru obowiązków. Podobnie w formularzu rozmowy rocznej z dnia 16 maja 2012r., gdzie T. W. (1) była już oceniana, jako Dyrektor (...) w T., powódka zadeklarowała chęć współpracy we wszystkich projektach rozwojowych z obszaru zarządzania i gospodarki (...), nadto wskazała, iż jest zadowolona z możliwości podjęcia nowego wyzwania, jakim jest pełnienie funkcji dyrektora (...) w T., w okresie optymalizacji funkcjonowania (...) i wdrożenia działań naprawczych. Zauważyć przy tym należy, iż kariera powódki w pozwanej Spółce była bardzo dynamiczna, albowiem w krótkim czasie awansowała ze stanowiska menagera (...) na samodzielne stanowisko Dyrektora jednego z czterech Oddziałów funkcjonujących w pozwanej Spółce, co również w oczach współpracowników było zauważane.



Pracodawca zaś na bieżąco doceniał wkład powódki w rozwój firmy wypłacając coroczne premię w wysokości 100% uposażenia, i tak miesiącu marcu 2010 roku pozwany pracodawca wypłacił powódce premię w kwocie 3.615,00 złotych w uznaniu jej wkładu w rozwój firmy w 2009 roku, w miesiącu kwietniu 2011 roku pozwany pracodawca wypłacił T. W. (1) premię w kwocie 7.555,00 złotych w uznaniu jej wkładu pracy w rozwój firmy w 2010 roku, zaś w kwietniu 2012 roku powódka uzyskała premię w kwocie 12.420 złotych brutto w uznaniu wkładu w rozwój firmy w 2011 roku. Ponadto zauważyć należy, iż powódka będąc zatrudnioną na stanowisku menagera (...) w styczniu 2010 roku pobierała wynagrodzenie w kwocie 7.230,00 złotych, co stanowiło ponad 2,2 - krotność przeciętnego wynagrodzenia (3.224,98 zł.) i 5,5 –krotność najniższego wynagrodzenia (1.317,00zł.), a w 2011 roku już uzyskiwała wynagrodzenie w wysokości 3,2 przeciętnego wynagrodzenia (3.399,52 zł.) i prawie 8-krotność najniższego wynagrodzenia (1.386,00). Okoliczności te wskazują, iż powódka była zaangażowana w pracę i jej wkład znalazł uznanie u pracodawcy.

Na zakończenie wskazać należy, iż powódka swoje wyliczenia czasu pracy w nadgodzinach oparła na godzinach wysyłanej i-mailowej korespondencji służbowej, co w ocenie Sądu, nie może stanowić w żadnym razie wystarczającego dowodu świadczenia przez powódkę pracy w nadgodzinach. Wszak okolicznością bezsporną w sprawie jest, iż w pozwanej spółce wszyscy pracownicy, w tym powódka, mieli nieograniczony dostęp do poczty służbowej z każdego miejsca swojego pobytu, co oznacza, iż korespondencja mogła być wysyłana np. z domu. Ponadto pojawia się pytanie, czy powódka nie wysyłała i-maili przygotowanych przez siebie wcześniej w godzinach pracy, bądź nie pracowała w danym dniu w siedzibie firmy przez osiem godzin, a tylko np. 6-7 i resztę pracy wykonywała w domu. Są to wątpliwości, które nie pozwalają bezkrytycznie przyjąć wersji forsowanej przez powódkę, a wszak pracy w godzinach nadliczbowych nie można domniemywać, fakt jej wykonywania musi zostać udowodniony. Dopiero wówczas bowiem aktywuje się konieczność wykazania ilości przepracowanych godzin w powyższym trybie, a w razie powstania obiektywnych trudności w tym zakresie, dla Sądu możliwość zastosowania ewentualnie art. 322 k.p.c.

Dlatego też, Sąd Okręgowy na podstawie art.386 § 1k.p.c., uznając zasadność argumentacji podniesionej w apelacji, zmienił zaskarżony wyrok w p 1,2,4 i 5 w ten sposób, iż powództwo T. W. (1) oddalił w całości i obciążył powódkę kosztami na rzecz pozwanego jedynie w części oraz nie obciążył powódki kosztami na rzecz Skarbu Państwa, stosując w pozostałym zakresie w stosunku do powódki przepis art. 102 k.p.c.

Na podstawie art. 385 k.p.c., Sąd oddalił apelację jedynie w zakresie punktu 3 wyroku, w którym Sąd Rejonowy umorzył postępowanie, albowiem skarżący nie wykazał interesu prawnego w zaskarżeniu wyroku w tej części.

Mając na uwadze charakter niniejszej sprawy, Sąd Okręgowy na podstawie art. 102 k.p.c. nie obciążył powódki kosztami postępowania na rzecz pozwanego pracodawcy za instancję odwoławczą. Sąd Okręgowy dokonał także oceny stanu majątkowego powódki, która aktualnie utrzymuje się z emerytury i uznał, że zachodzą przesłanki do zastosowania wobec skarżącej dobrodziejstwa wynikającego z art.102 k.p.c. w zakresie części obciążających ją kosztów, należnych dla strony przeciwnej. Fakt przegrania procesu – co do zasady – stanowi podstawę do zastosowania regulacji art. 98 k.p.c. Z jej istoty wynika bowiem, iż strona przegrywająca sprawę – zarówno materialnie, jak i formalnie – niezależnie od ewentualnej winy w prowadzeniu procesu, ponosi również finansową odpowiedzialność za koszty poniesione przez przeciwnika niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Stosownie do art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Zasądzenie od strony przegrywającej tylko części kosztów procesu, poniesionych przez jej przeciwnika procesowego lub odstąpienie od obciążania jej tymi kosztami jest możliwe jedynie w wypadkach szczególnie uzasadnionych, przekonujących o tym, że w danym przypadku takie obciążenie byłoby niesłuszne, niesprawiedliwe. Ponadto zakwalifikowanie konkretnego przypadku jako „szczególnie uzasadnionego” w rozumieniu art. 102 k.p.c. wymaga rozważenia całokształtu okoliczności sprawy, łączących się z charakterem żądania poddanego pod osąd, przy uwzględnieniu zasad współżycia społecznego. Pojęcie wypadek szczególny powinno być więc rozumiane ściśle jako rzeczywiście wyjątkowe, niecodzienne okoliczności przedmiotowe lub podmiotowe sprawy, uzasadniające, ze względów słuszności i zasad współżycia społecznego, nieobciążenie strony przegrywającej kosztami procesu bądź zasądzenie od niej jedynie części tych kosztów. Może o tym stanowić np. przebieg postępowania, charakter dochodzonego roszczenia, jego znaczenie dla strony, przedawnienie roszczenia, subiektywne przekonanie

o zasadności roszczenia wsparte na obiektywnych podstawach (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 19 września 2013 r., I CZ 183/12, Legalis ). Podkreślić należy, iż sposób korzystania z przepisu art. 102 k.p.c., jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu orzekającego i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępnie, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążania kosztami procesu strony przegrywającej spór ( por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2006 r. III CK 221/05, Legalis).

W ocenie Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie, zachodzą podstawy do tego, aby przy zastosowaniu art. 102 k.p.c. zasądzić od powódki na rzecz pozwanego tylko część kosztów postępowania za I instancję oraz nie obciążać jej kosztami za postępowania odwoławczego. Powódka działała bowiem w subiektywnym przekonaniu zasadności wniesionego roszczenia, w czym niewątpliwie utwierdził jeszcze powódkę wyrok Sądu Rejonowego.

Dlatego też, Sąd Okręgowy ostatecznie orzekł, jak w sentencji.