

Sygn. akt XXI Pa 459/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 05 marca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Ewa Wronka	
Sędziowie:	SO Rafał Młyński SSR (del.) Krzysztof Kopciewski (spr.)	
Protokolant: Agnieszka Walczyk		

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 lutego 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. L.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 23 maja 2018 roku sygn. akt VIII P 895/15

1. apelację oddala;

2. zasądza od A. L. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 1350,00 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

**Sygn. akt XXI Pa 459/18**

## UZASADNIENIE

W dniu 18 listopada 2015 r. powódka A. L. złożyła pozew, w którym wniosła o zasądzenie od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.:

1. 35.734,60 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od lutego 2013 r. do stycznia 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 8 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty;

2. 1785 zł tytułem dodatku do wynagrodzenia za prace w dni ustawowo wolne od pracy w powyższym okresie wraz z odsetkami ustawowymi od 8 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty;

3. 16.974,80 zł tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w dni inne niż ustawowo wolne od pracy w powyższym okresie wraz z odsetkami ustawowymi od 8 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty;

4. zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniosła, że w latach 2013 – 2014 r. pracowała w godzinach nadliczbowych, za co nie otrzymała należnego jej wynagrodzenia.

W odpowiedzi na pozew, pozwany, (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według maksymalnych stawek wynikających z norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany powódka pracowała w zadaniowym czasie pracy, zaś zakres powierzonych jej obowiązków umożliwiał co do zasady ich wykonanie w normalnym czasie pracy. Powódka obierała przy tym przepracowane nadgodziny.

Wyrokiem z dnia 23 maja 2018 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Śródmieścia w Warszawie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo, zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i odstąpił od obciążania powódki wydatkami poniesionymi ze środków Skarbu Państwa.

#### **USTALENIA SĄDU REJONOWEGO:**

A. L. była zatrudniona w (...) spółce z o.o. z siedzibą w W. w okresie od 6 października 1997 r. do 5 stycznia 1998 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 6 stycznia 1998 r. – na czas nieokreślony. Od dnia 1 października 2002 r. A. L. zatrudniona była na stanowisku starszego księgowego, a od dnia 1 września 2005 r. na stanowisku starszego księgowego-koordynatora zespołu. Umowa o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia stron z dniem 30 kwietnia 2015 r. Stanowisko Starszego księgowego odpowiadało poziomowi senior 2, zaś starszego księgowego – koordynatora zespołu – Senior 3. (umowy o pracę, świadectwo pracy – akta osobowe, zestawienie stanowisk, k. 67).

W (...) obowiązywał Regulamin Pracy ustalający organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z nim prawa i obowiązki podmiotów uczestniczących w procesie pracy, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko. Ustalono podstawowy system czasu pracy jednozmianowej (zgodnie z art. 129 k.p.) dla wszystkich pracowników z wyjątkiem pracowników wymienionych w ust. 5, tj. senior, project manager, manager, senior manager, executive director, partner, administrative lead, senior associated, supervising associated, assistant director, associated director, director, w przypadku których wprowadzono zadaniowy system czasu pracy (art. 140 k.p.), przy czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym (§ 3 ust. 3 aktu). Za czas pracy uznano natomiast czas, w którym pracownik pozostawał do dyspozycji pracodawcy na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (np. w siedzibie klienta)(ust. 2). Przewidziany rozkład czasu pracy w dni robocze od poniedziałku do piątku pracowników zatrudnionych w podstawowym systemie czasu pracy obejmował porę dnia od 8:30 do 17:30 (ust. 4). Pora nocna obejmowała 8 godzin między godzinami 22:00 a 6:00 (ust. 8). Regulamin pracy wskazywał na konieczność uzyskania uprzedniego polecenia partnera, dyrektora lub managera na wykonywanie pracy w czasie przekraczającym obowiązujące pracownika normy czasu pracy (ust. 10), przy czym wyznaczonym maksymalnym limitem godzin nadliczbowych na jednego pracownika była liczba 416 nadgodzin w roku kalendarzowym, a wszystkie soboty były dniami wolnymi od pracy (ust. 11, 12). Pracownicy mieli obowiązek potwierdzania przybycia do pracy oraz ewidencjonowania czasu pracy w elektronicznej bazie (...) poprzez dokonywanie odpowiednich wpisów w elektronicznej karcie pracy jego czasu pracy, tzw. timesheet (§ 18 ust. 1). Wpisy w (...), w których przy godzinie postawiony jest znak „-”, oznaczają, że dana czynność nie została wykonana, np. wpis „-8” przy czynności „odbior nadgodzin” oznacza, że nie doszło do odbioru nadgodzin. Z kolei warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawanie innych świadczeń związanych z pracą regulował Regulamin wynagradzania. W spółce istniał program kontroli dostępu

(...), którego podstawę stanowiły odczyty z kart magnetycznych zatrudnionych w niej osób. (Regulamin pracy k. 25-36, Regulamin wynagradzania k. 64-66, zestawienie z programu kontroli dostępu (...))k. 85-89)

W praktyce godziny pracy wpisywane w tzw. timesheetach nie odzwierciedlały faktycznego czasu pracy pracowników, gdyż godziny pracy wpisywane były tam zasadniczo na potrzeby wyceny projektów. Przyjęte było, że pracownicy wpisywali, że pracowali każdego dnia 8 godzin. Wpisywano tam natomiast odbiór nadgodzin.(zeznania A. P. (1), M. Ł. (1))

Do obowiązków seniorów, w tym A. L., należała praca nad przydzielonymi projektami wraz z asystentami. Praca seniora miała charakter samodzielny. Senior odpowiedzialny był za rozdzielanie zadań asystentom, praktykantom i sprawdzanie ich pracy oraz zarządzanie zespołem. Częścią pracy A. L. było odbywanie spotkań z klientami, także poza siedzibą spółki. Menażerowie odpowiadali zaś za budżet, sprawozdania finansowe dla klientów oraz pracę całego zespołu, a także pozyskiwanie nowych klientów. (zeznania E. P., I. B. (1), M. S., zeznania M. J.)

Do czerwca – lipca 2014 r., przez okres około 2 lat, bezpośrednio przełożoną A. L. była E. P.. W związku z planowaną nieobecnością z powodu ciąży i macierzyństwa E. P. odbyła z A. L. rozmowę, proponując jej przejęcie obowiązków menadżera na czas jej nieobecności. Ostatecznie pracodawca powierzył te obowiązki J. T., nie wyrażając zgody na warunki, jakie postawiła A. L.. (samochód służbowy, podwyżka). W lipcu i sierpniu 2014 r. zdarzały się sytuacje, że A. L. wykonywała w ograniczonym zakresie obowiązki menadżera, np. przygotowała ofertę dla klienta (zeznania E. P., J. T., częściowo zeznania A. L.)

W okresie od lutego 2013 r. do stycznia 2015 r. A. L. przychodziła do pracy zwykle pomiędzy 7 a 8 (najczęściej ok. 7.30) i wychodziła pomiędzy 15 a 16 (zwykle ok. 15.30). Przełożeni nie wydawali A. L. poleceń co do tego, w jakich godzinach ma wykonywać pracę, nikt nie kontrolował, czy punktualnie stawiała się do pracy. Przełożeni nie organizowali jej również dnia pracy ani nie wskazywali, jakie zadania ma danego dnia wykonywać. A. L. odpowiadała zaś za organizację pracy podległego jej zespołu. (wydruk z programu kontroli dostępu, k. 85-89, zeznania E. P.)

W E&Y zdarzały się okresy, kiedy pracownicy wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych. Miało to miejsce w szczególności w tzw. busy sezonie (styczeń – marzec i wrzesień - październik) albo gdy trzeba było dokończyć projekt. Pracownicy wpisywali przepracowane godziny nadliczbowe w odrębnym pliku w programie Excel. A. L. nie ewidencjonowała w żaden sposób przepracowanych nadgodzin, pomimo tego, że zdarzało jej się pracować w nadgodzinach. Pracodawca pracownikom zatrudnionym do poziomu asystentów wypłacał wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wypracowane w busy sezonie. Pracownikom zatrudnionym powyżej tego stanowiska nie wypłacano wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, możliwe było natomiast odebranie nadgodzin w formie czasu wolnego. (zeznania A. P. (1), M. Ł. (1), E. P., J. T., M. S., M. K. (1), A. M., A. S., R. S., K. A., M. L. , R. K., zeznania A. L. )

Każdy z pracowników miał możliwość odebrania przepracowanych nadgodzin. Nie przychodził wówczas do pracy, bez wypisywania podania o urlop. Wystarczające było zawiadomienie o tym przełożonego. Niektórzy z pracowników nie umieszczali w timesheetach informacji, że odbierają nadgodziny, tylko wpisywali, że pracowali jak zwykle 8 godzin. A. L. także odbierała nadgodziny w formie czasu wolnego. A. L. odbierała nadgodziny m.in. w dniach: 7-11 kwietnia 2014 r. (40 nadgodzin), 25-28 sierpnia 2014 r. (32 godz.), 20-23 stycznia 2015 r. (27 godz.). (zeznania I. B. (1), J. T., A. N. (1), R. S., K. A.,R. K., częściowo zeznania A. L., zestawienie timesheet k. 90-160)

Pracodawca tolerował wykonywanie przez pracowników w normalnych godzinach pracy zajęć prywatnych oraz wyjścia z pracy w celach prywatnych. A. L. także korzystała z tej możliwości, a pracodawca nigdy nie żądał od niej odpracowania tego czasu. (zeznania I. B. (1), J. T.)

Pracownicy za zgodą przełożonego mogli pracować z domu. Było to traktowane przez pracowników jako przywilej. (zeznania M. Ł. (1), I. B. (1))

Zdarzało się, że A. L. wykonywała pracę w domu, korzystając ze służbowego komputera. Zabierała do domu także dokumentację dotyczącą klientów. Pracownica poza standardowymi godzinami pracy (7.30 – 15.30), także w

godzinach nocnych i wieczornych, odbierała służbowe emalie i wysyłała odpowiedzi do klientów i współpracowników. Zdarzało się, że przełożona otrzymywała emalie od pracownicy w godzinach wieczornych i nocnych i na nie odpowiadała. Nikt nie wydawał A. L. polecenia pracy w godzinach nocnych i wieczornych, ani w dni wolne. (zeznania M. Ł. (1), A. P. (1), E. P., I. B. (1), M. K. (1), A. L., korespondencja mailowa, k. 447-2150, 2190-3126)

Współpracownicy dzwonili do A. L. w celu skonsultowania spraw służbowych, także po godzinie, gdy opuściła ona biuro i podczas jej nieobecności w pracy. Bardzo często wykonywali takie telefony, gdy w biurze obecny był menadżer, który mógł udzielić im pomocy w tym zakresie. (zeznania A. P. (1), M. Ł. (1), M. K. (1), R. S., A. L. )

A. L. nigdy nie zgłaszała przełożonym potrzeby pracy w nadgodzinach. (okoliczności bezsporne, zeznania E. P., I. B. (1))

Zdarzały się okresy, kiedy z zespołu (...) odchodziły doświadczone osoby albo były długotrwale nieobecne w pracy (w szczególności w związku z ciążą i macierzyństwem). W takich sytuacjach pracodawca podejmował działania aby zatrudnić nowe osoby, kierował też do zespołu praktykantów albo pracowników z innych miast. A. L. kilkakrotnie zgłaszała przełożonym, że zespół jest nadmiernie obciążony pracą (głównie ze względu na nieobecności pracowników albo odejścia z pracy). Za każdym razem przełożeni kierowali dodatkowych pracowników do zespołu (...). Prowadzone były też rekrutacje nowych osób do zespołu (...). (zeznania M. Ł. (1), E. P., I. B. (1), M. G., J. T., B. F., korespondencja e-mail k. 69-76)

Gdy pracownik szedł na urlop na skrzynce emaliowej ustawiał automatyczną wiadomość o przebywaniu na urlopie i nie miał obowiązku odpowiadania na emalie. Nie było potrzeby natychmiastowego odpowiadania na emalie. Obowiązywał system zastępstw. Nikt nie wydawał pracownikom polecenia sprawdzania skrzynki mailowej po godzinach pracy i natychmiastowego odpowiadania na emalie. A. L. nie zawsze ustawiała na skrzynce mailowej odpowiednie powiadomienie, gdy miała być nieobecna w pracy. Zdarzało jej się czytać i odpowiadać na służbowe emalie podczas urlopu i w dni wolne od pracy. (zeznania M. Ł. (1), E. P., I. B. (1), J. T., A. N. (1), B. F., M. K. (1), R. S., K. A., A. L.)

A. L. była osobą towarzyską. Wykorzystywała przerwy w pracy na posiłki i rozmowy towarzyskie. Nikt nie kontrolował długości przerw w pracy, jakie robili pracownicy. (zeznania E. P., I. B. (1))

W związku z zakończeniem stosunku pracy, pełnomocnik A. L. wezwał (...) do zapłaty 63.694,40 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od stycznia 2012 r. do stycznia 2015 r. oraz niewypłaconego dodatku w postaci jednomiesięcznego wynagrodzenia, zgodnie z załączonym harmonogramem. Według wyliczenia pracownicy przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 35.734,60 zł oraz dodatek 1785 zł za pracę w godzinach nadliczbowych w dni ustawowo wolne od pracy oraz 16.974 zł za pracę w inne dni, tj. w łącznej kwocie 54.494,40 zł. Ponadto za powierzenie A. L. kierowania zespołem domagała się ona dodatku w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia (9200 zł) (pismo k. 37)

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto A. L. liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 9200 zł (zaświadczenie o zarobkach k. 63).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności złożonych do akt sprawy oraz zawartych w aktach osobowych pracownicy dokumentów, a także emali. Żadna ze stron nie kwestionowała tych dowodów, a podstaw ku temu nie znalazł również Sąd z urzędu. W odniesieniu do złożonych emaili wskazać jednak należy, że potwierdzają one jedynie to, że określonych dniach i godzinach powódka wysyłała takie wiadomości, jednakże nie stanowią dowodu na wykonywania przez nią pracy w godzinach nadliczbowych, za którą powinna otrzymać dodatkowe wynagrodzenie.

Sąd opierał się także o zeznania świadków: A. P. (1) (k. 3130-3132, zapis elektroniczny, k. 3133), M. Ł. (1) (k. 3143-3145, zapis elektroniczny, k. 3146), E. P. (k. 3171-3173, zapis elektroniczny, k. 3174), I. B. (1) (k. 3176-31787v, zapis elektroniczny, k. 3178), M. G. (k. 3220-3221), J. T. (k. 3221-3223), A. N. (1) (k. 3223-3224), B. F. (k. 3233-3235, zapis elektroniczny, k. 3237), M. S. (k. 3235-3236, zapis elektroniczny, k. 3237), M. K. (1) (k. 3256-3259, zapis elektroniczny, k. 3263), A. M. (k. 3259-3260, zapis elektroniczny, k. 3263), A. S. (k. 3260-3261, zapis elektroniczny, k. 3263), R. S.

(k. 3296-3299, zapis elektroniczny, k. 3300), K. A. (k. 3308-3310, zapis elektroniczny, k. 3313), M. L. (k. 3310-3311, zapis elektroniczny, k. 3313), R. K. (k. 3314-3316, zapis elektroniczny, k. 3317), zeznania powódki (k. 3324-3329, zapis elektroniczny, k. 3332), zeznania przesłuchanego w charakterze strony pozwanej M. J.. (k. 3330-3331, zapis elektroniczny, k. 3332, k. 3339-3340, zapis elektroniczny, k. 3342).

Zeznaniom świadków Sąd dał zasadniczo wiarę, jako że w przeważającej części były one spójne i konsekwentne i co do kwestii istotnych dla niniejszej sprawy nie były zasadniczo sprzeczne. Pewne rozbieżności w zeznaniach poszczególnych osób wynikają w ocenie Sądu przede wszystkim z tego, że każda z przesłuchanych osób z nieco odmiennej perspektywy widziała określone zdarzenia. Widoczne było to w szczególności w zeznaniach M. K. (1) i A. S., które, będąc nowymi pracownikami, w odniesieniu do początkowego okresu zatrudnienia, kiedy dopiero poznawały nowe obowiązki, wskazywały na znaczne przeciążenie pracą i brak jej możliwości wykonania w normalnych czasie pracy. Obie jednak przyznały, że miały możliwość odbierania nadgodzin, zaś w dalszym okresie lepiej radziły sobie z pracą, co było przede wszystkim skutkiem tego, że były już lepiej obeznane z powierzonymi im obowiązkami. Sąd miał przy tym na uwadze, że zeznania wszystkich świadków w zakresie ich oceny co do możliwości wykonania powierzonych powódce obowiązków w normalnym czasie pracy są nacechowane pewną dozą subiektywizmu, przez co w tym zakresie oceniać należało jej nader ostrożnie.

Jedynie częściowo Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki. Nie zasługiwały one na wiarę w zakresie, w jakim powódka twierdziła, że nie miała możliwości odbierania nadgodzin, bo permanentnie pracowała w nadgodzinach. Przeczą temu pozostałe dowody, w szczególności zeznania świadków, wydruki z timesheetów, z których wynika fakt odbierania nadgodzin w spornym okresie oraz wydruki potwierdzające godziny przyścia i wyjścia powódki z biura. Niewiarygodne są też stwierdzenia powódki odnośnie braku wsparcia ze strony przełożonych w okresach, kiedy powódka zgłaszała przeciążenie zespołu pracą. Jak wynika bezsprzecznie z zebranego w sprawie materiału dowodowego, zawsze gdy powódka zgłaszała taką potrzebę, kierowane były do jej zespołu dodatkowe osoby. Wreszcie sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym były zeznania powódki wskazujące na konieczność wykonywania przez nią pracy w dni wolne, podczas urlopów i po opuszczeniu przez nią biura, do czego Sąd odniesie się w dalszej części uzasadnienia.

Sąd odmówił też wiary zeznaniom M. J. w części, w jakiej twierdził on, że u pozwanego nie występowały nadgodziny. Wszystkie przesłuchane w niniejszej sprawie osoby zgodnie twierdziły bowiem, że nadgodziny u pozwanego występowały, szczególnie w tzw. busy sezonie.

## **ROZWAŻANIA SĄDU REJONOWEGO**

Powództwo A. L. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Roszczenia powódki objęte pozwem w niniejszej sprawie było oparte o twierdzenie, że powódka w okresie od lutego 2013 r. do stycznia 2015 r. wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych w terminach i w ilości wskazanej w załączonym do pozwu wyliczeniu.

Z treści art. 128 § 1 k.p. wynika, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Zgodnie z zasadą wynikającą z art. 129 § 1 k.p. czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2 oraz art. 135-138, 143 i 144 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 (art. 151 § 1 k.p.).

Zgodnie z treścią art. 151 § 1 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 i w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie

z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, zaś za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu przysługuje dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1 (art. 1511 § 2 k.p.). Zgodnie jednak z treścią art. 1512 k.p. w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. W takich przypadkach pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Dla niniejszej sprawy istotne jest przy tym to, że powódka pracowała w systemie zadaniowego czasu pracy. Zgodnie z dyspozycją art.140 k.p. w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją może być stosowany zadaniowy czas pracy. Pracodawca po porozumieniu z pracownikiem ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 k.p.

Konstrukcja czasu pracy mierzonego wymiarem zleconych zadań zakłada wyznaczanie zadań w taki sposób, aby - przy sumiennym i starannym wykonywaniu obowiązków pracowniczych – można je było wykonać w normalnym czasie pracy, tj. 40 godzin w tygodniu i 8 godzin dziennie. Wyznaczenie pracy wymagającej przekroczenia tego wymiaru jest niedopuszczalne. Wynika z tego, że wystąpienie pracy ponadwymiarowej może wynikać co do zasady tylko z przyczyn leżących po stronie pracownika.

Prawidłowe skonstruowanie systemu zadaniowej organizacji czasu pracy oznacza bowiem, że praca w godzinach nadliczbowych w ogóle nie ma miejsca. System zadaniowego czasu pracy dopuszcza natomiast 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 poruczony mu zakres zadań roboczych nie mógł być wykonywany w ramach normalnego czasu pracy.

Należy przy tym podkreślić, że zgodnie z ogólnymi regułami dowodzenia ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). Powódka zaś w żaden sposób nie wykazała, że wykonywała pracę w nadgodzinach, za którą powinna otrzymać dodatkowe wynagrodzenie.

Powódka wywodziła przede wszystkim, że nie może być w odniesieniu do niej mowy o zadaniowym czasie pracy i stosowanych w takim przypadku zasad, jako że pracodawca nie dokonał prawidłowego powierzenia jej obowiązków w tym systemie czasu pracy. Wskazać należy, że ustawodawca nie określił trybu wprowadzania zadaniowego czasu pracy, przez co przyjęć trzeba, że obowiązują zasady określone w art. 150 k.p. W okolicznościach niniejszej sprawy pracodawca wprowadził odpowiednie postanowienia do regulaminu pracy, który wiązał powódkę. Z regulaminu pracy wynikało, że m.in. do stanowiska seniora, które zajmowała powódka, ma zastosowanie zadaniowy czas pracy. Uznać przy tym należy, że z uwagi na samodzielność powódki na stanowisku seniora, duży zakres swobody w zakresie wykonywanych zadań oraz kształtowania czasu pracy, strony powierzając pracownicy wykonywanie pracy, dokonały trafego wyboru systemu czasu pracy.

Należy zgodzić się z poglądem, opartym na utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. wyrok z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNAPiUS 2000/22/810), że nie można uznać, iż samo nazwanie systemu czasu

pracy "zadaniowym" pozwala na niestosowanie przepisów regulujących pracę w godzinach nadliczbowych. Koncepcja zadaniowego czasu pracy opiera bowiem się na założeniu, że w przypadku niektórych rodzajów pracy, jej organizacji albo miejsc wykonywania pracy kontrola pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy jest znacznie utrudniona lub wręcz niemożliwa. Z tego powodu ustawa zwalnia pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy. Aby jednak zachować gwarancyjny charakter przepisów regulujących normy czasu pracy, to rodzaj i ilość pracy (zadań) powierzonych pracownikowi do wykonania stają się miernikiem pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy. Zlecenie 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. Nie będzie ona jednak następowała na wyraźne polecenie pracodawcy, gdyż zadaniowy system czasu pracy oznacza, że pracownik sam organizuje sobie czas pracy i decyduje o porze jej wykonywania (mając oczywiście na uwadze charakter wykonywanych zadań), tzn. wyznacza początek i koniec dnia pracy, a praca w godzinach przekraczających ustawowe normy czasu pracy nie jest uzależniona od zgody pracodawcy i nie jest zasadniczo wynagradzana jako praca w godzinach nadliczbowych (por. wyrok z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 117/06, OSNP 2007/21-22/310).

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". Rozmyślne powierzanie zadań w zbyt dużym wymiarze należy ocenić jako działanie sprzeczne z prawem, bo zmierzające do obejścia przepisów o czasie pracy. Często zaplanowanie przez pracodawcę zadań w wymiarze uniemożliwiających ich wykonanie w ramach norm czasu pracy może być także nieświadomym (a często być może także niepożądanym) efektem np. przeszacowania wydajności pracownika lub czasu niezbędnego na wykonanie określonych zadań. Co do zasady samo wyznaczenie zadań w rozmiarze większym, niż są możliwe do wykonania w czasie pracy, nie oznacza jeszcze, że pracodawca życzy sobie, aby pracownik świadczył pracę z przekroczeniem norm czasu pracy, a w związku z tym pracodawca ma obowiązek zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych, nawet jeżeli pracownik nie zwrócił mu uwagi na to, że nie może zleconych mu zadań wykonać w czasie pracy. Współdziałanie pracownika z pracodawcą jest konieczne, aby można było ustalić właściwy wymiar zadań. Mało prawdopodobne jest, aby pracownik zatrudniony na samodzielnym stanowisku wzdragał się przed zwróceniem uwagi pracodawcy na fakt, że wymiar jego zadań jest zbyt wysoki, a co za tym idzie nie żądał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

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 wraz z podległym jej zespołem. Powódka знаła swój zakres obowiązków i wiedziała jakie czynności ma wykonywać. Pracę powódki 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 minimalna i ograniczała się zasadniczo do oceny pod kątem wyceny projektów (chodziło jedynie o to, by timesheetach nie wpisywać tylu godzin pracy, aby projekt stawał się nierentowny). Istotne dla niniejszej sprawy jest to, że powódka aż do połowy 2014 r. w zasadzie nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń co do zakresu powierzonych jej obowiązków i przez cały okres zatrudnienia nie kwestionowała zasadności zatrudniania jej w zadaniowym systemie czasu pracy. Przeciwnie, powódka korzystała z możliwości swobodnego kształtowania czasu pracy, w szczególności co do momentu rozpoczynania i kończenia pracy, wykonywania pracy w domu. Nigdy też powódka nie zgłaszała wątpliwości odnośnie tego, jakie czynności wchodzą w zakres jej obowiązków.

W tym miejscu podkreślenia wymaga, że specyfika wykonywanej przez powódkę pracy wiązała się z pewną sezonowością, co skutkowało okresami zwiększonej pracy (w szczególności w terminach składania przez firmy sprawozdań finansowych i innego rodzaju rozliczeń), tzw. busy sezon: styczeń – marzec i wrzesień - październik.

W tym okresie zasadniczo wszyscy pracownicy pozwanego wykonywali pracę w nadgodzinach – w większym lub mniejszym zakresie. Z kolei w pozostałych miesiącach natężenie pracy było mniejsze i powódka miała możliwość swobodniejszego kształtowania czasu pracy.

Zebrany w niniejszej sprawie materiał dowodowy w żadnym razie nie potwierdza stanowiska powódki, że ilość nałożonych na nią przez pracodawcę nie była (z wyłączeniem busy sezonu) możliwa do wykonania w normalnym czasie pracy i powódka permanentnie wykonywała pracę w nadgodzinach. Zwrócić należy uwagę przede wszystkim na fakt, że analiza wydruków z kontroli dostępu do siedziby biura pozwanej spółki (która nie stanowiła podstawy do prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników i jest w pewnym zakresie niepełna) wskazuje, że powódka rozpoczynała i kończyła pracę przeważnie w podobnych godzinach i zasadniczo nie przebywała w biurze dłużej niż 8 godzin dziennie. Potwierdzają to również zeznania powódki, z których wynika, że przychodziła i wychodziła o stałej porze, ponieważ odbierała dzieci z przedszkola.

Domagając się zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powódka wywodziła jednak, że poza tym, że codziennie wykonywała pracę przez 8 godzin, to oprócz tego pracowała w domu, po normalnych godzinach pracy, a także w dni wolne.

Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na to, że powódka nie wykazała, że we wskazanych przez nią dniach w ogóle występowała konieczność pracy w godzinach nadliczbowych. Sam fakt, że powódka wysyłała i odbierała emalie, nie potwierdza tego, że istniała potrzeba pracy w nadgodzinach i że praca zajmowała jej tyle, co w podanych wyliczeniach. Jak wskazano już wyżej, pracodawca nie wydawał powódce polecenia pracy w nadgodzinach nadliczbowych, a z wyłączeniem busy sezonu, zasadniczo nie było potrzeby przekraczania normatywnego czasu pracy. Powódka nie wykazała, że przez cały okres objęty pozwem była przeciążona pracą. Wskazać należy, że z konsekwentnych i spójnych zeznań świadków wynika, że pracodawca za każdym razem, gdy powódka sygnalizowała nadmiar pracy podejmował działania ukierunkowane na zasilenie jej zespołu – kierował do niego dodatkowych praktykantów, osoby z innych zespołów, nowozatrudnione osoby albo doświadczonych pracowników z innych miast. To, że powódka nie zawsze była usatysfakcjonowana podjętymi przez pracodawcę działaniami, bo np. zatrudniono nowe osoby, które potrzebowały większego wsparcia i pomocy albo współpraca powódki z nimi nie układała się tak jak oczekiwała, stanowi odrębną kwestię. Całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego nie pozostawia wątpliwości, że udzielana powódce pomoc miała realny i wymierny charakter i pozwalała na rozwiązanie problemu pracy w nadgodzinach.

Nie znajdują potwierdzenia w zebranych materiałach dowodowych twierdzenia powódki, że począwszy od czerwca 2014 r. otrzymała dodatkowe zadania, gdyż nieformalnie przejęła obowiązki menadżera, za nieobecną E. P.. Plany powierzenia powódce tych obowiązków nie zostały bowiem wcielone w życie, a funkcję tę powierzono J. T.. Przekonanie powódki, że faktycznie to ona wykonywała obowiązki menadżera nie znajduje potwierdzenia w zebranych w sprawie materiałach dowodowych. Powódka przygotowała jedną lub dwie oferty w okresie przejściowym tj. zanim zapadła ostateczna decyzja, że powódka nie obejmie stanowiska menadżera, ale poza tym nie wykonywała obowiązków menadżera, gdyż ostatecznie nie porozumiała się z pracodawcą do co warunków przejęcia tych obowiązków. W istocie zatem zakres obowiązków powódki od połowy 2014 r. nie uległ zwiększeniu.

Nie ulega wątpliwości, że zdarzało się, iż powódka odbierała telefony w sprawach służbowych oraz emaila poza normalnymi, ustalonymi przez siebie (7.30-15.30) godzinami pracy. Zdarzało się to także podczas jej urlopów. W ocenie Sądu zebrany materiał dowodowy nie pozostawia wątpliwości, że działania takie były skutkiem nieprawidłowego organizowania przez powódkę czasu pracy i nie wynikało w żadnym wypadku z potrzeb pracodawcy. Wynikało to także z nie stosowania się przez powódkę do powszechnie przyjętych i stosowanych u pracodawcy zasad oraz cech osobowościowych powódki. Przede wszystkim należy podkreślić, że nikt nie oczekiwał od pracowników pozwanego, że będą dyspozycyjni poza „biurowymi” godzinami pracy. Pracownicy mieli przy tym obowiązek w okresie urlopu albo innych nieobecności ustawiania stosowanego powiadomienia na skrzynce pocztowej. Zasadniczo jedynie powódka takiego powiadomienia nie ustawiała. Nie było też żadnego obowiązku odpowiadania na maile natychmiast. W ocenie Sądu, jak wskazuje materiał dowodowy zebrany w sprawie, dyspozycyjność mailowa i telefoniczna powódki była skutkiem przede wszystkim dążenia powódki do zachowania pełnej kontroli nad zespołem i ograniczenia roli



menadżera, którego powódka nie akceptowała. Nie negując w żadnym zakresie merytorycznych kompetencji powódki, które ponad wszelką wątpliwość były bardzo wysokie, stwierdzić należy, że powódka swoim zachowaniem stwarzała pozór, że jest osobą niezastąpioną, zawsze gotową do pomocy, przez co niejako prowokowała sytuacje, że pracownicy zamiast do menadżera, zwracali się do niej nawet w sytuacji, gdy była nieobecna w pracy. Powódka wręcz oczekiwała, że podlegli jej pracownicy będą konsultować się wyłącznie z nią nawet podczas jej nieobecności.. Uwzględniając przy tym, że z częścią zespołu powódka pozostawała w relacjach koleżeńskich, nie sposób w niejednokrotnie ustalić, które z jej rozmów miały charakter służbowy, a które prywatny. Nie można zatem uznać, że wykonywania przez powódkę pracy w dniach wolnych i na urlopie było spowodowane potrzebami pracodawcy. Pracodawca w istocie mógł nawet nie mieć świadomości, że powódka wykonywała wtedy pracę. Istotne jest to, że to postawa powódki i jej działania powodowały, że pracownicy, zamiast do jej zastępcy, zwracali się w takich sytuacjach do powódki. Nikt nie wskazywał przy tym, że osoba zastępująca powódkę nie chciała, albo nie potrafiła udzielać współpracownikom powódki wsparcia w okresie jej nieobecności.

Całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego wskazuje też, że powódka nie zawsze efektywnie wykorzystywała czas, jaki spędzała w biurze. Jak wskazywali świadkowie, powódka korzystała z przerw na lunch, wychodziła z biura w celu załatwiania spraw prywatnych, angażowała się też w życie biurowe.

Powódka, podobnie jak inni pracownicy pozwanej, miała możliwość wykonywania pracy w domu i z tej możliwości korzystała. Sam fakt wykonywania pracy w domu, w sytuacji zadaniowego czasu pracy, gdy pracownik ma możliwość wyboru, w jakich godzinach będzie wykonywał pracę, nie świadczy o pracy w nadgodzinach.

Podsumowując tę część rozważań stwierdzić więc należy, że powódka nie wykazała, aby zachodziła potrzeba wykonywania przez nią pracy w godzinach nadliczbowych poza busy sezonem, w szczególności w dniach wolnych i na urlopie. Nałożony na powódkę zakres zadań nie był nadmierny i było możliwe ich wykonanie w przeciętnie przez 8 godzin dziennie i 40 godzin w tygodniu. W systemie zadaniowego czasu pracy uprawnienie do dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych przysługuje pracownikowi wyłącznie, gdy praca taka wynika z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Taka sytuacja w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy nie miała miejsca.

Niezależnie od tego wskazać należy, że roszczenie powódki nie zostało udowodnione co do wysokości. Powódka przedstawiła zestawienie, oparte o założenie, że jej czas dodatkowej pracy wyznaczały co do zasady godziny wysłania pierwszego i ostatniego emaila w poszczególnych dniach, poza normalnymi godzinami pracy. Przygotowane przez powódkę zestawienie, nawet w połączeniu z korespondencją mailową, nie pozwala na uznanie, że powódka wykonywała pracę w takim wymiarze, jak wynika to z zestawienia i że była to praca w godzinach nadliczbowych. Przedłożone przez powódkę zestawienie (k. 13-16) zawiera datę, ilość godzin pracy i ogólny dopisek, z którego wynika, że powódka prowadziła korespondencję, był to dzień wolny, albo urlop. Z dołączonej korespondencji nie wynika, ile faktycznie czasu powódka w poszczególnych dniach przeznaczała na pracę. Sam fakt, że powódka wysyłała pierwszego maila np. w godzinach późno popołudniowych, a ostatniego po północy nie dowodzi tego, że przez cały czas wykonywała pracę. Uwzględnić należy, że powódka miała dwoje małych dzieci, a zasady doświadczenia życiowego wskazują, że mało prawdopodobne jest, aby powódka całkowicie wyłączała się z zajęć domowych i wykonywała wyłącznie pracę na rzecz pozwanej. Zwraca też uwagę fakt, że w dniach, kiedy powódka wykonywała pracę w domu (nie będąc na urlopie), np. 5 marca 2014 r., 7 marca 2014 r. 29 kwietnia 2014 r. pomiędzy kolejnymi mailami występują kilkugodzinne przerwy co wskazuje na to, że powódka mogła w międzyczasie wykonywać zwykłe obowiązki domowe.

Wreszcie niewiarygodne są wyliczenia powódki co do czasu jakie poświęcała ona na pracę. Sam fakt, że powódka np. przesyłała jakiegoś maila dalej (nawet jeśli musiała się z nim wcześniej zapoznać), np. 17 października 2013 r., czy wysyłała kilkudziesięciu maila (w oparciu o treść którego nie sposób ustalić, jakie czynności konkretnie w związku z tym wykonywała), np. 14 lutego 2014 r. 5 marca 2014 r. nie uzasadnia stwierdzenia, że pracowała przez kilka godzin. W ocenie Sądu wyliczenia powódki co do poświęconego w poszczególnych dniach czasu na pracę na rzecz pozwanej są całkowicie dowolne, nie pozostają w logicznym związku z dołączoną korespondencją mailową. Enigmatyczna treść poszczególnych emali, brak załączników oraz brak jakiegokolwiek aktywności powódki co do wyjaśnienia, jakie

konkretnie czynności w poszczególnych dniach wykonała, w istocie wyklucza ustalenie, jaki był faktyczny wymiar jej czasu pracy. Podkreślenia wymaga, że zestawienie to powstało wyłącznie na potrzeby niniejszego procesu, jako że w okresie zatrudnienia powódka zaniechała ewidencjonowania, jak czynili to inni pracownicy, nadgodzin w odrębnym, znajdującym się w dyspozycji pracodawcy pliku.

Znamiennie jest, że także za okres kiedy powódka przebywała na urlopie (18-29 sierpnia 2014 r.) powódka domaga się uznania, że pracowała po 2 godziny dziennie, choć dokumentacja mailowa takich twierdzeń nie pozwala formułować. Powódka albo nie wysyłała maili w ogóle, albo ograniczały się one do przesłania maila dalej czy krótkiej, enigmatycznej treści. Nic nie wskazuje zatem, że powódka faktycznie pracę na urlopie wykonywała i to w takim wymiarze, jak wskazuje w zestawieniu.

Jak wskazano już kilkakrotnie powyższej, nie ulega wątpliwości, że okresowo powódka w godzinach nadliczbowych pracowała. Część emali nie pozostawia wątpliwości, że ich przygotowanie wymagało znacznego czasu pracy. Z zeznań przełożonych powódki i jej współpracowników wynikało, że zdarzało się, iż powódka wysyłała do nich emalie w godzinach wieczornych i nocnych i że były to czynności niezbędne dla zachowania prawidłowego toku pracy. Zestawienie powódki odwołuje się również do tzw. busy sezonu. Mimo to roszczenie powódki i tak nie mogło zostać uwzględnione nawet w odniesieniu do nadgodzin z tzw. busy sezonu, ponieważ pracodawca udzielał powódce czasu wolnego w zamian za przepracowane godziny nadliczbowe. A. L. odbierała nadgodziny m.in. w dniach: 7-11 kwietnia 2014 r. (40 nadgodzin), 25-28 sierpnia 2014 r. (32 godz.), 20-23 stycznia 2015 r. (27 godz.). Powódka nie przeczyła zasadniczo, że odbierała dni wolne, przy czym jednocześnie wywodziła, że w tych dniach i tak pracowała (7 i 9 kwietnia 2014 r. są zaś ujęte w jej zastawieniu). Charakterystyczne jest to, że gdy pozwany powołał się na udzielanie powódce dni wolnych, stwierdziła ona, że w swoim zestawieniu odliczyła odebrane nadgodziny, choć treść tego dokumentu na to nie wskazuje. Nie wiadomo zatem ile faktycznie i kiedy powódka nadgodzin przepracowała i czy nie odebrała już nadgodzin.

Zresztą sama powódka miała wątpliwości co do tego, czy faktycznie jej wyliczenia można uznać za wiarygodne, skoro domagała się ostatecznie zastosowania art. 322 k.p.c. W ocenie Sądu przepis ten nie mógł znaleźć zastosowania w niniejszej sprawie dlatego, że powódka w ogóle nie wykazała zasadności swojego roszczenia ani nie przedstawiła na tyle wiarygodnych dowodów, które pozwalałyby na zweryfikowanie i ustalenie przynajmniej w przybliżeniu, ile czasu mogły zająć powódce czynności w dniach, kiedy faktycznie istniała potrzeba wykonywania przez nią pracy w godzinach nadliczbowych (donosi się to szczególnie do busy sezonu). Dla zasądzenia wynagrodzenia za nadgodziny konieczne jest ustalenie, w ile (choćby w przybliżeniu) godzin nadliczbowych wystąpiło w danym okresie rozliczeniowym. Nie jest bowiem możliwe, tak jak żądała tego powódka, zasądzenie tego wynagrodzenia poprzez uśrednienie ilości nadgodzin i przyjęcie, że np. każdego dnia urlopu były to 2 godziny.

Z uwagi zatem na treść zeznań świadków, z których wynikało, że ewentualne nadgodziny, jakie wypracowali pracownicy, były im rekompensowane przez udzielanie dni wolnych, jak również krótszy czas pracy w niektóre dni, wobec wyczerpania wszystkich środków dowodowych zgłoszonych przez strony, mając na względzie zasadę, iż proces ma charakter kontradyktoryjny, Sąd Rejonowy uznał, że brak jest podstaw do prowadzenia postępowania dowodowego w tym zakresie przez Sąd z urzędu. Na podstawie zebranego dzięki aktywności stron postępowania materiału dowodowego nie można ustalić, czy powódka wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, za które pracodawca nie udzieliłby jej dnia wolnego, co z kolei rodziłoby uprawnienie do domagania się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, że roszczenie powódki nie może zostać uwzględnione. Nie wykazała ona bowiem, że potrzeba wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych poza busy sezonem wynikała z potrzeb pracodawcy, zaś jej wyliczenia odnośnie czasu poświęcanego na pracę są całkowicie dowolne.

Podstawową zasadą dotyczącą kosztów procesu jest wynikająca z art. 98 k.p.c. zasada odpowiedzialności za wynik procesu. Powódka przegrała niniejszy proces w całości, została zatem obciążony kosztami procesu, co w praktyce sprowadzało się do zwrotu kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej. Koszty zastępstwa procesowego

określone zostały na podstawie § 6 pkt 6 i § 11 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U.02.163.1349 ze zm.). O wydatkach Sąd orzekł na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Jednocześnie mając na uwadze, że sprawa niniejsza jest sprawą ze stosunku pracy Sąd dostąpił od obciążania powódki wydatkami poniesionymi z rachunku Skarbu Państwa.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji.

**Apelację od powyższego rozstrzygnięcia złożyła strona powodowa, zaskarżając go w całości i zarzuciła mu:**

**1. Naruszenie prawa materialnego tj. art. 140 k.p. poprzez jego błędną interpretację i przyjęcie, że:**

**a. brak jest ustawowego określenia co do trybu ustanowienia zadaniowego czasu pracy, podczas gdy taki tryb wynika z samego art. 140 KP ze słów „w porozumieniu z pracownikiem”;**

**b. w zadaniowym systemie czasu pracy praca ponadwymiarowa może wystąpić .co do zasady tylko z przyczyn leżących po stronie pracownika”, co stoi w sprzeczności z przyjętą linią orzeczniczą Sądu Najwyższego.**

**2. Naruszenie prawa procesowego, tj.:**

**a. art. 233 § 1 KPC, polegające na:**

**i. dokonaniu sprzecznej z logicznym wnioskowaniem i wewnątrznie niespójnej interpretacji, że e-maile wysyłane przez Powódkę potwierdzają jedynie to, że w określonych dniach i godzinach powódka wysyłała takie wiadomości, jednakże nie stanowią dowodu na wykonywanie przez nią pracy w godzinach nadliczbowych...” (str. 6 uzasadnienia wyroku). Wysyłanie maili do klientów oraz pracowników było częścią zadań, które Powódka wykonywała. Zatem wysyłanie przez nią maili niewątpliwie stanowi pracę. Skoro zaś na mailach widnieją daty i godziny ich wysyłania (daty i godziny, w których Powódka nie wykonywała pracy w czasie .normalnym”), to w oczywisty sposób stanowią dowód na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych,**

**– co doprowadziło do naruszenia art. 6 KC poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie, ponieważ ciężar wykazania, że było to niepotrzebne pracodawcy, spoczywa na stronie pozwanej, czego w strona ta w żadnej fazie procesu nie uczyniła,**

**ii. dowolnej, a nie swobodnej, ocenie dowodów w postaci zeznań świadków j wyjaśnień stron, a w szczególności I. B. (2) i M. J. i przyjęcie, że pracodawca nie wiedział o świadczeniu przez Powódkę pracy w godzinach nadliczbowych, podczas gdy wypowiedzi tych osób potwierdzają, że Powódka informowała ich o tym fakcie i że wiedzieli oni o świadczeniu przez nią pracę w godzinach nadliczbowych;**

**(...). braku oceny dowodów w postaci wiadomości e-mail wysyłanych przez Powódkę poza godzinami pracy w kontekście dowodu w postaci wykazu godzin przedstawionego przez Powódkę i uznanie, że Powódka nie udowodniła świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych,**

**iv. dokonaniu dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodu w postaci wykazu (...) dołączonego przez Pozwanego, poprzez uznanie, że jest on wiarygodnym dowodem na okoliczność liczby przepracowanych godzin, czy to normalnych czy 'nadliczbowych, podczas gdy z zeznań świadków i wyjaśnień stron wynika, że w (...) wpisywane były dowolne wartości w celu**

**dokonania rozliczeń z klientem (czego zresztą Sąd Rejonowy nie podważa, popadając tym samym w sprzeczność w ocenie dowodów),**

**– co doprowadziło do uznania, że Powódka odebrała czas wolny w zakresie rekompensującym pracę w godzinach nadliczbowych.**

**v. dokonaniu dowolnej i wewnętrznie niespójnej oceny materiału dowodowego polegającej na uznaniu za nieudowodnionej liczby godzin nadliczbowych przepracowanych przez Powódkę, przy jednoczesnym uznaniu za udowodniony faktu wpisywania przez pracowników Pozwanego realnych godzin nadliczbowych w pliku Excel.**

**vi. dokonaniu dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów w postaci zeznań świadków, m.in. I. B. (2), E. P. w zakresie wykorzystywania przerw w pracy. Pomijając fakt, że jak zaznaczał pełnomocnik w I instancji, nie powinno to mieć żadnego przełożenia na okoliczności faktyczne sprawy, to taka konkluzja sprzeczna jest z pozostałym zgromadzonym materiałem dowodowym, w postaci ocen pracy Powódki, które były nienaganne. Jeżeli pracodawca ma zastrzeżenia do sposobu pracy pracownika, powinno to znaleźć odzwierciedlenie w jego aktach osobowych. Jednocześnie sąd dokonuje błędnego, sprzecznego z logiką rozumowania. Skoro bowiem nikt nie kontrolował długości przerw w pracy, ani na co były wykorzystane, to nie można mówić o tym, że były one nadmiernie długie albo wykorzystane nienależycie.**

**vii. Dokonaniu dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów w postaci zeznań świadków i wyjaśnień stron w zakresie pomocy przyznawanej Powódce (uznanych przez Sąd w tym zakresie jako spójnych), co doprowadziło do wniosku, że pracodawca udzielał Powódce pomocy w pracy wtedy, kiedy Powódka zgłaszała przeciążenie pracą, podczas gdy z zeznań świadków wynika, że ta pomoc była krótkookresowa i jednostkowa. Wyjaśnienia strony - Pozwanego w tym zakresie należałoby uznać jako niewiarygodne, gdyż nie znajdują potwierdzenia w zeznaniach świadków ani w innym materiale dowodowym przez Pozwanego zgłoszonym. Nieuprawnione jest zatem twierdzenie Sądu, że „Całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego nie pozostawia wątpliwości, że udzielana powódce pomoc miała realny i wymierny charakter i pozwalała na rozwiązanie problemu pracy w nadgodzinach.” (s. 12 uzasadnienia);**

**viii. Braku oceny dowodu w postaci zeznań świadków i wyjaśnień stron w zakresie przyznania Powódce laptopa i telefonu służbowego, co w świetle zasad doświadczenia życiowego oznacza, że pracownik powinien być dyspozycyjny i wykonywać pracę także poza godzinami pracy;**

**ix. Dowolnej, a nie swobodnej, ocenie dowodów w postaci zeznań świadków M. Ł. i A. P., które zeznały, że praca w godzinach nadliczbowych była zjawiskiem normalnym i oczekiwanym od pracowników, w szczególności w kontekście rzekomego braku wiedzy pracodawcy o pracy w godzinach nadliczbowych.**

**x. Dowolnej, a nie swobodnej ocenie dowodów w postaci zeznań świadków M. K. (1) i A. S., które wg Sądu zeznały, że po okresie próbnym nie musiały korzystać z nadgodzin, podczas gdy z ich zeznań wynika fakt odwrotny.**

**b. Art. 229 KPC poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie za bezsporne okoliczności, że Powódka nie zgłaszała potrzeby pracy w godzinach nadliczbowych, podczas gdy okoliczność przeciwna wynika z zeznań świadków oraz wyjaśnień stron, jak również z e-maili załączonych do materiału dowodowego.**

**c. Art. 322 KPC poprzez:**

i. jego błędną interpretację, zakładającą, że strona powołująca się na ten przepis „nie jest pewna swojego roszczenia”

ii. poprzez jego niezastosowanie i całkowite oddalenie powództwa przy jednoczesnym ustaleniu, że Powódka pracowała w godzinach nadliczbowych

d. Art. 6 KC poprzez:

uznanie, że Pozwany udowodnił fakt odebrania przez Powódkę godzin w zamian za nadliczbowe godziny pracy, podczas gdy Pozwany, który przyznał, że Powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych, nie przedstawił żadnego dowodu na to, że Powódka odebrała godziny lub otrzymała wynagrodzenie,

ii. jego niezastosowanie w kontekście podnoszonego przez stronę powodową twierdzenia, iż pracodawca nie ustalał z Powódką zadań oraz czasu koniecznego do jego wykonania i uznania za udowodnioną okoliczność, na którą Pozwany nie przedstawił żadnych dowodów.

Powyższe uchybienia procesowe przyczyniły się do nieprawidłowego ustalenia przez Sąd, iż Powódka nie wykonywała pracy w godzinach nadliczbowych, za którą należało jej się wynagrodzenie i w konsekwencji do oddalenia powództwa.

3. Błąd w ustaleniach faktycznych polegający na:

a. ustaleniu, że system zadaniowego czasu pracy został prawidłowo zastosowany wobec Powódki, podczas gdy Pozwany nie wykazał żadnego dowodu na to, że jakiegokolwiek zadania były z Powódką omawiane w kontekście czasu pracy koniecznego do ich wykonania - co ma istotne znaczenie w sprawie,

b. uznaniu, że pracodawca prawidłowo ustalił zadaniowy czas pracy dla Powódki poprzez wpisanie do regulaminu pracy postanowienia stanowiącego że na jej stanowisku taki system czasu pracy obowiązuje,

- co doprowadziło do naruszenia prawa materialnego w postaci nieprawidłowego zastosowania art. 150 KP.

c. ustaleniu, że „Powódka miała dwoje małych dzieci, a zasady doświadczenia życiowego wskazują, że mało prawdopodobne jest, aby powódka całkowicie wyłączała się z zajęć domowych i wykonywała wyłącznie pracę na rzecz pozwanego”, podczas gdy zarówno z wyjaśnień Powódki, jak i z załączonych na dowód świadczenia pracy maili wynika, że Powódka zaczynała pracę dopiero po położeniu dzieci spać.

d. ustaleniu, że pracodawca nie wiedział o wykonywaniu przez Powódkę pracy w godzinach nadliczbowych, podczas gdy z materiału dowodowego, w szczególności z wyjaśnień stron oraz z e-maili wynika, że pracodawca o tej okoliczności wiedział i godził się na świadczenie przez nią takiej pracy.

e. sprzecznym z zasadami doświadczenia życiowego wnioskiem, że polecenie pracy w , godzinach nadliczbowych wydawane jest oficjalnie, na wniosek pracownika lub

pracodawcy, podczas gdy w rzeczywistości takie polecenia wydawane są poprzez milczące przyzwolenie.

**Wskazując na powyższe wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i wydanie wyroku co do istoty sprawy, względnie jego uchylenie i przekazanie Sądowi rejonowemu do ponownego rozpoznania.**

**W odpowiedzi na apelację pozwany (...) Sp. z o.o. w W. wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego w tym maksymalnych stawek kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.**

**Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy ustalił i zważył co następuje:**

Apelacja ostatecznie podlega oddaleniu w całości.

W pierwszej kolejności stwierdzić należy, iż Sąd Okręgowy uzupełnił postępowanie dowodowe w zakresie dokumentów związanych z obowiązującymi u pracodawcy uregulowaniami dotyczącymi możliwości wprowadzenia do indywidualnych stosunków zatrudnienia zadaniowego czasu pracy oraz uzupełniającego przesłuchania powódki w charakterze strony w kontekście okoliczności wprowadzenia w jej zatrudnieniu zadaniowego czasu pracy, dopełniając ustalenia stanu faktycznego a mianowicie:

U pracodawcy obowiązywały Regulaminy pracy, które były publikowane elektronicznie w bazie pod nazwą (...), o czym każdorazowo załoga przedsiębiorstwa była informowana pocztą elektroniczną wewnętrzną. Tożsamą drogą pracownicy byli powiadamiali o wszystkich zmianach wewnętrznych uregulowań prawnych, choć nie zawsze się z nimi zaznajamiali (korespondencja mailowa, k 3554-3557, zeznania powódki, k 3560-3561).

W regulaminie pracy z dnia 30 września 2009 roku, obowiązującym od dnia 15 października 2009 roku pracodawca wyodrębnił pracowników, dla których został wprowadzony zadaniowy czas pracy (m.in.: senior, projekt manager, manager, senior manager) z 4 – miesięcznym okresem rozliczeniowym. Takie zapisy (ewentualnie uzupełniane o dodatkowe stanowiska pracy objęte przepisem) zawierały kolejne Regulaminy Pracy (z dnia 12 lipca 2013 roku i 13 września 2013 roku) (k 3524-3554).

Od dnia 01 października 2002 roku powódka wykonywała pracę na stanowisku starszego księgowego (akta osobowe).

W dniu 21 sierpnia 2003 roku została ona poinformowana, iż na jej stanowisku obowiązuje czas pracy określony wymiarem zadań. Powódka miała świadomość, iż w związku z przejściem na wyższe stanowisko (quasi – kierownicze, seniorskie) będzie ją obowiązywał zadaniowy czas pracy. Od tego momentu przestała ewidencjonować swój czas pracy (akta osobowe, zeznania powódki, k 3560v).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił częściowo na podstawie zeznań A. L., a to w zakresie, w jakim określiła zasady wprowadzenia w stosunku do niej zadaniowego czasu pracy, zasygnalizowała możliwość zaznajamiania się ze zmianami wewnętrznych uregulowań prawnych u pracodawcy. W pozostałym zakresie, jej depozycje podlegały na uwzględnieniu w takim zakresie, w jakim znalazły potwierdzenie w ustaleniach stanu faktycznego, poczynionego przez Sąd pierwszej instancji. Jej relacja w zakresie wymiaru zadań i godzin pracy była weryfikowana przez pryzmat zeznań przesłuchanych świadków oraz obszernej dokumentacji dotyczącej aktywności strony (korespondencja mailowa, zestawienie wejść i wyjść, timesheety). Sąd Okręgowy uznał za wiarygodne dowody z dokumentów w postaci regulaminów pracy, korespondencji mailowej dotyczącej wprowadzania w nich zmian i ogłaszania ich pracownikom, albowiem nie budziły one wątpliwości do ich prawdziwości oraz merytorycznej zawartości, również strona powodowa nie podnosiła w tym zakresie żadnych zastrzeżeń i uwag.

Sąd Okręgowy chce podkreślić, iż w pozostałym zakresie w pełni podziela ustalenia stanu faktycznego poczynione przez Sąd I instancji, jak również ich ocenę prawną – przyjmując je w znacznej części za własne.

W sprawie prawidłowo zinterpretowano ustalony w sprawie stan faktyczny, oraz dokonano oceny okoliczności związanych z czasem pracy powódki oraz jego analizy pod kątem zgłoszonych zarzutów.

W pierwszej kolejności wyjaśnienia wymagał zarzut naruszenia prawa materialnego poprzez obrazę art. 140 k.p. (pkt. 1 a i b i 3 a-e – w razie w jakim odnoszą się do kwestii wprowadzenia zadaniowego czasu pracy) Skarżąca upatrywała naruszenia tego przepisu w wątpliwościach do tego, czy zadaniowy czas pracy w istocie został w stosunku do powódki wprowadzony. W tym zakresie warto przywołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 lutego 2007 roku (II PK 148/07), zgodnie z którym, wynikające z art. 140 k.p. wymaganie "porozumienia" z pracownikiem nie oznacza uzgodnienia, lecz konsultację. Brak takiego porozumienia nie powoduje nieskuteczności ustanowienia zadaniowego systemu czasu pracy, ale w razie sporu rodzi po stronie pracodawcy obowiązek wykazania, że powierzone pracownikowi zadania były możliwe do wykonania w granicach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p.

Jak wynika z uzupełnionego stanu faktycznego, możliwość wprowadzenia zadaniowego czasu pracy przewidywały obowiązujące u pracodawcy akty prawa pracy w postaci regulaminów pracy i w stosunku do powódki taka czynność miała miejsce, co sama potwierdziła w swoich depozycjach. Wskazała bowiem, iż wszyscy mieli świadomość, iż pracując na stanowiskach seniorskich (starszy księgowy, starszy księgowy – koordynator działu) byli związani zadaniowym czasem pracy. Dodatkowym argumentem, iż pracodawca skonsultował tą kwestię z pracownicą jest treść porozumienia z dnia 21 sierpnia 2003 roku, gdzie owo ustalenie jest wyrażone wprost i powódka przyznała, iż rozmawiano z nią na ten temat i uświadamiano o charakterze i sposobie wykonywania pracy na awansowanych stanowiskach. Tym samym, zarzut ten nie posiadał uzasadnionej argumentacji, zaś pracodawca nie postąpił wbrew art. 150 k.p.

Wskazać należy, iż zadaniowy czas pracy może być stosowany wówczas, gdy rodzaj pracy, jej organizacja lub miejsce wykonywania pracy uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy. Drugą przesłanką zastosowania tego rodzaju czasu pracy jest skonkretyzowanie przez pracodawcę zadań pracownika, które albo realizuje w danym momencie albo będzie także realizował w przyszłości, przy czym zadania te powinny być tak określone, aby ich wykonanie było możliwe w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p.

Jak wskazano w cytowanym judykacie, wyznaczenie pracownikowi konkretnych zadań do wykonania jest koniecznym elementem zadaniowego czasu pracy dlatego, że jedynie w odniesieniu do skonkretyzowanego zadania (zadań) można mówić o jego wymiarze w odniesieniu do norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 377/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 422; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2006 r., II PK 165/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 69; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 117/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 198). W przypadku prawidłowego ustanowienia zadaniowego czasu pracy miernikiem pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy staje się rodzaj i ilość pracy (zadań), którą pracownik ma wykonać, często w sposób powtarzający się. Zadania te nie mogą być zatem wyznaczane przez pracodawcę doraźnie, każdego dnia, lecz konieczne jest ich określenie w akcie (aktach) lub czynnościach kreujących treść stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 810). Takim aktem jest przede wszystkim umowa o pracę, określająca rodzaj pracy, a więc zespół czynności należących do obowiązków pracownika związanych z zajmowanym stanowiskiem. Zakres tych czynności może również wynikać z kwalifikacji pracownika, rodzaju działalności pracodawcy oraz rodzaju czynności wykonywanych przez pracownika w ramach stosunku pracy. Możliwość ustanowienia zadaniowego czasu pracy istnieje wówczas, gdy czynności te mają charakter skonkretyzowany, zamknięty i powtarzający się. Pracownik objęty takim rodzajem czasu pracy samodzielnie organizuje sobie pracę i kształtuje swój rozkład czasu pracy, a więc wyznacza początek i koniec dnia pracy, a wymiar jego zadań powinien być tak ustalony przez pracodawcę, aby pracownik mógł je wykonać w normach czasu pracy określonych w art. 129 k.p. Wyznaczenie pracownikowi zadań, których wykonanie nie jest możliwe w normalnym czasie pracy, jest równoznaczne ze świadczeniem pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy i nie wyłącza roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Jak wynika z ustaleń faktycznych przedmiotowej sprawy, powódce były stawiane przez przełożonych zadania o charakterze złożonym, wymagającym współpracy całego zespołu, którym w/w zarządzała (projekty finansowe). Jej praca była sporadycznie kontrolowana przez przełożonych zaś jej stanowisko i pozycja w zespole miały charakter

niezależny. Skarżąca sama decydowała o rozdziale zadań, w zależności od konieczności zintensyfikowania prac i posiadała wiedzę merytoryczną umożliwiającą jej podział czynności w zakresie danego zadania. Z uwagi na wymagania klientów oraz specyfikę projektów zdarzały się okresy wzmoczonej pracy (również z przekroczeniem dobowych norm czasu pracy), które kompensowane były okresami względnego spokoju (zeznania m. in.: E. P., I. B. (1), M. G., M. J., M. Ł. (1), A. M.).

Świadkowie (współpracownicy powódki, osoby z innych jednostek okresowo wspomagający powódkę oraz jej przełożeni) niemalże zgodnie wskazują, iż powódka pracowała w zadaniowym czasie pracy tzn. sama organizowała czas rozpoczęcia i zakończenia pracy, w razie konieczności załatwiała sprawy prywatne w trakcie pracy, ale też spotykała się z klientami poza siedzibą przedsiębiorstwa. Świadkowie A. M., M. Ł. (1), E. P., M. G., J. T., A. N. (2), koherentnie wskazały istnienie zasady odbioru nadgodzin, w sytuacji, w której istniała konieczność pozostania w pracy, brak konieczności wykonywania pracy na urlopie oraz – na co zwraca uwagę skarżąca – nie konsekwentne sygnalizowanie pracy w godzinach ponadnormatywnych w timesheetach. Sąd I instancji również to dostrzegł, jednakże nie zakwestionował w/w dowodów z dokumentów w całości, albowiem częściowo odzwierciedlały one wykonywane zadania i czas pracy

W ocenie Sądu Okręgowego, powyższe ustalenia faktyczne potwierdzają sprzęgnięcie zakresu zadań powódki z zadaniowym czasem pracy i w tym zakresie stanowisko Sądu Rejonowego było prawidłowe.

Odnosząc się w następnej kolejności do zarzutów objętych dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c., podnieść należy, iż błąd w ustaleniach faktycznych następuje, gdy zachodzi dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do której dochodzi sąd na skutek przeinaczenia dowodu oraz wszelkich wypadków wadliwości wynikających z naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten byłby naruszony, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania.

Nie jest wystarczającym uzasadnieniem zarzutu naruszenia normy art. 233 § 1 k.p.c. przedstawienie przez stronę skarżącą własnej oceny dowodów i wyrażenie dezaprobaty dla oceny prezentowanej przez sąd pierwszej instancji. Skarżący ma obowiązek wykazania naruszenia przez sąd paradygmatu oceny wynikającego z art. 233 § 1 k.p.c. (a zatem wykazania, że sąd a quo wywiódł z materiału procesowego wnioski sprzeczne z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego, względnie pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia wnioski wynikające z konkretnych dowodów - grupy dowodów).

Biorąc za podstawę uzupełniony stan faktyczny oraz ocenę materiału dowodowego, należy stwierdzić, iż nie zasługiwały na uwzględnienie zarzuty skarżącego w zakresie zebranej w sprawie dokumentacji (zarzuty z pkt. 2a) i jej oceny. Niewątpliwie do akt sprawy dołączone zostały dowody, które – ocenione jako wzajemnie uzupełniająca się całość – pozwoliły Sądowi I instancji na prawidłową ocenę zebranego materiału dowodowego. I tak, zestawienie wejść i wyjść powódki (k 85 i n.) jedynie sporadycznie sygnalizuje wyjścia po godz. 15.30, przy założeniu, iż powódka przychodziła do pracy również w różnych porach oraz częstokroć w trakcie dnia wychodziła poza siedzibę przedsiębiorstwa. Zdarzają się dni, w których karta powódki nie została w ogóle zarejestrowana na czytniku, jednakże z zestawienia korespondencji wynika, iż powódka wykonywała pracę. Koreluje to z sygnałem strony, iż nie zawsze odbijała indywidualną kartę wchodząc lub wychodząc wraz z innymi osobami. Jak już wskazano, zapisy timesheetów jedynie częściowo odzwierciedlają zaistniałą rzeczywistość, jednakże są uzupełnieniem aktywności w zakresie wykonywania poszczególnych czynności. Najbardziej obszerną dokumentacją stanowi korespondencja mailowa powódki. Jej analiza pozwala stwierdzić, iż maile do powódki przychodziły o różnych porach, i w takich samych ramach powódka na nie odpisywała. Część korespondencji dotyczy zadań wykonywanych w trakcie dnia. Zdarzają się również kontakty w późnych porach (jedynie tytułem przykładu: 12 listopada 2014 roku, k 630, tylko do wiadomości, bez konieczności odpisywania; 17 czerwca 2014 roku, k 1526; 27 kwietnia 2014 roku, k 1751). Należy jednak dostrzec i przeanalizować jakiego rodzaju aktywności wymagały maile, które były kierowane bezpośrednio do niej oraz te, w których była jedynie w statusie „do wiadomości”. Przykładami takich korespondencji są maile zawarte na k 160 – 185 (dołączone do odpowiedzi na pozew). W żadnym przypadku nie wynika z nich pilna i natychmiastowa konieczność odpowiedzi, również tam, gdzie powódka otrzymywała korespondencję od innych osób w godzinach wieczornych (przykładowo



mail z dnia 18 sierpnia 2014 roku od M. T.). W znacznej mierze (i odnosi się to również do korespondencji złożonej przez powódkę) z maili tych nie wynika, iżby nie można było na nie odpowiedzieć następnego dnia, albo że nadawcy wymagali natychmiastowej i pilnej reakcji. Odpowiedzi powódki są krótkie, czasem jednozdaniowe.

Podnieść należy, iż samodzielne decydowanie o dokładnym czasie wykonywania pracy przez pracownika może wiązać się z problemem łączenia systemu zdaniowego czasu pracy z pracą w porze nocnej. Nie ma wątpliwości, że taka praca jest dopuszczalna, jednak rodzi się pytanie o konieczność jej wynagradzania (wypłaty dodatku). Przyjąć należy, że dodatek będzie przysługiwał, jeśli konieczność pracy w porze nocnej wynikać będzie z polecenia pracodawcy lub z charakteru pracy. Jeśli natomiast będzie to jedynie wynik decyzji pracownika, uznać trzeba, że pracodawca nie będzie zobligowany do wypłaty dodatku.

Z faktu samego pojawienia się danej korespondencji na komputerze (lub urządzeniu przenośnym – telefonie – umożliwiającym odbiór poczty mailowej) nie wynika bowiem jeszcze fakt, iż powódka czuwała przy urządzeniu i na bieżąco zaznajamiała się z pocztą. Przyznanie również takich narzędzi pracy – nie tworzy – wbrew stanowisku apelanta – domniemania faktycznego bezwzględnej dyspozycyjności i wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Wiąże się bowiem – w ocenie Sądu Okręgowego – z istotą wyboru miejsca i czasu świadczenia pracy przez pracownika zatrudnionego w zadaniowym czasie pracy (z czego powódka korzystała).

Wskazać należy, iż wnikliwa analiza dat rozpoczęcia pracy, wyjść w trakcie dania i zakończenia, jak również aktywności powódki w odpowiadaniu na maile, zdaniem Sądu Okręgowego, nie potwierdza elementu permanentności przekraczania 8 – godzinowego czasu pracy i w takim zakresie, w jakim nie było to kompensowane odbiorem wolnych godzin. Zarówno pracownicy jak i powódka nie zaprzeczali, iż odbierali godziny zapisane w pliku Exel. Zdarzające się sytuacje przekraczania czasu pracy nie były kwestionowane również przez M. J. i I. B. (1), jednakże konsekwencje pracodawcy w stosunku do pracowników świadczących obowiązki w zwykłym czasie pracy były zgoła inne, od tych, którzy taką pracę wykonywali w czasie zadaniowym. Oprócz bowiem specyfiki obowiązków z niego wynikających, pracownik miał przecież możliwość dostosowania swoich spraw prywatnych do zadań pracowniczych. Jak wynika z zeznań powódki, wykorzystywała ona to uprawnienie np.: świadcząc pracę w domu i opiekując się dwójką swoich dzieci. Właśnie owa zadaniowość odzwierciedlała się w samo decydowaniu powódki o momencie wykonywania pracy, miejscu jej świadczenia i godzenia konieczności realizacji spraw prywatnych. W/w rozumiała to w prawidłowy sposób. Od chwili prowadzenia zadaniowego czasu pracy co do zasady zaprzestała czynienia zapisków w zakresie godzin pracy zaś ślady jej aktywności pracowniczej świadczyły, iż umiejętnie regulowała czas pracy z obowiązkami o charakterze prywatnym.

Nie zasługiwał na uwzględnienie w tym względzie również zarzut tego, iż Sąd Rejonowy sprzecznie z zebrany materiał dowodowy, ustalił, iż powódce była udzielana pomoc, stosowanie do okoliczności. Sąd bowiem nie zakwestionował podnoszonej przez skarżącą okoliczności, iż jej zespół okresowo był osłabiany nieobecnościami doświadczonych pracowników i w tych momentach zgłaszała przełożonym konieczność wsparcia (wbrew stanowisku apelanta zawartym w pkt. 2b środka odwoławczego), wskazał wszakże, iż w miarę możliwości były doń kierowane inne osoby (również początkujący praktykanci). Potwierdzeniem tej okoliczności są zeznania B. F. z K. (k 3233, nagranie), M. G. z P. (k 3220, nagranie) – dwóch doświadczonych pracowników, które na prośbę J. T. wspomagały pracę powódki.

Odnosząc się natomiast do oceny zeznań świadków M. K. (1) i A. S., wskazać należy, iż nie dostrzegł skarżący, iż osoby te rozpoczęły regularną współpracę z pozwanym w ostatniej fazie zatrudnienia powódki. Z istoty rzeczy musiały wdrożyć się w zadania i niewątpliwie na początku zatrudnienia mogły mieć problemy z terminową i prawidłową pracą (i to pomimo, iż świadek K. wcześniej była związana z pozwanym umową zlecenia, zaś świadek S. odbywała tam praktyki). Swoją opinię na temat wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych świadkowie wywodzili z otrzymywanych w godzinach wieczornych mailach i jednostkowym przekroczeniu czasu pracy (zeznania M. K.). W/w nie miały pewności co do odbioru przez powódkę godzin wolnych, jak również wnioskowały jedynie (poza korespondencją mailową) w oparciu o możliwość zdalnego połączenia się powódki ze spółką w domu.

Również zeznania świadka Ł. wskazują, iż ewentualne przekraczanie 8 – godzinnego czasu pracy było następnie kompensowane odbiorem godzin (świadek nie pracowała w zadaniowym systemie czasu pracy). Świadek dostrzegła, iż powódka około godz. 15.00 odbierała dziecko z przedszkola, jednakże nie wyraziła stwierdzenia, iż „praca w godzinach nadliczbowych była normalnym i oczekiwanym przez pracodawcę postępowaniem”, dostrzegając z jednej strony okresy wzmożonej pracy (kompensowane w innych terminach wolnymi godzinami i dniami), z drugiej, nie mając precyzyjnej wiedzy co do rozliczeń czasu pracy powódki. Podobnie zeznawała świadek A. P. (1).

W ocenie Sądu Okręgowego, zatem Sąd pierwszej instancji ostatecznie po uzupełnieniu postępowania dowodowego przez Sąd Okręgowy - trafnie ocenił zebrany materiał dowodowy, zaś podniesione w tym względzie zarzuty nie doprowadziły do zmiany wyroku zgodnie z żądaniem apelanta. Mając powyższe na względzie, na mocy 385 k.p.c., orzeczono jak w pkt. 1 sentencji wyroku.

O kosztach procesu w instancji odwoławczej orzeczono na podstawie art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c. w zw. z art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 6 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych – pkt. 2 wyroku.

Krzysztof Kopciewski Ewa Wronka Rafał Młyński