

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2021 roku

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Stachurska

Protokolant: sekr. sądowy Anna Bańcerowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 31 maja 2021 roku w Warszawie

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w I.

o premię roczną i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. powództwo oddała;

2. zasądza od powoda M. P. na rzecz pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w I. kwotę 24.300 zł (dwadzieścia cztery tysiące trzysta złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

M. P. w dniu 29 czerwca 2018r. złożył pozew przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibie w I. – D., wnosząc o zasądzenie od pozwanej:

- kwoty 232.199,67 zł tytułem wynagrodzenia i dodatku za godziny nadliczbowe przepracowane w okresie od kwietnia 2015r. do października 2017r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty;

- kwoty 19.305,00 zł tytułem premii rocznej za zrealizowanie 90% celów określonych przez pracodawcę na 2017r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty;

- kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego według zestawienia kosztów przedstawionego na rozprawie poprzedzającej wydanie wyroku.

W uzasadnieniu pozwu powód opisał warunki zatrudnienia wynikające z umów o pracę, aneksów oraz porozumień zmieniających, jakie zawarł z pozwaną spółką w latach 1998-2017. Wskazał, że przez okres ponad 19 lat odpowiadał za realizację planów sprzedaży maszyn nowych i używanych oraz ich wynajmu na terenie wskazanych przez pracodawcę województw. Wzrost ilości pracy nastąpił w szczególności od listopada 2012r., kiedy w wyniku redukcji regionów z 6 do 4, doszło do trzykrotnego poszerzenia obszaru, za który był odpowiedzialny. Wówczas objął województwa (...), (...), (...) oraz (...)- (...). W związku z tym otrzymał dodatkowo 10-ciu pracowników, z czego czterech przebywało na zwolnieniach lekarskich, a po ich zakończeniu pozwana spółka rozwiązała stosunki pracy.

W dalszej części powód podkreślił, że po restrukturyzacji posiadał w zespole 13 osób zlokalizowanych m.in. w O., E., B., C. oraz L.. Jego zaangażowanie w pracę rodziło konieczność wykonywania jej w godzinach nadliczbowych, co było konieczne w kontekście realizacji zadań wyznaczanych przez pozwaną, a co wynikało z zajmowanego stanowiska

pracy. W każdym tygodniu pracy przebywał 2-3 dni w delegacji, pokonując tym samym średnio miesięcznie ok. 5.500 kilometrów zarówno samochodem służbowym, jak i podróżując z innym pracownikami albo pociągiem, ponieważ odległość pomiędzy siedzibą nowego regionu a siedzibą klientów wynosiła ponad 400 kilometrów. Przez wszystkie lata pracy był sukcesywnie awansowany oraz otrzymywał regularnie nagrody i wyróżnienia m.in. w postaci bonusów rocznych za wykonywanie celów ustalonych przez pozwaną na każdy rok. W tym czasie w dużym stopniu wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, pracując wieczorami, w nocy czy w trakcie dni wolnych od pracy, czego pozwana miała pełną świadomość i nigdy nie wyraziła sprzeciwu.

Powód nie egzekwował zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, albowiem uważał, że będzie pracował dla pozwanej do osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego. Jednak z uwagi na nagłe i niespodziewane zakończenie stosunku pracy wskazał, że czuje się pokrzywdzony, a w efekcie powyższego dochodzi roszczeń ujętych w treści pozwu. W jego ocenie pracę w godzinach nadliczbowych wymuszał m.in. system wysyłania informacji do pracowników, dotyczących przetargów, który funkcjonował u pozwanej i był przez nią akceptowany. Powód codziennie monitorował przetargi z grupy (...), które otrzymywał pomiędzy godziną 17.00 a godziną 18.00. Następna paczka była wysyłana o godzinie 21.00 i były to zapytania z portalu (...) i inne wiadomości, które wpadały w spam. Dla powoda istotne było, aby te informacje docierały jak najszybciej do właściwej osoby i dawały szeroką wiedzę o rynku. Ten schemat strona pozwana akceptowała i była świadoma trybu pracy powoda, co zresztą chwaliła i nagradzała, stawiając powoda za wzór.

Odnosząc się do porozumienia rozwiązującego umowę o pracę z dnia 9 października 2019r., powód wskazał, że zapis dotyczący zrzeczenia się roszczeń wobec pozwanej nie niweczy jego żądań, których dochodzi pozwem, ponieważ pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Z tego też względu powód podkreślił, że zapis dotyczący zrzeczenia się roszczeń wobec pozwanej jest nieskuteczny i nie odnosi skutku w sferze prawnej. Następnie przedstawił w tabelach wyliczenia kwot dochodzonego wynagrodzenia oraz dodatku za przepracowane u pozwanej nadgodziny w rozbiciu na poszczególne miesiące.

W dalszej części, nawiązując do treści art. 291 § 1 k.p., powód wskazał, że roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Dalej podkreślił, że z § 8 ust. 4 Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w pozwanej spółce wynika, że wypłata dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych następuje łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym ostatniego dnia miesiąca każdego kwartału. W związku z tym wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za kwiecień i maj 2015r., którego się domaga, byłoby wymagalne dopiero w dniu 30 czerwca 2015r.

M. P. podkreślił też, że nie był pracownikiem zarządzającym w imieniu pozwanej, zgodnie z art. 128 § 2 pkt 2 k.p., w związku z czym nie obejmują go wyłączenia wskazane w Regulaminie Wynagradzania pozwanej. Podał również, że w 2014r. nastąpiła zmiana struktury organizacyjnej spółki, po której zmienił się zakres jego obowiązków i podległości. Od tego momentu nadzór pracowniczy sprawował nad nim nowo powołany Dyrektor Sprzedaży i Marketingu zamiast Dyrektora Generalnego. Z powoda została też zdjęta odpowiedzialność i wpływ na zarządzanie serwisem. Jego stanowisko miało pełnić jedynie funkcję administracyjną. Przy tym powód nie był również kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej, bowiem jego funkcja nie polegała na zarządzaniu komórką. Poza tym wykonywał równocześnie tę samą pracę co inni członkowie zespołu. W związku z tym nie można uznać go za pracownika zarządzającego ani za kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej, do którego miałby zastosowanie art. 151⁴ k.p., co według powoda potwierdza orzecznictwo, które zacytował.

Uzasadniając roszczenie o zasądzenie premii rocznej, powód wskazał, że dochodzona kwota 19.305 zł stanowi 90% bonusu rocznego za zrealizowanie 90% celów określonych na 2017r., jako że do dnia 9 października 2017r. sumiennie wykonywał swoje obowiązki pracownicze i realizował wyznaczone cele. Nie wykonał tylko jednego celu, jakim jest Wartość Grupy (...), którego nie uwzględnił domagając się premii z uwagi na jego uznaniowość. Żądana premia została wyliczona w następujący sposób: 21.450 zł (pensja miesięczna powoda) x 12 (iloczyn m-c/rok) x 10% (maksymalny bonus wg załącznika cele 2017 rok) x 90% (realizacja 90% celów) x 10/12 (powód pracował 10 miesięcy) = 19.305 zł.

W końcowej części uzasadnienia pozwu M. P. podkreślił, że sprzedaż maszyn w regionie, za który odpowiadał, była znacznie większa niż w pozostałych regionach. Dotyczy to lat 2015-2017, co w jasny sposób pokazuje, że realizował wyznaczane mu cele, w tym cele wyznaczone na 2017 rok. Dodał także, że skierował do pozwanej spółki wezwanie do zapłaty, co miało miejsce w dniu 12 grudnia 2017r., jednakże pozwana spółka odmówiła zapłaty roszczenia (pozew z dnia 28 czerwca 2018r., k. 3 - 25).

(...) sp. z o.o. z siedzibą w I. w odpowiedzi na pozew z dnia 25 lipca 2019r. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swe stanowisko strona pozwana wskazała, że powzięła wiadomość o poważnych naruszeniach obowiązków pracowniczych przez powoda, wskutek czego podjęła decyzję o konieczności wypowiedzenia mu umowy o pracę. Mając jednak na uwadze długoletnią współpracę z powodem strony procesu zdecydowały się na zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę i na zawarcie porozumienia. Decyzja powoda o zawarciu porozumienia była całkowicie dobrowolna i swobodna, ponieważ miał wystarczającą ilość czasu na podjęcie decyzji. Nieuzasadnione są zatem twierdzenia powoda, jakoby przyczyną zawarcia porozumienia było jego zaskoczenie decyzją o zakończeniu z nim współpracy, szczególnie że podczas spotkania wskazywał, iż spodziewał się takiej decyzji pracodawcy. W wyniku dyskusji strony uzgodniły, że wszelkie roszczenia powoda wynikające ze stosunku pracy zostaną w całości zaspokojone w związku z wypłatą mu rekompensaty w kwocie 9-krotności jego wynagrodzenia. Rekompensata w kwocie 193.050,00 zł, wedle strony pozwanej, zaspokoiła wszelkie roszczenia materialne powoda wynikające z łączącego strony stosunku pracy. W wyniku rozmów, strony dodatkowo uzgodniły, że rozwiążą stosunek pracy na mocy porozumienia stron ze skutkiem na dzień 31 października 2017r. Powód otrzymywał więc wynagrodzenie za okres od podpisania porozumienia do dnia 31 października 2017r. nie świadcząc w tym okresie pracy na rzecz spółki. Dodatkowo, ponieważ nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego, zaistniała konieczność wypłaty po ustaniu stosunku pracy bardzo wysokiego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Dalej strona pozwana podkreśliła, że porozumienie jest w pełni wiążące z uwagi na powstanie stanu „rzeczy ugodzonej”, bowiem z porozumienia wynika nie tylko, że powód oświadczył, iż ponad ujęte w porozumieniu kwoty nie przysługują mu wobec pracodawcy jakiegokolwiek roszczenia związane ze stosunkiem pracy, ale też, że zapłata tych kwot zaspokaja jego wszelkie roszczenia wynikające z umowy o pracę oraz jej rozwiązania. Powód zobowiązał się także, że nie będzie podnosić wobec spółki żadnych roszczeń związanych ze stosunkiem pracy. Jednak, nawet jeśli postanowienie porozumienia o zrzeczeniu się przez powoda roszczeń zostałoby uznane przez Sąd za niedopuszczalne, to jego celem i skutkiem było zaspokojenie wszelkich roszczeń wynikających ze stosunku pracy. Dochodzenie więc dalszych roszczeń w niniejszym postępowaniu należy uznać za sprzeczne z art. 8 kodeksu pracy, zgodnie z którym nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego, a takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Pozwana wskazała, że z uwagi na wywodzenie przez powoda roszczeń z tego samego stosunku pracy, którego dotyczyło zawarte porozumienie, uznać należy, że roszczenia objęte pozewem są bezzasadne, ponieważ zostały zaspokojone poprzez zapłatę na jego rzecz kwoty ustalonej w porozumieniu. Jednocześnie z ostrożności procesowej pozwana wskazała, na wypadek przyjęcia przez Sąd innego stanowiska niż przedstawione powyżej, że wypłacona powodowi rekompensata winna być zaliczona na poczet ewentualnych kwot, które mogłyby być zasądzone w niniejszym postępowaniu. Również z ostrożności procesowej strona pozwana zarzuciła, że ewentualne roszczenia M. P. powstałe przed dniem 29 czerwca 2015r. uległy przedawnieniu z uwagi na 3-letni okres przedawnienia roszczeń obejmujących należności z tytułu stosunku pracy.

Odnosząc się do twierdzeń dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych, pozwana zaprzeczyła, by taki fakt miał miejsce, wskazując na zajmowanie przez powoda stanowiska kierowniczego. W tym zakresie podniosła m.in., że w okresie pomiędzy kwietniem 2015r. a październikiem 2017r. powód był zatrudniony na stanowisku Dyrektora Regionu (...). Do głównych zadań, powierzonych mu w ramach stosunku pracy, należało kierowanie zespołem sprzedażowym w obrębie wyznaczonego Regionu obejmującego województwa (...), (...), (...), a także (...). Powód zarządzał zespołem

pracowników, na który składali się handlowcy oraz pracownicy administracji, obsługujący sprzedaż oferowanych przez nią maszyn, a także zajmował się planowaniem i organizacją zadań pracowników oraz egzekwowaniem ich realizacji. Powód bezpośrednio przeprowadzał rozmowy oceniające z podległymi mu pracownikami i dokonywał ich oceny, wyznaczał też co roku cele sprzedażowe do zrealizowania przez podległych mu pracowników i decydował o przyznawaniu im nagród uznaniowych. Wymienione zadania są zadaniami charakterystycznymi dla stanowisk kierowniczych. Poza tym do pracy na stanowisku, które zajmował powód, konieczne były m.in. kompetencje menadżerskie, znajomość zasad funkcjonowania działu sprzedaży, znajomość zasad zarządzania ludźmi, znajomość podstaw księgowości i finansów czy umiejętność podejmowania decyzji w oparciu o fakty i dane liczbowe. Dodatkowo spółka podniosła, że powód nie wykonywał tej samej pracy co kierowany przez niego zespół, a zakres jego zadań różnił się znacząco od czynności przydzielanych podległym mu pracownikom. W zakresie sprzedażowym powód jedynie nadzorował działania swoich podwładnych, zaś sam jedynie był odpowiedzialny za kontakty z kluczowymi klientami pozwanej, zatem z wyszczególnioną oraz ograniczoną grupą podmiotów. Natomiast uczestnicząc w spotkaniach z pozostałymi klientami miał za zadanie wspierać nowych pracowników podległego mu działu sprzedaży, a więc jego udział miał charakter mentorski i nadzorujący. Dodatkowo pozwana podkreśliła, że powód posiadał znacznie szerszy zakres uprawnień niż jego podwładni, co wynika z udzielonych mu przez pozwaną pełnomocnictw, zgodnie z którymi uprawniony był do zawierania i rozwiązywania umów sprzedaży maszyn nowych i używanych wraz z ich serwisem do kwoty 2 milionów zł (a w okresie od 7 sierpnia 2017r. do 31 sierpnia 2017r. do kwoty 4 milionów zł), do zawierania i rozwiązywania umów związanych z bieżącym funkcjonowaniem regionu do kwoty 50.000,00 zł oraz do składania i przyjmowania wszelkich oświadczeń woli, w tym w sprawach pracowniczych, jakie okażą się niezbędne przy zarządzaniu podporządkowaną jednostką organizacyjną. W związku z zajmowanym stanowiskiem powód musiał również uczestniczyć w zebraniach Dyrektorów Regionów, gdzie zdawał relację z procesu realizowania celów sprzedażowych w podległym mu Regionie. Również szkolenia, w jakich uczestniczył, świadczą o pracy na stanowisku kierowniczym.

W dalszej części strona pozwana wskazała, że powód pełnił funkcję kierowniczą w ramach swojego stanowiska, a podległy mu dział sprzedaży Regionu stanowił odrębną jednostkę zaznaczoną w strukturze pozwanej i składał się na nią konkretny zespół osobowy. Komórka ta ma autonomię przedmiotową, a dodatkowo autonomię w sferze zarządzania celami i zadaniami komórki oraz zasobem ludzkim i materialnym. Jeśli chodzi zaś o zmiany organizacyjne, to dotyczyły one powołania nowego stanowiska Dyrektora Sprzedaży i Marketingu, który w miejsce Dyrektora Generalnego stał się bezpośrednim przełożonym powoda. Do tego momentu powód, oprócz zarządzania działem sprzedaży w Regionie, zarządzał również działem serwisu, a podlegał mu bezpośrednio Menadżer Ds. Serwisu. Jednakże wraz ze zmianą organizacyjną utworzone zostało nowe stanowisko Regionalnego Dyrektora Serwisu, który przejął od powoda obowiązki dotyczące wyłącznie zarządzania działem serwisu. W zakresie działu sprzedaży obowiązki powoda opisane powyżej nie uległy żadnej zmianie, co oznacza, że w obszarze sprzedaży powód wciąż samodzielnie kierował Regionem. W dalszym ciągu był w pełni odpowiedzialny za swój dział i za pracowników mu podlegających oraz tak samo wykonywał czynności zarządcze i kierownicze.

Odnosząc się jeszcze do kwestii pracy w godzinach nadliczbowych, pozwana spółka powołała się na treść obowiązującego w spornym okresie § 13 ust. 15 Regulaminy Pracy z dnia 22 czerwca 2015r. wraz z aneksami z dnia 23 stycznia 2017r. i 29 maja 2018r., z którego wynika, że dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych uzależniona jest od wydania polecenia lub wyrażenia zgody przez przełożonego lub inną osobę upoważnioną. W przypadku powoda, jego bezpośredni przełożony D. K. ani nikt przez niego upoważniony, nie zlecał pracy w godzinach nadliczbowych, a także nie wyrażał zgody na świadczenie pracy w takim zakresie. W związku z tym wykonywanie przez powoda jakichkolwiek czynności zawodowych poza normami czasu pracy należy postrzegać w kategoriach autonomicznego wyboru, będącego zaprzeczeniem ustalonych reguł organizacji pracy, a nie podyktowanego potrzebami pracy. Nadto spółka zaznaczyła, że powód nigdy nie informował bezpośredniego przełożonego o wykonywaniu pracy w godzinach nadliczbowych ani nie zgłaszał w tym zakresie żadnych zastrzeżeń. Przy tym, wedle pozwanej, nieuzasadnione są twierdzenia powoda, jakoby organizacja pracy oraz zadania wyznaczane mu w ramach wykonywania jego obowiązków, wymuszały pracę w godzinach nadliczbowych. W pierwszej kolejności spółka wskazała, że z racji powierzonych zadań i miejsca zajmowanego w jej strukturze organizacyjnej powód należał do kadry

kierowniczej, która samodzielnie organizuje swój czas pracy. Powód miał pełną świadomość, że z uwagi na zajmowane stanowisko nie przysługuje mu wynagrodzenie oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Poza tym spółka nie wymuszała na pracownikach sprawdzania popołudniowych ofert po godzinach pracy, bowiem w praktyce kontakt z klientem w sprawie oferty następuje następnego dnia. Poza tym każdy z pracowników działu handlowego otrzymuje informacje o pojawiających się ofertach bezpośrednio na mail służbowy, a co za tym idzie przekazywanie ich przez powoda nie było konieczne. Wreszcie zadania wyznaczone powodowi w ramach stosunku pracy pozwalały na ich wykonanie w ramach normy czasu pracy. Powód, jako kierownik, był obowiązany prawidłowo podzielić pomiędzy podwładnych zadania regionu, a pracodawca nie może ponosić konsekwencji nieprawidłowego delegowania obowiązków pomiędzy pracownikami podwładnymi powodowi czy chęci wykonywania przez niego obowiązków bez ich delegowania na podwładnych.

Pozwana zakwestionowała roszczenie powoda nie tylko co do zasady, ale również co do wysokości. Podkreśliła, że czas dojazdu na miejsce docelowe oraz czas powrotu nie stanowią godzin nadliczbowych. W związku z tym roszczenie powoda jest bezpodstawne, a wszelkie dowody przedstawiane na tę okoliczność są irrelevantne dla sprawy. Jeśli chodzi zaś o dane i obliczenia wskazane przez powoda, to nie odzwierciedlają one rzeczywistości, ponieważ powód nie przedstawił dowodów posiadających walor wiarygodności. Dołączył do pozwu setki wiadomości mailowych i własne zestawienia rzekomo przepracowanych nadgodzin, którym nie można jednak przyznać waloru wiarygodności. Przede wszystkim, w ocenie spółki, sam fakt wysyłania przez powoda maili wieczorem nie oznacza, że taka była wola i oczekiwanie pracodawcy, a nadto, że od rana aż do tej godziny świadczył pracę. Poza tym znacząca liczba maili, na które powód odpowiadał, w sposób oczywisty nie wymagała odpowiedzi po godzinach pracy, a raczej była spowodowana jego „nadgorliwością”. Dodatkowo przedstawione przez powoda wiadomości bardzo często powtarzają się i nie zawierają żadnej treści poza załącznikami lub polegają jedynie na tym, że powód przekazuje dalej wiadomości innym pracownikom. Również z przedstawionych przez powoda rozliczeń transakcji kartą paliwową oraz kartą pracowniczą nie można w sposób logiczny wywieść, że w datach i godzinach transakcji powód wykonywał obowiązki służbowe.

W odniesieniu do przedstawionego w pozwie roszczenia powoda o zapłatę bonusu rocznego, pozwana wskazała, że jest ono w całości niezasadne. Warunkiem wypłaty premii rocznej jest wykonanie 100% celów wyznaczonych indywidualnie pracownikom określonym w załączniku nr 2 do Regulaminu Wynagradzania z dnia 13 lutego 2013r. Jak natomiast wynika z treści pozwu, powód przyznał, że nie zrealizował 100% wyznaczonych mu celów. W związku z tym faktem, a także z uwagi na to, że stosunek pracy powoda ustał z dniem 31 października 2017r., zaś oceny realizacji celów dokonywano w miesiącu wypłaty bonusu rocznego, to strony negocjując kwotę rekompensaty wskazaną w porozumieniu, uwzględniły w niej także kwotę bonusu, która mogłaby ewentualnie przysługiwać mu za wykonane cele.

W końcowej części uzasadnienia spółka przyznała, że powód otrzymywał nagrody roczne, które były przyznawane według jej uznania. Podkreślono, że przy doborze pracowników do nagród uwzględniano ich zaangażowanie oraz wkład w jej rozwój. Pozwana stwierdziła, że powód nie był zobowiązany do spełnienia jakichkolwiek kryteriów czy celów, aby otrzymać nagrodę, wskutek czego nie przysługuje mu roszczenie w przypadku braku jego wypłaty (odpowiedź na pozew z dnia 25 lipca 2019r., k. 1597 - 1606).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

(...) sp. z o.o. w Ł. zawarła z M. P. umowę o pracę na okres próbny od 1 lipca 1998r. do 30 września 1998r. na stanowisku przedstawiciela handlowego na terenie północno-wschodnich województw Polski (umowa o pracę z dnia 3 czerwca 1998r., k. 1 część (...)). Następnie w dniu 1 października 1998r. powód podpisał umowę o pracę na czas nieokreślony z (...) sp. z o.o. z siedzibą w Ł.. Na jej podstawie został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku handlowca, na tym samym terenie co poprzednio. Miał wówczas prawo do wynagrodzenia stałego w kwocie 2.700 zł brutto oraz do wynagrodzenia prowizyjnego uzależnionego od osiągniętych wyników, obliczanego według stawek określonych w załączniku do umowy (umowa o pracę z dnia 1 października 1998r., k. 5 część (...)).

W trakcie trwania stosunku pracy pracodawcą powoda została (...) sp. z o.o. z siedzibą w I. – D., która została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 26 czerwca 2001r. (odpis z KRS, k. 29-36 a.s.). Pozwana spółka kolejnymi aneksami do umowy o pracę podwyższała wynagrodzenie M. P. (aneksy do umowy o pracę – nienumerowane karty część (...)). Ponadto doszło do zmiany stanowiska pracy powoda, który od dnia 1 stycznia 2003r. został zatrudniony jako kierownik oddziału w B. z wynagrodzeniem miesięcznym brutto w kwocie 4.600 zł oraz wynagrodzeniem prowizyjno – kwartalnym w wysokości do 1.200 zł brutto (aneks do umowy o pracę nr (...) z dnia 13 stycznia 2003r. - nienumerowana karta część (...)). Kwota miesięcznego wynagrodzenia została podwyższona do 6.000 zł począwszy od 1 stycznia 2005r. Wówczas też pracodawca przekazał powodowi informację dotyczącą między innymi tego, że w zakładzie pracy pracodawcy czas pracy nie przekracza 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca (aneks do umowy o pracę nr (...) z dnia 3 stycznia 2005r. oraz informacja pracodawcy wydana w związku z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony – nienumerowane karty część (...)).

Od dnia 1 lipca 2005r. stanowisko pracy M. P. zostało określone jako Kierownik Regionu B.. Wówczas powód otrzymywał wynagrodzenie miesięczne w kwocie 8.000 zł brutto. Następnie z dniem 1 maja 2006r. objął stanowisko zastępcy dyrektora regionu północno-wschodniego w oddziale B. z wynagrodzeniem miesięcznym brutto w kwocie 11.000 zł (aneks do umowy o pracę nr (...) z dnia 14 czerwca 2005r., aneks do umowy o pracę nr (...) z dnia 9 maja 2006r. – nienumerowane karty część (...)).

Od dnia 1 lipca 2006r. pozwana spółka powierzyła powodowi stanowisko Dyrektora Regionu (...) (aneks do umowy o pracę nr (...) z dnia 30 czerwca 2006r. – nienumerowana karta część (...)). Z dniem 1 stycznia 2007r., a następnie od 1 lipca 2007r. jego wynagrodzenie wzrosło odpowiednio do kwot 14.000 zł i 16.000 zł brutto miesięcznie (aneksy do umowy o pracę nr (...) z dnia 2 stycznia 2007r. i nr (...) z dnia 28 czerwca 2007r. – nienumerowane karty część (...)). Od dnia 1 kwietnia 2008r. strony stosunku pracy, zawierając porozumienie zmieniające, uzgodniły że miejsce wykonywania pracy przez powoda to (...), (...)-(...) C. (porozumienie zmieniające z dnia 1 kwietnia 2008r. – nienumerowana karta część (...)).

Od dnia 1 lipca 2008r. wynagrodzenie miesięczne brutto powoda uległo podwyższeniu do kwoty 18.000 zł. Jednocześnie dodano do umowy o pracę punkt 7, zgodnie z którym powód w wykonywaniu swych zadań podlegał bezpośrednio Dyrektorowi Generalnemu (porozumienie zmieniające nr (...) z dnia 25 czerwca 2008r., k. 46 a.s.).

W późniejszym czasie strony zawierały kolejne porozumienia zmieniające do umowy o pracę, w których zgodnie postanawiały o dalszym podwyższaniu powodowi wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie to wzrastało do kwot: 19.000 zł od 1 października 2009r., 20.000 zł od 1 kwietnia 2011r., 21.200 zł od 1 stycznia 2014r. oraz 21.450 zł od 1 lipca 2015r. (porozumienia zmieniające: nr (...) z dnia 12 października 2009r., nr (...) z dnia 5 kwietnia 2011r., nr (...) z dnia 17 grudnia 2013 r. i nr (...) z dnia 11 czerwca 2015r., k. 47-48, 50 i 52 a.s. oraz nienumerowane karty część (...)). Ponadto w porozumieniu zmieniającym nr (...) z dnia 2 stycznia 2013r. strony uzgodniły, że powód od dnia 1 stycznia 2013r. będzie zajmował stanowisko Dyrektora Regionu (...)-(...) (porozumienie zmieniające nr (...) z dnia 2 stycznia 2013r., k. 49 a.s. oraz nienumerowana karta część (...)). Z kolei porozumieniem zmieniającym nr (...) z dnia 20 grudnia 2013r. uzgodniono, że powód w wykonywaniu swych zadań od dnia 1 stycznia 2014r. będzie podlegał bezpośrednio Dyrektorowi Sprzedaży i Marketingu (porozumienie zmieniające nr (...) z dnia 20 grudnia 2013r., k. 51 a.s.).

W dniu 13 lutego 2013r. w pozwanej spółce został przyjęty regulamin wynagradzania. Zgodnie z jego zapisami obowiązywały dwa systemy wynagradzania - czasowy i mieszany (§ 3). Zgodnie z załącznikiem nr 2 do regulaminu, powoda zajmującego stanowiska Dyrektora Regionu obowiązywał system mieszany składający się z części określonej według stałej stawki miesięcznej brutto oraz części zmiennej wynikającej z wynagrodzenia prowizyjnego lub wynagrodzenia premiowego. Ponadto pracodawca przywidział w regulaminie wypłatę premii, prowizji i bonusów (§ 4). Ich wypłata odbywała się w sposób następujący: premie i prowizje miesięczne były wypłacane z wynagrodzeniem naliczanym w kolejnym miesiącu, premie i prowizje kwartalne były wypłacane z wynagrodzeniem naliczanym w kolejnym miesiącu po zakończeniu kwartału, a bonusy roczne wypłacano w ostatnim miesiącu roku. Regulamin określał także prawo pracowników do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, odbywającą się na polecenie

pracodawcy w formie pisemnej lub elektronicznej lub po uzyskaniu jego pisemnej/elektronicznej zgody (§ 10 pkt 1). Wysokość dodatku została określona następująco: 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie oraz w niedziele i święta będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz 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, a także w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub w święto zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (§ 10). Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługiwał, chyba że wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę oraz w święto i w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy. Dodatkowo przewidziano w regulaminie wynagradzania, że w przypadku wydania pracownikowi przez pracodawcę polecenia wykonania zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy wskazanym w umowie o pracę, przysługują mu należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Wówczas wypłacana jest dieta zgodnie z obowiązującymi przepisami lub pokrywane są koszty poniesionych wydatków na podstawie przedstawionych faktur/paragonów rozliczanych w systemie (...), po zaakceptowaniu przez przełożonego (§ 12) (regulamin wynagradzania z dnia 13 lutego 2013r. oraz załączniki nr 1 i 2, k. 62-68 i 1661-1667 a.s.).

W dniu 15 marca 2013r. został przyjęty również „Regulamin premiowania dla wymienionych grup pracowniczych (...) sp. z o.o. w 2013r.”. Określał on zasady naliczania i wypłaty prowizji, bonusów i premii za wykonaną pracę, określając wyraźnie, że odnosi się do roku 2013 (regulamin premiowania z dnia 15 marca 2013r., k. 1793 - 1804 a.s.).

Poza wymienionymi regulacjami obowiązującymi w spółce, każdy z pracowników otrzymywał cele do wykonania na dany rok kalendarzowy, od których uzależniona była wypłata ww. świadczeń. Powodowi, przez cały okres jego zatrudnienia, pozwana wyznaczała cele, określane indywidualnie w zależności od powierzonego mu w danym okresie stanowiska pracy. Poza tym w okresie pracy na stanowisku Dyrektora Regionu (...) M.P. otrzymywał od pozwanej bonusy roczne uznaniowe w następujących kwotach: 35.616 zł za 2014r., 37.330 zł za 2015r. oraz 31.000 zł za 2016r. (cele powoda na lata 2014-2016 – nienumerowane karty część B a.o.; pisma z dnia 11 grudnia 2014r., 18 grudnia 2015r. oraz z dnia 15 grudnia 2016r., k. 59-61 a.s.).

W dniu 22 czerwca 2015r. w pozwanej spółce został podpisany regulamin pracy. Zgodnie z nim czas pracy nie mógł przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy (§ 13). Dla pracowników zatrudnionych w podstawowym systemie czasu pracy jako dni wolne od pracy zostały ustalone soboty, niedziele oraz wszystkie ustawowo obowiązujące święta. Za pracę w sobotę, niedzielę i święta uznano pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6:00 w tym dniu a godziną 6:00 następnego dnia (§ 13). Wprowadzono także zapis, że pracownik świadczy pracę w godzinach nadliczbowych wyłącznie na uprzednie pisemne polecenie bezpośredniego przełożonego. W razie zaistnienia konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych pracownik był zobowiązany zawiadomić bezpośredniego przełożonego o zaistnieniu takich okoliczności przed podjęciem wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. W takich przypadkach wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych wymagało uzyskania uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego na piśmie lub w formie elektronicznej. W braku możliwości skontaktowania się z bezpośrednim przełożonym, zgodę na świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych mógł wydać pracownikowi Prezes Zarządu, Prokurent albo osoba na stanowisku równorzędnym lub wyższym w stosunku do stanowiska bezpośredniego przełożonego pracownika, zatrudniona w tym samym oddziale. Osoba taka informowała Dział Personalny o udzielonej zgodzie (§ 13). Dodatkowo przewidziano w regulaminie, że pracodawca zobowiązany jest prowadzić ewidencję czasu pracy pracowników objętych równoważnym i podstawowym systemem czasu pracy do celów prawidłowego ustalania ich wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą, uwzględniając godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz pracę w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych (§ 14) (Regulamin Pracy z dnia 22 czerwca 2015r. wraz z aneksami, k. 1616-1634 i k. 1649-1658 a.s.).

Pozwana spółka w listopadzie 2012r. dokonała na nowo terytorialnego podziału kraju na regiony. Wówczas z 6 regionów, które funkcjonowały dotychczas, zostały utworzone 4 regiony. Każdym z nich, tak jak wcześniej, kierował dyrektor, który miał za zadanie zarządzać pracownikami przypisanymi do powierzonego mu, wydzielonego

geograficznie obszaru. Powodowi, który od 1 stycznia 2013r. objął stanowisko Dyrektora Regionu (...)-(...), powierzono cztery województwa: (...), (...), (...) i (...)-(...), które łącznie objęły obszar 1/3 powierzchni kraju. Zakres obowiązków powoda nie został określony na piśmie. Powód miał za zadanie nie tylko zarządzać podległymi mu pracownikami, ale również strukturą administracyjną i zespołem składników majątkowych spółki w obszarze, który mu powierzono (zeznania świadka D. K., k. 1874-1886 i 1949-1954 a.s.; zeznania powoda, k. 2081-2086 i 2097-2101 a.s.).

Zmiana dokonana w listopadzie 2012r. spowodowała zwiększenie obszaru geograficznego, który podlegał powodowi, ale zarazem wiązała się ze wsparciem kadrowym. Powód w ramach tego wsparcia otrzymał dodatkowych pracowników. Podlegali mu handlowcy, asystentki, a ponadto pracownicy zatrudnieni na stanowiskach specjalisty ds. wynajmu oraz specjalisty ds. maszyn używanych (zeznania świadka D. K., k. 1874-1886 i 1949-1954 a.s.; zeznania powoda, k. 2081-2086 i 2097-2101 a.s.; organigram – listopad 2012r., k. 57-58 a.s.).

Począwszy od 1 stycznia 2014r. powód – w związku ze zmianami organizacyjnymi w spółce – przestał podlegać bezpośrednio Dyrektorowi Generalnemu. Od wskazanej daty jego bezpośrednim przedłożonym został Dyrektor Sprzedaży i Marketingu, którym był D. K.. Dla D. K. istotne było przede wszystkim osiągnięcie przez region celu wyznaczonego na dany rok kalendarzowy. (...) pracy i organizacja pracy dyrektorów regionów, w tym powoda, nie były przedmiotem jego zainteresowania oraz ingerencji. Dyrektor Sprzedaży i Marketingu z racji tego, że stanowisko dyrektora regionu było wysoko usytuowane w strukturze organizacyjnej spółki i było stanowiskiem kierowniczym, pozostawiał osobom na takim stanowisku swobodę w zakresie wyboru stylu i metod pracy. Nigdy nie oczekiwał wykonywania obowiązków w godzinach nadliczbowych ani realizacji przez dyrektora zadań przypisanych handlowcom (porozumienie zmieniające nr (...) z dnia 20 grudnia 2013r., k. 51 a.s.; zeznania świadków: D. K., k. 1874 - 1886 a.s., P. K., k. 2030 - 2037 a.s. i M. S., k. 1958 - 1963 oraz zeznania powoda, k. 2081 - 2086 i 2097 - 2101 a.s.).

Handlowcy zatrudnieni w pozwanej spółce byli zobowiązani do wyszukiwania klientów, kontaktów z klientami, odbywania u nich wizyt, ofertowania, prowadzenia procesu sprzedaży czy wynajmu maszyn, wydawania maszyn, negocjowania umów, przygotowywania dokumentacji, monitorowania płatności oraz do przeglądania ofert przetargów i śledzenia przetargów, jak również do prowadzenia kalendarza spotkań w przeznaczonym do tego systemie, w którym odnotowywano wizyty u klientów i inne istotne informacje. Na każdy rok otrzymywali od swojego przełożonego – dyrektora regionu, cele do zrealizowania. Poza tym mieli wydzielony teren i przypisanych klientów. Z klientami, w ramach przyjętych widełek, mogli negocjować cenę sprzedaży czy wynajmu. W sytuacjach wyjątkowych, kiedy była taka potrzeba, mogli prowadzić negocjacje ogólnie ustalonych cen z osobami zajmującymi w spółce kluczowe w tym obszarze stanowiska. Bez ich akceptacji nie mogli podpisać umowy z klientem. Samo przygotowanie takiego dokumentu znajdowało się w zakresie zadań asystentki regionu. Jeśli zaś klient opóźniał się z płatnościami i zachodziła potrzeba negocjowania warunków porozumienia, odbywało się to za zgodą działu księgowości. Wynagrodzenie handlowców składało się z części stałej i prowizyjnej. Handlowcy nie mieli wyznaczonych godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, regulowali swój czas pracy samodzielnie. Jak była potrzeba, to pracowali popołudniu, wieczorem, a czasem w weekendy. Odbywali podróże służbowe, odwiedzając klientów. Bywało, że w taką podróż wyjeżdżali jednego dnia, wracali zaś w dniu następnym. Mieli ustalony budżet oraz udostępnioną przez pracodawcę kartę, którą dokonywali płatności. Jeśli przekroczyli ustalony na karcie limit, to wydatki akceptował dyrektor regionu (zeznania świadka P. M. (2), k. 1860 - 1866 a.s.; zeznania świadka Z. P., k. 1867 - 1873 a.s.; zeznania świadka P. K., k. 2030 - 2037 a.s.; zeznania świadka M. S., k. 1958 - 1963 a.s., cele handlowców, k. 1849-1855 a.s.).

Powód jako dyrektor regionu otrzymywał od pracodawcy w każdym roku cele do zrealizowania. Rozdzielał je pomiędzy podległych mu pracowników na tzw. sales mitingach. Poza tym omawiał z nimi strategię na dany rok, ustalał sposób realizacji celów oraz nadzorował i monitorował pracę handlowców. Sam nie miał przydzielonych klientów. Nikt nie narzucał mu godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy. W tym zakresie miał dużą samodzielność. Był uprawniony do reprezentowania pozwanej w sprawach sądowo-administracyjnych oraz zobowiązany do dbałości o majątek spółki. Odpowiadał za wizerunek regionu i oddziałów w sensie marketingowo – wizualnym. Dysponował w tym celu przydzielonym mu budżetem, w ramach którego mógł decydować o drobnych remontach. W razie powstania planów o szerszym zasięgu, np. gdy chodziło o nową lokalizację dla oddziału, powód taką wyszukał i wnioskował do osoby, która w spółce zajmowała się nieruchomościami. Dodatkowo wnioskował o podwyżki wynagrodzenia dla podwładnych,

przy czym decyzja w tym zakresie podejmowana była przez dział HR i zarząd spółki. Kiedy jednak w ciągu roku odbywał się tzw. proces podwyżkowy, powód w ramach przeznaczonej dla jego regionu puli, decydował kto z jego podwładnych i jaką podwyżkę otrzyma. Wymagało to ostatecznej akceptacji zarządu i działu HR, ale odbywało się zgodnie ze wskazaniem dyrektora regionu. Ponadto powód przydzielał bonusy asystentkom, jak również wyrażał zgodę na urlop tych osób, które mu podlegały i dbał o podnoszenie przez nie kwalifikacji, kierując na odpowiednie szkolenia. Przeprowadzał również rozmowy roczne, a także, jako reprezentant regionu brał udział w zebraniach, w których uczestniczyli wszyscy dyrektorzy z pionu sprzedaży. Dodatkowo M. P. pełnił funkcję reprezentanta regionu w przypadku wizyt osób z centrali spółki lub innych gości. Był uprawniony do złożenia wniosku o skierowanie do jego zespołu dodatkowego pracownika, jak również nadzorował i monitorował przygotowanie eventów w regionie oraz targów (zeznania świadka P. M. (2), k. 1860 - 1866 a.s.; zeznania świadka Z. P., k. 1867 - 1873 a.s.; zeznania świadka P. K., k. 2030 - 2037 a.s.; zeznania świadka M. S., k. 1958 - 1963 a.s., zeznania świadka D. K., k. 1874 - 1886, 1949-1954 a.s.; zeznania powoda, k. 2081 - 2086 i 2097 - 2101 a.s.).

Powód, korzystając z przysługujących mu uprawnień kierowniczych, w porozumieniu z działem HR, rozwiązał umowę o pracę z K. S.. Z kolei inny pracownik powoda - G. Z. został zwolniony z pracy przez Dyrektora Sprzedaży i Marketingu D. K., ponieważ w tym czasie powód korzystał z urlopu wypoczynkowego (zeznania świadka M. S., k. 1958 - 1963 a.s., zeznania świadka D. K., k. 1874 - 1886, 1949-1954 a.s.; zeznania powoda, k. 2081 - 2086 i 2097 - 2101 a.s.).

W sprawach pracowniczych M. P. korespondował mailowo z M. S. – kierującą działem HR. Korespondencja dotyczyła spraw podległego powodowi zespołu, w tym przygotowania celów, planu naprawczego, rozmów rocznych czy też udzielania kary nagany (zeznania świadka M. S., k. 1958 - 1963 a.s.).

W latach 2015-2016 spółka udzieliła powodowi pełnomocnictwa do:

- zawierania i rozwiązywania umów kupna sprzedaży maszyn nowych i używanych wraz z ich serwisowaniem, do kwoty 2 milionów zł;
- zawierania i rozwiązywania umów związanych z bieżącym funkcjonowaniem regionu do kwoty 50.000 zł;
- składania wszelkich oświadczeń, jakie okażą się niezbędne przy wykonywaniu wyżej wymienionych umów;
- składania i przyjmowania wszelkich oświadczeń woli, w tym w sprawach pracowniczych, jakie okażą się niezbędne przy zarządzaniu podporządkowaną jednostką organizacyjną (pełnomocnictwa z dnia 2 stycznia 2015r. i 4 stycznia 2016r., k. 1644-1645 a.s.).

W dniu 4 stycznia 2017r. spółka udzielając powodowi kolejnego pełnomocnictwa ważnego do dnia 31 grudnia 2017r., dokonała modyfikacji jego treści i ostatecznie umocowała M. P. do:

- negocjowania, zawierania, modyfikowania, wypowiedzania i rozwiązywania umów kupna i sprzedaży, wynajmu, leasingu oraz użyczenia maszyn nowych i używanych wraz z ich serwisowaniem w zakresie działalności gospodarczej przedsiębiorstwa spółki, do kwoty 2 milionów zł netto (w przypadku świadczeń okresowych – nieprzekraczających łącznie tej kwoty w okresie kolejnych 12 miesięcy, w przypadku umowy użyczenia, gdy wartość samej maszyny nie przekracza tej kwoty);
- negocjowania, zawierania, modyfikowania, wypowiedzania i rozwiązywania umów związanych z bieżącym funkcjonowaniem dedykowanego regionu spółki, do kwoty 50.000 zł netto (w przypadku świadczeń okresowych – nieprzekraczających łącznie tej kwoty w okresie kolejnych 12 miesięcy);
- składania wszelkich oświadczeń wiedzy i oświadczeń woli oraz dokonywania wszelkich czynności faktycznych, które mogą okazać się konieczne przy wykonywaniu w/w czynności (pełnomocnictwo z dnia 4 stycznia 2017r., k. 1646 a.s.).

W kolejnym dokumencie pełnomocnictwa, ważnym w okresie od 7 sierpnia 2017r. do 31 sierpnia 2017r., powód został upoważniony do negocjowania, zawierania, modyfikowania, wypowiedzania i rozwiązania umów kupna i

sprzedaży, wynajmu, leasingu, użyczenia maszyn nowych i używanych wraz z ich serwisowaniem w zakresie działalności gospodarczej jej przedsiębiorstwa do kwoty 4 milionów złotych netto. Pozostałe zapisy z wcześniejszego pełnomocnictwa zostały powtórzone (pełnomocnictwo z dnia 2 sierpnia 2017r., k. 1647 a.s.).

Powód, z uwagi na odgórne ustalenie cen z możliwością negocjacji z klientem w ramach przyjętych widełek - podobnie jak handlowcy – nie miał pełnej swobody w tym zakresie. Jeśli miała miejsce sytuacja, w której negocjowana cena wykraczała poza ustalone widełki, zachodziła konieczność uzyskania zgody osób decyzyjnych w tym zakresie. Do zakresu obowiązków powoda nie należało także podejmowanie decyzji w przedmiocie wydłużenia terminu płatności sprzedanego produktu (zeznania świadka P. M. (2), k. 1860 - 1866 a.s.; zeznania świadka Z. P., k. 1867 – 1873 a.s.; zeznania świadka D. K., k. 1874 - 1886, 1949-1954 a.s.; zeznania powoda, k. 2081 - 2086 i 2097 - 2101 a.s.).

Cele sprzedażowe, które pozwana spółka wyznaczała powodowi, handlowcom oraz innym pracownikom były ustalane przez francuskiego właściciela spółki, a potem w ramach struktury organizacyjnej obowiązującej w spółce były kaskadowo rozdzielane. Również D. K. zatrudniony na stanowisku Dyrektora Sprzedaży i Marketingu, bezpośrednio od prezesa spółki, otrzymywał przypisane jemu cele sprzedażowe. Następnie rozdelał je na dyrektorów regionów, a ci dalej cedowali je na podległych im pracowników. Podział celów w odniesieniu do poszczególnych regionów odbywał się przy uwzględnieniu różnych wskaźników, które spółka monitorowała. Sprzedaż w spółce była bowiem opomiarowana, używano narzędzi, które temu służyły i pozwalały na określenie potencjału każdego regionu. Region kierowany przez powoda otrzymywał do realizacji wyższe cele niż inne regiony, co wynikało z możliwości tego regionu oraz faktu, iż w tym właśnie regionie znajdowała się duża liczba kluczowych klientów (zeznania świadka P. M. (2), k. 1860 - 1866 a.s.; zeznania świadka Z. P., k. 1867 – 1873 a.s.; zeznania świadka P. K., k. 2030 – 2037 a.s.; zeznania świadka D. B. (1), k. 2037 – 2041 i k. 2079 – 2081 a.s.; zeznania świadka M. S., k. 1958 - 1963 a.s., zeznania świadka D. K., k. 1874 - 1886, 1949-1954 a.s.; zeznania powoda, k. 2081 - 2086 i 2097 - 2101 a.s.).

Osobami bezpośrednio skierowanymi w spółce do pracy z klientami byli handlowcy. Dyrektorzy regionu nie byli zobowiązani do wykonywania pracy handlowców. W ich zakresie zadań znajdowało się planowanie i monitorowanie pracy handlowców oraz wspieranie ich i udzielanie pomocy w efektywnym prowadzeniu procesu sprzedaży. Polegało to na stałym kontakcie z handlowcami, organizowaniu z nimi spotkań i uzyskiwaniu informacji o tym, czym się zajmują i jak postępuje proces sprzedaży maszyn. W razie potrzeby, co wynikało z bieżących potrzeb i cyklu pracy, dyrektor regionu mógł brać udział w spotkaniach z klientami, szczególnie kluczowymi. Robił to wraz z handlowcem, do którego dany klient był przydzielony, a mogło się zdarzyć, że również sam. Brał poza tym udział w procesie negocjacji i podpisywania umów, ale nie jako handlowiec, ale reprezentant spółki na szczeblu danego regionu. Dodatkowo w razie potrzeby wsparcia danego handlowca, dyrektor regionu wykonywał konieczne w tym zakresie czynności, np. pomagał w sfinalizowaniu kontraktu, służył radą i wsparciem bądź wspierał handlowca w czasie spotkania z klientem. Poza tym kierował handlowców na szkolenia. Sam nie miał wyznaczonej liczby spotkań z klientami, jakie był zobowiązany odbyć. W tym zakresie miał pełną swobodę. Czas pracy dyrektora regionu nie był kontrolowany przez jego bezpośredniego przełożonego. Dyrektor regionu, w razie potrzeby opuszczenia miejsca pracy w celach prywatnych, nie musiał uzyskiwać zgody Dyrektora Sprzedaży i Marketingu. Dyrektor Sprzedaży i Marketingu nie wymagał od dyrektora regionu pracy w godzinach nadliczbowych, a także wykonywania obowiązków służbowych wieczorem, w weekendy bądź w trakcie zwolnień lekarskich czy urlopów (zeznania świadka P. K., k. 2030 – 2037 a.s.; zeznania świadka D. B. (1), k. 2037 – 2041 i k. 2079 – 2081 a.s.; zeznania świadka M. S., k. 1958 - 1963 a.s., zeznania świadka D. K., k. 1874 - 1886, 1949-1954 a.s.; zeznania powoda, k. 2081 - 2086 i 2097 - 2101 a.s.).

W związku z przeprowadzonymi w pozwanej spółce zmianami organizacyjnymi, dyrektorzy regionów nie wykonywali zadań z zakresu serwisu. Powód przed wskazaną zmianą miał w zakresie obowiązków nadzorowanie pracy ww. działu, w tym pracy managerów serwisu. Potem jednak serwis został wydzielony w strukturze spółki. Dyrektorem serwisu został D. B. (1), który przejął nadzór dla osobami, które pracują w serwisie. Powodowi zadania te odeszły, jednak nie mogąc zaakceptować zmiany organizacyjnej, jaka nastąpiła, powód często angażował się w sprawy, które już do niego nie należały. Z D. B. (1) w sprawach związanych z serwisem kontaktował się wielokrotnie częściej niż inni dyrektorzy regionów. Był czas, że rozmowy powoda i D. B. (1) miały miejsce codziennie. Powód i dyrektor serwisu mieli odmienne zdanie odnośnie wizji funkcjonowania spółki w tym obszarze. M. P. był zwolennikiem koncepcji

łączenia struktur sprzedażowych oraz serwisu, zaś D. B. (1) przeciwnie. W związku z zaangażowaniem powoda w sprawy serwisu pojawiały się w spółce głosy krytyczne oraz skargi pracowników (zeznania świadka P. K., k. 2030 – 2037 a.s.; zeznania świadka D. B. (1), k. 2037 – 2041 i k. 2079 – 2081 a.s.; zeznania świadka M. S., k. 1958 - 1963 a.s., zeznania świadka D. K., k. 1874 - 1886, 1949-1954 a.s.; zeznania powoda, k. 2081 - 2086 i 2097 - 2101 a.s.).

Z uwagi na zmiany związane z nowym podziałem regionalnym oraz wydzieleniem struktur serwisu, powód ostatecznie nadzorował jedynie dział sprzedaży. Podlegało mu ok. 10 – 12 osób, w tym 7 handlowców. Ich liczba była wystarczająca do wykonywania w regionie północno – wschodnim zadań sprzedażowych (zeznania świadka P. M. (2), k. 1860-1866 a.s., zeznania świadka P. K., k. 2030 – 2037 a.s.; zeznania świadka M. S., k. 1958 - 1963 a.s., zeznania świadka D. K., k. 1874 - 1886, 1949-1954 a.s.; organigramy, k. 1978 – 1989 a.s.).

Powód sam dysponował i zarządzał swoim czasem pracy. Jeśli pracował w biurze w P., to był w pracy zanim o godzinie 8.00 pojawili się handlowcy, natomiast kiedy handlowcy kończyli pracę, to powód jeszcze w biurze zostawał. Poza pracą w opisanym trybie, w każdym tygodniu odbywał podróże w celach służbowych – albo do biura w W., albo do klientów. Zdarzało się, że nie wracał do domu, tylko nocował poza miejscem zamieszkania – w hotelach bądź w wynajętym apartamencie. W godzinach popołudniowych bądź wieczornych spotykał się z klientami, wychodził na służbowe kolacje albo pracował. Z racji tego, że nie nocował w domu i nie miał żadnych czynności pozasłużbowych do wykonania, to w hotelu czy wynajętym apartamencie zajmował się pracą, np. czytał maile i na nie odpowiadał. Kiedy zaś był w miejscu zamieszkania, to także zdarzało się, że wieczorami przeglądał skrzynkę pocztową i udzielał odpowiedzi na maile. Podobne sytuacje miały miejsce podczas urlopu. Powód, nie chcąc przeglądać obszernej korespondencji mailowej po powrocie do pracy, robił to na bieżąco w czasie urlopu. Zdarzało się sporadycznie, że w godzinach wieczornych dzwonił do powoda jego przełożony albo inna osoba ze spółki. Powód będąc w domu miał również telefony od klientów, czasem sam do nich dzwonił, kiedy wcześniej nie miał możliwości odebrania połączenia. Wśród klientów, którzy w taki sposób w godzinach wieczornych czy popołudniowych kontaktowali się telefonicznie z powodem bądź się z nim spotykali byli: A. G., E. G., B. R. (1) czy R. P.. W okresie od kwietnia 2015r. do października 2017r. pierwszy z ww. klientów najprawdopodobniej kupił od pozwanej spółki dwie maszyny. Powód przyjeżdżał do A. G., który miał zarejestrowaną firmę przy ul. (...) w W. w celu negocjowania oferty. Zdarzało się również, że A. G. pojawiał się w biurze powoda. W przypadku usterki maszyny A. G. kontaktował się z powodem telefonicznie, aby uzyskać pomoc. M. P. obsługiwał tego klienta, zarówno kiedy chodziło o sprawy serwisowe, jak i sprzedaż maszyn. Podobnie powód negocjował z B. R. (2). W ww. okresie odbył z nim wiele spotkań, utrzymywał z tym klientem również kontakt telefoniczny i mailowy. Spotkania odbywały się w różnych miejscach, często w siedzibie klienta oraz o różnych porach, także w późnych godzinach. Do kontaktów w różnych miejscach i o różnych porach dochodziło także z klientami E. G. i R. P.. Żaden z tych klientów nie był dla spółki klientem kluczowym (zeznania świadka A. G., k. 1775-1776 a.s.; zeznania świadka B. R. (2), k. 1783-1785 a.s.; zeznania świadka I. P., k. 1777 – 1780 a.s.; zeznania powoda, k. 2081 - 2086 i 2097 - 2101 a.s.; zeznania świadka P. M. (2), k. 1860 - 1866 a.s.; zeznania świadka Z. P., k. 1867 – 1873 a.s., zeznania świadka E. G., k. 1781 – 1782 a.s., zeznania świadka R. P., k. 1955 – 1956 a.s.; wydruki maili, k. 85-1400 i 1897-1930 a.s.).

Zdarzało się, że powód będąc w domu albo podczas wyjazdu służbowego, w godzinach wczesno rannych bądź wieczornych prowadził korespondencję mailową zarówno z podległymi mu współpracownikami i nadzorującym Dyrektorem Sprzedaży i Marketingu, jak i klientami spółki. W spółce był wówczas ustalony czas odpowiedzi na maile. Pracownicy nie musieli odpowiadać na nie natychmiast ani w ciągu krótkiego czasu, jak również po godzinach pracy (wydruki maili, k. 85-1400 i 1897-1930 a.s.; zeznania świadka D. B. (1), k. 2037 – 2041 i k. 2079 – 2081 a.s.; zeznania świadka M. S., k. 1958 - 1963 a.s., zeznania świadka D. K., k. 1874 - 1886, 1949 - 1954 a.s.; zeznania powoda, k. 2081 - 2086 i 2097 - 2101 a.s.).

Dodatkowo powód każdego dnia w godzinach wieczornych przeglądał oferty pojawiające się na portalu (...). Portal ten służy zamieszczaniu ogłoszeń i zapytań przez klientów zainteresowanych maszynami bądź usługami. Z danym klientem na tym portalu mogą skontaktować się 3 firmy. Kolejne oferty nie są przyjmowane. Powód przeznaczal każdego dnia na przeglądanie ofert różną ilość czasu w zależności od liczby ofert. W przypadku wyszukania atrakcyjnej oferty, kierował ją do podległych mu handlowców drogą mailową. Pozwana spółka nigdy nie poleciła powodowi, aby

zadanie to wykonywał osobiście. Powód mógł je scedować na asystentki lub handlowców, jednak w swoim zespole wykonywał je samodzielnie, gdyż obawiał się, że asystentki nie będą dokonywały podziału ofert obiektywnie. Inni dyrektorzy regionów tego rodzaju zadania realizowali poprzez osoby im podległe (zeznania świadka M. S., k. 1958 - 1963 a.s., zeznania świadka D. K., k. 1874 - 1886, 1949-1954 a.s.; zeznania powoda, k. 2081 - 2086 i 2097 - 2101 a.s.; zeznania świadka P. K., k. 2030 - 2037 a.s.).

W okresie pracy powoda na stanowisku dyrektora regionu występowały sytuacje, że powód przedstawiał oferty sprzedaży maszyn klientom pozwanej spółki. W tym celu odbywał spotkania zarówno w biurze, jak i poza nim. Robił to albo z handlowcem, który odpowiadał za danego klienta, albo sam. Kontaktował się też z klientami telefonicznie. Jeśli nie mógł odebrać telefonu od klienta, zawsze oddzwaniał, bywało że robił to będąc już domu (zeznania świadka A. G., k. 1775-1776 a.s.; zeznania świadka B. R. (2), k. 1783-1785 a.s.; zeznania świadka I. P., k. 1777 - 1780 a.s.; zeznania powoda, k. 2081 - 2086 i 2097 - 2101 a.s.; zeznania świadka P. M. (2), k. 1860 - 1866 a.s.; zeznania świadka Z. P., k. 1867 - 1873 a.s.; zeznania świadka E. G., k. 1781 - 1782 a.s.; zeznania świadka R. P., k. 1955 - 1956 a.s.; korespondencja e-mail, k. 1904 - 1932 a.s.).

Handlowcy prosili powoda o pomoc i wsparcie w procesie negocjacyjnym z klientem. W sytuacji, gdy doszło do zawarcia umowy sprzedaży przez powoda samodzielnie bądź przy jego wsparciu, prowizję otrzymywał handlowiec, do którego przypisany był dany klient (zeznania świadka Z. P., k. 1867-1873 a.s.).

Powód jako dyrektor regionu był odpowiedzialny za organizację wydarzeń marketingowych - „eventów” na podległym mu obszarze, w tym tzw. open day. W ramach takiej organizacji osoby podległe powodowi zajmowały się przygotowaniem, zaś M. P. cały ten proces monitorował i koordynował, natomiast w trakcie organizowanego wydarzenia spotykał się z klientami, podobnie jak inni dyrektorzy, prezes oraz handlowcy. Jego rola była jednak w głównej mierze reprezentacyjna. Poza tym wraz z członkami swojego zespołu oraz innymi pracownikami spółki brał udział w tagach. W trakcie takich wydarzeń spotykał się z klientami, a nawet pełnił rolę kierowcy, czego nie robili inni dyrektorzy regionu (zeznania świadka D. B. (1), k. 2037 - 2041 i k. 2079 - 2081 a.s.; zeznania świadka D. K., k. 1874 - 1886, 1949-1954 a.s.; zeznania powoda, k. 2081 - 2086 i 2097 - 2101 a.s.; zeznania świadka P. M. (2), k. 1860 - 1866 a.s.; zeznania świadka Z. P., k. 1867 - 1873 a.s.; zeznania świadka P. K., k. 2030 - 2037 a.s.).

Pozwana spółka upoważniła powoda do korzystania ze służbowych kart (...) i (...). Karta (...) służyła powodowi do ponoszenia kosztów za tankowanie samochodu służbowego, natomiast za pomocą karty (...) dokonywał pozostałych transakcji płatniczych. W okresie od kwietnia 2015r. do października 2017r. zarówno tankowania, jak i płatności kartą (...) M. P. dokonywał w różnych godzinach i w różnych miejscach w kraju (historia transakcji służbową kartą płatniczą (...) oraz wykaz tankowań samochodu służbowego kartą (...), k. 1685 - 1771 i 1845 - 1848 a.s.).

Z uwagi na zajmowane stanowisko, powód był kierowany przez pozwaną spółkę na szkolenia dla osób kierujących pracownikami. W taki zakres odbył m.in. szkolenie okresowe w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto uzyskał w trakcie zatrudnienia u pozwanej certyfikat związany z odbyciem szkoleń pt. „(...)” oraz zaświadczenie w związku z ukończeniem szkolenia pod nazwą „(...)” (zaświadczenie o ukończeniu szkolenia z 19 kwietnia 2016r., k. 1547 i 1615 a.s., certyfikat nr (...), zaświadczenie z 16 stycznia 2017r. - część B a.o.).

Powód miał następujące cele do zrealizowania na 2017r. określone indywidualnie dla jego stanowiska pracy, za których realizację mógł otrzymać bonus roczny o maksymalnej wartości 10% rocznego wynagrodzenia wypłacanego w grudniu tego samego roku:

sprzedaż maszyn nowych w liczbie 175 - 20%,

sprzedaż maszyn (...) w liczbie 80 - 15%,

udział w rynku 25% - 10%,

partycypacja 65% - 10%,

sprzedaż maszyn używanych w kwocie 25 milionów zł – 20%,

obrót wynajmu na kwotę 4,6 miliona zł – 10%,

zarządzanie należnościami – 5% oraz

wartości pozwanej – 10%.

(cele powoda na 2017r., k. 69 a.s.).

M. P. był w spółce oceniany jako bardzo dobry i zaangażowany pracownik, który utożsamiał się ze spółką. Klienci R. P., E. G., A. G. i B. R. (1) również wysoko oceniali kompetencje i zaangażowanie powoda. To właśnie z powodem omawiali wszystkie sprawy związane z zakupem i serwisem maszyn, uznając że powód jest w tym zakresie kompetentny. Bezpośredni przełożony powoda doceniał pracę powoda. Region, którym powód kierował, był najlepszy pod względem wyników sprzedaży i Dyrektor Sprzedaży i Marketingu przedstawiał go jako wzór. W związku z tym rzadko bywał w oddziale u powoda w celu monitorowania jego pracy i coachingu. Powód z uwagi na to, że był samodzielny i jego region miał bardzo dobre wyniki sprzedaży, nie wymagał tego (zeznania świadka A. G., k. 1775-1776 a.s.; zeznania świadka B. R. (2), k. 1783-1785 a.s.; zeznania świadka I. P., k. 1777 – 1780 a.s.; zeznania powoda, k. 2081 - 2086 i 2097 - 2101 a.s.; zeznania świadka P. M. (2), k. 1860 - 1866 a.s.; zeznania świadka Z. P., k. 1867 – 1873 a.s., zeznania świadka E. G., k. 1781 – 1782 a.s., zeznania świadka R. P., k. 1955 – 1956 a.s.; zeznania świadka D. B. (1), k. 2037 – 2041 i k. 2079 – 2081 a.s.; zeznania świadka D. K., k. 1874 - 1886, 1949-1954 a.s.; zeznania świadka P. K., k. 2030 – 2037 a.s.).

Pracodawca w dniu 9 października 2017r. zaprosił powoda na spotkanie celem złożenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. W spotkaniu uczestniczyli reprezentujący spółkę (...), którzy najpierw przedstawili powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. Powód zapoznał się z jego treścią i nie godząc się podanymi w oświadczeniu przyczynami, odmówił podpisania dokumentu. Potem D. K. złożył powodowi propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, w którym zamieszczono zapis o wypłacie powodowi rekompensaty odpowiadającej 6 – krotności jego wynagrodzenia. Powód zaproponował kwotę dwukrotnie wyższą, wobec czego przedstawiciele pracodawcy wskazali na konieczność konsultacji w tym zakresie z osobami decyzyjnymi. W związku z tym nastąpiła przerwa w rozmowach, podczas której powód został sam i zadzwonił do kolegi, który jest prawnikiem. Po wznowieniu rozmów M. S. i D. K. wskazali powodowi, że spółka wyraża zgodę na wypłatę 9 – krotności wynagrodzenia, co powód zaakceptował. Strony podpisały więc dokument porozumienia, nie omawiając co składa się na kwotę rekompensaty. Powód zrozumiał, że w kwocie tej uwzględniono wynagrodzenie za trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Spotkanie trwało łącznie około 1,5 godziny. Przebiegało w atmosferze spokojnej. Powód po wstępnym zaskoczeniu decyzją spółki, przystąpił do negocjacji warunków rozstania. Rozmowy dotyczyły również pozostawienia powodowi samochodu oraz zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy do daty, w której strony uzgodniły zakończenie stosunku pracy. Ostatecznie więc w okresie od 10 października 2017r. do 31 października 2017r. powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Ponadto na mocy zwanego przez strony porozumienia pozwana spółka zobowiązała się do wypłaty powodowi rekompensaty w wysokości 9-miesięcznego wynagrodzenia brutto za wieloletnią pracę, kwoty wynagrodzenia za pracę do dnia ustania zatrudnienia oraz kwoty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W treści porozumienia powód oświadczył, że poza wskazanymi powyżej kwotami wynagrodzenia nie przysługują mu jakiegokolwiek roszczenia związane ze stosunkiem pracy oraz roszczenia z innych stosunków prawnych łączących strony umowy (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę z dnia 9 października 2017r., k. 1539 – 1542 a.s.; porozumienie rozwiązujące umowę o pracę z dnia 9 października 2017r., k. 53 - 56 i 1640 - 1643 a.s., zeznania świadka M. S., k. 1958 - 1963 a.s., zeznania świadka D. K., k. 1874 - 1886, 1949 - 1954 a.s.; zeznania powoda, k. 2081 - 2086 i 2097 - 2101 a.s.).

M. P. do daty rozwiązania z nim umowy o pracę zrealizował 90% celów przewidzianych dla niego na rok 2017 (zeznania świadka D. K., k. 1874 - 1886, 1949 - 1954 a.s.; zeznania powoda, k. 2081 - 2086 i 2097 - 2101 a.s.).

Pozwana spółka, w związku z zakończeniem pracy przez powoda, zatrudniła na stanowisku Dyrektora Regionu P. P. K., który wcześniej był Dyrektorem Regionu (...) (...), a w jeszcze wcześniejszym okresie managerem serwisu i podwładnym M. P.. Do jego głównych obowiązków należało reprezentowanie spółki oraz nadzór nad handlowcami. Był także uprawniony do udzielania urlopów, kar porządkowych czy zwolnień podległych mu pracowników. P. K. nie spotykał się codziennie z klientami. Przełożony D. K. nie wymagał od P. K., aby ten wysyłał korespondencję e-mail w późnych godzinach wieczornych. P. K. miał także wpływ na uposażenie handlowców, jednak podobnie jak powód, nie mógł podjąć decyzji o wydaniu klientowi maszyny. P. K. scedował do wykonania obowiązki związane z obsługą portalu internetowego (...) na asystentki sprzedaży (zeznania świadka P. K., k. 2030-2037 a.s.).

Powód, za pośrednictwem swego pełnomocnika, w dniu 12 grudnia 2017r. sporządził skierowane do pozwanej spółki wezwanie do zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz 90% bonusu rocznego (wezwanie do zapłaty, k. 77 – 80 a.s.). Pozwana spółka, reprezentowana przez radcę prawnego, w odpowiedzi z dnia 2 stycznia 2018r. odmówiła realizacji żądań powoda. Wskazała, że kwestionuje roszczenia co do zasady, jak i co do wysokości, a w konsekwencji nie widzi możliwości polubownego zakończenia sporu (pismo pełnomocnika strony pozwanej z dnia 2 stycznia 2018r., k. 81 – 83 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny opierając się na powołanych dokumentach zgromadzonych w aktach sprawy, w tym w aktach osobowych M. P.. Jako wiarygodne ocenione zostały przede wszystkim te dokumenty dotyczące łączącego strony stosunku pracy, w tym jego rozwiązania (umowy o pracę, aneksy do umowy o pracę, porozumienia zmieniające, pełnomocnictwa udzielone powodowi, wypowiedzenie umowy o pracę, porozumienie rozwiązujące umowę o pracę, cele dla powoda, informacje o przyznaniu bonusu rocznego uznaniowego), na których widnieją podpisy obu stron, ewentualnie jednej z nich, ale druga strona wiarygodności dokumentów oraz tego co z nich wynika, nie kwestionowała. Takiej samej oceny Sąd dokonał również w odniesieniu do Regulaminu Wynagradzania z dnia 13 lutego 2013r., Regulaminu Premiowania z dnia 15 marca 2013r. oraz Regulaminu Pracy z dnia 22 czerwca 2015r., złożonych przez pozwaną spółkę oraz organigramów przedstawionych przez stronę powodową. Okoliczności z tych ostatnich dokumentów wynikające oraz obowiązywanie w pozwanej spółce ww. aktów wewnętrznych oraz ich treść, na żadnym etapie toczącego się sporu nie były przedmiotem kontestowania i zarzutów przeciwnika procesowego. Sąd więc w oparciu o wymienione dokumenty, które w pewnym zakresie potwierdziły okoliczności pozostające poza przedmiotem sporu, dokonał ustalenia okoliczności faktycznych.

Jako wiarygodną co do samego faktu jej wytworzenia i wynikających z niej treści, Sąd ocenił korespondencję mailową dołączoną do pozwu oraz do pisma procesowego strony powodowej z dnia 24 marca 2020r. (k. 1904 – 1932), która potwierdza, że powód w różnych godzinach (przed godziną 7.00 i po godzinie 17.00) prowadził korespondencję mailową zarówno ze współpracownikami, jak i klientami spółki. W ramach prowadzonej korespondencji powód przedstawiał klientom oferty sprzedaży maszyn pozwanej, co potwierdzili zeznający w sprawie świadkowie – handlowcy podlegli powodowi oraz klienci, a czego strona pozwana nie negowała. Zarazem jednak Sąd ocenił, iż z ww. korespondencji mailowej, w szczególności tej, która stanowi załącznik do pozwu, nie wynika okoliczność, by powód w takim wymiarze, jak wskazał w pozwie, wykonywał w poszczególnych dniach pracę nadliczbową. Przypomnieć należy, iż M. P. wyjaśniając wyliczenia, jakie przedstawił w pozwie, wskazał że jego żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie dotyczy pracy pomiędzy 7.00 i 17.00 (k. 1774 verte – 1775 a.s.), a tylko tej, którą wykonywał przed godziną 7.00 i po godzinie 17.00. Dodatkowo, odnosząc się w zeznaniach szczegółowo do treści wiadomości mailowych, M. P., poza tym, że wskazywał czego dotyczą poszczególne maile i jaki jest ich związek z pracą, podał że w dniu, w którym wystąpiła sytuacja sporządzenia maila w ww. przedziale czasowym, przyjmował że całą godzinę (nawet jeśli mail był tylko jeden i krótki) pracował nadliczbowo. Sąd ustalając w oparciu o takie maile, że zdarzało się, iż powód po godzinie 17.00 bądź przed godziną 7.00 wysłał maile, nie miał wystarczających podstaw, aby zgodnie z twierdzeniami strony powodowej ustalić, że wymiar pracy nadliczbowej w tych dniach, kiedy miała miejsce sytuacja sporządzenia maila, wynosił pełną godzinę lub więcej. Do takich wniosków Sąd doszedł w szczególności po analizie treści wiadomości mailowych, z których duża część jest bardzo krótka, czasem zawiera jeden bądź kilka wyrazów i jak powód wskazywał, przygotowanie takiej wiadomości mailowej nie trwało długo, a z całą pewnością nie była to godzina. Przy tym niemniej ważne jest i to, że poza małżonką powoda, która ogólnie wskazywała na fakt

nieustannej pracy powoda, inni zeznający w sprawie świadkowie nie potwierdzili, by powód po godzinie 17.00 oraz przed godziną 7.00 wykonywał zadania służbowe polegające na przeglądaniu skrzynki pocztowej oraz odczytywaniu i sporządzaniu maili w takim wymiarze czasowym jak wskazywał. Wiedzy w tym zakresie nie posiadali ani bezpośrednio powoda, ani jego współpracownicy oraz następcą powoda na stanowisku Dyrektora Regionu (...) - (...), jak również zeznający w sprawie klienci, dyrektor działu HR oraz dyrektor serwisu. Nawet jeśli w zeznaniach niektórych spośród wymienionych osób (M. S., D. B. (1) czy D. K.) pojawiła się informacja o zdarzających się sytuacjach wysyłania przez nich maila po godzinach pracy, to wszystkie te osoby podkreślały, że były to sytuacje sporadyczne. Mogą one potwierdzić więc jedynie to co Sąd ustalił, a więc że bywało, że powód po godzinie 17.00 lub przed godziną 7.00 otrzymywał maile i na nie odpowiadał. Nie jest to natomiast wystarczające dla przyjęcia tezy powoda o tym, iż w każdym dniu, który wskazał w zestawieniach, opierając się na mailach, pracował w takim wymiarze czasowym, jaki uwzględnił.

Jeśli chodzi natomiast o maile złożone przez powoda wraz z pismem procesowym z dnia 3 listopada 2020r., to Sąd na ich podstawie nie ustalił tych okoliczności, które powód starał się dowieść. W ww. piśmie wskazał, że e-maile, które dołączył, mają potwierdzić, że był zaangażowany przez D. B. (1) w sprawy dotyczące działalności serwisu, sprzedaży osprzętów, napraw czy umów serwisowych. Tymczasem przedstawione dokumenty, które pochodzą z różnych dat i które można podzielić w aspekcie czasowym na kilka grup (sierpień 2015r., luty 2015r., luty 2017r., styczeń 2015r., kwiecień 2014r., styczeń 2017r., lipiec 2015r.) – jak wskazuje ich treść - stanowią jedynie wycinek obszerniejszej korespondencji oraz zagadnienia, bez którego znajomości – tylko w oparciu o przedstawione, wrywkowe maile – trudno ustalić taką okoliczność, jaką składając je, wskazywała strona powodowa. Oczywiście z treści tych dokumentów, z samego faktu że powód był autorem części maili, bądź ich adresatem albo przekazano mu maila do wiadomości, wynika że w jakimś zakresie był zaangażowany w te same sprawy, w które angażował się D. B. (1). W oparciu o złożone maile nie można jednak wywieść, że to właśnie D. B. (1) angażował powoda w zadania, które nie były w zakresie jego kompetencji i że w związku z tym powód niejako nie z własnej woli, ale decyzją dyrektora serwisu, wykonywał takie obowiązki, które do niego nie należały. Dodatkowo zdaniem Sądu, mając na uwadze całokształt okoliczności prezentowanych przez osoby zeznające w sprawie, należy pamiętać, że organizacja pracy w pozwanej spółce i zadania poszczególnych działów – choć jej struktura jest przejrzysta – mogą się zazębiać i w pewnym zakresie przenikać. Trudno więc było, analizując te maile, które powód przedstawił – w szczególności w zestawieniu z zeznaniami świadków D. B. (1), D. K., M. S. czy P. K. – ustalić takie okoliczności, jakie powód, składając je, chciał dowieść. Dodać przy tym jeszcze należy, że D. B. (1), któremu wspomniane maile zostały okazane w trakcie składania zeznań (k. 2080), choć nie pamiętał ich treści i nie mógł szczegółowo wyjaśnić korespondencji, jaką wówczas prowadził z powodem, podobnie jak inni świadkowie, wskazał że w pewnych obszarach zachodziła konieczność jego współpracy z powodem. Natomiast zarzuty, które wymienieni świadkowie formułowali wobec powoda w związku ze zmianą organizacyjną w spółce, dotyczyły nie tyle tego, że powód w ogóle nie powinien współpracować z D. B. (1) czy innymi osobami w spółce, w tym z działem serwisu, ale tego, że powód poniekąd próbował ingerować w prace serwisu, do czego nie był uprawniony.

Kolejnymi dokumentami, którym Sąd dał wiarę, były historia transakcji oraz wykaz tankowań samochodu służbowego przy użyciu służbowych kart (...) i (...). Wynika z nich, że powód w okresie, za który domaga się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dokonywał płatności przy użyciu ww. kart, a poza tym odbywało się to w różnych częściach kraju. Podobnie jednak, jak w przypadku korespondencji e-mail, Sąd ocenił, że wskazane zestawienia nie pozwalają na wyliczenie na ich podstawie liczby godzin nadliczbowych w spornym okresie. Z wykazu płatności kartą wynika, że M. P. również przed godziną 7.00 i po godzinie 17.00 dokonywał płatności w różnych miejscach. Z kolei wykaz tankowań, choć wskazuje miejsce tankowania i datę, to nie zawiera godziny. Tym niemniej, nawet gdyby powyższą okoliczność dało się ustalić – podobnie jak w przypadku zestawienia płatności kartą - to na tej podstawie nie dałoby się wysnuć wniosków, aby powód w czasie przypadającym na przedział czasowy pomiędzy 17.00 a 7.00 wykonywał obowiązki pracownicze. Poza tym, gdyby nawet przyjąć, że moment samej płatności kartą, dokonywania zakupów i tankowania paliwa, był czasem pracy, to i tak przekonanie powoda o tym, że z ww. zestawień można wywieść ile czasu pracował w godzinach nadliczbowych, jest błędne. Sąd zatem, uwzględniając podane okoliczności, tak jak w przypadku korespondencji mailowej, co do zasady dał wiarę zestawieniom, o których mowa i na ich podstawie ustalił

tylko, że powód w różnym czasie i w różnych miejscach dokonywał płatności kartami (...) i (...). Przy tym trzeba też pamiętać, że zestawienie nie zawiera dokładanych danych pozwalających zidentyfikować miejsce tankowania, trudno więc na tej podstawie jednoznacznie i w sposób niebudzący wątpliwości ustalić, w jakim dokładanie wymiarze czasowym M. P. przebywał poza stałym miejscem pracy.

Przyjmując wiarygodność ww. zestawień, Sąd miał na względzie argumentację strony powodowej, zarzucającej stronie pozwanej manipulację i kłamstwa oraz nierzetelne wykonanie zobowiązania Sądu w zakresie dotyczącym ww. zestawień (k. 1806 – 1808). Opiera się ona w zasadzie na tym tylko, że pozwana spółka nie przedstawiła wykazów dotyczących całego okresu oraz wykasowała dane dotyczące godziny tankowania. Sąd wskazanej argumentacji nie podzielił o tyle, że historia płatności i tankowań, po uzupełnieniu, jest pełna, jeśli chodzi o okres, którego powinna dotyczyć, zaś sam brak danych w zakresie godziny, w której nastąpiło tankowanie, strona pozwana wyjaśniła w piśmie procesowym z dnia 26 lutego 2020r. (k. 1841 – 1844). Sąd nie ma w tej sytuacji żadnych podstaw, by przyjąć, iż doszło do celowego usunięcia części danych. Jeśli strona powodowa sformułowała w tym zakresie zarzuty, których zresztą potem – po wyjaśnieniach pozwanej – już nie forsowała, to powinna wyjaśnić w oparciu o jakie informacje, przyjęła by doszło do nierzetelności przeciwnika procesowego. Bez takiego wyjaśnienia, w oparciu tylko o same twierdzenia strony, trudno czynić zarzuty pozwanej spółce, tym bardziej że ciężar dowodu w zakresie wykazania faktu pracy w godzinach nadliczbowych obciążał powoda.

Dokumentami, w oparciu o które Sąd nie czynił w sprawie ustaleń faktycznych była korespondencja mailowa prowadzona przez powoda, D. B. (1) oraz inne osoby w sprawie (...) (...). Dowody te zostały złożone na okoliczności związane z przyczynami, które legły u podstaw rozwiązania przez strony stosunku pracy. Spór w rozpatrywanej sprawie dotyczył jednak nie samego faktu zakończenia stosunku pracy z powodem i przyczyn tego, ale żądania zapłaty na rzecz powoda wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i premii rocznej za 2017r. Z uwagi na powyższe, ustalenie faktów dotyczących przyczyn planowanego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie było w sprawie istotne. W związku z tym Sąd nie poczynił w tym zakresie ustaleń faktycznych, ograniczając je tylko do istotnych dla rozstrzygnięcia kwestii treści podpisanego przez strony porozumienia. Również w oparciu o korespondencję mailową prowadzoną pomiędzy powodem i M. S. Sąd nie dokonywał ustaleń, bowiem korespondencja ta została przedstawiona w związku z zainteresowaniem, jakie pozwana spółka wykazywała względem małżonki powoda w kontekście jej działalności zawodowej. Ten element wzajemnych relacji stron sporu także nie rzutował na rozstrzygnięcie w sprawie o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i premię roczną i nie pozostawał z tymi roszczeniami w jakimkolwiek związku, nie został więc objęty ustaleniami, które powinny dotyczyć tylko okoliczności w sprawie istotnych.

Podstawę ustaleń faktycznych – poza dokumentami – stanowiły zeznania świadków: A. G., I. P., E. G., B. R. (2), P. M. (2), Z. P., D. K., R. P., M. S., P. K., D. B. (1) oraz powoda.

Zeznaniom świadka I. P. - małżonki powoda, Sąd dał wiarę w przeważającej części. Świadek wspólnie zamieszkująca z powodem miała możliwość obserwacji powoda pracującego po godzinie 17.00. Widziała, że powód odpowiadał na maile albo telefonicznie rozmawiał z klientami spółki, jak również codziennie przeglądał portal (...). I. P. posiadała również wiedzę dotyczącą wyjazdów służbowych męża, także w godzinach wczesnorannych oraz jego noclegów poza domem w związku z wykonywaniem pracy zawodowej poza stałym miejscem pracy. W tym zakresie Sąd dał wiarę świadkowi, jako że z racji pozostawania z powodem w związku małżeńskim musiała posiadać wiedzę dotyczącą rozkładu jego dnia i tego czym zajmował się w domu. Oczywiście nie można zapominać, że wiedza świadka była ogólna. I. P. nie wskazała bowiem ile czasu powód poświęcał na pracę każdego dnia i czym dokładnie się zajmował, jednak w zarysie przedstawiła taki obraz pracy M. P., jaki w zeznaniach zarysował on sam oraz na jaki pośrednio – potwierdzając duże zaangażowanie w pracę – wskazywali też inni świadkowie. Z kolei tą okolicznością, odnośnie której Sąd nie dał wiary małżonce powoda była ta, że powód wykonywał te same czynności, co inni handlowcy i de facto sam był handlowcem. W tym zakresie należy zwrócić uwagę na to, że świadek wiedzę na temat pracy małżonka czerpała zapewne głównie z jego relacji i w tej części, o której mowa, zaprezentowała własną ocenę, która z jednej strony nie jest spójna z tym, jakie faktycznie stanowisko powód zajmował w pozwanej spółce, z drugiej zaś jest sprzeczna z tym, co świadek również wskazała w zeznaniach, twierdząc że powód monitorował pracę innych pracowników. Już choćby z tego – choć kwestia ta będzie przedmiotem szczegółowej oceny w dalszej części – wynika, że gdyby powód był

wyłącznie handlowcem, jak zeznała I. P., to nie mógłby nadzorować współpracowników, bowiem handlowcy takich zadań nie realizowali. Dodatkowo świadek wskazywała, że powód przeglądając codziennie ogłoszenia zamieszczone na portalu internetowym (...) miał taki obowiązek. Obowiązku powoda w ww. zakresie nie potwierdzili jednak ani świadkowie, ani dokumenty, które powód złożył – projekt umowy z (...) sp. z o.o., e-mail z 15 lutego 2013r. oraz wydruk ze strony internetowej (k. 2050 – 2054). Nie wynika z nich, by ktokolwiek zobowiązywał powoda do samodzielnego przeglądania ofert w tym portalu. W tym zakresie świadek nie miała żadnej szczegółowej wiedzy odnoszącej się do reguł działania portalu, natomiast inne dowody wskazują, że M. P. z własnej inicjatywy wyszukiwał, a następnie rozdzielał pomiędzy handlowców ogłoszenia pojawiające się na portalu po godzinach jego pracy, co mogły wykonywać asystentki bądź handlowcy. W związku z tym zeznaniem świadka I. P., która wskazywała na obowiązek powoda w ww. zakresie, Sąd nie dał wiary. Jako potwierdzające wskazany fakt nie zostały uwzględnione również ww. dokumenty. Pierwszy z nich to jest tylko projekt umowy z (...) sp. z o.o., pod którym żadna ze stron nie złożyła podpisu, zatem w oparciu o taki projekt nie można ustalić żadnych okoliczności faktycznych, na jakie powód wskazywał. Jeśli chodzi zaś o e-maila z 15 lutego 2013r. (k. 2053), to jego treść w kontekście forsowanej przez powoda tezy jest na tyle niejasna, że trudno przyjąć, aby tezę tę potwierdzała. Z kolei wydruk ze strony internetowej można zaaprobować jako dowód tego, że tylko trzy pierwsze firmy mogły skontaktować się z klientem z portalu (...). Tej okoliczności nie przeczyli świadkowie D. K. i P. K.. Nie oznacza to jednak, że powód był zobowiązany do tego, aby oferty ukazujące się na (...) przeglądać osobiście.

Jako wiarygodne Sąd ocenił zeznania A. G., ponieważ brak było okoliczności, które wskazywałyby, że świadek mija się z prawdą. Niemniej jednak należy podkreślić, że z zeznań świadka, który wiele lat współpracował z powodem, wyłania się ogólny obraz tego, jak wyglądały jego kontakty z M. P. na przestrzeni wielu lat. Co prawda świadek pytany był o okres sporny i podał, że wtedy być może miały miejsce dwie transakcje, które wskazał, nie miał jednak pewności co do tego. W dalszej części opisywał, że wielokrotnie spotykał się z powodem zarówno we własnej firmie, jak również w biurze powoda. Wskazał również, że kontaktował się z powodem we wszystkich sprawach, gdyż był przez niego obsługiwany przez cały proces sprzedaży maszyny. Jego kontakt z powodem nie ograniczał się jedynie do prezentowania, a następnie negocjowania zakupu maszyn, które w imieniu pozwanej oferował M. P.. A. G. zgłaszał się do powoda również w przypadku awarii kupionej maszyny. Jednak w związku z tym, że świadek odwoływał się do całej 20 - letniej historii współpracy z powodem i nie był pewny, czy w latach 2015 – 2017 miały miejsce jakieś transakcje z pozwaną spółką, to jego zeznania stanowiły dla Sądu raczej obraz tego jak w ogóle wyglądała współpraca powoda ze świadkiem, bez pewności czy tak było również w okresie spornym.

Podobnie jak zeznania A. G., Sąd ocenił zeznania E. G.. Ten świadek również potwierdził, że współpracował z powodem w okresie jego zatrudnienia u pozwanej. Spotkania odbywały się w trakcie procesu negocjacyjnego, gdy chodziło o zakup maszyny, ale także dotyczyły serwisowania. Zeznania tego świadka – tak jak w przypadku poprzedniego - były jednak ogólnym obrazem współpracy z powodem, szczególnie że E. G. w latach 2015-2017 nie przeprowadził żadnej transakcji ze spółką. Wskazywał jedynie, że spotykał się wówczas z powodem i Sąd dał temu wiarę, ustalając że powód składał oferty temu klientowi i kontaktował się z nim telefonicznie albo osobiście.

Zeznania B. R. (2), w których świadek potwierdził, że dochodziło do ofertowania ze strony powoda i spotkań z powodem, zostały ocenione jako wiarygodne. Świadek w sposób zbliżony do innych świadków – klientów pozwanej, wskazał że był z powodem w kontakcie telefonicznym i osobistym. Podkreślał również, że mógł liczyć na powoda w przypadku awarii maszyny, a także że zdarzało się, aby kontaktował się z nim w takiej sytuacji w godzinach wieczornych. Sąd uznał też za wiarygodne zeznania B. R. (2) w zakresie, w jakim potwierdził, że powód nie był uprawniony do akceptacji decyzji o wydłużeniu terminu płatności, co wynika z zeznań bezpośredniego przełożonego powoda. Zarazem jednak Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka w zakresie, w jakim twierdził, że wykonywanie pracy na obszarze zarządzanym przez powoda w ramach 8 godzin pracy nie było możliwe. Przypomnieć trzeba, że świadek pracował w spółce do 2008r., co oznacza, że zmiany organizacyjne u pozwanej, w wyniku których dział serwisu został wyodrębniony i nie odpowiadał za niego Dyrektor Regionu, nastąpiły po rozwiązaniu z nim stosunku pracy. Świadek więc, choć posiadał ogólną wiedzę odnoszącą się do czynności wykonywanych przez powoda, to jednak z uwagi na wskazane okoliczności nie był uprawniony do oceny czasu potrzebnego do realizacji obowiązków na stanowisku

Dyrektora Regionu. Zdaniem Sądu nie posiadał w tym zakresie niezbędnych danych, biorąc pod uwagę wskazane zmiany w spółce, jakie nastąpiły po jego odejściu z pracy. Wobec powyższego Sąd ocenił, że jego twierdzenia dotyczące braku możliwości wykonywania przez powoda czynności w zakresie 8-godzinnego czasu pracy są subiektywne i jako takie nie mogą stanowić podstawy ustaleń faktycznych w rozpatrywanej sprawie, tym bardziej że P. K. - następca powoda na ww. stanowisku, pracujący wcześniej jako Dyrektor innego regionu, wskazywał przeciwnie.

Sąd dał również wiarę zeznaniom innego klienta R. P., który kupował i wynajmował maszyny od pozwanej spółki w spornym okresie. W tym celu spotykał się z powodem w swoim biurze mieszczącym się przy ul. (...) w W., w różnych godzinach. Z jego zeznań wynika, że powód kontaktował się z nim wielokrotnie częściej niż osoby zatrudnione w spółce na stanowisku handlowców. Sąd ocenił, że zeznania R. P. w opisanym zakresie są spójne, również z przekazem świadków A. G., E. G. i B. R. (2), którzy w podobnym zakresie jak R. P. spotykali się z powodem.

Zeznaniom świadka P. M. (2) Sąd dał wiarę. Świadek zeznawał odnośnie czynności, jakie wykonywał powód w okresie od kwietnia 2015r. do października 2017r. oraz stylu jego pracy, jak również zaprezentował ocenę powoda jako przełożonego. Jego ocena oraz relacja w wymienionym zakresie, z racji tego, że współpracował z M. P., a nawet podlegał mu służbowo, została oceniona jako wiarygodna. Na taką ocenę wpływ miało również i to, że P. M. (2) zeznał odnośnie wskazanych kwestii tak jak inni świadkowie, w szczególności Z. P. oraz klienci pozwanej spółki: A. G., R. P., B. R. (2) i E. G.. Dodatkowo scharakteryzował czynności, które sam był zobowiązany wykonywać na zajmowanym stanowisku i w tej części Sąd również ocenił jego zeznania jako zasługujące na wiarę, biorąc pod uwagę, że świadek opisywał zakres swoich zadań jako handlowca podobnie jak zajmujący takie stanowisko Z. P.. Poza tym inni zeznający w sprawie świadkowie – pracownicy pozwanej spółki, tak samo prezentowali zadania handlowców oraz wymagania jakie względem nich miał pracodawca. Sąd zatem nie miał podstaw, aby nie dać wiary świadkowi. Jedynym co budziło wątpliwości w zeznaniach świadka i ostatecznie, Sąd tego nie uwzględnił ustalając stan faktyczny, a potem rozstrzygając w sprawie, było twierdzenie, że powód też był handlowcem. W tym jednak zakresie szczegółowa analiza, także w kontekście zeznań ww. świadka, zostanie zaprezentowana w dalszej części.

Takiej samej oceny, jak w przypadku P. M. (2) i z tych samych przyczyn Sąd dokonał również analizując zeznania Z. P.. Z. P. także zajmował stanowisko handlowca i był pracownikiem podległym powodowi, więc zaprezentowana przez niego wiedza w zakresie zadań handlowców oraz pracy powoda została oceniona jako wiarygodna.

Zeznania D. K. w przeważającym zakresie zasługiwały na wiarę. Świadek, jako bezpośredni przełożony M. P., posiadał najszerszą wiedzę odnoszącą do zakresu obowiązków, jakie miał powód oraz wymagań jakie on, jako przełożony, oraz pozwana spółka stawiali powodowi. Zeznania tego świadka potwierdzili w ww. zakresie świadkowie – handlowcy podlegli powodowi, D. B. (1), M. S. i P. K.. Wprawdzie wiedza nie wszystkich spośród wymienionych świadków była pełna, bo zakres ich współpracy czy kontaktów z powodem był ograniczony do pewnych tylko spraw, niemniej jednak każdy z nich prezentował takie okoliczności, o których będzie mowa w dalszej części, które pozwoliły na dokonanie ustaleń oczekiwań i wymagań pozwanej względem Dyrektorów Regionu, w tym powoda oraz zadań, jakie spółka takim osobom stawiała, odpowiadających ostatecznie temu, co całościowo opisał D. K.. W części zeznania D. K., odnoszące się do pracy powoda oraz oceny jego wyników i zaangażowania, były zbieżne z tym, co sam powód zaprezentował podczas przesłuchania. Zbieżna w zeznaniach obu ww. osób, a także innych świadków, była przede wszystkim ocena powoda jako pracownika oraz osiągniętych przez niego wyników. Zbieżne były też relacje D. K. oraz powoda i innych przesłuchanych świadków odnośnie wymagań względem powoda w zakresie czasu jego pracy, a konkretnie tak powód, jak i świadkowie, przede wszystkim D. K., zgodnie wskazywali, że powód samodzielnie mógł organizować swoją pracę i zarządzać czasem pracy. Nikt powodowi nie narzucał w jakich godzinach ma pracować, o której rozpocząć i zakończyć pracę. W tym zakresie powód miał pełną swobodę, co wskazał D. K., a powód potwierdził. Jeśli chodzi zaś o zeznania świadka D. K. wskazujące na brak aprobaty powoda dla zmian organizacyjnych, w wyniku których doszło do wydzielenia serwisu, to potwierdzili je D. B. (1) i M. S., powód zaś w toku postępowania, w tym w trakcie składania zeznań, nie przeczył, że miał inne zdanie w kwestii, o której mowa. Odnośnie angażowania się w sprawy serwisu, które do niego nie należały, polemizował ze stanowiskiem strony pozwanej i zeznaniami świadków. Sąd ocenił, że w tym zakresie zeznania D. K., poparte zeznaniami ww. świadków, są wiarygodne. Świadców spójnie, choć bez szczegółów, wskazywali na poświęcanie przez powoda czasu na załatwianie spraw serwisu, które nie były w zakresie

jego obowiązków. Poniekąd można przyjąć, iż te okoliczności potwierdzili również klienci pozwanej spółki: E. G., A. G., R. P. i B. R. (2). Choć nie wszyscy oni w latach 2015 – 2017 dokonywali zakupów w pozwanej spółce, to opisując swoją współpracę z powodem w całym okresie, w jakim miała miejsce, akcentowali że powód od początku współpracy do końca – co można przyjąć za równoważne z czasem zakończenia przez M. P. pracy w spółce – obsługiwał ich w pełnym zakresie, a więc nie tylko jeśli chodzi o sprawy związane z zakupem maszyn, ale też w sprawach serwisowych. E. G., ale też i pozostali spośród ww. świadków podkreślali, że powód był tak kompetentną osobą, że do niego zwracali się, kiedy maszyna się zepsuła. Zarazem nie wskazywali, by powód kiedykolwiek przekierował ich do pracowników działu serwisu – co powód wskazywał w zeznaniach – zatem można przyjąć, że faktycznie obsługa klientów w regionie podległym powodowi w spornym okresie, w części obejmowała też zadania związane z serwisem, mimo że decyzją spółki zostały one przekazane innym osobom.

Analizując zeznania D. K. w części dotyczącej faktycznego zakresu prac, jakie powód realizował, Sąd miał na względzie, że świadek z racji tego, że stale nie pracował z powodem oraz nie miał potrzeby monitorowania jego pracy, nie był w stanie dokładnie opisać czym powód zajmował się w każdym dniu pracy. D. K. ogólnie opisał to, co powód robił, w takim zakresie, w jakim dysponował wiedzą i Sąd zeznania w tym zakresie ocenił jako wiarygodne. Na wiarę zasługiwało także to, co D. K. wskazał w zakresie zadań M. P. związanych z jego nadzorem nad podległymi handlowcami czy innymi pracownikami regionu. W tej części to, co zeznał świadek korelowało z zeznaniami handlowców przesłuchiwanym w sprawie, jak również z zeznaniami M. S., która jako kierująca działem HR w spółce miała w tym zakresie szeroką wiedzę. Poniekąd również powód potwierdził te zadania, które w ww. obszarze realizował, choć nadawał im inny charakter.

W części odnoszącej się do okoliczności zawarcia z powodem porozumienia rozwiązującego umowę o pracę, ale z pominięciem nieistotnych w sprawie okoliczności, które spowodowały podjęcie przez spółkę decyzji o zwolnieniu powoda, Sąd dał wiarę zeznaniom D. K., z jednym wyjątkiem, który dotyczy przebiegu negocjacji stron odnośnie kwoty rekompensaty. D. K. wyjaśniał co uwzględnia ta rekompensata, przy czym ani powód, ani M. S. nie potwierdzili, by negocjujące strony szczegółowo omawiały, co składa się na kwotę tej rekompensaty. Być może D. K. wymieniając podczas składania zeznań, jak rekompensata została wyliczona, uwzględniał rachunek, jaki w tym zakresie przeprowadził on sam bądź pozwana spółka, decydując jaką kwotę wypłacić powodowi. Nie ma jednak dowodu na to, by strony wprost omówiły podczas spotkania w dniu 9 października 2017r., jakie składowe zostały uwzględnione przy obliczaniu rekompensaty i w tej części zeznaniom D. K. Sąd nie dał wiary. Natomiast inne okoliczności związane z przebiegiem spotkania w ww. dacie zostały przez tego świadka w ogólnym zarysie zaprezentowane podobnie jak zrobili to powód i M. S., dlatego ta część zeznań została oceniona jako wiarygodna.

Wiarygodne wedle Sądu są również zeznania M. S., które w zakresie, jaki Sąd wskazał, dokonując oceny zeznań D. K., korelowały z jego zeznaniami, a także w części z tym, co opisywali Z. P., P. M. (2), P. K. czy D. B. (1). Także to, co zeznał powód było w części zgodne z zeznaniami M. S.. Świadek i M. P. różnili się jedynie co do oceny pewnych okoliczności, ale ta kwestia będzie przedmiotem analizy w dalszej części.

Odnosząc się do zeznań M. S. należy jeszcze wskazać, że świadek podczas składania zeznań wskazywała na prowadzenie przez spółkę ewidencji czasu pracy, która potem została złożona. W tym zakresie zeznania świadka o tyle nie budziły wątpliwości, że istotnie dokument, na jaki M. S. wskazała, został złożony. Trzeba jednak w tym miejscu podkreślić, że z racji tego, że w pozwanej spółce czas pracy Dyrektorów Regionów, w tym powoda, nie był monitorowany, nie byli oni zobligowani do podpisywania listy obecności czy też do innej formy potwierdzania obecności w pracy, to tworzenie dokumentu, jakim jest złożona do akt ewidencja czasu pracy, zdaniem Sądu – co zresztą poniekąd potwierdził pełnomocnik strony pozwanej w piśmie z dnia 18 lutego 2020r. (k. 1824) - nie odbywało się w oparciu rzeczywiście przepracowany czas, który przez nikogo w spółce nie był weryfikowany, tylko przy uwzględnieniu podstawowych norm czasu pracy, jakie obowiązują każdego pełnoetatowego pracownika, nawet jeśli jest zarządzającym zakładem pracy czy kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej. W tym zakresie strona powodowa polemizowała ze stroną pozwaną. Ta kwestia - choć wymaga analizy w kontekście obowiązujących przepisów, co zostanie dokonane – nie mogła być jednak powodem negatywnej oceny zeznań ww. świadka oraz przyczyną uzupełniającego przesłuchania. Wniosek w tym zakresie, zgłoszony przez pozwaną spółkę,

Sąd pominął, biorąc pod uwagę przede wszystkim to, że przesłuchanie M. S. zostało przeprowadzone w obecności dwóch profesjonalnych pełnomocników. Jeśli były kwestie wymagające wyjaśnienia, to z racji tego, że świadek kieruje działem HR i sprawę ewidencji czasu pracy poruszyła, istniała możliwość zadawania dodatkowych pytań i wyczerpującego przesłuchania świadka w ww. zakresie podczas rozprawy, na której Sąd przeprowadził dowód z jego zeznań.

Sąd nie znalazł podstaw, aby odmówić wiary zeznaniom P. K.. Wskazany świadek, który został zatrudniony na miejsce powoda, zaś w spornym okresie wykonywał obowiązki Dyrektora Regionu (...) (...), potwierdził zmiany organizacyjne przeprowadzone przez pozwaną, w wyniku których doszło do wyodrębnienia działu serwisu. Ponadto zaprezentował zadania, jakie sam realizował będąc następcą powoda i metody swojej pracy, jak również opisał oczekiwania, jakie Dyrektorom Regionów stawiała pozwana spółka. W tym zakresie zeznania świadka były częściowo zgodne z zeznaniami powoda (co do zmian organizacyjnych), a poza tym ich treść koreluje z tym, co opisywali D. K., D. B. (1) i M. S..

Zeznania świadka D. B. (1) zostały ocenione jako wiarygodne. Analogicznie, jak w przypadku D. K. i P. K., świadek wskazał na zakres czynności, które zobowiązany był wykonywać powód na stanowisku Dyrektora Regionu, choć zrobił to ogólnie z racji tego, że sam nie zajmował się sprzedażą, tylko serwisem. Należy jednak do osób usytuowanych wysoko w strukturze pozwanej spółki, miał więc wiedzę o tym, jakie oczekiwania pozwana stawia przed osobami zajmującymi stanowiska kierownicze i jak te osoby (oczywiście bez szczegółów dotyczących rozkładu dnia pracy) realizują postawione przed nimi cele. W dalszej części świadek dokonał oceny osoby powoda w kontekście jego zaangażowania w sprawy spółki i ta ocena jest zbieżna z oceną, jaką prezentowali wszyscy inni świadkowie. Jeśli chodzi zaś o zaangażowanie się powoda w sprawy serwisu, to D. B. (1), jako kierujący serwisem w spółce, kwestie te wyjaśnił, prezentując je podobnie jak D. K. i M. S., wskazując tylko więcej szczegółów tej współpracy dotyczących. Sąd dokonując oceny zeznań D. B. (1) w ww. zakresie kierował się tymi okolicznościami, które zostały omówione przy okazji oceny zeznań D. K.. Odnosząc się natomiast do zeznań świadka dotyczących działalności konkurencyjnej powoda i przyczyn, które spowodowały, że spółka zakończyła stosunek pracy z powodem, wskazać należy, że okoliczności w ww. zakresie nie rzutowały na rozstrzygnięcie w sprawie o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i bonus roczny i dlatego Sąd na ich podstawie nie czynił ustaleń, podobnie zresztą jak w przypadku zeznań D. K. oraz wszystkich tych przesłuchanych świadków, którzy kwestie te omawiali.

Analizując zeznania powoda, Sąd dał im wiarę w takiej części, w jakiej są spójne z tym, co prezentowali świadkowie. W pozostałym zakresie zeznania M. P., jako nie mające potwierdzenia w materiale dowodowym, zostały ocenione jako niewiarygodne i w części kwestie te zostały już omówione. Dalsza, szersza analiza będzie zaprezentowana w rozważaniach prawnych, z którymi ściśle się wiąże.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Przed przystąpieniem do analizy roszczeń powoda, jako wstępną, bo rzutującą procesowo na rozstrzygnięcie w sprawie, należy omówić kwestię związaną z okolicznościami związanymi z doręczeniem pozwanej spółce odpisu pozwu i złożeniem odpowiedzi na pozew. Przede wszystkim wymaga zaakcentowania, że Sąd dwukrotnie przesłał do pozwanej spółki odpis pozwu i nie dokonał zwrotu odpowiedzi na pozew, co było przedmiotem zarzutów formułowanych przez stronę powodową. Sąd, nie aprobując stanowiska strony powodowej w części wskazującej na konieczność dokonania zwrotu odpowiedzi na pozew i oddalenia wniosków dowodowych, przyjął że w przedmiotowej sprawie zaistniały faktyczne, potwierdzone w przeprowadzonym postępowaniu dowodowym, wątpliwości dotyczące prawidłowości doręczenia pozwanej spółce odpisu pozwu po wydaniu przez Sąd zarządzenia w tym zakresie po raz pierwszy. Przypomnieć należy, że takie zarządzenie zostało wydane w dniu 5 lipca 2018r. Sekretariat Sądu przesłał korespondencję na adres spółki w dniu 7 sierpnia 2018r. (k. 1423). Następnie z uwagi na brak dowodu potwierdzenia odebrania przesyłki przez spółkę, a zarazem niezłożenie odpowiedzi na pozew, zostało zainicjowane postępowanie reklamacyjne z Poczta Polska S.A. W wyniku rozpoznania reklamacji Poczta Polska S.A. wskazała, że przesyłka została doręczona w dniu 10 sierpnia 2018r. upoważnionemu pracownikowi spółki K. B. (1) (k. 1442). Z przeprowadzonych zaś na rozprawie zeznań pracownika pozwanej K. B. (1) (nie B., jak wskazała Poczta Polska S.A) wynika, że w dniach 9 - 10

sierpnia 2018r. korzystała z urlopu wypoczynkowego, nie była upoważniona przez spółkę do odbioru korespondencji, nie odebrała przesyłki z Sądu i nie kwitowała jej odbioru, jak również nie posiada żadnej wiedzy, aby nadesłane zostało jakiegokolwiek pismo z Sądu na adres pozwanej. W związku ze wskazanymi zeznaniami, aby wyjaśnić rozbieżności związane z doręczeniem przesyłki sądowej, Sąd wystąpił jeszcze do Naczelnika Urzędu Poczтового w Ł. o wskazanie kto wypełnił duplikat odbioru przesyłki skierowanej do pozwanej, przesłanej Sądowi w dniu 1 kwietnia 2019r., a w szczególności kto wpisał nazwisko B. i na jakiej podstawie oraz do wskazania, dlaczego na duplikacie odbioru przesyłki widnieje nazwisko B. bez oznaczenia imienia, podczas gdy Biuro Wsparcia Klientów Poczty Polskiej S.A. w piśmie z dnia 4 lutego 2019r., jako osobę, która odebrała przesyłkę, podało K. B. (2). Naczelnik Urzędu Poczтового, mimo kilkukrotnego kierowania pism, nie udzielił odpowiedzi, co dodatkowo spotęgowało wątpliwości dotyczące prawidłowości działań placówki pocztowej w zakresie doręczenia pozwanej przesyłki w sierpniu 2018r.

Mając na względzie podane okoliczności, Sąd ocenił, że nie doszło do doręczenia odpisu pozwu pozwanej. W tym zakresie Sąd oparł się na zeznaniach świadka K. B. (1), które zostały ocenione jako wiarygodne. Wprawdzie świadek jest pracownikiem pozwanej spółki i potencjalnie mógłby mieć interes, aby złożyć zeznania zgodnie z wolą pracodawcy. Jednak ta tylko okoliczność, biorąc pod uwagę wątpliwości związane z doręczeniem przesyłki, które Sąd starał się wyjaśnić, ale Poczta Polska S.A. zaprzestała udzielania odpowiedzi, nie mogą prowadzić do istotnej procesowo decyzji o uznaniu za skuteczne doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu w dniu 10 sierpnia 2018r. W związku z tym, jak również z uwagi na okoliczność, że dalsze dążenia Sądu do uzyskania wyjaśnień od Poczty Polskiej S.A., dodatkowo wydłużyłyby czas procedowania w sprawie, zarządzono powtórne doręczenie odpisu pozwu, a odpowiedź na pozew, które po tym wpłynęła, została przyjęta jako złożona w zakreślonym terminie.

Przechodząc do rozważań odnośnie meritum, na początek – jako najdalej idące – należało rozważyć zarzuty strony pozwanej dotyczące przedawnienia roszczeń dochodzonych za okres przed 29 czerwca 2015r. oraz powagi rzeczy ugodzonej. W zakresie pierwszego ze wskazanych zarzutów Sąd nie podzielił stanowiska strony pozwanej. Zgodnie z art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. W analizowanym przypadku istotne było zatem, kiedy roszczenie M. P. za wskazywany przez pozwaną okres, stało się wymagalne. W orzecznictwie przyjmuje się, że następuje to w dniu, w którym powinno nastąpić rozliczenie czasu pracy po upływie przyjętego okresu rozliczeniowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2008r., I PK 35/08, OSNP 2009, Nr 1–2, poz. 8). W pozwanej spółce w § 8 pkt 4 regulaminu wynagradzania przewidziano, że wypłata dodatku za nadgodziny, które nie zostały odebrane w formie dnia wolnego na podstawie wniosku stanowiącego załącznik nr 3, następuje łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym ostatniego miesiąca każdego kwartału. Z tego wynika, że pozwana spółka była zobowiązana do rozliczania i wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych odpowiednio w marcu, czerwcu, wrześniu i grudniu każdego roku. Powód natomiast złożył pozew w dniu 29 czerwca 2018r., zatem roszczenia, jakie zgłosił za okres przed 29 czerwca 2015r. jeszcze się nie przedawniły. Z racji tego, że pracodawca był zobowiązany do wypłaty dodatku za godziny nadliczbowe raz na kwartał, to wnosząc pozew w ww. dacie M. P., żądający zapłaty za godziny nadliczbowe od kwietnia 2015r., nie spóźnił się. Roszczenia za kwiecień, maj i czerwiec 2015r. stały się wymagalne dopiero z końcem czerwca 2015r., zatem nie doszło do ich przedawnienia.

Przechodząc do oceny zarzutu powagi rzeczy ugodzonej, Sąd dokonał analizy treści podpisanego w dniu 9 października 2017r. porozumienia rozwiązującego umowę o pracę oraz okoliczności jego zawarcia. Jeśli chodzi o treść ww. dokumentu, to istotne były przede wszystkim zapisy punktu 7. W punkcie 7 porozumienia powód oświadczył, że – poza wskazanymi w punktach 3 i 4 – nie przysługują mu w stosunku do pracodawcy jakiegokolwiek roszczenia związane ze stosunkiem pracy, jaki łączy strony na gruncie umowy o pracę oraz roszczenia z innych stosunków prawnych łączących strony, a zapłata przez pracodawcę na rzecz pracownika kwot wskazanych w punktach 3 i 4 porozumienia w całości zaspokaja wszelkie roszczenia (materialne i niematerialne) pracownika wynikające z łączącej pracownika i pracodawcę umowy o pracę i jej rozwiązania. Pracownik nie będzie podnosić żadnych roszczeń wobec pracodawcy, ani żadnych innych podmiotów pośrednio lub bezpośrednio powiązanych z pracodawcą kapitałowo lub organizacyjnie, ani w związku ze stosunkiem pracy, ani z innych tytułów prawnych w ramach innych stosunków prawnych. W przypadku, gdyby pracownikowi przysługiwały takie roszczenia, pracownik niniejszym zrzeka się ich w najdalszym

zakresie dozwolonym przepisami prawa. Pracownik zobowiązuje się nie dochodzić od pracodawcy żadnych roszczeń, wobec których powyższe zrzeczenie okazałoby się nieskuteczne.

Przed dokonaniem analizy ww. zapisów w kontekście zarzutu podniesionego przez stronę pozwaną, nie można abstrahować od brzmienia art. 917 k.c., w świetle którego przez ugodę strony czynią sobie wzajemne ustępstwa w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnić ich wykonanie albo by uchylić spór istniejący lub mogący powstać. Co do zasady, zawarta przez strony stosunku cywilnoprawnego ugoda pozasądowa wiąże strony, z zastrzeżeniem - stosownie do okoliczności - dopuszczalności uchylenia się od jej skutków prawnych (art. 918 k.c. w związku z art. 82-83 k.c. i art. 87 k.c.). Do ugody mają bowiem zastosowanie wszystkie przepisy dotyczące czynności prawnych. W odróżnieniu od ugody sądowej (art. 10 k.p.c., 184 i nast. k.p.c., 223 k.p.c. oraz art. 777 k.p.c.) ugoda pozasądowa nie jest tytułem egzekucyjnym. Wywiera jedynie skutki wynikające z faktu "rzeczy ugodzonej" (res transacta). Zgodnie z art. 88 § 1 k.c. uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu lub groźby, następuje przez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie. Z powyższego wynika, że pismo zawierające oświadczenie woli o uchyleniu się musi być doręczone osobie, do której się kieruje i staje się skuteczne, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią (art. 61 k.c.). Niewykonanie ugody pozasądowej z jednoczesnym uchyleniem się od jej skutków prawnych stosownie do art. 82-83 k.c. i art. 87 k.c. może prowadzić do "dezaktualizacji" takiej ugody; w razie sporu co do tej kwestii - rozstrzyga sąd.

W ujęciu cywilistycznym czynione sobie przez strony ugody wzajemnie ustępstwa w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego mają na celu wyeliminowanie niepewności co do roszczeń wynikających z tego stosunku, zapewnienie wykonania takich roszczeń albo uchylenie istniejącego lub mogącego powstać pomiędzy stronami sporu. Ugoda zatem dotyczy stosunku prawnego łączącego strony, przy czym w ramach tego stosunku mogą zostać uregulowane kwestie odnoszące się do poszczególnych roszczeń objętych jego treścią. Zrzeczenie się roszczenia w ramach ugody jest oświadczeniem woli, zgodnie z którym powód rezygnuje z danego roszczenia (przy uwzględnieniu ugodzonego zobowiązania pozwanego) i uprawnia pozwanego do postawienia zarzutu, że roszczenie powoda w takim zakresie, w jakim się go rzekł - wygasło, tzn. przestało istnieć.

Wskazane zasady w sprawach z zakresu prawa pracy ulegają istotnym modyfikacjom, wynikającym ze specyfiki orzeczeń w sprawach pracowniczych oraz szczególnych unormowań - zwłaszcza art. 469 k.p.c., w myśl którego sąd uzna zawarcie ugody, cofnięcie pozwu, sprzeciwu lub środka odwoławczego oraz zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia za niedopuszczalne także wówczas, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika lub ubezpieczonego. Zgodnie z tym przepisem każda ugoda, również ugoda pozasądowa, podlega w pierwszej kolejności ocenie sądu w aspekcie, czy nie narusza ona słusznego interesu pracownika, przy czym przez interes pracownika należy rozumieć nie tylko interes prawny, ale także interes ściśle pracowniczy (związany z jego statusem jako pracownika), moralny, osobisty itp. Dążenie do ugodowego załatwienia sporu nie może pomijać interesów pracownika i prowadzić do akceptacji ugody, w wyniku której otrzymałby on odszkodowanie niewspółmierne do poniesionej szkody. Tego rodzaju ugoda, zmierzająca z naruszeniem słusznego interesu pracownika do znacznego ograniczenia należnego mu według przepisów prawa odszkodowania, powinna być uznana za niedopuszczalną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2018r., II CSK 375/17, LEX nr 2490618; postanowienie Sądu Najwyższego z 21 listopada 2019r., II PZ 18/19).

W przedmiotowej sprawie strony zawarły porozumienie, w którym pozwana spółka zobowiązała się wypłacić powodowi rekompensatę w wysokości 9-miesięcznego wynagrodzenia brutto za wieloletnią współpracę, część wynagrodzenia zgodnie z umową o pracę do dnia ustania zatrudnienia oraz kwotę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Jednocześnie powód złożył oświadczenie, zamieszczone w punkcie 7 tego dokumentu, którego dokładne brzmienie zostało już wcześniej zacytowane. Jeśli chodzi zaś o okoliczności, w jakich doszło do zawarcia tego porozumienia, to istotne są przede wszystkim rozmowy, jakie przed podpisaniem dokumentu przeprowadziły strony - powód oraz reprezentujący spółkę (...). Z ich zeznań wynika, że powód po początkowym zaskoczeniu zamiarem pozwanej rozwiązania z nim umowy o pracę, przystąpił do rozmowy z przedstawicielami spółki, w trakcie której starał się wynegocjować najlepsze dla siebie warunki. Strony rozmawiały więc nie tylko o rekompensacie, która została powodowi wypłacona, ale również o innych kwestiach związanych z rozstaniem, jak

choćby o możliwości korzystania przez powoda z samochodu służbowego. Poza tym w trakcie spotkania powód miał czas na zapoznanie się dokumentem oraz kontakt z prawnikiem. Atmosfera spotkania – pomijając oczywisty element zaskoczenia powoda i zapewne towarzyszący temu stres – nie była na tyle napięta, aby powód nie miał możliwości analizy treści dokumentu, który podpisał, szczególnie że, jak sam wskazał, spotkanie trwało około 1,5 godziny. Wracając jeszcze do kwoty rekompensaty, Sąd dokonał ustaleń w tej części w oparciu o zeznania powoda oraz D. K. i M. S.. Wymienione osoby zgodnie wskazały, że M. P. zaproponował kwotę odpowiadającą 12 - krotności jego wynagrodzenia, zaś przedstawiciele pozwanej, po konsultacjach, zaakceptowali 9 - krotność wynagrodzenia powoda. Ostatecznie powód tę kwotę również zaakceptował, gdyż podpisał porozumienie. Jeśli chodzi jednak o to, co uwzględniono ustalając kwotę rekompensaty, to powód i świadkowie D. K. oraz M. S. nie byli w pełni zgodni, co zostało po części omówione jako element oceny zeznań. Uzupełniająco dodać należy, że D. K., składając zeznania, starał się wskazać co złożyło się na rekompensatę wynoszącą 9 - krotność wynagrodzenia powoda. Podał, że w rekompensacie, której kwotę wyliczył dział personalny, mieścił się bonus, wynagrodzenie za trzymiesięczny okres wypowiedzenia i jak świadek określił „górką”. Dodał, że powodowi wyjaśniono przed podpisaniem porozumienia za co wypłacona mu będzie rekompensata. Z kolei M. S., która potwierdziła, że rekompensata miała objąć też bonus, wskazała że strony nie omawiały tego na spotkaniu, rozmawiały tylko o wysokości rekompensaty. Powód również potwierdził, że rozmów o tym, co składa się na rekompensatę nie było, choć wspomniał, że zrozumiał, że w rekompensacie został uwzględniony trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Dodał, że D. K. oświadczył, że bonus mu się nie należy.

Sąd uwzględniając wskazane zeznania uczestników spotkania w dniu 9 października 2017 roku ustalił, że negocjowano na spotkaniu samą kwotę rekompensaty, bez szczegółowego wyliczania, jakie elementy ona obejmuje. Powód, jak sam przyznał, rozumiał że w tej kwocie uwzględniono wynagrodzenie za trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Jeśli chodzi zaś o bonus, to strony wprost o tym nie rozmawiały. Co prawda D. K. zeznał inaczej, ale jego zeznań nie potwierdzili powód i M. S.. Z kolei zeznań powoda o tym, że wprost mu wskazano, że bonus mu nie przysługuje, nie potwierdzili D. K. i M. S.. W ustaleniach przyjęte zostało więc, że uczestnicy spotkania nie omawiali co wchodzi w skład rekompensaty, a powód rozumiał, że w rekompensacie uwzględniono wynagrodzenie za trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

Strona pozwana, uwzględniając fakt zawarcia przez strony porozumienia rozwiązującego umowę o pracę, sformułowała zarzut powagi rzeczy ugodzonej. Podkreślała, że powód wynegocjował warunki zapłaty na swoją rzecz rekompensaty, które niewątpliwie były dla niego korzystne. Z kolei powód akcentował w toku procesu, że nie mógł zrzec się prawa do wynagrodzenia. Cytował przy tym poglądy orzecznictwa, które są Sądowi znane i które Sąd w pełni aprobuje. W orzecznictwie wskazuje się, że obowiązuje zakaz zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia, wynikający z art. 84 k.p., który ma charakter bezwzględny, co sprawia, że złożenie przez niego oświadczenia o zrzeczeniu się prawa do wynagrodzenia jest czynnością nieważną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006r., I BP 12/06). W pierwszej kolejności należy jednak wskazać, że z treści porozumienia wynika oświadczenie powoda, że zrzeka się wszelkich roszczeń. Jest ono jednak najdalej idące, bo wcześniej powód złożył oświadczenie, że - poza roszczeniami wskazanymi w punktach 3 i 4 - nie przysługują mu w stosunku do pracodawcy jakiegokolwiek roszczenia związane ze stosunkiem pracy, jaki łączy strony na gruncie umowy o pracę oraz roszczenia z innych stosunków prawnych łączących strony, a zapłata przez pracodawcę na jego rzecz kwot wskazanych w punktach 3 i 4 porozumienia w całości zaspokaja wszelkie roszczenia (materialne i niematerialne) wynikające z łączącej strony umowy o pracę i jej rozwiązania. Dopiero dalej, w przypadku, gdyby powodowi przysługiwały takie roszczenia, to w porozumieniu zrzekał się ich w najdalszym zakresie dozwolonym przepisami prawa i zobowiązał się nie dochodzić od pracodawcy żadnych roszczeń, wobec których powyższe zrzeczenie okazałoby się nieskuteczne. Tego rodzaju zrzeczenie, co powód słusznie podnosił, jest nieważne, ale Sąd nie na tym oświadczeniu o zrzeczeniu oparł się w przedmiotowej sprawie, tylko na tym, co zostało zapisane w pierwszym zdaniu punktu 7 porozumienia. Powód złożył tam konkretne oświadczenie, że nie przysługują mu żadne inne roszczenia wobec pozwanej poza tymi, które zostały określone w porozumieniu. Według Sądu oznacza to tyle, że choć strony – zgodnie z tym co zostało wskazane – nie ustaliły, co dokładnie składa się na kwotę rekompensaty, to – jednak prowadziły rozmowy, aby poprzez zawarcie porozumienia zamknąć łączący ich stosunek pracy w sposób definitywny. Co istotne powód miał tego świadomość, mimo że nie był poinformowany, co składa się na kwotę rekompensaty i jak ją wyliczono. Do takiego wniosku Sąd doszedł biorąc pod uwagę poczynione ustalenia, a przede wszystkim to, że powód po prostu negocjował ze spółką

kwotę ostateczną, mającą zakończyć wzajemną relację bez dalszego wysuwania jakichkolwiek roszczeń. Świadomie, o czym szerzej będzie mowa, wynegocjował kwotę odpowiadającą 9 – krotności wynagrodzenia oraz świadomie, znając konsekwencje, złożył oświadczenie, że poprzez zapłatę ww. kwoty strony niejako rozliczyły się i powodowi nie przysługują już żadne inne należności ze stosunku pracy. Mamy więc do czynienia z sytuacją, w której powołując się res transacta, należy przyjąć, że powód nie ma prawa do dalszych roszczeń względem pozwanej.

W ocenie Sądu, nawet gdyby nie podzielić stanowiska we wskazanym zakresie, to i tak powództwo jest bezzasadne z uwagi na okoliczność, że powód podpisując z pozwaną porozumienie rozwiązujące umowę o pracę, uzyskał od pozwanej należność w postaci rekompensaty i w kontekście treści ww. porozumienia oraz okoliczności jego zawarcia Sąd ocenił, że jego żądanie zgłoszone w toczącym się postępowaniu jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Na klauzulę zasad współzycia społecznego i konieczność oddalenia powództwa z uwagi na treść art. 8 k.p. zwróciła uwagę strona pozwana w odpowiedzi na pozew i Sąd to stanowisko podzielił. Wskazany przepis przewiduje, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego, które dotyczy wskazanej regulacji, szczególnie w kontekście zrzeczenia się przez pracownika określonych roszczeń, wynika że nawet, jeżeli porozumienie stron stosunku pracy o zrzeczeniu się przez pracownika prawa do dochodzonych względem pozwanej roszczeń w ramach stosunku pracy jest nieważne, to już żądanie zapłaty podlega ocenie w świetle art. 8 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009r., I PK 89/09). Takiej oceny dokonał również Sąd w przedmiotowej sprawie, mając na względzie, że klauzula zasad współzycia społecznego odwołuje się do społecznie akceptowanych norm moralnych, które regulują postępowanie w stosunkach między ludźmi, wyrażają wartości powszechnie uznane w społeczeństwie, stanowiące składnik kultury europejskiej, takie jak uczciwość, sprawiedliwość społeczna, dobre obyczaje. Ujmując więc rzecz ogólnie, można przyjąć, że przez zasady współzycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania. W praktyce można zatem odwoływać się do takich znanych pojęć, jak: "zasady słuszności", "zasady uczciwego obrotu", "zasady uczciwości" czy "lojalności" (tak: Sobczyk A. w: Sobczyk A. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018). Natomiast klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa zwraca uwagę na cel regulacji prawnej (tak: Muszalski W. w: Muszalski W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 11, Warszawa 2017). Należy również pamiętać, że treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12). Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283).

Oceniając, czy zgłoszone przez powoda roszczenie zapłaty premii rocznej i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, Sąd miał na względzie, że M. P., zawierając z pozwaną porozumienie rozwiązujące umowę o pracę, wynegocjował zapłatę na swoją rzecz kwoty w wysokości około 190.000 zł. Oczywiście należy mieć na względzie, że kwota ta – z uwagi na to, że strony doszły do porozumienia w okolicznościach, kiedy pozwana przedstawiła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę – musiała uwzględniać fakt, że powód, gdyby otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, pracowałby jeszcze w okresie kolejnych trzech miesięcy – w listopadzie i grudniu 2017r. oraz w styczniu 2018r. i w związku z tym otrzymałby od pozwanej spółki wynagrodzenie za ten czas. Pozwana musiałaby ponadto ustalić przysługujący powodowi bonus roczny, co zawsze czyniła w ostatnim miesiącu danego roku kalendarzowego. Powyższe należności stanowiłyby mniej więcej czterokrotność wynagrodzenia powoda (wynagrodzenie za okres trzech miesięcy plus bonus roczny). Powód natomiast otrzymał po podpisaniu porozumienia 9 - krotność wynagrodzenia, a więc dodatkowo jeszcze mniej więcej 5 – krotność wynagrodzenia. Kwota ta stanowiła dodatkową gratyfikację – rekompensatę, którą strony wynegocjowały w trakcie rozmowy poprzedzającej podpisanie porozumienia. Ponadto trzeba mieć na uwadze, że pozwana spółka, w sytuacji wypowiedzenia umowy miałyby prawo

skierować powoda na urlop wypoczynkowy, w związku z czym powód nie otrzymałby ekwiwalentu za urlop. W sytuacji jednak, gdy strony podpisały porozumienie, powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i z urlopu nie korzystał, w związku z czym nabył prawo do ekwiwalentu. Negocjacje, które zawarły takie porozumienie poprzedziły, mają w przedmiotowej sprawie istotne znaczenie z kilku powodów. Przede wszystkim M. P. w ich trakcie nie był, zdaniem Sądu, stroną słabszą, jak często bywa w relacjach pracownik – pracodawca. Oczywiście nie on zainicjował spotkanie w dniu 9 października 2017r. i nie on chciał zakończyć stosunek pracy z pozwaną, ale trzeba pamiętać, że strona pozwana miała prawo do podjęcia decyzji o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy, korzystała zatem ze swoim prawem przewidzianych uprawnień. Powód zaś, jeśli chciałby poddać weryfikacji przez Sąd taką decyzję strony pozwanej, to miał taką możliwość. Mógł nie zgodzić się na podpisanie porozumienia, tylko przyjąć wypowiedzenie umowy. Co prawda wskazywał zeznając, że w zakresie wyboru wypowiedzenia bądź porozumienia była wywierana na niego presja, jednak tej okoliczności nie potwierdza zgromadzony materiał dowodowy. Ani z zeznań świadków, ani z dokumentów nie wynika, aby strona pozwana poddawała powoda presji w sensie bezpodstawnego, naruszającego przepisy i zasady przymuszenia do wyboru jednego ze sposobów zakończenia stosunku pracy. Natomiast presja, ale w takim znaczeniu, że należy wybrać jedno z rozwiązań, występuje zawsze wtedy, gdy jedna ze stron umowy decyduje się na jej zakończenie i przedstawia alternatywne rozwiązanie w danej sytuacji. Nie jest to jednak równoważne presji w sensie pejoratywnym, czyniącym nieważnym czy wątpliwym wybór tego kto go dokonuje. Powód, biorąc pod uwagę ustalone przez Sąd okoliczności zawarcia porozumienia z dnia 9 października 2017r., wyboru również musiał dokonać, gdyż pozwana spółka, korzystając z prawa do zakończenia z nim stosunku pracy, chciała umowę o pracę rozwiązać. Nie ma przy tym żadnych przesłanek i dowodów, by przyjąć, że odbyło się to z naruszeniem prawa powoda do podjęcia decyzji w sposób swobodny. M. P. miał możliwość i czas, aby zdecydować, które rozwiązanie aprobuje, a kiedy już podjął decyzję, że chce zawrzeć porozumienie, przystąpił do negocjacji. Zdaniem Sądu nie ma podstaw, aby przyjąć, że negocjacje przebiegały w sposób naruszający prawo powoda do podjęcia swobodnej decyzji, do zapoznania się z treścią porozumienia i przemyślenia proponowanych przez pozwaną warunków. Powód, jak wynika z jego zeznań oraz z zeznań przedstawicieli strony pozwanej, obecnych na spotkaniu, miał czas nie tylko na zapoznanie się z porozumieniem, ale również możliwość kontaktu z prawnikiem. Miał zatem sposobność, aby dopytać prawnika o kwestie budzące wątpliwości, nie tylko w kontekście samego wypowiedzenia, ale i porozumienia. Strona pozwana nie pośpieszała powoda, nie wywierała presji czasowej ani nie sugerowała powodowi, które rozwiązanie powinien wybrać. Wprawdzie to właśnie strona pozwana przedstawiła przygotowany przez dział prawny dokument w postaci porozumienia rozwiązującego umowę o pracę, ale okoliczność ta wydaje się nie mieć większego znaczenia z uwagi na to, że po pierwsze, to właśnie pozwana spółka wyszła z propozycją podpisania takiego dokumentu jako alternatywy dla wypowiedzenia umowy o pracę. Po drugie powód mógł zapoznać z każdym punktem tego dokumentu i w przypadku pytań czy wątpliwości negocjować i pytać przedstawicieli pozwanej o wyjaśnienia. Odnośnie części zapisów porozumienia powód nie sygnalizował, by jakieś kwestie były dla niego niejasne, a koncentrował się głównie na negocjowaniu kwoty rekompensaty. O tym, że miał czas i możliwość, by to uczynić, świadczy przede wszystkim to, co zeznali powód oraz świadkowie D. K. i M. S.. Z ich zeznań wynika, że spotkanie było dostatecznie długie – powód zeznał, że trwało około 1,5 godziny – zatem strony miały możliwość, aby omówić warunki rozstania. W tym kontekście istotne jest również, że – jak wskazywali D. K. i M. S. – przekaz przedstawicieli pozwanej spółki, którzy negocjowali z powodem warunki zakończenia stosunku pracy na mocy porozumienia, był jednoznaczny. Wyraźnie wskazali powodowi, że negocjacje oraz rozmowy dotyczące kwoty rekompensaty mają zakończyć stosunek pracy między stronami i doprowadzić do ich rozliczenia w sposób definitywny. Powód miał tego świadomość, gdyż starał się wynegocjować najlepsze dla siebie warunki rozstania, a zarazem czytał porozumienie, z którego wynikało, że nie ma względem pozwanej żadnych dodatkowych roszczeń. Trudno przy tym założyć, by jako pracownik nie był wówczas świadomy tego, że jakieś jeszcze roszczenia mogłyby mu przysługiwać i że podpisując porozumienie ze wskazanym oświadczeniem, działał w warunkach nieznanymi swych praw. Przeciwnie z jego zeznań wynika, że wiedział, że będzie mu przysługiwał bonus roczny. Sygnalizował również, że kwestia godzin nadliczbowych, których miał świadomość, nie była przedmiotem jego roszczeń względem pozwanej spółki w trakcie trwania stosunku pracy, nie dlatego, że nie był świadomy, że takie roszczenia mu przysługują, tylko z tego względu, że pracując w pozwanej spółce, był szczęśliwym człowiekiem i liczył na to, że będzie w niej zatrudniony do emerytury. Z tego wynika, że powód nie był takim pracownikiem, który nie mając wiedzy o swoich prawach i ewentualnych roszczeniach, podpisał z pracodawcą porozumienie, którego treści nie przemyślał i dopiero po fakcie jego zawarcia dowiedział się, że są

jeszcze jakieś należności, które powinien otrzymać, a o których nie wiedział w czasie negocjacji. W przypadku powoda sytuacja wyglądała zupełnie inaczej, tym bardziej że powód – co należy mocno zaakcentować – był pracownikiem zatrudnionym w szeroko pojętym dziale sprzedaży, przez wiele lat szkolonym przez pozwaną w zakresie prowadzenia rozmów z klientami i negocjacji warunków współpracy. Jak zeznawali świadkowie, był w tym zakresie pracownikiem wysoko wykwalifikowanym. Miał umiejętności rozmów i negocjowania, a także doskonale rozwinięte kwalifikacje w zakresie zarządzania. Z tego więc względu Sąd – dysponując zeznaniami uczestników spotkania w dniu 9 października 2017r. – nie miał podstaw, by przyjąć, że w trakcie negocjacji warunków porozumienia oraz przy jego podpisywaniu coś było dla powoda niejasne bądź budziło jego wątpliwości w zakresie zgodności zapisów dokumentu z jego interesem lub przepisami prawa. Powód, zdaniem Sądu, zadbał o swoje interesy w najlepszy dla niego sposób i jako dokonały negocjator nie pozwolił na to, by spółka podpisała z nim porozumienie, którego treści bądź konsekwencji nie rozumiał. Świadczy o tym to, co zostało wskazane, ale również i ta część zeznań powoda, w której wskazał, że czuł się dotknięty decyzją spółki o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, dlatego później złożył pozew.

Uwzględniając powołane okoliczności, Sąd ocenił, że roszczenia powoda są sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, a konkretnie z podstawowymi zasadami uczciwego postępowania, w szczególności obejmującymi uczciwość względem partnera prowadzonych rozmów, lojalność oraz dotrzymywanie umów. Z zasady tej, podstawowej w relacjach międzyludzkich, ale także biznesowych – nie wyłączając stosunków pracy – wynika obowiązek lojalności i uczciwości wobec partnera, z którym została zawarta umowa. Porozumienie, które strony podpisały w dniu 9 października 2017r., także ma taki charakter i jego warunki powinny być dotrzymane przez obie strony. O ile strona pozwana z tego, do czego się zobowiązała, wywiązała się, o tyle powód, wytaczając powództwo, naruszył zapisy porozumienia, naruszając przy tym wskazane zasady. Oczywiście istnieją sytuacje, w których wytoczenie powództwa, mimo zawarcia umowy, jest zgodne z zasadami współzycia społecznego, również w relacjach pracownik – pracodawca, ponieważ więź pracownicza, częściej niż inne generuje naruszenie zasady równości, czyniąc pracodawcę stroną zdecydowanie silniejszą, pracownika zaś stawiając w pozycji słabszego i często pokrzywdzonego. W rozpatrywanej sprawie z powodów, o których była mowa, nie ma jednak podstaw, aby uznać, że powód z jakichś względów był słabszą stroną rozmów prowadzonych z pozwaną spółką i że został przez spółkę pokrzywdzony. Co prawda miał poczucie pokrzywdzenia, które sygnalizował w roku procesu, jednak zdaniem Sądu pokrzywdzenie ma raczej charakter subiektywny. M. P. taki stan odczuwał przed wszystkim z uwagi na to, że pracował dla pozwanej spółki wiele lat, był bardzo zaangażowany w swoją pracę, miał plan pracować dla tej spółki do uzyskania emerytury, był stawiany za wzór, a tymczasem zakończono z nim stosunek pracy. Z takim subiektywnym odczuwaniem pokrzywdzenia nie idzie jednak w parze pokrzywdzenie w sensie prawnym, gdyż to powód w analizowanym stanie faktycznym był tą stroną, która nie dotrzymała warunków podpisanego porozumienia. Być może działanie powoda w tym zakresie było nawet zaplanowane. Być może powód już kiedy podpisywał porozumienie, wiedział że skieruje wobec pozwanej roszczenia, z którymi później wystąpił, nie ma na to jednak dowodów wprost, ale biorąc pod uwagę to, co zostało wskazane, Sąd przyjął, że powód postąpił wbrew temu, jakie były jego ustalenia z pozwaną spółką. Przy tym otrzymał od pozwanej należność przekraczającą znacząco to, co by otrzymał, gdyby złożono mu skutecznie wypowiedzenie umowy o pracę, w tym dochodzony w tym postępowaniu bonus roczny. Sąd ocenił więc jego działania polegające na wystąpieniu wobec pozwanej na drogę sądową z żądaniem zapłaty bonusu rocznego i wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Abstrahując od rozważań prawnych dotyczących powagi rzeczy ugodzonej oraz sprzeczności zgłoszonego przez powoda żądania zapłaty z zasadami współzycia społecznego, Sąd ocenił, że powód również z innych względów nie jest uprawniony do uzyskania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z art. 151¹ § 1 i § 2 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

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

a) w nocy,

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

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

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

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.

Na podstawie art. 151² § 1 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. Art. 151⁴ § 1 i 2 k.p. przewiduje z kolei, że 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, który stanowi, że kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Powołany art. 151⁴ k.p. wskazuje, że prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie ma bezwzględnego charakteru. Zgodnie z wymienionym przepisem z prawa tego, co do zasady, nie korzystają pracownicy zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy oraz kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych, którzy są zobowiązani świadczyć, "w razie konieczności", pracę poza normalnymi godzinami pracy.

W rozpatrywanej sprawie strona pozwana powołała się na okoliczność, że M. P., zgodnie z art. 151⁴ k.p., nie ma prawa do uzyskania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z uwagi na okoliczność, że był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Sąd – choć strona powodowa prezentowała w tym zakresie stanowisko przeciwne – podzielił pogląd i argumentację strony pozwanej. Analizując to zagadnienie, wstępnie wskazać należy, że o ile pojęcie osoby zarządzającej zakładem pracy zostało zdefiniowane w art. 128 § 2 pkt 2 k.p., o tyle brak jest legalnej definicji kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Wyodrębnienie komórki organizacyjnej powinno wynikać z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności. Nie można jednak pominąć zwykłego semantycznego znaczenia pojęcia "komórki organizacyjnej", które wcale nie prowadzi do wniosku, że chodzi o szczególnie duży dział (czy jednostkę), a więc również o dużej samodzielności (finansowej, ekonomicznej, organizacyjnej) w działalności pracodawcy. Wszak powołany przepis ogranicza zakres swego unormowania do jednej tylko komórki organizacyjnej wyodrębnionej w strukturze przedsiębiorstwa. Słowo "komórka" wskazuje na coś niewielkiego i stąd może to być również mała jednostka organizacyjna o niekoniecznie dominującej randze w działalności zakładu pracy. Wyodrębnienie danej komórki powinno nastąpić w schemacie organizacyjnym pracodawcy, przy czym wyodrębnienia tego nie przekreśla fakt powiązania tej komórki z większą strukturą zakładu - działem lub pionem, skoro przedsiębiorstwo tworzy pewną całość, utworzoną w celu realizacji prowadzonej przez pracodawcę działalności. Przedmiotem zadań pracownika stojącego na czele odrębnej komórki organizacyjnej powinno być kierowanie zespołem pracowników. Oceniając zakres obowiązków takiego pracownika, należy brać pod uwagę nie tylko postanowienia umowy o pracę, lecz również faktyczny sposób realizacji stosunku pracy, w szczególności to, czy pracownik ten organizował i nadzorował pracę innych członków zespołu, czy ustalał ich czas pracy, udzielał im zwolnień od pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004r., III PK 22/04, LEX nr 143399) Tylko kierownicy, którzy - podobnie jak osoby zarządzające zakładem pracy - sprawują funkcję zarządzania, tyle że pomniejszoną do skali wyodrębnionej komórki organizacyjnej, mogą być

zatrudniani bez prawa do odrębnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2009r., II PK 149/08, OSNP 2010 nr 17- 18, poz. 210).

W przedmiotowej sprawie powód – wbrew stanowisku prezentowanemu w toku procesu – był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Takie wyodrębnienie w przypadku regionu północno – wschodniego, którym powód zarządzał, było niewątpliwe, i miało miejsce na kilku płaszczyznach. Z jednej strony – z racji profilu działalności pozwanej spółki i realizowanych przez spółkę zadań, głównie sprzedażowych, spółka dokonała terytorialnego podziału kraju, przypisując każdemu z dyrektorów zarządzających danym regionem, pewien wydzielony geograficznie obszar, na którym pracownicy przypisani do regionu realizowali zadania sprzedażowe. Z takim terytorialnym podziałem wiązało się również wydzielenie zespołu pracowników, którzy ten, przypisany im region obsługiwali. Poza tym, w ramach takiego podziału, nastąpiło również przypisanie struktury administracyjnej i zespołu składników majątkowych spółki, którymi dany region dysponował i zarządzał. W związku z tym w odniesieniu do regionu północno – wschodniego, na którego czele postawiono powoda, można mówić z całą pewnością o wyodrębnieniu organizacyjnym. Nie przeczy temu okoliczność, że poszczególne regiony wchodziły w skład ogólnopolskiej sieci sprzedaży, a w ostatnich latach przełożonym dyrektorów regionów nie był Dyrektor Generalny, tylko Dyrektor Sprzedaży i Marketingu. Jak wynika z orzecznictwa, wyodrębnieniu organizacyjnemu określonej komórki nie przeczy fakt jej powiązania z większą strukturą zakładu - działem lub pionem, skoro przedsiębiorstwo tworzy pewną całość, utworzoną w celu realizacji prowadzonej przez pracodawcę działalności. Tak jest również i w analizowanym przypadku, gdzie region zarządzany przez powoda, był jednym z kilku wchodzących w skład struktury sprzedaży spółki. Powód nie musiał więc podlegać bezpośrednio osobie zarządzającej zakładem pracy, w tym wypadku Dyrektorowi Generalnemu. Podległość służbowa Dyrektorowi Sprzedaży i Marketingu, dla wystąpienia wyodrębnienia organizacyjnego, była w zupełności wystarczająca, tym bardziej, że judykatura zwraca uwagę, że komórką organizacyjną, na jaką wskazuje art. 151⁴ k.p., może być również niewielki dział bądź inaczej nazwana jednostka w strukturze pracodawcy, o niekoniecznie szerokim zasięgu i wielkości. Z tego wynika zatem, że osoba kierująca takim działem czy komórką o innej nazwie (np. departament, oddział itp.) nie zawsze będzie podlegała osobom bezpośrednio zarządzającym (np. członkom zarządu czy dyrektorowi generalnemu), ale innym, którzy dany obszar u pracodawcy nadzorują czy nim zarządzają.

Analizując kwestie związane z wyodrębnieniem organizacyjnym regionu, którego dyrektorem był powód, należy jeszcze wspomnieć o kwestii samodzielności takiej struktury. Jak podkreśla orzecznictwo, ta samodzielność nie musi być całkowita. Nie chodzi więc o jednostkę czy komórkę w pełni autonomiczną, ale względnie samodzielną i tak było w analizowanym przypadku. Oczywistym jest, że powód nie mógł o pewnych kwestiach decydować i musiał respektować wolę centrali, jednak w przypadku kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej pełna autonomia i brak konieczności liczenia się z głosem pracodawcy jako takiego czy też osób stojących w hierarchii wyżej, nie ma oparcia w przepisach. Ustawodawca dla uznania określonej osoby za kierującą wyodrębnioną komórką organizacyjną, tak daleko idącego wymogu nie stawia, szczególnie że gdyby tak było, to wówczas w rzeczywistości jedynie sporadycznie można byłoby mówić o kierowniku wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Taki kierownik, zdaniem Sądu, ma pewną autonomią w zarządzaniu, ale nie jest ona całkowita i niczym nieograniczona, bo komórka organizacyjna, o której mowa w art. 151⁴ k.p., to twór wchodzący w skład większej organizacji, która ma swe cele i priorytety. W związku z tym kierownik komórki organizacyjnej, nawet jeśli jest ona wyodrębniona organizacyjnie, w pewnym zakresie musi respektować ogólne założenia pracodawcy i realizować wytyczone cele. Szczególnie widoczne jest to w przypadku podmiotów, których przedmiotem działalności – przeważającym czy jedynym – jest sprzedaż. Tak właśnie jest w przypadku pozwanej spółki, której głównym celem jest prowadzenie sprzedaży maszyn i uzyskiwanie z tego tytułu przychodów. W związku z tym w strukturach pozwanej spółki istotne miejsce zajmuje sieć sprzedaży, która zorganizowana jest poprzez podział kraju na regiony i przypisanie do poszczególnych regionów przedstawicieli handlowych oraz zarządzających nimi dyrektorów. Dyrektorzy nie realizują jednak sprzedaży całkowicie autonomicznie, a więc poprzez samodzielne wyznaczanie celów sobie i podległym pracownikom, tylko poprzez realizację celów, które na zasadzie kaskadowej zostały scedowane czy powierzone im przez osoby wyżej usytuowane w hierarchii spółki. Z tym wiąże się ściśle bezpośrednio sprzedaż, która – wbrew temu, co zdawała się sugerować strona powodowa – w przypadku osób kierujących wyodrębnioną komórką organizacyjną

i podległego im personelu zawsze czy najczęściej będzie realizowana w pewnych ramach narzuconych ogólnie. W pozwanej spółce przedstawiciel handlowy czy nadzorujący go dyrektor nie realizował sprzedaży z zastosowaniem cen i upustów, o których sam decydował. W obydwu przypadkach obowiązywały pewne widelki, które były ustalane przez strukturę zarządzającą zakładem na szczeblu centralnym.

Powód, co podkreślał składając zeznania i co zresztą wynika ze zgromadzonych dokumentów, nie miał ustalonego na piśmie zakresu obowiązków, ale w tym zakresie pracodawca nie naruszył przepisów. Zakres obowiązków pracownika może przybrać formę pisemną, ale nie musi. Jeśli pracodawca nie przedstawi go na piśmie, to istotne jest czym faktycznie, w ramach poleceń wydawanych na bieżąco oraz ustnych ustaleń co do zakresu obowiązków, zajmował się w pracownik. W przypadku powoda – jak wynika z zeznań świadków, samego powoda oraz z dokumentów – nadrzędnym celem stanowiska, które powodowi powierzono, było zarządzanie i nadzorowanie, głównie w obszarze realizacji nałożonych przez spółkę celów sprzedażowych. Powód był więc odpowiedzialny za przedstawienie podległym mu handlowcom celów na dany rok kalendarzowy, za omówienie z nimi sposobu, w jaki te cele będą realizowane i za bieżące monitorowanie pracy handlowców. To, że handlowiec – jak wynika z zeznań świadków P. M. (2) czy Z. P. – w pewnym zakresie był samodzielny w swojej pracy oraz w kwestii czasu pracy nie był zobligowany, by ściśle przestrzegać godzin pracy, nie oznacza, że nie podlegał dyrektorowi regionu, który jego pracę nadzorował. Taki nadzór powód sprawował również w odniesieniu do osób na stanowiskach asystenckich. Oczywiście rygory w ramach tego nadzoru mogły nie być ściśle, ale nie oznacza to, że to właśnie powoda – jako kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej – nie należy traktować jako za ten nadzór odpowiedzialnego. Kierowanie przez powoda komórką wyodrębnioną przejawiało się więc z jednej strony wspomnianym nadzorem, a z drugiej strony, powód – nie jako szeregowy pracownik, lecz osoba kierująca – wedle własnego stylu pracy i wizji prowadzenia regionu, której mu nie narzucano, mógł decydować w jaki sposób będzie kierował podwładnymi. Wiadomo, że sposoby sprawowania kierownictwa mogą być różne, przy czym – zdaniem Sądu – wybór metod kierowania zespołem i danym obszarem działalności, jest charakterystyczny dla stanowisk o z jednej strony dużym marginesie samodzielności, a z drugiej strony dla takich, które w strukturze pracodawcy są stanowiskami kierowniczymi. Powód niewątpliwie takie zajmował. W stosunku do osób mu podwładnych nie realizował tylko funkcji nazywanych administracyjnymi, ale funkcje typowo nadzorcze, właściwe dla osoby kierującej. Wydawał przecież pracownikom, którzy mu podlegali, polecenia dotyczące np. analizy ofert z portalu (...) czy też konieczności sprawdzenia osób czy firm, które mogłyby zostać klientami spółki, a których dane powód napotykał w podróży służbowych. Oczywiście sposób przekazywania poleceń i kontaktowania się z pracownikami nie musiał wprost nosić znamion kierownictwa. Inaczej mówiąc powód niekoniecznie musiał używać sformułowań typu „polecam” czy „zobowiązuję”. Wydając polecenia – co zależało od obranego stylu pracy i sprawowanego kierownictwa – powód mógł rozdzielać zadania między pracownikami, przekazując w sposób mniej autorytarny dyspozycje zajęcia się określonym zagadnieniem. Przykładem jest wspomniany portal (...), który powód analizował i w przypadku atrakcyjnej oferty kierował ją do określonego handlowca. Choć nie robił tego z wyraźnym komunikatem, że jest to polecenie, to rolę jaką pełnił, wskazywała, że rozdzielając zadania nie tyle sugerował, co polecał konkretnemu handlowcowi, by zainteresował się określoną ofertą. Wykonywał więc funkcje kierownicze w aspekcie związanym bezpośrednio z pracą w obszarze sprzedaży. Z tym wiązało się również organizowanie pracy handlowców w aspekcie formalnym, a więc to powód wyrażał zgodę na urlop handlowca, akceptował jego wniosek i dbał o to, aby w regionie w sposób niezakłócony przebiegała praca. Był również informowany przez handlowców o ich nieobecnościach w pracy i wnioskował o premie uznaniowe dla osób, które mu podlegały. Mógł również składać i przyjmować wszelkie oświadczenia woli w sprawach pracowniczych, jakie okażą się niezbędne przy zarządzaniu podporządkowaną jednostką organizacyjną, co potwierdzają dokumenty pełnomocnictwa z 2 stycznia 2015r. i z 4 stycznia 2016r., obowiązujące w okresie do 31 grudnia 2016r. Po tej dacie z pełnomocnictw z 4 stycznia 2017r. i 2 sierpnia 2017r. wynika, że powód był umocowany do spraw związanych z umowami z klientami spółki oraz do spraw związanych z umowami dotyczącymi bieżącego funkcjonowania spółki, w tym do składania w tym zakresie wszelkich oświadczeń woli i oświadczeń wiedzy oraz dokonywania wszelkich czynności faktycznych, jakie okażą się konieczne. Jego umocowanie w kwestii zarządzania regionem i podległymi pracownikami było więc dość szerokie i wystarczające, by powoda traktować jako kierownika komórki organizacyjnej. Takiego stanowiska nie zmienia fakt, że za powoda inna osoba, stojąca w hierarchii wyżej, mogła podjąć decyzję kadrową dotyczącą podległego powodowi pracownika. Wiąże się to z tym, że umocowanie powoda jako kierującego regionem, w tym w sprawach pracowniczych, nie uchylało czy

nie czyniło nieskutecznymi pełnomocnictw czy też uprawnień związanych z zajmowanym stanowiskiem w przypadku innych osób, które były usytuowane w strukturze spółki ponad powodem. Zresztą sytuacja, w której to tylko kierujący daną komórką byłby uprawniony do podejmowania decyzji w stosunku do poległych pracowników, nie wydaje się z jednej strony uzasadniona, a z drugiej strony nie jest często stosowana w praktyce.

Poza sprawami pracowniczymi, powód jako kierujący regionem, uczestniczył w spotkaniach, w których udział brali wszyscy dyrektorzy spółki. Dodatkowo był osobą umocowaną do spraw związanych z zawieraniem różnych umów z klientami oraz ich modyfikowaniem, wypowiedaniem czy rozwiązywaniem do określonej kwoty, jak i do zawierania oraz rozwiązywania umów związanych z bieżącym funkcjonowaniem regionu. W przypadku regionu, jako wydzielonej jednostki w strukturze spółki, powód sprawował także funkcje reprezentacyjne. Reprezentował region jako osoba nim kierująca podczas spotkań kadry menadżerskiej, podczas targów i imprez, jak też w trakcie spotkań z różnymi osobami.

Wskazane okoliczności świadczą o tym, że powód po pierwsze był kierownikiem, po drugie funkcję kierowniczą sprawował w odniesieniu do wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Strona powodowa, powołując się na orzecznictwo, wskazywała, że powód wykonywał taką samą pracę jak inni członkowie jego zespołu, a więc nie może być traktowany jako kierownik w rozumieniu art. 151⁴ k.p., ale Sąd tego stanowiska nie podziela. Orzecznictwo, zgodnie ze wskazaniem strony powodowej, w sposób niekwestionowany stoi na stanowisku, że pracownik, który - kierując wyodrębnioną komórką organizacyjną - wykonuje równocześnie pracę na równi z członkami kierowanego zespołu, nie może być uznawany za kierownika komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p. (uprzednio art. 135 § 1 k.p., por. wyroki z 17 listopada 1981r., I PR 92/81, z 13 stycznia 2005r., II PK 114/04, z 3 grudnia 2008r., I PK 107/08 z 8 marca 2011r., II PK 221/10). Wszystko zależy jednak od okoliczności konkretnego przypadku, które również w przedmiotowej sprawie wymagały analizy. Z ustaleń faktycznych, które Sąd poczynił wynika, że powód nie otrzymał od strony pozwanej zakresu obowiązków na piśmie, ale pracując w spółce wiele lat i uczestnicząc w spotkaniach dyrektorów oraz rozmowach oceniających, wiedział jakie są oczekiwania spółki względem jego osoby i stanowiska, które mu powierzono. Powód przede wszystkim miał realizować w regionie cele, które ustalano dla niego, a poza tym zarządzać podległymi pracownikami i strukturą regionu. Powodowi w związku z funkcją kierowniczą, którą pełnił, nie przydzielono nigdy konkretnych klientów oraz nie ustalono godzin pracy, jak również terminarza spotkań z klientami. Klienci byli usytuowani w danym obszarze geograficznym i na tej podstawie przypisani do danego regionu, a w ramach tej struktury następował ich podział pomiędzy handlowców, którzy w zakresie swoich zadań mieli szeroko rozumianą obsługę takiego klienta, jak również poszukiwanie nowych klientów i odbywanie z nimi spotkań. Powód pracę każdego podległego mu handlowca miał nadzorować, przy czym forma nadzoru nie została narzucona. M. P. sam mógł decydować, w jaki sposób będzie monitorował podległy mu zespół. W tym zakresie pozwana nigdy nie wskazywała powodowi, aby miał osobiście uczestniczyć w każdej rozmowie, jaką z klientem przeprowadzał handlowiec, a tym bardziej by powód samodzielnie miał odbywać rozmowy z klientami, ofertować ich, podpisywać z nimi umowy, wydawać maszyny czy zajmować się w spornym okresie sprawami serwisu. Powód wszystko to zresztą potwierdził, zeznając że nie narzucano mu sposobu działania, jak również że nikt nie kazał mu jeździć do klientów i sprzedawać maszyn. Zadania w tym zakresie mieli realizować handlowcy, bo taki był ich zakres zadań, co potwierdzili świadkowie Z. P. i P. M. (2). Natomiast powód z całą pewnością takiego stanowiska jak handlowcy nie zajmował i nie miał takiego jak oni zakresu zadań. Nikt nigdy powodowi nie wskazał do wykonania tego, co jako swój zakres obowiązków podali ww. świadkowie. Pomiedzy powodem a handlowcami występowały poza tym istotne różnice w zakresie wysokości uposażenia i innych dodatkowych warunków pracy (rodzaj samochodu służbowego, limit na karcie itp.). Ponadto handlowcy nigdy nie realizowali tego, co było w zakresie zadań dyrektora regionu, a więc nie prowadzili rozmów oceniających, nie wyrażali zgody na urlop, nie kierowali na szkolenia, nie wykonywali funkcji reprezentacyjnej w regionie, nie zajmowali się sprawami związanymi z administrowaniem w regionie, a ponadto nie byli przełożonymi innych pracowników. Powód natomiast zadania te realizował, a więc jego rola w regionie i zakres jego obowiązków, jak również oczekiwania spółki względem osoby powoda, były zupełnie inne. Wynikało to z założeń, jakie pozwana spółka realizowała. Wedle tego, co założyła, a o czym zeznawali D. K., M. S., a w pewnym zakresie również D. B. (1) i P. K., handlowcy byli pracownikami w obszarze sprzedaży usytuowanymi najniżej w strukturze, a zarazem najbliższej klientów. To oni mieli z klientami nawiązywać kontakt, wyszukiwać ich i prowadzić proces związany ze sprzedażą maszyny. Dyrektorzy regionów zostali zaś usytuowani w strukturze wyżej,

aby handlowców nadzorować i monitorować, także odbywać z nimi spotkania z klientami, czy też uczestniczyć wraz z nimi w procesie sprzedaży, ale nie na zasadzie stałości i równorzędności zadań. Inaczej mówiąc, pracodawca nie postawił znaku równości między zadaniami związanymi z obsługą klientów wykonywanymi przez dyrektora regionu oraz zadaniami, jakie w tym zakresie realizowali handlowcy. Można to zaobserwować w dwóch płaszczyznach. Po pierwsze pracodawca nie wymagał, aby powód jako dyrektor regionu odwiedzał klientów i uczestniczył w rozmowach dotyczących konkretnej transakcji w każdej sytuacji, jaka zaistniała w regionie, a tylko wyjątkowo, jak była potrzeba, przy czym o takiej potrzebie decydował sam dyrektor. Po drugie, jeśli dochodziło do spotkań z klientami, to powód powinien odbywać je wówczas, gdy chodziło np. o kluczowych klientów, o wsparcie handlowca, który takiego wsparcia potrzebował, o zdiagnozowanie przyczyn słabych wyników danego handlowca itp. Sytuacje odwiedzin klientów przez dyrektora regionu i jego uczestnictwa w sprzedaży maszyny powinny być więc dostosowane do potrzeb związanych z tymi zadaniami, jakie stawiano przez powodem. Powód zatem, jeśli odwiedzał klientów, składał im oferty, kontaktował się z nimi telefonicznie, to powinien to robić jako element wsparcia danego handlowca. Na to zresztą zwracał uwagę świadek Z. P., który wskazywał, że prosił powoda o wsparcie, że powód pomagał mu w pracy, a jeśli odbywały się rozmowy, to powód je prowadził, bo był liderem. Co prawda w zeznaniach tego świadka, jak również P. M. (2), pojawiło się także stwierdzenie, że powód wykonywał czynności jako handlowiec, ale zdaniem Sądu na podstawie takiego tylko stwierdzenia ww. świadków nie można stwierdzić, że powód był kolejnym handlowcem w regionie. Mimo, że sam tak się czuł i jako kolejnego handlowca w regionie postrzegala go jego małżonka I. P., to należy ten aspekt sprawy analizować przy uwzględnieniu innych okoliczności, o których była mowa. Wynika z nich kilka istotnych okoliczności. Po pierwsze powód nie zajmował takiego stanowiska i nie miał takiego zakresu zadań jak handlowcy. Po drugie oczekiwania spółki względem osoby powoda oraz w stosunku do handlowców były inne. Po trzecie zadania, jakie wykonywał powód, postrzegane przy pobieżnej analizie, jako zadania handlowca, miały zdaniem Sądu inny wymiar z przyczyn, o których była mowa. Przy tym nie odbywały się w warunkach, kiedy handlowiec nie miałby czasu, aby zająć się określonym klientem, co wymuszały na powodzie jego aktywność w tym obszarze i niejako zastępstwo handlowca. W każdym razie zgromadzony materiał dowodowy takiej okoliczności nie potwierdził. Ani z zeznań świadków, ani z dokumentów nie wynika, aby powód – choć sam tak twierdził – miał zbyt mały zespół podległych handlowców. Świadcowie D. K. i M. S. wskazywali, że liczba osób przydzielonych powodowi w regionie była wystarczająca. Potwierdził to także P. M. (2). Z tego wynika więc, że jeśli zdarzyło się, że powód wchodził w rolę handlowca i jakieś transakcje sam realizował, bo i na to wskazywali świadkowie – podlegli powodowi handlowcy, to czynił to nie na polecenie pozwanej spółki i nie w ramach tych zadań, jakie mu przydzielono.

Podsumowując, zdaniem Sądu, nawet jeśli powód realizował takie same zadania jak handlowcy, to ten fakt z przyczyn, o których była mowa, w powiązaniu z innymi okolicznościami, nie czyni pracy powoda równoważnej pracy handlowców. Powód, choć w jego pracy występowały pewne aspekty zbieżne z pracą ww. grupy, nadal pozostawał osobą kierującą wyodrębnioną komórką organizacyjną, do którego należy stosować art. 151⁴ k.p. Jednak przepis ten nie w każdej sytuacji pozbawia osobę kierującą wyodrębnioną komórką organizacyjną prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. W przepisie tym posłużono się sformułowaniem "w razie konieczności". Jeśli więc pracownik, do którego ten przepis odnosi się, w razie konieczności wykonuje pracę nadliczbową, to nie ma prawa do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Wyłączenie takiego prawa w razie owej konieczności tłumaczy się istnieniem wpływu pracowników na stanowiskach kierowniczych na planowanie czasu pracy. Mogą oni dysponować w większym zakresie - aniżeli szeregowi pracownicy - 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 (por. na ten temat szeroko np. Ł. Pisarczyk w: Kodeks pracy. Komentarz pod red. L. Florka, Warszawa 2009, s. 825-827). Jeśli natomiast konieczność wykonywania pracy nadliczbowej wynika nie tyle z autonomicznej decyzji pracownika, ile organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę, to nie ma podstaw do stosowania wyłączenia z art. 151⁴ § 1 k.p. Pogląd taki znajduje uzasadnienie także ze względu na to, że sformułowanie "w razie konieczności" podkreśla wyjątkowość wykonywanej pracy nadliczbowej. Trudno natomiast przyjąć, że pracodawca może permanentnie obciążać kierownika pracą nadliczbową i nie ma on w związku z tym prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za taką pracę. Rodziłoby to pole do ewidentnych nadużyć, których sankcjonowanie nie może ograniczać się do regulacji wykroczeniowej czy karnej.

Powyższa konstatacja nie wyczerpuje jednak tematu. Mimo, że według aktualnej wykładni przepisu art. 151⁴ § 1 k.p. pracownicy zarządzający (kierownicy) zachowują prawo do wynagrodzenia i dodatku, jeśli wykazą, że poza normalnymi godzinami pracowali permanentnie, to dodatkowo w orzecznictwie podkreśla się, że to na pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania wadliwej organizacji pracy, wymuszającej konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach. Jest to bowiem okoliczność, z której pracownik wywodzi prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013r., II PK 70/13, LEX nr 1424850; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2020r., III PK 24/20).

W przedmiotowej sprawie powód podnosił z jednej strony, że stale pracował w godzinach nadliczbowych, z drugiej zaś wskazywał, że było to skutek wadliwej organizacji pracy u pozwanej, a konkretnie wygórowanych celów nakładanych na niego przez spółkę, wielkości obszaru geograficznego, który jako region, został mu powierzony oraz zbyt małej liczby podległych pracowników. W tym miejscu, przed przystąpieniem do analizy okoliczności zaistniałych w rozpatrywanej sprawie, trzeba wskazać, że przy prawidłowo określonym przez pracodawcę zakresie zadań do wykonania, zleconych danej strukturze wewnętrznej oraz właściwym zarządzaniu tą jednostką przez jej kierownika, zasadniczo nie powinno dochodzić do przekraczania norm czasu pracy, a jeśli do niego dochodzi, to jest to rezultat błędów kierownika w pełnieniu funkcji zarządczej podległej mu komórki organizacyjnej. Stąd pracownikom przysługuje wówczas wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, skoro potrzeba wykonywania tej pracy wynika z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, natomiast nie przysługuje ono kierownikowi tejże jednostki organizacyjnej, w którego gestii leżało prawidłowe zorganizowanie pracy załogi i własnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2019r., II PK 332/17, LEX nr 2638593).

Uogólniając, wyłączenie prawa do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych pracownika, o którym mowa w art. 151⁴ k.p., może być następstwem wpływu pracownika na planowanie czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2011 r., II PK 221/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 111). 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. Wówczas art. 151⁴ § 1 k.p. nie ma zastosowania (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 1976r., I PR 13/76, OSNCP 1976 Nr 10, poz. 230; z dnia 26 marca 1976r., I PRN 9/76, LEX nr 14304; z dnia 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005 Nr 15, poz. 221). Okazuje się zatem, że świadczenie przez pracowników zarządzających pracy ponadwymiarowej według formuły "w razie konieczności" wyznaczone jest dwoma indyferentnymi elementami - organizacją pracy i samodzielnością pracownika. Rozróżnienie to zakłada, że to pracodawca, a nie pracownik stoi za rozdysponowaniem pracy. Supozycja ta pozwala uznać, że permanentne przekraczanie norm czasu pracy, przy częściowym wpływie pracownika na długość świadczenia pracy, nie wyklucza roszczenia o wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2013r., II PK 350/12, LEX nr 1350305 i z dnia 25 sierpnia 2004r., I PK 707/03, LEX nr 518050). Obraz zmienia się, jeśli to w gestii pracownika pozostawało zabezpieczenie procesu pracy. W takim wypadku autonomia udzielona zatrudnionemu dominuje nad aspektem organizacyjnym.

W kontekście analizowanego zagadnienia, wskazać należy również, że przegląd orzecznictwa dostarcza przykładów niewłaściwej organizacji procesu pracy. Wskazuje się na zatrudnienie niewystarczającej ilości pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011r., II PK 254/10, LEX nr 929026) oraz na obiektywne niedopasowanie zakresu czynności do miary czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1977r., I PRN 86/77, LEX nr 14397). Wymienione przykładowo zmienne obniżają doniosłość zarzutu pracodawcy, że zatrudniony samowolnie, bez "konieczności", podjął pracę w godzinach nadliczbowych. Nie można jednak wykluczyć sytuacji, w której wykonywanie pracy poza normatywem wynika nie z czynników obciążających pracodawcę, ale ze sposobu organizacji pracy przez pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2014r., II PK 135/13, LEX nr 1448389). Będzie tak wówczas, gdy zarządzający zakładem pracy (kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej) wykonuje czynności samodzielnie, mimo, że może je zlecić podległym pracownikom (bez naruszenia norm czasu pracy) albo nadzoruje pracę innych bez racjonalnej potrzeby (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r., I PK 202/09, OSNP 2011 nr 17-18, poz. 229).

Biorąc pod uwagę wielość sytuacji, które mogą prowadzić do pozbawienia kierującego wyodrębnioną komórką prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, mimo wykonywania pracy nadliczbowej permanentnie, należy każdorazowo dokonywać oceny zindywidualizowanej. W przedmiotowej sprawie zgromadzony materiał dowodowy potwierdza, że zdarzało się, że powód wykonywał pewne zadania służbowe w godzinach wieczornych czy wczesno porannych, a poza tym stale o godzinie 21.00 przeglądał oferty na portalu (...). Uogólniając to, w oparciu o zebrane dokumenty, w szczególności e-maile, oraz zeznania świadków, można przyjąć, że pracował ponad obowiązujące go normy. Jednak ustalenie wymiaru czasu pracy nadliczbowej było niemożliwe, gdyż powód zaoferował takie dowody w oparciu, o które nie można było dokonać ustaleń. Ta kwestia tymczasowo schodzi jednak na plan dalszy, bo nawet zakładając, że praca powoda w godzinach nadliczbowych cechowała się permanentnością, Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia powództwa. Powód, jeśli powoływał się na wadliwą organizację pracy przez pozwaną spółkę, powinien tę okoliczność wykazać. Tymczasem – poza własnymi twierdzeniami oraz tym, co zeznała małżonka – żadne inne dowody nie potwierdzają, by praca w pozwanej spółce była zorganizowana wadliwie, czy to z uwagi na zbyt wysokie cele, zbyt duży region powierzony powodowi, czy zbyt małą liczbę pracowników. Jeśli chodzi o zgromadzone dokumenty, to one do tych kwestii nie nawiązują, może za wyjątkiem wydruków, jakie złożył powód (k. 71 – 76) obrazujących udział w rynku jego regionu. I z nich jednak nie można wywieść, by teza, którą powód postawił odnośnie wadliwej organizacji pracy, została udowodniona, gdyż nawet jeśli wyniki regionu powoda były najwyższe i cele również, to jeszcze nie oznacza to wprost, że pracodawca wadliwie zorganizował pracę, tym bardziej że świadkowie D. K. czy M. S. wyjaśnili czym była spowodowana różnica celów w różnych regionach. Z zeznań tych świadków oraz innych zeznających w sprawie nie wynika zarazem, by faktycznie doszło do nieprawidłowości po stronie pozwanej spółki w zakresie organizacji procesu pracy. Świadkowie – klienci pozwanej spółki opisywali w zasadzie to tylko, jak wyglądała ich współpraca z powodem, nie odnosili się natomiast do organizacji pracy w pozwanej spółce. Na podstawie ich zeznań Sąd nie mógł ustalić więc nic co odnosiłoby się analizowanego zagadnienia. Z kolei świadkowie – handlowcy podlegli powodowi, w zasadzie na temat nałożonych celów i organizacji pracy w spółce nie zeznawali. W zeznaniach P. M. (2) pojawiło się przeczące stanowisku powoda twierdzenie, że liczba handlowców podległych powodowi była wystarczająca. Natomiast Z. P., pytany o możliwość zrealizowania przez powoda jego celów wraz z podróżami służbowymi w ciągu 8 godzin pracy, odpowiedział że nie potrafi udzielić odpowiedzi, nie odniósł się również do wyników swojego regionu w kontekście innych regionów. Inni zeznający świadkowie – M. S., D. K., P. K. i D. B. (2), zgodnie przeczyli, aby wadliwa była u pozwanej organizacja pracy. Wyjaśniali te kwestie szczegółowo i z tego co zeznali, nie wynika, aby twierdzenie powoda w ww. zakresie można było uznać za dowiedzione. Dodać jeszcze należy, że następca powoda na jego stanowisku, pracujący zarówno w regionie północno – wschodnim, jak i wcześniej w regionie południowo – wschodnim wskazał, w oparciu o własną organizację pracy, że praca nieprzekraczająca norm albo tylko wyjątkowo, jest na stanowisku dyrektora regionu możliwa.

Uwzględniając powyższe Sąd ocenił, że nie zostało przez powoda wykazane, że organizacja pracy w spółce była wadliwa. Przy czym, nawet gdyby przyjąć, że obowiązek dowodzenia w tym, zakresie obciążał pozwaną, to pozwana z tego obowiązku się wywiązała. Jej stanowisko potwierdzili świadkowie, w szczególności M. S., D. K., P. K. i D. B. (2), a po części także P. M. (2). Powód natomiast nie przedstawił takich dowodów, które mogłyby posłużyć Sądowi do oceny zgodnej z jego stanowiskiem. Te, o których przeprowadzenie wnioskował, z całą pewnością potwierdziły, że był bardzo zaangażowanym pracownikiem, utożsamiającym się ze spółką, ale ta tylko okoliczność nie jest wystarczająca, by ustalić, że pozwana spółka nałożyła na niego taką ilość zadań, że nie był ich w stanie wykonać. Zresztą w kontekście cech powoda, jego zaangażowania w pracę i stylu pracy można ustalić okoliczność, ale o innym niż chciałby powód wydzwisku, a mianowicie, że powód, mając dużą samodzielność i autonomię w pracy, sam tak organizował swoją pracę, że powodował, że praca w godzinach nadliczbowych mogła występować w jego przypadku częściej niż tylko w razie potrzeby. Pracodawca, dając powodowi możliwość wyboru metod i stylu pracy, nie oczekiwał jednak od niego, że będzie pracował w godzinach nadliczbowych. Powód z kolei okoliczności pracy nadliczbowej i przyczyn tego stanu rzeczy, nie sygnalizował w trakcie trwania stosunku pracy. Twierdził co prawda inaczej w toku procesu, ale i w tym zakresie zgromadzony materiał jego stanowiska nie potwierdza. Powód nie złożył żadnego pisma wskazującego, by informował pracodawcę, że stale pracuje w godzinach nadliczbowych i że jest to wynik wadliwej organizacji jego pracy. Również świadkowie tej okoliczności nie potwierdzili. Uwzględniając zgromadzone dowody można więc przyjąć, że

powód lubił pracować, jak wskazywali świadkowie, czuł się szczęśliwym człowiekiem, co sam podkreślał i zadania, które wykonywał ponad normy czasu pracy, nie musiały być przez niego realizowane. Dla przykładu można wskazać kilka zadań, które powód wykonywał, a zdaniem Sądu nie musiał tego robić. Jednym z nich jest przeglądanie ofert w portalu (...), które inni dyrektorzy regionu cedowali na asystentki czy handlowców, a powód wykonywał samodzielnie. Dla uzasadnienia takiego stanu rzeczy wskazał zeznając, że nie zlecił tego asystentkom, gdyż nie rozdzielałyby ofert pomiędzy handlowców obiektywnie. Wskazane wyjaśnienie powoda nie jest przekonujące, gdyż w innych regionach nie było problemu z tym, by tego rodzaju zadanie wykonywały osoby wskazane przez dyrektora. Poza tym powód powinien był delegować zadanie i jeśli miał wątpliwości co do obiektywizmu asystentek, to mógł np. wprowadzić jasne, obiektywne zasady podziału ofert albo kontrolować asystentki. Nikt nie nakładał na niego obowiązku, aby każdego dnia o 21.00 przeglądał oferty osobiście, nawet jeśli tylko trzy pierwsze osoby miały dostęp do oferty. Podobnie nikt nie wymagał, aby M. P. pracował w trakcie urlopu czy w hotelach bądź w wynajętym apartamencie, odczytując korespondencję e-mail i na nią odpowiadając. W tym zakresie powód wyjaśnił, jaką miał motywację. Nie wskazuje ona na to, by pozwana spółka wymagała od powoda wykonywania ww. zadań w czasie wolnym. To powód sam o tym decydował, bo nie miał co robić w podróży służbowej albo dlatego, że chciał uniknąć nawału pracy po urlopie. Jeśli chodzi natomiast o bezpośrednią obsługę klientów, ofertowanie, rozmowy telefonicznie z klientami, w tym w sprawach serwisu, który w spornym okresie do powoda nie należał, to powód w zakresie, jaki nie był związany z pracą nadzorczą, powinien zadania te delegować na handlowców. Jak jednak wynika z zeznań P. M. (2) czy Z. P., M. P. czasem sam jeździł do klientów, niejako na rachunek danego handlowca, który otrzymywał prowizję, i sprzedawał maszynę jego klientowi. Tak samo pozostawał w stałym, absorbującym czas, kontakcie z klientami E. G., B. R. (2), R. P. i A. G., zapewne również z innymi, którzy nie składali zeznań. Te zadania powinien natomiast zlecić handlowcom i klientów kierować do przypisanych im handlowców. Tymczasem powód, jakby wynikało szczególnie z zeznań ww. klientów, wolał sam prowadzić ich obsługę, przez co wytworzył się taki oto obraz, że tylko on był w stanie to zrobić. Nie jest to jednak okoliczność, za którą odpowiedzialność podnosiłaby pozwana spółka, lecz sam powód, tym bardziej że nie sygnalizował, aby w spornych latach miał niewykwalifikowany zespół handlowców. W pozwie wskazywał na problemy z zespołem, ale w kontekście roku 2012, natomiast w latach 2015 – 2017 - kiedy powód już ukształtował zespół i nie podnosił, aby miała miejsce rotacja czy niekompetencja podległych mu handlowców - nie było przeszkód, aby zadania, które sam realizował, wykonywali za niego inni, którym były one powierzone przez pracodawcę.

Na zakończenie, odnosząc się jeszcze do kwestii związanej z liczbą przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych – choć bezpośrednio nie rzutowała ona na rozstrzygnięcie, które Sąd wydał uwzględniając inne, omówione już kwestie – przypomnieć należy, że powód, co wskazał wyjaśniając przedstawione wyliczenia, domagał się zapłaty za godziny nadliczbowe przypadające powyżej 10 godziny. Ma to znaczenie o tyle, że o ile z zeznań świadków można wysnuć wnioski o tym, że powód pracował dużo, w nadgodzinach, to nie można na tej podstawie ustalić, ile faktycznie to było. Świadczenie, aby ich zeznania były przydatne dla ustalenia liczby godzin nadliczbowych odpowiadającej twierdzeniom i żądaniu powoda, musieliby potwierdzić, że M. P. pracował co najmniej 10 godzin, a przecież nic takiego nie miało miejsca. Żaden ze świadków na taką okoliczność nie wskazał, więc na podstawie zeznań świadków te ustalenia, o których mowa, nie mogły być poczynione. Jeśli chodzi zaś o korespondencję e-mail, którą powód szczegółowo omawiał podczas składania zeznań, to na jej podstawie można ustalić tyle tylko, że bywało, że powód przed 7.00 albo po 17.00 wysyłał maile. Podobnie jest z wykazem tankowań czy płatności kartą (...), ale te kwestie zostały już szczegółowo omówione w części obejmującej ocenę zgromadzonego materiału dowodowego.

Podsumowując ww. wątek wskazać należy, że powód nie wykazał ile faktycznie godzin nadliczbowych przepracował, co nie daje podstaw, aby przyjąć, że powództwo w sprawie o godziny nadliczbowe zostało udowodnione co do wysokości. Do takiego wniosku Sąd doszedł nawet przy uwzględnieniu faktu nieprowadzenia przez pozwaną ewidencji czasu pracy, odzwierciedlającej rzeczywiście przepracowane godziny. Taki obowiązek nakłada na pracodawcę art. 149 k.p., wyłączając w § 2 niektóre grupy pracowników. To wyłączenie nie odnosi się jednak do kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej, zatem należy przyjąć, że pozwana w przypadku powoda powinna taką ewidencję prowadzić. Skutki związane z zaniechaniem tego obowiązku nie były jednolicie prezentowane w orzecznictwie. Sąd Najwyższy przyjmował, że brak dokumentacji powoduje, iż w razie sporu pracodawca ma wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej, jaki udokumentował (wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 1999r., I

PKN 665/98, OSNAPiUS 2000/14, poz. 535). W takim zatem przypadku dochodzi do przesunięcia ciężaru dowodu – to pracodawca ma udowodnić, że rzeczywisty czas pracy jest inny, niż wynika to z wyliczeń przedstawionych przez pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia z 4 października 2000r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002/10, poz. 231). Taką interpretację przyjęła także część doktryny. Jednak w ostatnich latach Sąd Najwyższy nieco zmienił pogląd, uznając że zaniechanie prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy pracownika nie uprawnia domniemania faktycznego ani prawnego (art. 231 i 234 k.p.c.) o wiarygodności wersji czasu pracy przedstawionej przez pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 2010r., II PK 369/09, LEX nr 585784; wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 2012r., II PK 231/11, LEX nr 1313664). Stanowisko takie znajduje aprobatę doktryny. Należy zatem uznać, że niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy nie będzie prowadzić do sytuacji, w której sąd z pewnością przyjmie za prawdziwe i przekonujące zapiski i wyliczenia dokonane przez pracownika. Uznać jednak należy, że brak ewidencji ma znaczenie w postaci obniżenia wiarygodności twierdzeń pracodawcy. Jednak nie oznacza to przesunięcia ciężaru dowodu. W dalszym ciągu na pracowniku – jako dochodzącym roszczenia – będzie spoczywał obowiązek udowodnienia, jaki był faktyczny wymiar świadczony przez niego pracy.

Powyższe w przedmiotowej sprawie prowadzi do wniosku, że gdyby przyjąć, że powód wykazał, że pracował w godzinach nadliczbowych powyżej 10 godziny, to wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy i braku możliwości udowodnienia dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia mogłoby nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. Sąd jednak tego nie uczynił biorąc pod uwagę, że powództwo z innych przyczyn, które zostały omówione, było bezzasadne i podlegało oddaleniu.

Orzekając o kosztach zastępstwa procesowego, Sąd Okręgowy przyjął za podstawę art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i zasądził od przegrywającego spór M. P. na rzecz pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w I. kwotę 24.300,00 zł, której wysokość została ustalona w oparciu o § 2 pkt 7 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r., poz. 265), a następnie, na podstawie § 15 ust. 3, podwyższona trzykrotnie. Podwyższenia – choć nie do sześciokrotności stawki minimalnej, jak wnioskował pełnomocnik strony pozwanej - Sąd dokonał biorąc pod uwagę przede wszystkim nakład pracy pełnomocnika. Był on znaczny nie tyle jeśli chodzi o pisma procesowe, bo ich obszerność i liczba nie przekracza zwykłych ram w tego rodzaju sprawach, ale znaczny z uwagi na to, że pełnomocnik musiał przeanalizować dokumentację dołączoną do pozwu. Jak wskazuje przebieg przesłuchania powoda, przygotowanie w tym zakresie wymagało czasu i pracy w ilości przekraczającej pewne uśrednione normy. Poza tym Sąd wziął pod uwagę liczbę rozpraw i ich długość, z czym również wiązał się większy niż zazwyczaj nakład pracy. Nie był on jednak aż taki, aby Sąd zdecydował o zasądzeniu sześciokrotności stawki minimalnej, tym bardziej że postępowanie nie było długotrwałe, roszczenia tylko dwa, a liczba pism procesowych nie była nadmierna.