

Sygn. akt VII Pa 26/14

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14.04.2014 r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący- Sędzia: SO Monika Kiwiorska – Pająk (spr.)

Sędziowie: SO Joanna Sawicz, SO Jacek Pluta

Protokolant: st. sekretarz sądowy Agnieszka Samborska

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 14.04.2014 r. w Świdnicy

sprawy z powództwa P. K.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w T.

o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji, wynagrodzenie za pracę i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Wałbrzychu

z dnia 23.12.2013 r. sygn. akt V P 35/12

I. oddala apelację,

II. przyznaje adwokatowi A. H. od Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Świdnicy wynagrodzenie w kwocie 900 zł powiększone o stawkę podatku od towaru i usług tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu w postępowaniu odwoławczym.

Sygn. akt VII Pa 26/14

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 grudnia 2013 r. Sąd Rejonowy w Wałbrzychu oddalił powództwo P. K. przeciwko (...) S.A. w D. o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania i dyskryminacji, zasądził od strony pozwanej (...) S.A. w D. na rzecz powoda P. K. kwotę 875.00 złotych brutto (słownie: osiemset siedemdziesiąt pięć), tytułem wynagrodzenia za pracę w miesiącu listopadzie 2011r. z ustawowymi odsetkami od dnia 20 stycznia 2011r. do dnia zapłaty, a dalej idące powództwo - w zakresie wyrównania wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2011r. i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe – oddalił.

Sąd ustalił, że powód P. K. zatrudniony był w spółce (...) na stanowisku przedstawiciela handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy tj. 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo, za wynagrodzeniem miesięcznym 1.750złoty plus premia uznaniowa zgodnie z Regulaminem wynagradzania - w oparciu o umowę pracę na okres próbny od

1.09. do 28.11.2011 roku, a następnie umowę o pracę na czas określony od 29.11.2011 roku do 31.12.2012 roku - która przewidywała możliwość jej wypowiedzenia za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Pozwany pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2011 roku, zobowiązując go do wykorzystania w okresie 19 - 30 grudnia urlopu wypoczynkowego w ilości 72 godzin nadto, że powód od przedmiotowego wypowiedzenia powód nie odwołał się i stosunek pracy uległ rozwiązaniu z końcem roku 2011.

Strona pozwana (...) SA zajmuje się m.in. produkcją narzędzi ogrodniczych, wyrobów nożowniczych i sztuców, zamków, pojemników, opakowań i innych wyrobów metalowych w dwóch oddziałach : T. oraz K. i zatrudniała 4 przedstawicieli handlowych obsługujących przydzielone im tereny działania w Polsce.

Powód P. K. zajmował się dystrybucją wyrobów produkowanych przez pozwaną spółkę na terenie 4 województw: (...), (...), (...) i (...), obsługując zarówno klientów sieciowych jak i mniejszych hurtowników oraz detalistów.

Każdego miesiąca pracodawca ustalał dla przedstawicieli handlowych indywidualne cele handlowe z zakresie ilości klientów, które winni zrealizować jako nałożone na nich zadania. Cele te dotyczyły wykonania sprzedaży produktów na określoną wartość lub ilość sztuk, liczby obsługiwanych aktywnych i nowo pozyskanych klientów. Każdy z przedstawicieli samodzielnie opracowywał dla realizacji tych celów miesięczny plan wyjazdów, zatwierdzany przez dyrektora handlowego i ustalał codzienne trasy obsługi klientów w ilości jaką sam ustalał, jak również czas w pracy - gdy idzie o godziny jego rozpoczęcia i zakończenia - w których swoje obowiązki pracownicze realizował. Każdy z PH, w tym powód, zobowiązany był do cotygodniowego raportowania wykonanych zadań, wprowadzając dane drogą elektroniczną do systemu E., uzupełniając wybryki dot. wizytowanego klienta, celu wizyty oraz jej przebiegu i wyników. Dwie pierwsze rubryki opierały się na wcześniej ustalonych i zatwierdzonych planach wizyt - cel wizyty był za każdym razem identyczny, trzecia zawierała krótki opis wizyty i jej rezultaty. Przedstawiciele Handlowi otrzymywali od pracodawcy drogą mailową - z działu handlowego - informacje o ilości złożonych zamówień oraz stopniu ich realizacji 2 razy w tygodniu. Pod koniec każdego miesiąca dyrektor handlowy M. G. ustalał w oparciu o raporty napływające do działu handlowego oraz złożone zamówienia i zrealizowane faktury stopień realizacji nałożonych na ten okres celów. Dla ich wykonania niezbędnym było sprzedanie i zafakturowanie danego produktu.

Powód P. K. w listopadzie i grudniu 2011 roku - jak i w 2 poprzednich miesiącach - dziennie obsługiwał przeciętnie 5 - 6 klientów, usytuowanych na terenie jednego województwa - bez względu na ich odległość od miejsca swojego zamieszkania (nie przekraczała ona 200 km), skąd wyjeżdżając rozpoczynał pracę o godzinie 8:00 bądź 8:30, robiąc to w oparciu o ustaloną przez siebie trasę i kolejność zaplanowanych wizyt. Pracę kończył, wracając do miejsca zamieszkania między 16:00 a 17:00. Po pracy często, choć nie każdego dnia, przeglądał pocztę elektroniczną, w której zawarte były informacje handlowe od działów handlowych pozwanej, oraz zapytania od klientów.

U pozwanego pracodawcy obowiązuje regulamin wynagradzania, który w §10 przewiduje premię uznaniową określając, iż przysługuje ona pracownikom za szczególnie dobre wykonanie zadań lub czynności oraz przestrzeganie obowiązków pracowniczych; wnioski o przyznanie indywidualnej premii uznaniowej poszczególnym pracownikom sporządzają ich bezpośredni przełożeni kierując się m.in. takimi kryteriami jak : jakość i efektywność wykonywanej pracy znajdująca wyraz w poziomie wyniku finansowego, utrzymanie na określonym poziomie wydajności pracy oraz jakości produkcji, odpowiedzialnością i zakresem kompetencji związanych z zajmowanym stanowiskiem, dyspozycyjnością, wykonania wszystkich zadań określonych przez pracodawcę a o przyznaniu premii uznaniowej, po otrzymaniu takich wniosków decyduje pracodawca; jej wypłata następuje w okresach miesięcznych łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym. W punkcie 9 § 10 ustalono, że wysokość indywidualnej premii uzależniona jest wyłącznie od wyników pracy na danym stanowisku pracy, sumiennego wykonywania zadań wynikających z zakresu czynności oraz dodatkowo zleconych przez pracodawcę, przestrzegania dyscypliny pracy, regulaminu. Dodatkowo każdy przedstawiciel handlowy zapoznawany był z algorytmem wypłaty dla PH, przez dyrektora handlowego M. G. - otrzymywał go drogą mailową, który stanowił podstawę dla bezpośredniego przełożonego do ustalenia procentowej wysokości premii dla każdego z handlowców. Zgodnie z nim za realizację celi powyżej 110% przysługuje premia o wartości 70% podstawy, która jest wynagrodzeniem zasadnicze, za 100% wykonanie celi - o 60% podstawy, za wykonanie 80 - 99% - 50% podstawy, za 70 - 79 celi 30% podstawy, za wykonanie celi poniżej 70% premia w ogóle nie przysługuje.

Przedstawiciel mógł uzyskać również bonusy dodatkowe za obsługę klientów aktywnych: 101 – 120 w miesiącu – 30% podstawy, 81 – 100 - 20%, za 80 – 15%, za zdobycie nowych 20 klientów premię wartości 25 %, a 10 nowych klientów – 15 %. Przewidywał on również dodatkowe bonusy za obsługę 101 – 120 aktywnych klientów – 30%. obsługę 81 – 100 aktywnych klientów 20%, za zdobycie nowych klientów - 25% a 10 nowych - 15%-. Bonus ujemny - pozbawienie, obniżenie premii – przewidziany był tylko w przypadku nie złożenia w terminie raportów przez przedstawiciela handlowego.

Powód w listopadzie 2011 roku miał nałożone 6 celów i zrealizował 4, t.j. 75%, w tym pozyskał na planowanych dwóch czterech nowych klientów. Bezpośredni przełożony powoda M. G. zawniósł przyznanie mu premii w wysokości 100% stawki zasadniczej. Prezes spółki J. R. zaakceptował wniosek częściowo, przyznając P. K. 50% premii.

W grudniu 2011 roku powodowi P. K. przydzielono do realizacji również 6 celów handlowych. P. K. zrealizował 3 spośród nich, w tym ostatnie ze znacznym przekroczeniem ponad 8 klientów.

W grudniu jeden z przedstawicieli pozwanej nie otrzymał w ogóle premii, drugi - 50%; tylko jeden, który osiągał najwyższe wyniki sprzedażowe i przysporzył największe zyski dla pozwanej J. (trzykrotnie wyższe od powoda obroty).

Powód na podległym sobie terenie osiągnął najniższy wynik finansowy – 80.000 złotych, a pozostała premiovana dwójka odpowiednio - 160.000 i ponad - 300.000 złotych.

Realizując nałożone cele powód P. K. odwiedzał - w oparciu o opracowany przez siebie dla ich wykonania plan miesięczny wizyt, który zatwierdzał dyrektor handlowy - klientów, prowadził z nimi rozmowy handlowe, zbierał zamówienia, dbał o ekspozycje.

Przy tak dokonanych ustaleniach sąd uznał za uzasadnione jedynie roszczenie dotyczące wyrównania wynagrodzenia za miesiąc listopad 2011 roku, w pozostałej części oddalając powództwo.

Powód, w podpisanych z pracodawcą umowach o pracę miał ustaloną 8 godzinną normę codziennego czasu pracy i 40 godzinną tygodniową. Z zeznań słuchanych w sprawie świadków oraz zgodnych z nimi twierdzeń powoda P. K. wynika niewątpliwie, że pracodawca nie narzucał mu godzin wykonywania pracy. Jak każdy z przedstawicieli handlowych pozwanej P. K. sam określał ramy czasowe wykonywania przez siebie pracy, mając na uwadze konieczność zrealizowania nałożonych przez pracodawcę celów handlowych. Pracodawca nie kontrolował - bo nie miał takiej możliwości - wykorzystania czasu pracy powoda, posiadając jednakże informacje o godzinach jego wizyt u poszczególnych klientów w raportach, zainteresowany był wyłącznie efektami jego pracy, wynikami spotkań z klientami i korzyściami finansowymi firmy z nich wynikającymi.

Zgodnie z przyjętą powszechnie praktyką w działalności gospodarczej przedstawiciele handlowi zatrudniani są w zadaniowym czasie pracy. Wynika to z faktu, że nie można precyzyjnie określić momentu rozpoczęcia i zakończenia ich pracy, niemożliwa jest kontrola ze strony pracodawcy czasu poświęconego na wykonanie pracy – nałożonych zadań a jej wykonanie zależy od zmiennych, trudnych do przewidzenia okoliczności i uwarunkowań. Decydującym dla wykonania pracy przedstawiciela handlowego czynnikiem jest indywidualne zaangażowanie pracownika. Od realizacji nałożonych na nich zadań uzależnione jest w znacznym stopniu ich wynagrodzenia, co sprawia że winni tak organizować swoją pracę aby w ustalonych godzinach pracy uzyskać jak najlepsze rezultaty. Samodzielnie, bez ingerencji pracodawcy, przedstawiciele handlowi ustalają w jakich godzinach będą swoje obowiązki wykonywać – kiedy rozpoczynać pracę i kiedy ją kończyć, ustalając trasy (głównie pracują w terenie) w sposób racjonalnie gwarantujący im realizację zaplanowanych na konkretny dzień zadań w 8 godzinach pracy. Elementem zadaniowego czasu pracy jest wyznaczenie pracownikowi konkretnego zadania (zadań) do wykonania (patrz wyrok SN z 15.11.2006r. w sprawie I PK 117/06)

Powód P. K., znając nałożone przez pracodawcę cele i mając duże, wieloletnie doświadczenie w pracy jako przedstawiciel handlowy, powinien był planować wyjazdy w sposób umożliwiający mu wykonywanie pracy w normatywnym czasie pracy. Winien uwzględniać najkrótsze trasy - po sprawdzeniu ich przejezdności, odwiedzanie

klientów położonych na jednej trasie oraz upewniać się (przed rozpoczęciem jazdy) o obecności w zaplanowanym dniu osób – uprawnionych przedstawicieli kontrahentów – z którymi zamierzał się spotkać. Zebrany materiał dowodowy, głównie zapisy raportów tygodniowych sporządzane przez powoda oraz zeznania świadka M. G. i jego odrębne uwagi na raportach, wskazują jednoznacznie, że w wielu wypadkach po przyjeździe na miejsce P. K. nie zastał uprawnionej osoby, zatem jego wyjazd do tego klienta był bezprzedmiotowy i bezowocny, nadto niepotrzebnie absorbujący czas pracy. Wynik pracy powoda – realizacja nałożonych celów handlowych - miał decydujące znaczenie dla wysokości jego wynagrodzenia – czego był świadomy jako długoletni przedstawiciel w innych firmach – zatem zainteresowany winien być w odwiedzeniu w możliwie jak największej liczby klientów a z ustaleń sądu opartych na wiarygodnych wyliczeniach pracodawcy wynika, że w okresie 3,5 miesięcznego zatrudnienia odwiedzał średnio 5 do 6 klientów dziennie, znacznie mniej niż z pozostali przedstawiciele handlowi. Przy zadaniowym czasie pracy tylko w sytuacjach, gdy nałożone na przedstawiciela handlowego zadania (cele) były nierealne do zrealizowania w ciągu 8 godzin pracy i pracownik musiał pracować w nadgodzinach, może on domagać się wynagrodzenia za przepracowane nadgodziny . Powód P. K. nie zgłaszał pracodawcy, że nie jest w stanie wykonać nałożonych na niego celów w normatywnym czasie pracy - również żaden z pozostałych 3 przedstawicieli, takich zastrzeżeń nie zgłaszał - a to czyni zasadnym twierdzenia pozwanego pracodawcy, że nałożone na przedstawicieli cele handlowe możliwe były do wykonania w normatywnym czasie pracy, przy prawidłowej organizacji pracy przez pracownika. Pozwana spółka wykazała – w ocenie sądu - że zadania nałożone na powoda były ustalone w wielkości umożliwiającej ich realizację w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo, przy dołożeniu należytej staranności i sumienności pracownika Patrz wyrok SN z 15.03.2006 w sprawie II PK 165/05) .

P. K. dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy zgłosił roszczenie o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe twierdząc, że pracował po godzinach zarówno obsługując podległy mu teren (wyjeżdżał spod domu o godz. 8:00 – 8:30 i wracał do domu między 16 :00 a 17:00) średnio 1 godzinę ponad normę dobową czasu pracy . Po powrocie z trasy, sporządzał raporty, wykonywał telefony do klientów czy odpowiadał na pocztę elektroniczną pracodawcy, co zajmowało mu od 1/2godziny do 6 godzin. W swoich zeznaniach oraz wyliczeniach dowodzi, że również w dniach tzw. biurowych – 31.10 i 2.11. pracował 14,5 i 14 godzin. Twierdzenia powoda odnośnie przepracowanych godzin nadliczbowych i ich ilości są – w ocenie sądu - mało wiarygodne i nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym, a zgodnie z art. 6k.c. ciężar udowodnienia, iż miały miejsce nadto, że w konkretnej sytuacji były uzasadnione ciążył na powodzie. Jego twierdzenia, iż pracował w domu prawie codziennie po powrocie z trasy przez kilka godzin - nawet 4 czy 6, są niezgodne z zeznaniami obiektywnego – zawnioskowanego przez powoda – świadka J. K., który wiarygodnie, jako nie zainteresowany wynikiem sprawy, zeznał że prace biurowe zajmowały mu zwykle 0,5 godziny, niekiedy tylko trwać to mogło do 1,5 godziny.

Powyższe okoliczności skutkują, że roszczenie powoda P. K. o wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe jest nieuzasadnione, bowiem z żadnym stopniem nie udowodnił, że nie był w stanie zadań nałożonych przez pozwanego pracodawcę wykonać w normatywnym czasie pracy. To wyłącznie niewłaściwa organizacja pracy bądź inne zależne wyłącznie od pracownika względy, spowodowały, że pracował w godzinach nadliczbowych i to tylko w sytuacjach związanych z nieprawidłową organizacją pracy (np bardzo duża ilość maili adresowanych do pracodawcy, złe planowanie tras, jazdy bez sprawdzenia obecności osoby z którą zamierzał się spotkać), o której decydował wyłącznie on, bez żadnej ingerencji pracodawcy. W ocenie sądu ilość celów nałożonych na powoda, podległy mu teren możliwe były do obsługi w 8 godzinnym czasie pracy, przy prawidłowej, ekonomicznej i w pełni efektywnej organizacji pracy. Zastanawiające jest, że powód dochodząc godzin nadliczbowych, opiera się na tym iż dla realizacji nałożonych celów musiał w pełnych miesiącach zatrudnienia pracować w nadgodzinach a z drugiej strony, roszczenie o premie za miesiąc grudzień uzasadnia wykonaniem nałożonych celów w całości, pomimo, że pracował faktycznie tylko go 16 grudnia 2011 roku, a więc na ich realizację poświęcił połowę czasu z tego co w poprzednich miesiącach.

W pozwanej (...) SA obowiązywał Regulamin wynagradzania, który w §10, zatytułowanym premia uznaniowa określał warunki nabycia przez jego pracowników prawa do premii. Regulamin ten nie określał ściśle (przez ich wymienienie) zadań, jakich wykonanie gwarantuje przyznanie premii, stanowił jedynie w §10 ,że przysługuje ona pracownikom za szczególnie dobre wykonanie zadań lub czynności oraz przestrzeganie obowiązków pracowniczych.

W dalszych zapisach tego paragrafu ustalono, że wnioski o przyznanie indywidualnej premii uznaniowej poszczególnym pracownikom sporządzają ich bezpośredni przełożeni kierując się min. takimi kryteriami jak: jakość i efektywność wykonywanej pracy znajdująca wyraz w poziomie wyniku finansowego, utrzymanie na określonym poziomie wydajności pracy oraz jakości produkcji, odpowiedzialnością i zakresem kompetencji związanych z zajmowanym stanowiskiem, dyspozycyjnością, wykonania wszystkich zadań określonych przez pracodawcę. (§ 10pkt 6.); o przyznaniu premii uznaniowej, po otrzymaniu takich wniosków decyduje pracodawca w osobie prezesa Zarządu a jej wypłata następuje w okresach miesięcznych łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym. W § 10pkt 9 regulamin stanowi, że wysokość indywidualnej premii uzależniona jest wyłącznie od wyników pracy na danym stanowisku pracy, sumiennego wykonywania zadań wynikających z zakresu czynności oraz dodatkowo zleconych przez pracodawcę, przestrzegania dyscypliny pracy, regulaminu pracy. Bezpośrednim przełożonym przedstawicieli handlowych zatrudnionych u pozwanej, w tym powoda był dyrektor handlowy M. G., który uwzględniając kryteria wynikające z regulaminu wynagradzania, dla wyliczenia wielkości premii i wskazania pracownikom od czego jej wielkość zależy opracował i wprowadził w życie algorytm wypłat dla PH. Zgodnie z nim za realizację celi powyżej 110% przysługuje premia o wartości 70% podstawy, którą jest wynagrodzenie zasadnicze, za 100% wykonania celi - 60% podstawy, za wykonanie 80 - 99% - 50% podstawy, za 70 - 79 celi - 30% podstawy, za wykonanie celi poniżej 70% premia w ogóle nie przysługuje. Przedstawiciel mógł uzyskać bonusy dodatkowe: 101 - 120 klientów aktywnych w miesiącu - 30% podstawy, za obsługę 81 - 100 klientów aktywnych 20%, za 80 - 15% za zdobycie nowych 20 klientów premia wartości 25% a 10 nowych klientów - 15% dl. Przewidywał on również dodatkowe bonusy za obsługę 101 - 120 aktywnych klientów - 30%, obsługę 81 - 100 aktywnych klientów 20%, za zdobycie nowych klientów - 25% a 10 nowych - 15%.

Mając na względzie te dwa dokumenty regulujące kwestię premii przedstawicieli handlowych pozwanej sąd uznał, że premia uznaniowa przewidziana w regulaminie wynagradzania była nierozzerwalnie związana ze stopniem wykonania przez nich nałożonych na nich celów, zależna była wyłącznie od wyników pracy na danym stanowisku pracy, sumiennego wykonywania zadań wynikających z zakresu czynności oraz dodatkowo zleconych przez pracodawcę, przestrzegania dyscypliny pracy, regulaminu pracy. To wskazuje, że przyznanie takiej premii nie zależało wyłącznie od niczym nie ograniczonej decyzji pracodawcy, bo musiał on uwzględniać wyniki pracy przedstawiciela handlowego, co zresztą jest istotą pracy na tym stanowisku. Każdy z przedstawicieli handlowych pozwanego, w tym powód, wiedział od czego zależy ich premia i jej wielkość zatem można przyjąć, w ocenie sądu, że miało ona - ta premia charakter quasi zadaniowo - uznaniowy, pracodawca nie mógł dowolnie pozbawiać czy zmniejszać premii przedstawiciela handlowego, z pominięciem wyników jego pracy.

Z ustaleń sądu wynika, że za miesiąc listopad 2011rok - jak zeznał bezpośredni przełożony powoda M. G. - a co wynika również z realizacji celów - P. K. wykonał 75% nałożonych na niego celów, w związku z czym wnioskował o przyznanie mu 100% premii na którą składała się - 70% za wykonanie nałożonych celów (zadań) i 30% dodatkowego bonusu za obsługę określonej liczby klientów. Premia ta została jednak obniżona przez pracodawcę w osobie prezesa spółki J. R. o 50%, bowiem po dokonaniu kontroli zapisów (...) samochodu służbowego powoda stwierdził on nieprawidłowe wykorzystanie przez niego czasu pracy, nierzetelności zapisów raportów z trasami zarejestrowanymi w (...), a co za tym idzie 6 godzinne dni pracy w niektórych datach.

Sąd uznał, że premia o którą wnioskował bezpośredni przełożony powoda opierała się wyłącznie na osiągniętych przez powoda rezultatach pracy (realizacja celów i obsługa określonej liczby klientów) w pełni realizujących warunki do nabycia jej w określonym procencie - 100% - określone w algorytmie wypłat dla (...), stąd pracodawca nie miał uzasadnienia dla obniżenia mu tej premii o 50% kierując się bardziej uznaniowymi - nie zadaniowymi - kryteriami, tym bardziej, że w algorytmie jest tylko jeden przypadek bonusu ujemnego - nieterminowe sporządzenie raportu, które skutkuje obniżeniem premii, co w przypadku powoda nie miało miejsca. To okoliczności skutkowały, iż sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda pozostałą część premii w wysokości 875 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu.

Jeżeli idzie o premie za miesiąc grudzień, to powód z nałożonych na niego 6 zadań (celów) wykonał tylko 2, a to nie uprawniało go zgodnie z algorytmem wypłat dla PH do otrzymania premii nawet w najniższej wysokości. Powód nie

obalili twierdzeń pozwanej, na których sąd się oparł bowiem są logiczne i sensowne, że o wykonaniu celów decydowało nie odbyte spotkanie z klientem ale zafakturowanie produktu, którego zakup był przedmiotem rozmów prowadzonych przez powoda. Tylko 2 cele w tym sensie zostały przez powoda zrealizowane, bowiem faktury dotyczące pozostałych celów zrealizowane zostały pod koniec grudnia, gdy powód przebywał na urlopie lub na początku stycznia. W jednym przypadku faktura, którą uwzględniono w realizacji celów za grudzień, wystawiona została w dniu 2 grudnia 2011r. i dotyczyła celów z listopada. Brak jest jednoznacznych dowodów potwierdzających realizację przez powoda celów za miesiąc grudzień 2011 roku w stopniu uprawniającym go do premii - zgodnie z algorytmem, stąd roszczenie P. K. w tym przedmiocie jako nieuzasadnione podlega oddaleniu.

Powód P. K. domagał się również odszkodowania w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia tytułem dyskryminacji, nierównego traktowania w zatrudnieniu, powołując się na przepisy art. 18³abc§ 1k.p. , wskazując jako jej przejawy: obniżenie premii w listopadzie i nie wypłacenie jej w grudniu oraz zablokowanie skrzynki mailowej w okresie od 19 grudnia 2011 roku, kiedy to będąc pracownikiem na wypowiedzeniu kończącym się z końcem tego miesiąca, wykorzystywał urlop wypoczynkowy nadto zróżnicowanie jego sytuacji ze względu na osobiste uprzedzenia kwalifikujące go do grupy społecznie nieodpowiedniej.

Zasada niedyskryminacji w zatrudnieniu została sformułowana w art. 11³ Kodeksu pracy a jej rozwinięcie znalazło się w przepisach rozdziału II a K.P. Zasada ta jest kwalifikowana postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika za względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 183a §1k.p.

Definicję równego traktowania w zatrudnieniu zawiera przepis art. 18³a§ 2kp stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośredni z przyczyn określonych w §1, uznanych za dyskryminujące. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy art.183a§3k.p – gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn dyskryminujących był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy, np niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę .

Kryteria dyskryminacji z art. 18³a §1K.P. - wiek, niepełnosprawność, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna - odnoszą się do cech i właściwości osobistych człowieka nie związanych z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały uznane przez ustawodawcę za zakazane w dziedzinie zatrudnienia. Jest to katalog nie zamknięty może być uzupełniony o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu) wyrok SN z dnia 3.09.2010r w sprawie I PK 72/10).

Zgodnie z ugruntowaną praktyką orzecniczą Sądu Najwyższego (wyrok z 7.12.2011 w sprawie II PK 77/11, wyrok z 18.04.2012r. w sprawie II PK 196/11, wyrok z 10.05.2012r. W sprawie II PK 227/11 oraz wyrok z 2.10.2012 w sprawie II PK 82/12) pracownik domagający się zasądzenia odszkodowania z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji, winien przytoczyć takie okoliczności faktyczne, które uprawdopodobnią, że był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących jednakową, o jednakowej wartości prace ale i to, iż zróżnicowanie to spowodowane jest lub było niedozwoloną, dyskryminującą przyczyn, wymienioną w art. 18³a §1K.p. Dopiero po uprawdopodobnieniu obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar udowodnienia, że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło – było obiektywnie uzasadnione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika .

W sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu ciężar dowodu – jak wynika min. z wyroku SN z 22.05.2012r w sprawie 245/11 - rozkłada się w ten sposób, że po wskazaniu przez pracownika faktów uprawdopodobniających zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, pracodawca ma obowiązek udowodnić, że kierował się obiektywnymi przesłankami.

Powód P. K. jako fakty dyskryminujące go wskazywał : obniżenie mu premii za miesiąc ,listopad o 50% oraz nieprzyznanie premii za miesiąc grudzień pomimo, iż uzyskał wyniki sprzedany wyższe od pozostałych 3 przedstawicieli handlowych oraz zablokowanie jego służbowej skrzynki mailowej, w okresie gdy był jeszcze pracownikiem pozwanej, ale pracy nie świadczył, bo w okresie wypowiedzenia wykorzystywał urlop. Jako kryterium dyskryminacji wskazuje uprzedzenie prezesa do jego osoby kwalifikujące go do grupy społecznie nieodpowiedzialnej. Jeżeli nawet przyjąć – co wykluczyły argumenty przytoczone w motywach wcześniej wskazanych do poprzednich roszczeń – że pracodawca przyznając premię w niższej wysokości lub pozbawiając powoda w ogóle premii to postawił niesprawiedliwie to miałyby miejsce naruszenie zasady równych praw wyrażonej w art. 11²K.p. które nie uprawnia do dochodzenia odszkodowania z tego tytułu, lecz – co powód wykorzystał – roszczenie o zasądzenie tych świadczeń.

W ocenie sądu pracodawca udowodnił, że odmawiając powodowi wypłaty premii za miesiąc grudzień kierował się obiektywnymi przesłankami. Na pewno nie jest faktem dyskryminującym zablokowanie powodowi P. K. służbowej skrzynki mailowej w okresie wykorzystywania przez niego urlopu wypoczynkowego, bowiem wiadomym było, że w skutek wypowiedzenia umowy o pracę, powód przestanie być już pracownikiem pozwanej, i po urlopie do pracy nie przystąpi. Nie można w żadnym wypadku przyjąć, że wskazana przez powoda przyczyna (kryterium) dyskryminacji – antypatia prezesa do jego osoby – jest przyczyną wskazaną w art. 18³a §1k.p. , brak jest również jakiegokolwiek uzasadnienia dla zaliczenia jej do innych (nie wymienionych w k.p.) dyskryminujących kryteriów bowiem nie odnosi się do istotnych ze społecznego punktu widzenia cech lub właściwości osobistych powoda.

Z powyższych rozważań jednoznacznie wynika, iż brak jest przesłanek rodzących odpowiedzialność odszkodowawczą pozwanego pracodawcy – wobec nieuprawdopodobnienia przez powoda aby był traktowany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących jednakową, o jednakowej wartości prace ale i to, że zróżnicowanie to spowodowane jest lub było niedozwoloną, dyskryminującą przyczyną, wymienioną w art. 18³a §1K.p. stąd jego roszczenie w przedmiocie zasądzenia 6 – miesięcznego wynagrodzenia z tego tytułu jest nieuzasadnione i w tym zakresie podlega oddaleniu.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód zaskarżając wyrok w punkcie I i zarzucając naruszenie prawa materialnego art.183c§1k.p. poprzez niezastosowanie w sytuacji, gdy Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że pracodawca bezzasadnie i kierując się uznaniowymi kryteriami nie przyznał wynagrodzenia za listopad 2011r., sprzeczność istotnych ustaleń treścią zebranego materiału polegającą na przyjęciu, iż nie doszło do naruszenia art.183a, 183b, 183c§1k.p. podczas gdy zebrany materiał wskazuje, iż doszło do obniżenia premii listopadzie i nie wypłacenia jej w grudniu , zablokowania skrzynki mailowej powoda przez pozwanego, uprzedzeń prezesa do osoby powoda, a wszystko to na płaszczyźnie nierównego traktowania i dyskryminacji powoda przez pozwaną , nierozpoznanie istoty sprawy poprzez przyjęcie, iż powód wskazywał jedynie jako przejawy dyskryminacji i nierównego traktowania : obniżenie premii w listopadzie i nie wypłacenie jej w grudniu, zablokowanie skrzynki mailowej, uprzedzenie prezesa do osoby powoda, podczas gdy powód wskazywał również nierówne traktowanie polegające na zwolnieniu go gdy upomniął się o przysługujące mu wynagrodzenie, obrazę przepisów prawa procesowego , a mianowicie art.328§2k.pc. poprzez nie zawarcie w uzasadnieniu wyroku wszystkich koniecznych elementów, mianowicie ogólnikowe odniesienie się do kluczowych kwestii / rozważania dotyczące naruszenia art.183a, 183b, 183c§1k.p. / i pominięcie ich / rozważenie naruszenia art.183e§1k.p./ .

Wskazując na te zarzuty powód wniósł o zmianę wyroku z zaskarżonej części i zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz 17 905 zł tytułem odszkodowania z tytułu nierównego traktowania i dyskryminacji ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w tej części i przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi I instancji z uwzględnieniem kosztów procesu , zasądzenie wynagrodzenia z tytułu nieopłaconej pomocy prawnej z urzędu w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych powiększonego o 100%.

Ponadto powód zaskarżył apelacją wyrok w punkcie III zarzucając: niezbadanie w sposób należyty materiału dowodowego oraz sprzeczność ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym , a w konsekwencji naruszenie prawa procesowego poprzez wadliwe zastosowanie art.233§1k.p.c. poprzez niedokonanie oceny dowodów

na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, a w szczególności oparciu się przy wydawaniu wyroku na twierdzeniach strony pozwanej, naruszenie prawa materialnego, to jest art.6k.c. poprzez błędne przyjęcie, iż pozwany udowodnił, iż powodowi nie przysługuje premia za grudzień 2011 oraz wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, przyjęcie za wiarygodne tylko zeznań strony pozwanej, brak analizy pism powoda wyjaśniających istotę sprawy oraz zawierających ważne informacje, oświadczenia i opinie, pominięcie dowodów istotnych dla wyjaśnienia sprawy, w szczególności nie uwzględnienie kompletnej dokumentacji handlowej i finansowej, brak analizy zeznań świadków, w szczególności pracowników działów handlowych spółki oraz pominięcie opinii klientów powoda, brak analizy wiarygodności pozwanej szczególnie w wypadkach niespójności zeznań na rozprawach, jak i pism procesowych.

Wskazując na te zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w tej części i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 6 155zł stanowiącej wyrównanie za niewypłaconą premię za grudzień 2011r. oraz dodatkowe wynagrodzenie z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, a także obciążenie strony pozwanej kosztami postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy zważył:

apelacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie. Sąd I instancji przeprowadził postępowanie dowodowe uwzględniając wszystkie wnioski dowodowe stron, a poczynione w następstwie ustalenia i w konsekwencji rozstrzygnięcie należało uznać za trafne. Istotą niniejszej sprawy w części dotyczącej żądania zasądzenia kwoty 17 905zł było ustalenie, czy istnieją podstawy do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania przewidzianego w art. 183d k.p. z tytułu naruszenia przez pozwanego zasady niedyskryminacji (art. 183a § 1 i 2 k.p., art. 183b § 1 k.p. i art. 183c k.p.), którego skutkiem było niekorzystne ukształtowanie wysokości wynagrodzenia powoda za listopad 2011r. i grudzień 2011r.

Zdaniem Sądu, wbrew zarzutom apelującego, Sąd I instancji prawidłowo rozróżnił zasadę równych praw pracowników wyrażoną w art. 112 k.p. od zasady niedyskryminacji, o której mowa w art. 113 k.p., a w konsekwencji trafnie ustalił, że odszkodowanie przewidziane w art. 183d k.p. byłoby należne powodowi tylko w przypadku naruszenia przez pozwanego zasady niedyskryminacji.

Przepis art. 112 k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą, jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków.

Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 113 k.p. Zgodnie z tym przepisem, jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. W rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich odmienność i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 113 k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z powodów uznanych za dyskryminujące (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r. II PK 82/12).

Reasumując - dyskryminacja (art. 113 k.p.), w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania (art. 112 k.p.), oznacza zatem gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość.

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 112 i art. 113 k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 113 (art. 183a § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 112 k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 113 k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11).

Wyrażona w art. 113 k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Przepis art. 183a § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. W myśl art. 183a § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 183b § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 183a § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Wobec powyższego roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania mogłoby zostać uznane za uzasadnione tylko w przypadku ustalenia, że pozwany naruszył wobec niego zasadę niedyskryminacji, której dotyczy rozdział IIa kodeksu pracy (art. 183d k.p. w zw. z art. 183a § 1 i 2 k.p.). Podkreślić bowiem należy, że naruszenie zasady równych praw wyrażonej w art. 112 k.p. (a zatem nierówności niespowodowanej przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji) nie skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 183d k.p. Przepis ten (art. 183d k.p.) odwołuje się bowiem do zakazu niedyskryminowania w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych art. 183a § 1 k.p.

Dodać należy, że przepisy zawarte w rozdziale IIa kodeksu pracy nie zawierają normy, z której miałyby wynikać, że wszyscy pracownicy danego pracodawcy mają być równo traktowani. Przepisy te określają natomiast kryteria, które nie mogą uzasadniać różnicowania sytuacji zatrudnionych. Oznacza to, że za dyskryminowanego można uznać tylko takiego pracownika, który wykonując pracę jednakową lub jednakowej wartości ma wynagrodzenie ukształtowane na niższym poziomie niż inny pracownik, jeżeli ta różnica wynika z jednej lub kilku przyczyn, o których mowa w art. 183a § 1 k.p.

W konsekwencji zarzuty apelującego były bezzasadne. Jak wskazywano powyżej - dyskryminacją w zatrudnieniu jest wyłącznie niedopuszczalne różnicowanie sytuacji pracowników według zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 112 k.p.

W aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego przeważa pogląd, że w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 183b § 1 w związku z art. 183c §

1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 183b § 1 pkt 2 w związku z art. 183a § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar udowodnienia, że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11).

W niniejszej sprawie powód w postępowaniu przed Sądem I instancji argumentował, że był dyskryminowany, gdyż upominał się o wynagrodzenie, co nie wyjaśnia sprawy obniżenia wynagrodzenia za listopad 2011r., co powód przedstawia jako przejaw dyskryminacji, a co miało miejsce jeszcze przed jakimikolwiek wystąpieniami powoda do pracodawcy w kwestii wynagrodzenia.

Takie stanowisko jest bezzasadne, przy uwzględnieniu, że naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące). Oznacza to, że rację ma Sąd I instancji, iż na podstawie wywodzącym swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innej osoby, ale i że to zróżnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną. Dopiero w razie uprawdopodobnienia tych okoliczności, pozwany musiałby wykazać, że różnicując sytuację zarobkową powoda i innych pracowników kierował się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami owej dyferencjacji (art. 183b § 1 k.p.).

W ocenie Sądu w sprawie nie zachodziła sytuacja przewidziana w art. 183e § 1 k.p. Stanowi on, że skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. Zasadniczym celem tego przepisu jest ochrona pracownika przed negatywnymi następstwami dochodzenia uprawnień (§ 1) lub udzielania poparcia (§ 2) w sposób zgodny z prawem. Jeżeli pracownik podejmuje te czynności, przekraczając swoje obowiązki lub uprawnienia, to powstaje problem, czy i w jakim zakresie bezprawność podjętych czynności zostaje uchylona przez cel jego działania. W niniejszej sprawie strona pozwana skorzystała z możliwości rozwiązania z powodem umowy o pracę zawartej na czas określony za dwutygodniowym wypowiedzeniem i nie było to działanie bezprawne skoro strona taką możliwość w umowie o pracę przewidziały. Jednocześnie strona pozwana w świetle obowiązujących przepisów nie musiała podawać przyczyny wypowiedzenia. Dlatego powód wypowiedzenia umowy o pracę nie może traktować jako przejawu dyskryminacji w zatrudnieniu w związku ze swoimi roszczeniami o wypłatę premii. Należy przy tym mieć na uwadze, iż w okresie trwania stosunku pracy powód nie występował z roszczeniami o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd I instancji również nie naruszył zasad wynikających z art. 328§2k.p.c. przy sporządzaniu uzasadnienia wyroku, które spełnia wszystkie niezbędne warunki wynikające z tego przepisu. Obrza art. 328 § 2 k.p.c. może być skutecznym zarzutem apelacji tylko wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie posiada wszystkich koniecznych elementów, bądź zawiera tak kardynalne braki, które uniemożliwiają kontrolę instancyjną. Naruszenie przepisu, określającego wymagania, jakim winno odpowiadać uzasadnienie wyroku sądu (art. 328 § 2 k.p.c.), może być ocenione jako mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy w sytuacjach tylko wyjątkowych, do których zaliczyć można takie, w których braki w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej są tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej. Taka sytuacja nie występuje w niniejszej sprawie.

Na uwzględnienie nie zasługiwała również apelacja w pozostałej części, to jest w zakresie roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenie z tytułu premii uznaniowej za grudzień 2011r. W ocenie Sądu prawidłowo Sąd I instancji uznał, że powód nie wykazał, ażeby w/w należności mu przysługiwały. Odnosząc się do

żądania zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należy zgodzić się z ustaleniami Sądu I instancji, iż powód w istocie był zatrudniony w ramach zadaniowego systemu czasu pracy.

W przypadku zastosowania zadaniowego czasu pracy pracodawca nie ma obowiązku uiszczania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (w myśl art. 136 k.p. do pracowników, których czas pracy został określony wymiarem ich zadań, nie stosuje się art. 134 k.p), co jednakże nie wyłącza stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych w sytuacji zlecenia pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy jest niemożliwe. Określenie przez pracodawcę w zadaniowym czasie pracy zakresu obowiązków przekraczających możliwości ich wykonania w ramach ustawowo określonego wymiaru czasu pracy może uzasadniać roszczenie pracownika o dodatkowe wynagrodzenie. Tak więc, zatrudnieni w danym zakładzie pracy, formalnie objęci zadaniowym wymiarem czasu pracy, nie są pozbawieni prawa do wynagrodzenia z tytułu nadgodzin, jeżeli ich praca wykracza poza normy czasu pracy określone przez art. 129 k.p.

Podstawową korzyścią dla pracownika przy takim systemie czasu pracy jest przede wszystkim zwolnienie od konieczności ścisłego przestrzegania godzin pracy obowiązujących u danego pracodawcy. Zatrudniony w tym systemie sam decyduje co i kiedy robi, podporządkowując jednakże wszystko jednemu celowi – zrealizowaniu ustalonych zadań w danym okresie. Kodeks pracy nie określa, ale też i nie ogranicza grup zawodowych, dla których można wprowadzić rozwiązanie w postaci zadaniowego czasu pracy. Zastosowanie systemu zadaniowego czasu pracy może być uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją (na przykład gdy nie ma potrzeby ustalania sztywnych granic czasowych przebywania pracownika na terenie zakładu pracy), lub też miejscem wykonywania pracy.

Pracownik zatrudniony w zadaniowym systemie czasu pracy w większym stopniu niż „zwykły” zatrudniony odpowiada za zorganizowanie swojego rozkładu dnia pracy. Do niego, a nie do przełożonego, należy ustanowienie zasad, w jakich okolicznościach i kiedy pracę przerywa, w jaki sposób reguluje tempo wykonywanych czynności, jak często i w jaki sposób odpoczywa.

Warunkiem wprowadzenia zadaniowego czasu pracy jest zgoda pracownika oraz indywidualne, dokładne określenie zadań dla niego w ściśle określonym przedziale czasowym. Drugim warunkiem jest szczegółowe, jasne i zrozumiałe ustalenie zakresu zadań dla danego okresu, na przykład miesiąca, najlepiej w postaci dokumentu przyjętego przez obie strony stosunku pracy. Powód zgodził się na system pracy obowiązujący u strony pozwanej i nigdy nie sygnalizował swojemu bezpośredniemu przełożonemu, że nałożone na niego zadania są niemożliwe do zrealizowania w przyjętym czasie pracy. To pracodawca, mając jednakże ograniczone możliwości kontroli czasu pracy powoda, zarzucał iż czas ten jest wykorzystywany przez powoda nieefektywnie. To było przyczyną obniżenia powodowi premii za listopad 2011r. mimo wniosku bezpośredniego przełożonego o wypłatę tego świadczenia w całości. Sąd oceniając, iż powód nie wykazał, że jego czas pracy przekraczał dopuszczalne normy, nie naruszył zasady swobodnej oceny dowodów wynikającej z przepisu art.233§1k.p.c. Jednocześnie powód nie może zaprzeczać, iż w takim systemie pracował, skoro wynika to z faktów, a same twierdzenia powoda opisujące przebieg pracy u strony pozwanej wskazują, że był to zadaniowy system czasu pracy.

Należy zgodzić się również ze stanowiskiem Sądu w zakresie wynagrodzenia za pracę – premii uznaniowej za grudzień 2011r., iż powód nie wykazał, ażeby przez połowę miesiąca zrealizował zadania uprawniające go do otrzymania tego świadczenia. Nie można przy tym zapominać, że świadczenie to miało charakter uznaniowy, chociaż nierozzerwalnie związany ze stopniem wykonania nałożonych na pracowników zadań.

Ustanowiony dla powoda pełnomocnik z urzędu, będący adwokatem, wnosił o zasądzenie ewentualnie przyznanie od Skarbu Państwa nieopłaconych kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według stawki powiększonej o 100% argumentując, iż z uwagi na połączenie do wspólnego rozpoznania dwóch spraw wytoczonych oddzielnie przez powoda postępowanie było skomplikowane i wymagało podwójnego nakładu pracy mimo ustanowienia pełnomocnika tylko w jednej z tych spraw. Stawka minimalna za prowadzenie sprawy w postępowaniu apelacyjnym przed sądem okręgowym, zgodnie z przepisem § 13ust.1pkt1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów

nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013r., poz.461), wynosi 50% stawki minimalnej – nie mniej niż 60zł. Stawka minimalna dla rodzaju rozpoznawanej sprawy i wartości przedmiotu sporu zgodnie z przepisem § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z §6 pkt 5 rozporządzenia stanowi 1 800zł, co w postępowaniu apelacyjnym daje kwotę 900zł i taką kwotę Sąd przyznał pełnomocnikowi powoda ze Skarbu Państwa . Sąd nie znalazł podstaw do podwyższenia stawki o 100%, gdyż z akt sprawy wynika, iż postępowanie w części dotyczącej zasądzenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i wyrównania wynagrodzenia za listopad i grudzień 2011r. powód prowadził w pełni samodzielnie przedstawiając własnoręcznie sporządzone obszerne pisma procesowe wraz z wyliczeniami. Powód również w tym zakresie samodzielnie sporządził apelację i przedstawił w tym zakresie argumentację na rozprawie odwoławczej.