

UZASADNIENIE

C. I. w pozwie złożonym przeciwko (...) spółce jawnej w S., domagał się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 50.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwot i dat szczegółowo wymienionych w treści pozwu, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od stycznia 2015 r. do kwietnia 2016 r., przedstawiając szczegółowe wyliczenie co do liczby godzin przepracowanych ponad wymiar w każdym miesiącu. W uzasadnieniu wskazał, że na podstawie łączącej go z pozwaną spółką umowy o pracę wykonywał obowiązki agenta finansowego, a jego czas pracy wynosił 8 godzin na dobę w pięciodniowym tygodniu pracy. Na skutek narzuconej organizacji pracy regularnie przekraczał normy czasu pracy, jego praca faktycznie odbywała się od 8-22, a czasem także w soboty i niedziele. Pozwana nie wypłacała powodowi wynagrodzenia za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych, ani nie udzielała dni wolnych w zamian. W pozwie zawarł wnioski o przyznanie kosztów procesu.

Pozwana (...) spółka jawna w S. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu. Zaprzeczyła, aby wymagała od pracowników pracy w godzinach 8-22. Podkreśliła, iż C. I. świadczył pracę w zadaniowym systemie czasu pracy, a tym samym po stronie pracodawcy nie było obowiązku ewidencjonowania przepracowanych godzin. Powód samodzielnie układał harmonogram czasowy realizacji powierzonych mu zadań i decydował jak szybko je wykona. Pracodawca nie miał bezpośredniego wpływu na sposób realizacji obowiązków przez powoda.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

C. I. został zatrudniony w (...) spółce jawnej w B. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 2 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2016 r., na stanowisku agenta finansowego, za wynagrodzeniem wynoszącym 1680 zł (a o 1 stycznia 2016r. 1850 zł), w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako miejsce wykonywania umowy wskazano województwo (...). Powoda obowiązywał 8-godzinny czas pracy w 5-dniowym tygodniu pracy, przy jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym, o czym został poinformowany przez pracodawcę w informacji o warunkach zatrudnienia, wystawionej 2 stycznia 2015 r.

Z dniem 21 stycznia 2016r. doszło do zmiany nazwy spółki z (...) spółka jawna na (...) spółka jawna.

Z dniem 10 marca 2016r. doszło do przejęcia części (...) spółki jawnej w B. przez (...) spółkę jawną w S..

Niesporne, a nadto umowa o pracę k. 7, informacja o warunkach pracy k. 8, przeszeregowanie k. 9, informacja o zmianie nazwy spółki k. 10, informacja o przejściu części zakładu pracy k. 11, świadectwo pracy k. 12, odpis aktualny KRS pozwanej k. 14-16, także w części B i C akt osobowych powoda,

Regulamin pracy przyjęty 18 grudnia 2012 r. w pozwanej spółce przewidywał dla agentów finansowych zadaniowy czas pracy (§ 26 ust. 5 Regulaminu pracy). Dla pracowników zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy ustalono czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań uwzględniając 8-godzinny dobowy wymiar czasu pracy i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (§ 26 ust. 8 pkt 1 i 2 Regulaminu pracy). W aktach osobowych powoda zamieszczono podpisane przez niego oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem Pracy i Regulaminem Wynagradzania.

Dowód: Regulamin Pracy (...) spółki jawnej k. 56-64, oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem Pracy i Regulaminem Wynagradzania k. 11 części B akt osobowych.

Do obowiązków C. I. należało odwiedzanie klientów (pożyczkobiorców) bieżących i windykowanych, celem odbioru pieniędzy tytułem spłaty pożyczki, bądź udzielenia pożyczek, z którymi uprzednio telefonicznie umawiał się na spotkanie. W tym celu każdego dnia pracy otrzymywał dwie listy z danymi osób, które ma odwiedzić.

Dowód: zeznania świadków: A. R. k. 173-177, J. P. k. 386- 387, P. W. k. 201v., E. D. k. 128v.129, S. S. k. 201v., przesłuchanie powoda C. I. k. 128 w zw. z k. 469,

C. I. miał obowiązek stawiać się w biurze pozwanego w S. od poniedziałku do piątku na godzinę 8:00. Pracował najczęściej do godziny 20-22. Czasami pracował w soboty i niedziele, najczęściej po dwie w miesiącu – wówczas w wymiarze od godziny 8 do 16 lub od 8 do 20 (w razie „dyżuru” w biurze).

Każdego dnia miał nałożone przez przełożonych M. P. lub S. S. skonkretyzowane zadania do wykonania w swoim rejonie, który obejmował S., B., Ż., N., W., Z., P. i P.. Dojazd do najodleglejszego punktu jego rejonu zajmował mu około 2,5 godziny. C. I. nie miał wpływu na objętość listy klientów. Nie miał możliwości decydowania o godzinie rozpoczęcia pracy.

Dowód: zeznania świadków: A. R. k. 173-177, J. P. k. 386- 387, P. W. k. 201v., E. D. k. 128v.-129, S. S. k. 201v., przesłuchanie powoda C. I. k. 128 w zw. z k. 469,

Przebieg dnia pracy C. I. przedstawiał się według następującego - przewidzianego przez pracodawcę - systemu: każdego dnia stawiał się w biurze pracodawcy w B. na wyznaczoną godzinę (8:00) i otrzymywał dwie listy klientów: bieżącą i windykacyjną. Następnie lista była omawiana z M. P., wraz z instrukcjami, których klientów należy odwiedzić danego dnia. C. I. w pierwszej kolejności dzwonił do klientów z listy celem umówienia spotkania danego dnia, a następnie około godziny 9-10 wyjeżdżał spod biura do klientów. Poruszał się wyznaczoną trasą do poszczególnych punktów i odbywał wizyty u klientów. Po każdej wizycie wysyłał e-mail do przełożonych, w którym wskazywał sposób załatwienia sprawy i jakiej wpłaty dokonał klient. Po odwiedzeniu wszystkich punktów z trasy (ok. godz. 21-22) był obowiązany rozliczyć się pobranej gotówki w miejscu wskazanym przez B. R.. Powód sporządzał także raport dzienny z całego dnia, który wysyłał w godzinach wieczornych.

W niektórych dniach C. I. wysyłał maile do przełożonej jeszcze przed godziną 8:00, co wiązało się z potrzebą wizyty u klienta o wczesnych godzinach porannych, kiedy jeszcze można było go zastać na miejscu.

Dowód: zeznania świadków: A. R. k. 173-177, J. P. k. 386- 387, P. W. k. 201v., E. D. k. 128v.-129, S. S. k. 201v., przesłuchanie powoda C. I. k. 128 w zw. z k. 469,

Określone O. I. zadania pracownicze nie były możliwe do wykonania w trakcie średnio 8 godzin dziennie i przeciętnie 40 godzin w tygodniu.

Dowód: : zeznania świadków: A. R. k. 173-177, P. W. k. 201v., E. D. k. 128v.-129, przesłuchanie powoda C. I. k. 128 w zw. z k. 469,

W styczniu 2015r. norma czasu pracy C. I. wynosiła 160 godzin. Wypracował 207:14 h nadliczbowych, w tym 15:57 w niedzielę i w święta, 20:52 nadgodziny w nocy za które winien otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% w kwocie 728,44 zł, dodatkiem 100% w kwocie 163,98 zł, dodatkiem 20% w kwocie 264,75 zł, łącznie 3.714,77 zł.

W lutym 2015r. norma czasu pracy C. I. wynosiła 160 godzin. Wypracował 167:46 h nadliczbowych, w tym 8:43 w niedzielę i święta, 16:11 nadgodziny w nocy za które winien otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% w kwocie 631,49 zł, dodatkiem 100% w kwocie 91,53 zł i dodatkiem 20% w kwocie 205,33 zł, łącznie 2.962,43 zł.

W marcu 2015r. norma czasu pracy C. I. wynosiła 176 godzin. Wypracował 200:28 h nadliczbowych, w tym 8:53 w niedzielę i święta, 10:25 nadgodziny w nocy za które winien otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% w kwocie 711,93 zł, dodatkiem 100% w kwocie 84,80 zł i dodatkiem 20% w kwocie 120,15 zł, łącznie 3.156,59 zł.

W kwietniu 2015r. norma czasu pracy C. I. wynosiła 168 godzin. Wypracował 178:24 h nadliczbowych, w tym 8:20 w niedzielę i święta, 11:36 nadgodziny w nocy za które winien otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% w kwocie 672,33 zł, dodatkiem 100% w kwocie 83,33 zł dodatkiem 20% w kwocie 140,17 zł, łącznie 2.944 zł.

W maju 2015r. norma czasu pracy C. I. wynosiła 160 godzin. Wypracował 186:46 h nadliczbowych, w tym 8:21 w niedzielę i święta, 7:03 nadgodziny w nocy za które winien otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% w kwocie 731,68 zł, dodatkiem 100% w kwocie 87,68 zł i dodatkiem 20% w kwocie 89,45 zł, łącznie 3.7221,29 zł.

W czerwcu 2015r. norma czasu pracy C. I. wynosiła 168 godzin. Wypracował 170:10 h nadliczbowych, w tym 7:45 w niedzielę i święta, 7:14 nadgodziny w nocy za które winien otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% w kwocie 655,92 zł, dodatkiem 100% w kwocie 77,50 zł i dodatkiem 20% w kwocie 87,40 zł, łącznie 2.777,55 zł.

W lipcu 2015r. norma czasu pracy C. I. wynosiła 184 godzin. Wypracował 169:27 h nadliczbowych, w tym 5:32 nadgodziny w nocy za które winien otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% w kwocie 645,45 zł i dodatkiem 20% w kwocie 61,05 zł, łącznie 2.469,92 zł.

W sierpniu 2015r. norma czasu pracy C. I. wynosiła 160 godzin. Wypracował 166:57 h nadliczbowych, w tym 7:37 w niedzielę i święta, 8:46 nadgodziny w nocy za które winien otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% w kwocie 671,04 zł, dodatkiem 100% w kwocie 79,98 zł i dodatkiem 20% w kwocie 111,23 zł, łącznie 2.873,29 zł.

We wrześniu 2015r. norma czasu pracy C. I. wynosiła 176 godzin. Wypracował 179:36 h nadliczbowych, w tym 8:57 w niedzielę i święta, 6:03 nadgodziny w nocy za które winien otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% w kwocie 671,05 zł, dodatkiem 100% w kwocie 85,43 zł i dodatkiem 20% w kwocie 69,78 zł, łącznie 2.781,74 zł.

W październiku 2015r. norma czasu pracy C. I. wynosiła 176 godzin. Wypracował 170:02 h nadliczbowych, 3:42 nadgodziny w nocy za które winien otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% w kwocie 679,64 zł i dodatkiem 20% w kwocie 41,91 zł, łącznie 2.580,91 zł.

W listopadzie 2015r. norma czasu pracy C. I. wynosiła 160 godzin. Wypracował 162:06 h nadliczbowych, w tym 9:43 w niedzielę i święta, 3:47 nadgodziny w nocy za które winien otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% w kwocie 653,19 zł, dodatkiem 100% w kwocie 102,03 zł i dodatkiem 20% w kwocie 51,38 zł, łącznie 2.768,64 zł.

W grudniu 2015r. norma czasu pracy C. I. wynosiła 144 godzin. Wypracował 138:16 h nadliczbowych, w tym 9:43 w niedzielę i święta, 3:42 nadgodziny w nocy za które winien otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% w kwocie 638,46 zł, dodatkiem 100% w kwocie 106,36 zł i dodatkiem 20% w kwocie 51,22 zł, łącznie 2.603,87 zł.

W styczniu 2016r. norma czasu pracy C. I. wynosiła 152 godziny. Wypracował 187:04 h nadliczbowych, w tym 22:30 w niedzielę i święta, 7:48 nadgodziny w nocy za które winien otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% w kwocie 759,27 zł, dodatkiem 100% w kwocie 273,85 zł i dodatkiem 20% w kwocie 113,92 zł, łącznie 3.832,29 zł.

W lutym 2016r. norma czasu pracy C. I. wynosiła 160 godzin. Wypracował 170:5 h nadliczbowych, w tym 10:19 w niedzielę i święta, 15:19 nadgodziny w nocy za które winien otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% w kwocie 707,97 zł, dodatkiem 100% w kwocie 113,61 zł o dodatkiem 20% w kwocie 202,40 zł, łącznie 3.371,13 zł.

W marcu 2016r. norma czasu pracy C. I. wynosiła 176 godzin. Wypracował 170:59 h nadliczbowych, w tym 7:58 w niedzielę i święta, 13:43 nadgodziny w nocy za które winien otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% w kwocie 700,58 zł, dodatkiem 100% w kwocie 83,74 zł i dodatkiem 20% w kwocie 173,02 zł, łącznie 2.951,63 zł.

W kwietniu 2016r. norma czasu pracy C. I. wynosiła 168 godzin. Wypracował 172:20 h nadliczbowych, w tym 7:22 w niedzielę i święta, 7:34 nadgodziny w nocy za które winien otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% w kwocie 704,21 zł, dodatkiem 100% w kwocie 87,18 zł i dodatkiem 20% w kwocie 99,99 zł, łącznie 3.124,55 zł.

Łącznie należność z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w okresie od stycznia 2015r. do kwietnia 2016r. wynosi 47.958,41 zł.

Dowód: zestawienie nadgodzin k. 13, lista płac k.55, korespondencja e-mail k. 68-125,409-415, płyta CD z zestawieniem dat i godzin maili k. 406, lista adresów klientów k. 445-446, opinia biegłego z zakresu wyliczania wynagrodzeń W. S. k. 484-501.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo, w przeważającym zakresie, zasługiwało na uwzględnienie.

Roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych znajduje podstawę prawną w przepisie art. 151¹ § 1 i 2 Kodeksu pracy, zgodnie z którym za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 100 % wynagrodzenia - za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu prac;

- 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej,

-20 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych w godzinach nocnych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej.

Definicję legalną pracy w godzinach nadliczbowych zawiera art. 151 § 1 k.p., w myśl którego praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Normy czasu pracy – określane w doktrynie „podstawowym systemem czasu pracy” – wymienia art. 129 § 1 k.p., na mocy którego czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Natomiast „przedłużony dobowy wymiar czasu pracy” może wynikać z zastosowania przez pracodawcę jednego z kilku przewidzianych w Rozdziale IV Działu VI Kodeksu pracy systemów czasu pracy.

Powoda, według twierdzeń pozwanej, miał obowiązywać system czasu pracy określonego wymiarem zadań (zadaniowy czas pracy).

W myśl art. 140 k.p. w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129. W tym systemie czasu pracy pracodawca nie ma obowiązku ewidencjonowania czasu pracy (art. 149 § 2 k.p.).

Zadaniowy czas pracy ma specyficzny charakter, który prowadzi do nieco odmiennego rozpoznawania sprawy o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. W pierwszej kolejności należało więc zbadać, czy w analizowanym wypadku w ogóle istniała prawna dopuszczalność wprowadzenia tego systemu. Może on być bowiem stosowany tylko w wąskim zakresie, tj. wówczas, gdy rodzaj pracy, jej organizacja albo miejsce wykonywania uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy. Samo określenie przez strony czasu pracy jako zadaniowego nie jest podstawą do stosowania omawianego przepisu, jeżeli nie jest to uzasadnione rodzajem pracy i jej organizacją (tak wyrok SN z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 810).

W przypadku stanowiska pracy powoda zadaniowa formuła czasu pracy była dopuszczalna, skoro zadania były wykonywane niemal w całości poza siedzibą pracodawcy i w sposób mobilny oraz mając pewną swobodę i

samodzielność w określaniu kolejności i natężenia swoich działań. Wprowadzenie danego systemu czasu pracy odbywa się na zasadach przewidzianych w art. 150 k.p., to jest w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Pozwana przedłożyła do akt regulamin pracy (k. 56-64), w którym § 26 stanowi, że zadaniowy system czasu pracy obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowiskach agenta finansowego, prewenta i regionalnego koordynatora współpracy. Skoro powód zawarł umowę o pracę na pierwszym z wymienionych tu stanowisk, to został objęty zadaniową formułą czasu pracy.

Pozwana z faktu zadaniowego systemu czasu pracy wywodziła, że powodowi nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, uznając najwyraźniej, że system ten pozwala na dowolne traktowanie norm czasu pracy. Tymczasem warunkiem stosowania zadaniowego systemu czasu pracy jest odpowiednie określenie zadań do wykonania. Oznacza to, że wymiar wyznaczonych zadań powinien być ustalony w taki sposób, aby pracownicy, którzy należycie wypełniają swoje obowiązki (w rozumieniu art. 100), obiektywnie mogli je wykonać w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129, czyli przez osiem godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w ramach przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Pracodawca powinien móc wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 KP (wyr. SN z 15.3.2006 r., II PK 165/05, OSNP 2007, Nr 5-6, poz. 69; por. też wyr. SN z 5.2.2008 r., II PK 148/07, OSNP 2009, Nr 7-8, poz. 93 oraz wyr. SN z 1.1.2019 r., I PK 124/18, L.). Wyznaczenie pracownikowi zadań, których wykonanie nie jest możliwe w normalnym czasie pracy, jest równoznaczne ze świadczeniem pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy i nie wyłącza roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Jeśli bowiem okaże się, że ich wykonanie w ramach tych norm nie jest możliwe przy dochowaniu należytej staranności, kwalifikuje się to jako polecenie świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy (wyrok SN z dnia 10 września 1998 r., I PKN 301/98, OSNAPiUS 1999, nr 19, poz. 608).

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że wymiar zadań powoda (na ogół przyjmujący listę klientów do odwiedzenia, korygowaną jeszcze na bieżąco) był tak duży, że w żadnym stopniu i w żadnym okresie obowiązywania stosunku pracy nie było możliwości wykonania ich w ramach norm czasu pracy. Największą moc dowodową w tym zakresie miały zeznania świadków A. R. i P. W. – byłych już pracowników pozwanej, które w chwili składania zeznań nie były związane z żadną ze stron. Ich wypowiedzi miały więc duży walor obiektywizmu, a przy tym były składane spontanicznie i w sposób stanowczy. Wynika z nich, że w ogóle nie było możliwości, aby zadania powoda mogły być wykonane w przeciętnie 8 godzin na dobę i 40 w tygodniu. Powód zaczynał wysyłać maile służbowe od wczesnego rana, a następnie codziennie stawał się w biurze na godzinę 8:00 i wykonywał swoje obowiązki przez około 12 godzin lub więcej, jeszcze o godzinie 20-22 składając dokumenty od klientów. W tych godzinach wysyłał e-maile i wielokrotnie dzwonił do klientów, odwiedzał wielu klientów w ich domach, a po każdej takiej wizycie wysyłał do biura e-maila potwierdzającego wyniki rozmowy. Dodatkowo na koniec dnia wysyłał maila podsumowującego. W taki sposób pracował od poniedziałku do piątku. Zdarzało się, że także w soboty i niedziele.

Te dwie niebudzące wątpliwości co do ich prawdomówności relacje świadków znalazły swoje potwierdzenie w obszernej dokumentacji, w postaci służbowej poczty elektronicznej powoda. Ze względu na ich objętość sąd zezwolił na złożenie ich w formie elektronicznej (k. 126-127). Nie są to dokumenty w rozumieniu art. 243¹ k.p.c., lecz zapisy elektroniczne, do których znajdzie zastosowanie art. 308 k.p.c. M. – opisane chronologicznie w zestawieniu sporządzonym przez stronę powodową w piśmie z 28 czerwca 2021 r. – były codziennym narzędziem pracy powoda. Każdego dnia pracy były pisane w liczbie od kilku do około trzydziestu. Do tego dochodził czas przejazdu do klientów na relatywnie dużym obszarze przyznanym do obsługi powodowi (np. do P. jechał półtora godziny, a do najdalszego jego punktu, czyli do P. - 2,5 godziny w jedną stronę). Jeśli pierwszego maila danego dnia wysyłał po południu to oznaczało, że najpierw musiał dojechać do bardziej odległego miasta. Poza tym każdego dnia musiał stawić się w biurze o godz. 8:00, aby ustalić kwestie związane problematycznymi klientami, wydrukami, czy treścią dokumentów.

Kolejnym potwierdzeniem takiego opisu dnia pracy powoda były zeznania świadka E. D. oraz samego powoda. Moc dowodowa ich zeznań jest niższa, ponieważ świadek to partnerka powoda. Niemniej ich treść koresponduje z zeznaniami A. R. i P. W. oraz mailami i tym samym należało uznać je za miarodajne.

Zeznania S. S. nie miały większego znaczenia, ponieważ świadek nie zlecała zadań powodowi, nie nadzorowała go i nie miała wiedzy o faktycznym czasie pracy powoda.

Świadek B. R. zeznał, że ilość zadań powoda nie rodziła potrzeby pracy nadliczbowej. Przy czym w jego wiedzy występuje istotna nieścisłość, która mogła doprowadzić świadka do powzięcia błędnych wniosków, tj. świadek stwierdził, że powód obsługiwał jedynie S., a z zeznań powoda, świadków, a w tym świadka strony pozwanej J. P. wynikało, że do obsługi miał przyznany znacznie większy obszar, bo obejmujący poza S. także P., W., Z., P.. Poza tym sąd podchodził z rezerwą do tych zeznań, skoro świadek nadal jest służbowo związany z pozwaną.

Podobnie sąd potraktował zeznania świadka J. P. (brata współniczki pozwanej i jednocześnie prokurenta spółki) oraz do przesłuchanej za stroną pozwaną M. P.. Niemniej z ich zeznań wynikały spore luki w wiedzy na temat pracy powoda. Nie obserwowali na bieżąco sposobu wykonywania zadań, nie znali liczby tych zadań. Tym samym ich wskazanie, że powód miał możliwość wykonania swoich zadań przez nie więcej niż 40 godzin w tygodniu nabierała cech odpowiedzi ogólnikowej i mało miarodajnej.

Aby obliczyć nominalną pracę w godzinach nadliczbowych powoda, a także wysokość wynagrodzenia z tego tytułu Sąd dopuścił dowód z opinii biegłej z zakresu naliczania wynagrodzeń. Biegła wyliczyła wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z założeniami przyjętymi przez Sąd oraz przy zastosowaniu obowiązujących w spornym okresie, a zacytowanych we wstępnej części rozważań przepisów prawa. Skoro pozwana spółka nie prowadziła ewidencji czasu pracy, za dokument obrazujący czas pracy powoda zostały uznane zestawienia na k.422-434, 126-127, wskazujące na końcową godzinę pracy powoda po odbyciu trasy i rozliczenia się z dokumentów i pobranej z tego dnia gotówki. Zestawienia sporządzone na podstawie historii korespondencji elektronicznej, korespondującej z zeznaniami samego powoda oraz świadków A. R., E. D. i P. W., dały podstawę do przyjęcia założeń przedstawionych biegłej. Wynika stąd, że pomiędzy pierwszym a ostatnim mailem wysłanym danego dnia powód nieprzerwanie świadczył pracę, co na ogół mieściło się w przedziale pomiędzy godziną 8 a 20-22.

W ocenie Sądu wyliczenia dokonane przez biegłą są prawidłowe, realizują wszystkie założenia, a ponieważ opinia została sporządzona w sposób rzetelny została włączona w poczet materiału dowodowego, jako miarodajny dowód w sprawie. Wnioski przedstawione przez biegłą są logiczne i spójne, a sam sposób sporządzenia opinii skrupulatny i jasny. Biegła prawidłowo wyliczyła nie tylko samo wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ale również dodatek do tego wynagrodzenia. Strony nie złożyły zarzutów do opinii. Nie kwestionowały w żadnym zakresie zawartych tam wyliczeń.

Mając na względzie powyższe, Sąd zasądził na rzecz powoda, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, kwotę wskazaną w opinii biegłej, tj. 47.958,41 zł, a w punkcie II wyroku Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie (powód domagał się łącznie kwoty 50.000 zł).

Roszczenie odsetkowe powoda znajduje swoje uzasadnienie w treści art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., zgodnie z którym jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. W myśl art. 85 § 2 k.p. wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Okres rozliczeniowy powoda wynosił jeden miesiąc.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 100 k.p.c. Koszty poniesione przez powoda, który wygrał proces niemal w całości, to wynagrodzenie adwokata w wysokości 2.700 złotych (obliczone zgodnie z §2 pkt 5 w zw. z § 9 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności

adwokackie – tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1797). Powód sprawę przegrał w nieznacznej części, stąd zasądzono na jego rzecz od pozwanej koszty w pełnej wysokości.

W punkcie IV wyroku Sąd obciążył stronę pozwaną nieuiszczoną opłatą od pozwu (2.397,92 zł – 95,91% z kwoty 2.500 zł) oraz kwotą stanowiącą wynagrodzenie biegłego z tytułu sporządzonej w sprawie opinii w zakresie w jakim pozwana proces przegrała (2.509,46 zł) w trybie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r., poz. 785).

Stosownie do treści art. 477(2) k.p.c., zgodnie z którym sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 1850 zł.

ZARZĄDZENIE

1. (...) A. B.,

2. (...)

3. (...)

21.02.2023