

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 21 stycznia 2019 r. Sąd Rejonowy w Kutnie Wydział IV Pracy w sprawie – sygnatura akt IV P 82/18, zasądził od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda A. S. (1) kwotę 41.681,30zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z odsetkami dla kwot i za okresy szczegółowo wskazane w sentencji (pkt 1 wyroku), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2), zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.137,61zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 3), nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 27.000,00zł (pkt 4), nakazał zwrócić pozwanemu od Skarbu Państwa Sądowi Rejonowemu w Kutnie kwotę 476,21 zł., tytułem niewykorzystanej zaliczki uiszczonej w dniu 17 października 2018 roku (pkt 5), nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądowi Rejonowemu w Kutnie kwotę 2.567,00 zł., tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, w części uwzględniającej powództwo (pkt 6).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód został zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K., na podstawie umowy o pracę, zawartej w dniu 20 października 2015 roku na okres od 16 listopada 2015 roku do 15 listopada 2020 roku. Powód został zatrudniony na stanowisku Dyrektora Handlowego do spraw sieci, w pełnym wymiarze czasu pracy w zadaniowym systemie czasu pracy.

Stosunek pracy powoda został rozwiązany z dniem 31 grudnia 2016 roku.

W całym okresie zatrudnienia powód pełnił obowiązki, wynikające z umowy o pracę, zarządzał działem sprzedaży handlu nowoczesnego w tym podległymi pracownikami. W trakcie zatrudnienia powód mieszkał na terenie K.. Praca A. S. miała charakter mieszany i była wykonywana, zarówno w siedzibie pracodawcy, jak i podczas wyjazdów służbowych.

Podczas pracy w siedzibie pracodawcy, powód wykonywał swoje obowiązki tak jak cały podległy mu dział w godzinach od 7.00 do co najmniej 17.00. Wymóg pracy w takim czasie pracy wynikał z wymogu ówczesnego prezesa zarządu spółki P. P.. Do klientów powód wyjeżdżał często z biura, ewentualnie z miejsca zamieszkania, gdy spotkanie było w odległym miejscu, o wczesnej godzinie. Gdy wracał ze spotkania przed godziną 17.00, przyjeżdżał jeszcze do siedziby pracodawcy.

Osoby z innych działów, pracujące w godzinach 7.30 – 16.00, widziały powoda w pracy, po przyjeździe do zakładu. Powód zostawał w pracy, podobnie jak i inni pracownicy działu handlowego, jeszcze po godzinie 16.00.

Pracownicy innej spółki, której prezesem zarządu był P. P. a więc (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością również pracowali w godzinach 7.30 – 17.00 lub 17.30.

Powód będąc w zakładzie pracy podpisywał listę obecności, na której nie były odnotowywane godziny pracy.

Gdy lista obecności nie była podpisana w danym dniu, pracownik działu kadr starał się to wyjaśnić, choć mogło się zdarzyć, że lista została nie podpisana. Pracownicy prowadzili sobie własne zapisy, dotyczące czasu pracy, z tym, iż czas powyżej 8 godzin dziennie, nie był przez pracodawcę uwzględniany.

Powód winien otrzymać wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 50.773,64zł w tym kwoty:

-4.556,34zł za listopad 2015 roku,

- 9.642,40zł za grudzień 2015 roku,

- 7.460,60zł za styczeń 2016 roku,

- 7.713,92zł za luty 2016 roku,
- 8.744,56zł za marzec 2016 roku,
- 10.124,52zł za kwiecień 2016 roku,
- 2.531,30zł za maj 2016 roku.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło kwotę 27.000zł.

W ocenie Sądu Rejonowego, analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego zasadniczo nie budzi wątpliwości. Sąd zauważył, iż zeznania powoda oraz praktycznie większości przesłuchanych w sprawie świadków są jasne, logiczne i wzajemnie się uzupełniają co do czasu pracy powoda i innych pracowników działu handlowego i to zarówno w zakresie wiedzy bezpośredniej jak i pośredniej (A. W., A. G.), osób wskazujących, iż powód pracował jeszcze, gdy wychodziły z pracy i widywały go gdy przychodziły do zakładu. Sąd wskazał również, iż z zeznań świadka M. E., która nie znała czasu pracy powoda, ale pracowała w zakładzie, którego prezesem zarządu był również P. P., wynika, iż także w spółce (...) zasadniczo czas pracy był 10 – godzinny. Okoliczność ta potwierdza, iż zasadą, w obu spółkach dla działów handlowych, było przyjęcie wykonywania obowiązków pracowniczych, właśnie w wymiarze 10 godzin na dobę.

W ocenie Sądu I instancji, brak jednak podstaw do przyjęcia za wykazanych twierdzeń powoda, iż świadczył pracę w dniach, które nie zawierają jego podpisu na listach obecności w szczególności, iż świadczył ją również w wymiarze 10 godzin na dobę. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż lista obecności jest podstawowym dowodem obecności pracownika w pracy. Brak podpisu na liście obecności, w ocenie Sądu I instancji stwarza domniemanie, iż pracownik nie był obecny w pracy lub też nie był obecny od rana, gdy podpisywało się wskazany dokument, co wyklucza możliwość przyjęcia, iż wykonywał ją w godzinach 7-17. Wskazane domniemanie winno być obalone środkami dowodowymi przez powoda zgodnie z normą art. 6 kc w zw. z art. 300 kp. Wprawdzie, z materiału dowodowego wynika, iż w przedmiotowych dniach powód mógł świadczyć pracę, zaś brak podpisu, wynika np. z wyjazdu służbowego, jednakże nie ma obiektywnych dowodów potwierdzających, iż praca była świadczona w wymiarze, który pozwala na jej uwzględnienie jako pracy w godzinach nadliczbowych. W związku z powyższym Sąd przyjął do stanu faktycznego drugi wariant opinii głównej biegłej H. K. (k: 166), a nie wariant pierwszy zakładający, iż również w dniach, w których brak podpisu powoda na liście obecności świadczył on również pracę w wymiarze 10 godzin (k: 164). Okoliczność ta ma jednak marginalne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż strona powodowa ostatecznie nie rozszerzyła powództwa zgodnie z wyliczeniami biegłej w żadnym wariantcie, co ograniczało Sąd do rozstrzygnięcia jedynie w granicach przedmiotowych pozwu, które były niższe niż wyliczenia biegłej w obu wariantach za wyjątkiem miesiąca maja 2016 roku, co zostanie poruszone w dalszej części uzasadnienia.

Sąd pominął zeznania świadków M. K. (k: 147 odwrót), Z. T. (k: 154-154 odwrót), M. W. (k: 154 odwrót), E. D. (k: 155-155 odwrót) jako zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż świadek nie posiadał wiedzy, co do okoliczności niezbędnych do ustalenia stanu faktycznego i rozstrzygnięcia sprawy.

Na uwzględnienie, co do zasady, zasługują wydane w sprawie pisemne opinie biegłej ds. rachunkowości zarówno główna (k: 161-166) jak i uzupełniająca (k: 203-205), z tym, iż do rozstrzygnięcia sprawy Sąd przyjął wyliczenia opinii głównej (w wariantcie drugim co zostało omówione powyżej). Sąd wskazał, iż opinia uzupełniająca została oparta na przesłankach, wskazanych przez stronę pozwaną, pismem z dnia 07 września 2018 roku (k: 179-181) przedstawiającym między innymi twierdzenia, iż w dniach, w których, na listach obecności nie ma podpisów powoda, to faktycznie odbierał on czas wolny od pracy za 9 i 10 godzinę pracy, w dniach poprzednich (k: 188). W ocenie Sądu, opinia uzupełniająca, pomimo prawidłowości jej ustaleń i wyliczeń, podlega pominięciu, gdyż w materiale dowodowym brak dowodów potwierdzających twierdzenia o odbiorze czasu wolnego od pracy zgodnie z twierdzeniami pozwanego. Z zeznań świadków nie wynika, w żaden sposób, aby taka praktyka miała miejsce w zakładzie, a zatem twierdzenia pozwanego, w tym zakresie, nie są poparte żadnymi dowodami w sprawie i nie zasługują na uwzględnienie, co w konsekwencji prowadzi do pominięcia, wydanej na tych twierdzeniach, opinii uzupełniającej biegłej H. K..

Postanowieniem z dnia 09 stycznia 2019 roku, Sąd pominął wnioski dowodowe powoda o dopuszczenie dowodu z prywatnych zapisów, odnośnie do czasu pracy, elektronicznych zapisów w tym zakresie (k: 264-265 i 225-228), gdyż były one spóźnione (art. 207§7 kpc) i z pewnością wpłynęłyby na przedłużenie postępowania, z uwagi na konieczność zapoznania z nimi strony pozwanej, odroczenia rozprawy i faktycznie zmiany całokształtu okoliczności sprawy. Sąd wskazał, iż, od samego początku, strona powodowa podnosiła twierdzenia o prywatnych zapisach powoda co do czasu pracy a zatem wnioski, w tym zakresie, winny zostać zgłoszone już w pozwie. Na powodzie ciążył, również, obowiązek wykazania zasadności powództwa zgodnie z art. 6 kc w zw. z art. 300 kp w tym również w oparciu o prywatne zapisy co do czasu pracy. Zgłoszenie ich na ostatniej rozprawie, po przesłuchaniu powoda i przeprowadzeniu całego postępowania dowodowego, spowodowałoby przewlekłość postępowania i faktyczne prowadzenie go ponownie co do wszystkich dotychczas przeprowadzonych dowodów w tym opinii biegłego ds. rachunkowości, jak również, prawdopodobnie biegłego ds. informatyki. Zdaniem Sądu, nie było żadnych uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zgłoszonych wniosków po blisko rocznym procesie i podlegały one pominięciu. Pozostały materiał dowodowy nie budził wątpliwości.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest uzasadnione w przeważającej mierze.

Dokonując oceny zasadności roszczenia powoda, Sąd w pierwszej kolejności ustalił wymiar rzeczywistego czasu jego pracy, wykonywanej w ramach stosunku pracy. Sąd wskazał, iż zgodnie z art. 128 § 1 kp, czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu, wyznaczonym do wykonywania pracy.

Sąd zaznaczył, że pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy wówczas, gdy zachowuje się, zgodnie z celem stosunku pracy, tzn. bądź świadczy umówioną między stronami pracę, bądź pozostaje w gotowości do pracy, utrzymując, możliwy do osiągnięcia w danych warunkach, kontakt z pracodawcą, w oczekiwaniu na wskazówki i dyrektywy z jego strony. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, oznacza, zatem, świadczenie pracy umówionego rodzaju, nawet jeżeli następuje to bez jakiegokolwiek wpływu ze strony pracodawcy lub jego przedstawicieli (nawet bez jego wiedzy i zgody) lub nawet świadczenie pracy innego rodzaju, o ile jej spełnienie leży w interesie pracodawcy (np. usuwanie skutków awarii) i stanowi realizację głównego celu stosunku pracy. Okres pozostawania w dyspozycji pracodawcy, rozpoczyna się z chwilą stawienia się pracownika w zakładzie lub innym miejscu wyznaczonym do świadczenia pracy, a kończy z upływem dniówki roboczej lub wyjątkowo później – w momencie zaprzestania wykonywania dodatkowych czynności, zleconych przez pracodawcę (w razie polecenia pracy w godzinach nadliczbowych) (tak Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 18 marca 1998 r., III ZP 20/97, OSNAP 1998/21/619).

Zgodnie z art. 129 § 1 kp, czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2 oraz art. 135-138, 143 i 144. Nie można, zatem, kwestionować tego, że, świadcząc pracę ponad 8 godzin dziennie, powód przekraczał dobową lub tygodniową normę czasu pracy. Ten ponadnormatywny czas pracy uznać, zatem, trzeba za godziny nadliczbowe. Wskazuje na to wprost przepis art. 151 § 1 zd. 1 kp., według 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.

Przepis art. 151¹§1 kp stanowi zarazem, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy, udzielonym pracownikowi, w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, bądź też dodatek w wysokości 50% – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek w wysokości 100 % przysługuje, także, za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy, nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za

które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1 (art. 151¹ § 2 kp). Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika, wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia, nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia (art. 151¹ § 3 kp).

W ocenie Sądu, rozważenia wymagało czy powód z uwagi na przekraczane norm czasu pracy powinien uzyskać prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wobec zastosowanego wobec niego przez pracodawcę zadaniowego czasu pracy, do którego nawiązuje art. 140 kp. Zgodnie z tym przepisem, w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejsce 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 piśmiennictwie podkreślono, że ów system czasu pracy można stosować wobec pracowników w szczególnych sytuacjach. Dopuszczono taką możliwość wówczas, gdy:

- 1) rodzaj prac był taki, że praca mogła być wykonywana poza normalnym rytmem pracy placówki zatrudnienia, w zasadzie w dowolnym przedziale doby,
- 2) zapotrzebowanie na pracę było zmienne, zależne od wielu czynników, a pracownikowi pozostawiono swobodę w dostosowaniu rytmu pracy tzn. rozkładu czasu pracy do określonego dla niego wymiaru zadań dziennych,
- 3) ewidencja i kontrola obecności pracownika na wyznaczonym miejscu pracy była niemożliwa lub połączona ze znacznymi trudnościami,
- 4) rodzaj pracy i jej organizacja nie wymagały, aby praca była rozpoczynana i kończona w godzinie z góry ustalonej,
- 5) wykonywanie pracy zależy w głównej mierze od indywidualnego zaangażowania pracownika (zob. E. Szemplińska (w:) Kodeks Pracy. Komentarz, pod red. T. Zielińskiego, Warszawa 2001 r., s. 696-697; A. Jefimow-Czerwonka, Zadaniowy czas pracy pracowników mobilnych, MoPR 2018/2, s. 22).

W ramach tego systemu to właśnie pracownik powinien samodzielnie kształtować rozkład czasu swojej pracy. Wiąże się to ze specyfiką tego systemu, w którym pracodawca pozostaje przede wszystkim zainteresowany rezultatem tej pracy (realizacją powierzonego zadania), nie zaś czasem przeznaczonym na jego wykonanie. Bezpośredni wpływ pracownika na czas jego pracy stanowi również konsekwencją tego, że w ramach omawianego systemu pracownik w zasadzie, ze względu na warunki pracy (uzasadniające ustalenie zadaniowego czasu pracy), sam w znacznym zakresie organizuje sobie proces pracy oraz wyznacza sposób i moment realizacji poszczególnych czynności. Wymaga nadto wyjaśnienia, że wymiar omawianych zadań – co wynika wprost z treści przytoczonego przepisu – powinien zostać tak ustalony, by pracownik miał możliwość zrealizowania ich w czasie zgodnym z obowiązującymi normami czasu pracy. Spełnienie tego warunku, determinuje możliwość wprowadzenia, w ramach danego stosunku pracy, zadaniowego czasu pracy. Pracodawca winien, jednocześnie, mieć możliwość wykazania, że powierzał pracownikowi zadania, które ten mógł wykonać w czasie pracy, wynikającym z norm określonych w art. 129 kp (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2006 r., II PK 165/05, OSNAP 2007/5-6/69; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2008 r., II PK 148/07, OSNAP 2009/7-8/93). Nie należy natomiast stosować wobec pracownika tego systemu, gdy przez cały czas musi on świadczyć pracę w siedzibie pracodawcy, pod bezpośrednim jego (lub osoby wyznaczonej) nadzorem i gdy praca ta ma charakter skoooperowany. Nie wolno stosować tego systemu także wtedy, gdy zmierza to do obejścia przepisów o czasie pracy. Jeżeli zatem wiadomo, że określonego zadania nie można zrealizować w normalnym czasie pracy, nie powinno się wprowadzać w stosunku do pracownika, któremu zadanie to powierzono, zadaniowego czasu pracy. Gdyby się zatem okazało, że pracownik, zatrudniony w tym systemie czasu pracy, nie jest w stanie wykonać, powierzonych mu zadań, w dopuszczalnym wymiarze czasu pracy (ze względu na ich ilość), wówczas nie można wykluczyć prawa pracownika do zapłaty dodatkowego wynagrodzenia za przekroczenie, obowiązującej go dobowej lub tygodniowej normy czasu pracy. Zlecenie, bowiem, pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie

pracy nie jest możliwe, uważa się za równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNAP 2000/22/810; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 301/98, OSNAP 1999/19/608).

Zgodnie z art. 149 § 1 kp pracodawca ma obowiązek prowadzić ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Niewywiązywanie się pracodawcy z tego obowiązku powoduje, że pracownik może, za pomocą innych, dostępnych mu dowodów, wykazywać rzeczywisty czas swojej pracy. Sam fakt nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników, nie stwarza wprawdzie domniemania o wiarygodności wersji przedstawionej przez pracownika co do przepracowanych godzin nadliczbowych, ale skutkuje przerzuceniem na pracodawcę ciężaru udowodnienia, że pracownik nie świadczył pracy, tak jak to twierdzi lub wykazuje. (por. wyrok SN z dn. 14.05.2012 r. II PK 231/11).

W ocenie Sądu, stanowisko pracy powoda, zajmowane przez niego w okresie zatrudnienia, które znajdowało się wysoko w hierarchii zakładu pracy, rodzaj wykonywanej pracy, łączącej pracę biurową z pracą w podróżach służbowych, z pewnością uzasadniały, wprowadzenie w umowie o pracę, zadaniowego czasu pracy. Z materiału dowodowego wynika jednak, iż zapis ten został zmieniony w trakcie faktycznego wykonywania umowy o pracę, przez przedstawiciela pracodawcy w osobie P. P., który wymagał od powoda świadczenia pracy w godzinach od 7 do co najmniej 17, podobnie jak od pozostałych pracowników działu handlowego. Wskazać również należy, iż również w innej spółce, w której P. P. był prezesem zarządu, obowiązywała analogiczna zasada świadczenia pracy i godzin pracy. Wymóg ten był realizowany przez A. S., co potwierdzają zeznania praktycznie wszystkich świadków przesłuchanych w toku procesu. Twierdzenia powoda w tym zakresie i, przedstawiony przez niego, materiał dowodowy nie został w żaden sposób podważony przez stronę pozwaną, która nie przedstawiła dowodów odmiennych. W związku z powyższym Sąd uznał, iż powód – pomimo zapisu umownego – był zobowiązany do stałego świadczenia pracy w wyznaczonych przez pracodawcę sztywnych godzinach pracy, nie był w stanie ich samodzielnie regulować, co zaprzecza idei zadaniowego systemu czasu pracy. Tym samym, pracodawca winien prowadzić, w stosunku do niego ewidencję czasu pracy, a powód mógł, w ramach niniejszego procesu, wykazywać ramy czasu pracy w oparciu o wszelkie dostępne źródła dowodowe i zdaniem Sądu sprostał obowiązkowi wynikającemu z art. 6 kc w zw. z art. 300 kp. Tym samym w ocenie Sadu I instancji tak ukształtowany system czasu pracy pozwala na ocenę, iż powód winien być wynagradzany za pracę stale wykonywaną w godzinach nadliczbowych z polecenia pracodawcy, który wymagał obecności w pracy a więc pozostawania w dyspozycji pracodawcy od 7.00 do co najmniej 17.00 niezależnie od rozmiaru zadań do wykonania. W ocenie Sądu I instancji, z materiału dowodowego sprawy wynika jednoznacznie, iż zasadą, przyjętą dla działu handlowego spółki (...), była praca w wymiarze 10 godzin na dobę, a zatem powód nie miał możliwości swobodnego kształtowania czasu pracy i dostosowywania go do własnego rytmu pracy. Powyższe okoliczności uzasadniają, zatem, wniesione powództwo co do zasady.

Wysokość należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych została ustalona na podstawie pisemnej opinii biegłej H. K., w wariantcie drugim z tym, iż należność ta musi doznać pewnej modyfikacji. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż granice przedmiotowe pozwu wyznacza nie tylko łączna dochodzona kwota, ale również kwoty przypadające za dane miesiące świadczenia pracy. W tym zakresie wskazać należy, iż zasadniczo kwoty żądane przez powoda są niższe od wyliczeń biegłej, czym Sąd był związany na podstawie art. 321 kpc poza należnością za miesiąc maj 2016 roku, która w pozwie została wskazana na kwotę 6.750zł (k: 5) zaś z ustaleń biegłej wynika, iż winna ona wynosić jedynie 2.531,30zł. W związku z powyższym Sąd zasądził na rzecz powoda na podstawie art. 151¹§1 kp łączną kwotę 41.681,30zł z odsetkami dla kwot:

- 3.712,50zł w wysokości ustawowej za okres od dnia 11 grudnia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie za okres od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 7.425,00zł w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie za okres od dnia 09 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 6.412,50zł w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie za okres tak od dnia 11 lutego 2016 roku do dnia zapłaty,

- 7.087,50zł w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie za okres tak od dnia 11 marca 2016 roku do dnia zapłaty,
- 7.425,00zł w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie za okres tak od dnia 09 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 7.087,50zł w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie za okres tak od dnia 11 maja 2016 roku do dnia zapłaty,
- 2.531,30zł w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie za okres od dnia 11 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty,

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481kc w zw. z art. 300 kp oraz §4 p. 1 umowy o pracę powoda (k: 10 odwrót), z której wynika, iż pracodawca ukształtował, korzystniejszy niż wynikający z kodeksu pracy, termin wypłaty wynagrodzenia na 10 dzień miesiąca kalendarzowego po miesiącu, za który wynagrodzenie się należy, z tym, iż jeżeli dzień ten byłby wolny od pracy, to wynagrodzenie miało być płatne w poprzednim dniu roboczym.

Sąd podniósł, iż wniesione powództwo podlega oddaleniu w zakresie należności głównej za miesiąc maj 2016 roku ponad zasądzoną kwotę 2.531,30zł, jak również w części dotyczącej odsetek. Z pozwu wynika bowiem po pierwsze, iż strona powodowa żądała odsetek od 11 – dnia ale każdego miesiąca za który naliczała wynagrodzenie (np. od 11 listopada za listopad), co jest sprzeczne z powyższymi przepisami ale ponadto żądała odsetek za opóźnienie już od 11 listopada 2015 roku, podczas gdy zostały one wprowadzone do kodeksu cywilnego dopiero od 01 stycznia 2016 roku. W związku z powyższym żądanie odsetkowe ponad daty wskazane powyżej również było bezzasadne i podlegało oddaleniu.

Ponadto Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności z urzędu na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda czyli w niniejszej sprawie do kwoty 27.000 złotych.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 kpc w zw. z §2 p. 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 265 z 2018) zasądzając na rzecz powoda kwotę 2.137,61zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Powód wygrał proces w 90%. Koszty procesu wyniosły po stronie powoda 2.700zł kosztów zastępstwa radcowskiego, zaś po stronie pozwanego 2.700zł kosztów zastępstwa adwokackiego i 223,79zł tytułem wykorzystanej zaliczki na opinię biegłego a więc łącznie 5.623,79zł. Pozwany winien ponieść zatem 90% tych kosztów a więc kwotę 5.061,40zł a poniósł 2.923,79zł a zatem do zwrotu na rzecz powoda przypada różnica między tymi kwotami w wysokości właśnie 2.137,61zł.

O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dn. 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. poz. 300 z 2018) i nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 2.567 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w części uwzględniającej powództwo. Łącznie koszty sądowe poniesione przez Skarb Państwa wyniosły 2.852,28zł (767,28zł koszty biegłego i 2.085zł opłata od pozwu). Pozwany winien ponieść 90% z nich a więc właśnie 2567zł. Sąd wskazał, iż bezspornym jest, iż postępowanie z zakresu prawa pracy w sprawach o roszczenia pracowników jest wolne od opłat. Oznacza to, iż pracownik, wnoszący powództwo, korzysta ze zwolnienia podmiotowego od ponoszenia kosztów sądowych. Nie oznacza to jednak, iż pracodawca, w razie przegrania procesu nie jest zobowiązany do ponoszenia np. nieuiszczonej opłaty stosunkowej w całości lub części albowiem nie jest on zwolniony od jej ponoszenia z mocy ustawy. Oznacza to, iż w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie Sąd może nakazać ściągnięcie również tych kosztów od pracodawcy.

Ponadto Sąd zwrócił pozwanemu na podstawie art. 84 ust. 1 powyższej ustawy kwotę 476,21zł tytułem niewykorzystanej zaliczki uiszczonej w dniu 17 października 2018 roku.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pozwany.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

A) Naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie, tj.:

1) art. 233 § 1 k.p.c. przejawiające się w całkowicie dowolnym nieuzasadnionym, sprzecznym z materiałem dowodowym oraz zasadami doświadczenia życiowego i logiki przyjęciu, iż:

a) do powoda, jako kierownika jednostki organizacyjnej, pracownika, zatrudnionego na stanowisku menadżerskim, w zadaniowym systemie czasu pracy, miały zastosowanie zasady dotyczące pracowników mu podległych w zakresie czasu i godzin pracy, pomimo że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że powód jako dyrektor działu handlowego, mógł dowolnie kształtować godziny i czas swojej pracy, brak jest natomiast dowodów na to, aby konkretnie, wobec powoda, pracodawca wymagał, aby świadczył on pracę nieprzerwanie w godzinach od 7 do 17 i aby w tym zakresie strony dokonały ustnej zmiany umowy o pracę oraz aby pracodawca w jakikolwiek sposób kontrolował czas pracy powoda, w szczególności, czy w okresie od godz. 7.00 do 17.00 powód przebywał na terenie zakładu i wykonywał pracę, tym bardziej, że, jak bezsprzecznie wykazano w toku postępowania, dużą część pracy powód wykonywał poza zakładem pracy i, z tego tytułu, nie był zobowiązany do prowadzenia żadnej ewidencji czasu spędzonego poza zakładem.

b) pomimo że Sąd uznał, że „ brak jest podstaw do przyjęcia za wykazanych twierdzeń powoda, iż świadczył prace w dniach, które nie zawierają jego podpisu na listach obecności ” oraz „ brak podpisu na liście obecności w ocenie Sądu I instancji stwarza domniemanie, iż pracownik nie był obecny w pracy” (str. 4 uzasadnienia wyroku), Sąd odrzucił jako nieudowodnione twierdzenia pozwanego, że w ramach zadaniowego czasu pracy, powód, jako kierownik jednostki organizacyjnej, regulował czas i godziny swojej pracy, biorąc sobie dni wolne, mając na uwadze że powierzone mu zadania wykonywał w dodatkowych godzinach w innych dniach, pomimo że za w/w twierdzeniami przemawiał nie tylko zadaniowy czas pracy powoda i fakt, że był on kierownikiem jednostki organizacyjnej, ale również fakt, że w/w sposób działania powoda był akceptowany przez pracodawcę, który nie wyciągał wobec powoda żadnych konsekwencji dyscyplinarnych za jego wielokrotną nieuzasadnioną nieobecność w pracy.

B) Naruszenie przepisów prawa materialnego:

1) art. 151(4) k.p. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że powodowi należne jest wynagrodzenie i dodatek za pracę w nadgodzinach, pomimo iż powód był pracownikiem zarządzającym - kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej - działu handlowego,

2) art. 149 § 2 k. p. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że wobec powoda, pomimo że był on był pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy w zakresie działu handlowego, pracodawca powinien ewidencjonować godziny jego pracy, a brak w/w ewidencjonowania obciąża pracodawcę w zakresie przerzucenia na pracodawcę ciężaru dowodowego w zakresie wykazania, że pracownik nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych.

Mając powyższe na uwadze, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego, kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a także obciążenie powoda nieuiszczonymi kosztami sądowi w całości,

ewentualnie, w przypadku nieuwzględnienia zarzutów z p. B.1) i B.2) oraz uwzględnienia przez Sąd zarzutu wskazanego w p. A.1.b) apelacji i częściowego jedynie uwzględnienia zarzutu z p. A. 1. a) poprzez uznanie, że powód przez cały okres wskazany w pozwie był zatrudniony w zadaniowym czasie pracy, ale jego roszczenie za zapłatę należności z tytułu pracy w nadgodzinach jest zasadne z innego względu, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez:

1. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 25.616,94 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z odsetkami dla kwot:

a) 2.278,17 zł w wysokości ustawowej za okres od dnia 11 grudnia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,

- b) 4.821,20 zł w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie za okres od dnia 9 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,
- c) 3.730,30 zł w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie za okres od dnia 11 lutego 2016 r. do dnia zapłaty,
- d) 3.856,96 zł w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie za okres od dnia 11 marca 2016 r. do dnia zapłaty,
- e) 4.602,40 zł w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie za okres od dnia 9 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty,
- f) 5.062,26 zł w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie za okres od dnia 11 maja 2016 r. do dnia zapłaty,
- g) 1.265,65 zł w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie za okres od dnia 11 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty,

2. oddalenie powództwa w pozostałym zakresie,

3. rozstrzygnięcie o kosztach procesu na podstawie art. 100 k.p.c.

4. rozstrzygnięcie o kosztach sądowych na podstawie art. 113 ust 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Jednocześnie skarżący wniósł o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwanego pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji jako bezzasadnej, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych w postępowaniu przed sądem II instancji.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy generalnie aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywoły prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

W myśl art. 140 kp 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 myśl art. 149 § 2 kp w stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy.

Zgodnie z brzmieniem art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Na mocy art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek we wskazanej w tym przepisie wysokości. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151² k.p.).

Z kolei art. 151⁴ § 1 i 2 k.p. stanowi, iż 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; kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Niemniej jednak jeżeli sposób organizacji pracy przez pracodawcę powoduje konieczność stałego wykonywania przez kierownika pracy ponad normę pracy, ma on prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (por. wyrok SN z dnia 14 grudnia 2004 roku, II PK 106/04, OSNP 2005/15/221).

Z kolei art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego, wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również, przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji, w zakresie oceny poszczególnych dowodów, na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy, ocena, zgromadzonego w postępowaniu, materiału dowodowego, i, poczynione w sprawie, ustalenia faktyczne, są generalnie – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowe. Zarzuty skarżącego sprowadzają się, w zasadzie, jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów, dokonaną przez ten Sąd, i w takiej postaci, nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia, bowiem, ocenie, dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone poszczególne okoliczności, o treści, dla strony pozwanej, korzystnej. Jest to, jednak, potraktowanie, zebranego w sprawie materiału dowodowego, w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń, przedstawionych przez pozwaną. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny, zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka, mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W szczególności nie sposób uznać, jak chce skarżący, iż Sąd, w sposób nieuprawniony, przyjął, iż powód nie pracował w zadaniowym czasie pracy pomimo, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że powód jako dyrektor działu handlowego, mógł dowolnie kształtować godziny i czas swojej pracy, brak jest natomiast dowodów na to, aby konkretnie, wobec powoda, pracodawca wymagał, aby świadczył on pracę nieprzerwanie w godzinach od 7 do 17 i aby w tym zakresie strony dokonały ustnej zmiany umowy o pracę oraz aby pracodawca w jakikolwiek sposób kontrolował czas pracy powoda w szczególności, czy w okresie od godz. 7.00 do 17.00 powód

przebywał na terenie zakładu i wykonywał pracę, tym bardziej, że, jak bezspornie wykazano w toku postępowania, dużą część pracy, powód wykonywał poza zakładem pracy i, z tego tytułu, nie był zobowiązany do prowadzenia żadnej ewidencji czasu, spędzonego poza zakładem.

Odnosząc się do powyższego, wskazać należy, iż, podnosząc, wskazaną argumentację, skarżący całkowicie pomija znaczną część, zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w postaci zeznań niemal wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków, które jednoznacznie wskazywały, iż zasadą przyjętą dla działu handlowego spółki (...) była praca w wymiarze 10 godzin na dobę bowiem przedstawiciel pracodawcy w osobie P. P. wymagał od pracowników tego działu pracy w tym wymiarze w tym od powoda w godzinach od 7 do co najmniej do 17. Przyznać przy tym należy, iż zapisy umowy o pracę powoda dotyczące zadaniowego czasu pracy, nie zostały formalnie na piśmie zmienione, lecz jednocześnie, nie sposób dojść do przekonania, iż utrwalona, w tym zakresie praktyka, i wymagania, stawiane przez pracodawcę, mające odzwierciedlenie w rzeczywistym sposobie pracy, pozostawały bez wpływu na treść stosunku pracy, w tym zakresie. W konsekwencji ustalenia sądu w tej materii (stwierdzające, iż powód – pomimo zapisu umownego – był zobowiązany do stałego świadczenia pracy w wyznaczonych przez pracodawcę sztywnych godzinach pracy, nie był w stanie ich samodzielnie regulować), znajdują usprawiedliwienie w okolicznościach sprawy, ocenionych logicznie.

Bez wpływu na powyższą ocenę pozostaje, przy tym, fakt, iż, w istocie, na listach obecności w poszczególnych dniach, brak jest podpisu powoda, potwierdzających jego obecność w pracy. W ocenie Sądu Okręgowego – choć generalnie, brak podpisu na liście obecności stwarza domniemanie, iż pracownik nie był obecny w pracy, na co wskazywał w uzasadnieniu, wydanego w sprawie rozstrzygnięcia Sąd I instancji - powyższa okoliczność, sama w sobie, nie oznacza, iż faktycznie, na gruncie rozpoznawanego przypadku, powód w te dni pracy nie świadczył i że, w ramach zadaniowego czasu pracy, sam odbierał dni wolne.

Podnieść należy, iż twierdzenie, dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227), powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów, przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695).

Tym samym, z przepisu art. 6 KC płynie generalny wniosek, że prawa podmiotowe mogą być skutecznie dochodzone o tyle, o ile strona jest w stanie przekonać co do faktów, z których wyprowadza korzystne dla siebie twierdzenia. Sąd powinien więc przyjąć za prawdziwe fakty udowodnione przez stronę obciążoną dowodem i pominąć te, których nie wykazała w sposób przekonujący. Uwzględnić przy tym należy, iż sąd musi rozstrzygać merytorycznie także wówczas, gdy postępowanie dowodowe nie przyniosło efektu; sąd powinien rozstrzygnąć na niekorzyść osoby, która opierała swe twierdzenia na faktach nieudowodnionych. Opisane reguły mają zastosowanie w postępowaniu cywilnym. /wyrok SA Katowice z dnia 30-08-2018 I ACa 72/18/.

Tym samym, zgodnie z art. 6 KC, na powódzie spoczywa ciężar udowodnienia faktów, uzasadniających jego roszczenie, a na stronie pozwanej obowiązek udowodnienia okoliczności, niweczących to roszczenie i uzasadniających jej wniosek o oddalenie powództwa. Strona winna, bowiem, przytaczać okoliczności faktyczne i dowody również wtedy, gdy chce odeprzeć wnioski i twierdzenia strony przeciwnej / por wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 28 marca 2018 r. I ACa 1261/17 Legalis Numer 1781676/.

W rozpoznawanym przypadku, celem odparcia twierdzeń powoda popartych zeznaniami świadków wskazujących na to, iż w dni wskazane na listach obecności świadczył pracę w nadgodzinach nie rekompensował ich odbierając dni wolne – w dniach, kiedy brak jest podpisów na listach obecności, świadczył prace poza zakładem pracy - pozwany nie przedstawił żadnych dowodów, na poparcie, zgłaszanej przez siebie, tezy, iż powód jako kierownik w ramach zadaniowego czasu pracy sam regulował czas i godziny swej pracy. Zdaniem Sądu, powyższe, stanowi wyłącznie

interpretację zdarzeń prezentowaną przez pozwanego nastawioną na osiągnięcie, korzystnych dla niego, skutków procesowych. Nikt z przesłuchanych świadków, nie potwierdził faktu, że powód, w poszczególnych dniach, nie był obecny na terenie zakładu pracy, bowiem, mając na uwadze powierzone mu zadania, które, w poszczególnych dniach, wykonywał w godzinach dodatkowych, w innych dniach, rekompensował, biorąc dni wolne. Niewątpliwie to pozwany – wobec takiej treści materiału dowodowego, zgromadzonego w procesie - winien wykazać inicjatywę dowodową w tym zakresie. Wobec tego, wskazane zarzuty nie mogą prowadzić do zmiany wydanego rozstrzygnięcia.

Ponadto, nawet, gdyby przyjąć, iż powoda obowiązywał, jednak, zadaniowy czas pracy – do czego na gruncie rozpoznawanego przypadku brak uzasadnionych podstaw - nie czyni to, zgłoszonego przez niego powództwa o wynagrodzenie za prace w nadgodzinach, co do zasady, nieuzasadnionym. Podnieść należy, iż, w świetle ugruntowanego orzecznictwa, określenie, w systemie zadaniowym, przez pracodawcę, zakresu obowiązków, w sposób uniemożliwiający ich wykonanie, w obowiązującym pracownika, wymiarze czasu pracy, uzasadnia roszczenie o dodatkowe wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. /I PK 9/15 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 20-10-2015/ Elementem zadaniowego czasu pracy jest wyznaczenie pracownikowi konkretnego zadania (zadań) do wykonania. Przy czym, wynikające z art. 140 KP, wymaganie „porozumienia” z pracownikiem, nie oznacza uzgodnienia, lecz konsultację. W razie sporu, to pracodawca powinien wykazać, że powierzył pracownikowi zadania, możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z ogólnie przyjętych norm czasu pracy. /II PK 287/12 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 27-02-2013 Zadaniowy czas pracy/ Nazwanie czasu pracy "zadaniowym" nie wyłącza stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych. I PKN 181/99 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 04-08-1999/.

Na gruncie rozpoznawanego przypadku wykazane zostało, iż powód realizował nałożone na niego zadania generalnie w wymiarze 10 godzin dziennie i takiego ich wypełniania oczekiwał pracodawca. Apelujący w procesie nie wykazał, iż przekroczenie godzin pracy, było wynikiem niefrasobliwości powoda, efektem tego, iż w czasie obecności na terenie zakładu pracy jak i poza nimi zajmował się swoimi prywatnymi sprawami. Pozwany pracodawca nie wykazał też, iż wymiar nałożonych na powoda obowiązków obiektywnie nie usprawiedliwiał wykonywania zadań przez 10 godzin dziennie, na co wskazywały, zarówno, zeznania powoda, jak i przesłuchanych w procesie świadków. Z tych też względów, w oparciu o, wskazane twierdzenia apelacji, brak było podstaw do uznania, iż powód nie świadczył pracy w nadgodzinach.

Bez wpływu na wynik rozstrzygnięcia, pozostają, też, apelacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego art. 151⁴ k.p., art. 149 § 2 k. p.

Mając powyższe na uwadze, podnieść należy o zakwalifikowaniu danego stanowiska do kategorii "kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych pracodawcy", decyduje ogół okoliczności stanu faktycznego. Nie jest, przy tym, rozstrzygający zakres uprawnień w podejmowaniu wszystkich decyzji, związanych z działalnością wyodrębnionej komórki organizacyjnej, podległej danemu kierownikowi. (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2004 r. II PK 8/04 LEX nr 585786).

Obecne struktury organizacyjne przedsiębiorstw cechuje wielopoziomowość. Prowadzi ona do istnienia swoistego podporządkowania na każdym poziomie. Dotyczy to, w jakiejś mierze, również kierowników najwyższego szczebla, a więc członków zarządu czy dyrektorów generalnych. Mając na względzie zakres obowiązków powoda, w tym w szczególności fakt, iż sam zarządzał działem sprzedaży handlu nowoczesnego, w tym podległymi pracownikami, to uzasadnione jest przyjęcie – na co wskazuje skarżący - że powód sprawując funkcję dyrektora Handlowego ds. sieci miał status "kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej" w rozumieniu art. 151⁴ § 1 kp. i pracodawca faktycznie w myśl art. 149 §2 kp, z uwagi na tę okoliczność, nie musiał – wbrew temu, co przyjął Sąd I instancji - ewidencjonować jego czasu pracy.

Zupełnie inną kwestią jest, jednak, czy powodowi przysługiwało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z powoływanym już art. 151⁴ § 1 kp., 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. Praca, wykonywana przez te osoby powinna być, zatem, tak organizowana, aby możliwe było wykonywanie jej w podstawowej normie czasu pracy. Nie oznacza to jednak, że wspomniana grupa kierowników pracy jest pozbawiona jakiegokolwiek ochrony. Wskazuje na to w pierwszej kolejności zwrot "w razie konieczności", który należy rozumieć wąsko. Praca w godzinach nadliczbowych bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia możliwa jest w sytuacjach o charakterze wyjątkowym, okazjonalnym i sporadycznym. Jeżeli więc praca wykonywana jest stale ponad ustawowy czas pracy, osób zajmujących kierownicze stanowiska, to przepis art. 151⁴ § 1 kp. , nie ma zastosowania. (por. wyrok SN z dnia 14 grudnia 2004 roku, II PK 106/04, OSNP 2005/15/221, z dnia 8 czerwca 2004. II PK 22/04, z dnia 6 kwietnia 2011 r. II PK 254/10 LEX 949026 i wcześniejsze nadal aktualne orzecznictwo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 1976 r., I PR 13/76, OSN 1976 r. Nr 10, poz. 230; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999 r. Nr 10, poz. 343). Wniosek ten dotyczy również tych sytuacji, w których rozmiar, nałożonych na pracownika obowiązków, obiektywnie nie pozwala na ich wykonywanie w normalnym czasie pracy. Pracodawca powinien, zatem, stosować takie rozwiązania organizacyjne, które nie wywołują konieczności stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy, także, w ramach zadaniowego czasu pracy (por. wyrok SN z dnia 8 marca 2011 r. II PK 221/10 , OSNP 2012 nr 9-10 poz 111) .

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, powód dowiódł, iż zakres, nałożonych na niego obowiązków, w ramach sprawowanej funkcji kierowniczej, uniemożliwił wykonanie, powierzonej mu pracy, w ramach podstawowego czasu pracy. Pracodawca oczekiwał od niego, generalnie obecności w zakładzie pracy w godzinach 7-17 oraz wykonywania pracy poza zakładem pracy. Wykazał też, że nie miała, wobec niego, zastosowania przesłanka „konieczności wykonywania pracy poza normalnymi godzinami”, przez którą, należy rozumieć sytuacje nietypowe. Sposób organizacji pracy przez pracodawcę, powodował konieczność stałego wykonywania przez niego jako „kierownika” pracy, ponad normę pracy. Z tych też względów ma on prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (por. wyrok SN z dnia 14 grudnia 2004 roku, II PK 106/04, OSNP 2005/15/221).

Reasumując żaden z zarzutów apelacji nie okazał się uzasadniony.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie 20art. 98 kpc oraz § 10 ust. 1 pkt. 1, § 9 ust.1 pkt 2 w zw. § 2 pkt. 5, rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015.1800).

Agnieszka Olejniczak Kosiara B. A. D. – J.