

UZASADNIENIE

Powód P. P. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwoty 46.027 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 stycznia 2017 r. do 31 sierpnia 2018 r. wraz z odsetkami za opóźnienie od następujących kwot i dat do dnia zapłaty:

- 7817,82 złotych netto od 31 stycznia 2017 r.
- 3776,58 złotych netto od 28 lutego 2017 r.
- 2082,97 złotych netto od 31 marca 2017 r.
- 889,36 złotych netto od 30 kwietnia 2017 r.
- 2638,40 złotych netto od 31 maja 2017 r.
- 2004,66 złotych netto od 30 czerwca 2017 r.
- 1976,44 złotych netto od 31 lipca 2017 r.
- 3669,57 złotych netto od 31 sierpnia 2017 r.
- 1890,66 złotych netto od 30 września 2017 r.
- 2053,34 złotych netto od 31 października 2017 r.
- 2457,71 złotych netto od 30 listopada 2017 r.
- 1506,97 złotych netto od 31 grudnia 2017 r.
- 1401,35 złotych netto od 31 stycznia 2018 r.
- 1337,82 złotych netto od 28 lutego 2018 r.
- 1442,12 złotych netto od 31 marca 2018 r.
- 1419,92 złotych netto od 30 kwietnia 2018 r.
- 2062,06 złotych netto od 31 maja 2018 r.
- 1790,02 złotych netto od 30 czerwca 2018 r.
- 1901,05 złotych netto od 31 lipca 2018 r.
- 1908,94 złotych netto od 31 sierpnia 2018 r.

Nadto wniósł o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony w pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 21 maja 2014 r., a następnie na czas nieokreślony od dnia 21 maja 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy w charakterze mistrza serwisu, następnie kierownika rejonu serwisowego. Wynagrodzenie za świadczoną pracę określono na kwotę 6.000 zł brutto miesięcznie. Miał świadczyć pracę od godziny 7.00 do godz. 15.00, ponieważ w tych godzinach pracowali jego podwładni. Mimo ustalonego czasu pracy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Wykonywał ją również w domu pracując przy komputerze firmowym, ponieważ ilość wykonywanej pracy uniemożliwiała wykonanie obowiązków podczas 8-godzinnego dnia pracy. Praca czasami była wykonywana w godzinach popołudniowych oraz w weekendy. Powód poza świadczeniem pracy zgodnie z umową o pracę na terenie województwa zachodniopomorskiego, dwukrotnie dodatkowo wykonywał

pracę na równorzędnym stanowisku w innym oddziale, co wynikało z braku pracowników w innych miastach/oddziałach firmy. Oznaczało to w praktyce pracę na 2 etatach, bez dodatkowego wynagrodzenia. Pierwsza taka sytuacja dotyczyła przełomu lat 2014-2015, kiedy pracował na swoim stanowisku w województwie zachodniopomorskim oraz dodatkowo na terenie województwa pomorskiego, kiedy zastępował przez około pół roku Mistrza Serwisu z Gdańska. Jednak za ten okres powód nie rości sobie zapłaty za przepracowane godziny nadliczbowe, pomimo tego że ich ilość była bardzo duża. Za tą pracę powód miał dostać premię uznaniową na wniosek przełożonego. Ostatecznie jej nie otrzymał. Druga taka sytuacja dotyczy okresu 2 lat i 11 miesięcy pracy na dwóch równorzędnych stanowiskach w Szczecinie i Poznaniu w latach 2016-2018. Po zakończeniu wspierania firmy (...) w Gdańsku, powód pracował na swoim w Szczecinie niecały rok. W styczniu 2016 r. został poinformowany o tym, że będzie musiał pracować dodatkowo na równorzędnym stanowisku w oddziale Poznań, czyli na terenie województw wielkopolskiego i lubuskiego. Ta „pomoc” miała potrwać kilka miesięcy, do czasu zatrudnienia nowego pracownika na stanowisku mistrza serwisu w Poznaniu. Powód nie mając innego wyjścia zgodził się na to tymczasowe rozwiązanie, po raz kolejny nie otrzymując żadnej podwyżki za znaczące rozszerzenie obszaru pracy oraz zakresu obowiązków. Pomimo upływu kilku miesięcy i wielokrotnego upominania przedstawicieli pracodawcy o braku fizycznej możliwości wykonywania powierzonych obowiązków na terenie 2 oddziałów, w ustawowym wymiarze czasu pracy, o dużym przeciążeniu i przemęczeniu, powód nie otrzymywał żadnej informacji zwrotnej od pozwanej. W związku z powyższym powód poinformował ustnie swojego przełożonego, że w razie dalszego braku uregulowania kwestii pracy na 2-ch etatach, będzie naliczał godziny nadliczbowe począwszy od stycznia 2017r. Na powyższą informację powód także nie otrzymał żadnej informacji zwrotnej, a pozwana spółka przy wypłacie wynagrodzenia uwzględniała nadal tylko 8 godzin pracy, pomijając pozostałe naliczone godziny nadliczbowe. Po kilku miesiącach naliczania i wysyłania w wiadomościach mailowych zestawienia nadgodzin do wypłaty, przedstawiciel pozwanej odpowiedział mailem, że nie akceptuje nadgodzin, ponieważ nie wyrażał na nie zgody. Taka sama narracja trwała przez wiele miesięcy. Dodatkowo powoływano się na zadaniowy system czasu pracy powoda, który obowiązywał go do 1 lipca 2016 r. Zdaniem powoda wprowadzenie tego systemu było całkowicie sztucznym zabiegiem, ponieważ nie zmieniły się warunki świadczenia pracy powoda ani jego wynagrodzenie, więc chodziło w tym przypadku tylko o wymuszenie pracy kierowników (byłych mistrzów serwisu) w godzinach nadliczbowych, bez potrzeby wynagradzania za nie. Powód naliczał w sumie swoje godziny nadliczbowe przez okres 1 roku i 8 miesięcy, każdorazowo informując o tym bezpośredniego przełożonego mailowo i ustnie. W międzyczasie nastąpiła zmiana na stanowisku przełożonego powoda, a nowa przełożona także była informowana o nadgodzinach. Powód przestał naliczać nadgodziny we wrześniu 2018 roku, kiedy otrzymał informację o zatrudnieniu nowego kierownika rejonu serwisowego w Poznaniu, a co za tym idzie o jego zakończeniu pracy na 2 etatach i powrocie do pracy na jeden etat w Szczecinie. Nie oznaczało to, że nie pracował więcej w godzinach nadliczbowych, ponieważ pracował w Poznaniu do końca roku 2018, przekazując swoje obowiązki nowemu kierownikowi. Ustalenia z nową przełożoną jednak były takie, że w momencie otrzymania od pozwanej rzetelnej informacji o terminie zakończenia pracy w Poznaniu, powód nie będzie już naliczał nadgodzin. Powód jeszcze wielokrotnie rozmawiał z nową przełożoną o wypłacie wynagrodzenia za zaległe godziny nadliczbowe, a nowa przełożona obiecała wyjaśnić sprawę tych nadgodzin i doprowadzić do uregulowania zaległości/zawarcia ugody. Pomimo upływu wielu miesięcy powód nadal nie otrzymywał zaległego wynagrodzenia za nadgodziny, ani żadnych konkretnych propozycji ze strony pozwanej. Zawsze było to przekładane przez przełożoną na „później”, która argumentowała to tym, że ustala szczegóły z „centralą”. W drugiej połowie roku 2019 przełożona powoda „poszła na zwolnienie lekarskie i nie wracała do pracy przez wiele miesięcy. Z powodu braku jakiegokolwiek informacji ze strony pracodawcy o chęci rozwiązania powyższego problemu, wielomiesięcznej nieobecności przełożonej, braku informacji o terminie jej powrotu, braku jakiegokolwiek zwrotnej informacji od pozwanej, powód postanowił złożyć wypowiedzenie umowy o pracę. Kwota ujęta w pozwie stanowi należność za pracę w godzinach nadliczbowych. Szczegółowe wyliczenie znajduje się na k. 5-7v pozwu.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Wskazała, że powód w żaden sposób nie udowodnił świadczenia pracy ponad obowiązujące go normy czasu pracy, jak również nie wykazał, na jakiej podstawie obliczył wysokość dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, a także samego wymiaru tejże pracy. Trudno uznać za wystarczający dowód w tej mierze wyłącznie sporządzoną przez powoda tabelę bez poparcia prawdziwości tych danych dowodami np. za pomocą wykazu prowadzonych telefonicznych rozmów służbowych czy wydruków z poczty elektronicznej. Nadto podniosła, że ściśle określenie kodeksie pracy sytuacji, których możliwa jest praca w godzinach nadliczbowych,

oraz ustalenie granic czasowych tej pracy oznacza, że nie można domniemywać dopuszczalności pracy godzinach nadliczbowych, a każde żądanie zapłaty wynagrodzenia z tytułu takiej pracy powinno być rozważone z punktu widzenia warunków jej dopuszczalności przewidzianych w art. 151 § 1 k.p. Do tego powód zatrudniony był w zadaniowym systemie czasu pracy. W związku z tym, to do niego należała organizacja pracy na zajmowanym stanowisku kierownika regionu, i to on ustalał zadania do wykonania w poszczególnych dniach pracy i decydował o czasie ich realizacji. W szczególności był on uprawniony we własnym zakresie ustalać częstotliwość i terminy spotkań z klientami pracodawcy. Do pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie organizacji czasu pracy, których wymiar zadań został określony w taki sposób, że mogą być one wykonane w czasie dniówki roboczej, nie stosuje się przepisów o dodatkowym wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych. Wynika to z faktu, że pracownik zatrudniony w tym systemie wykonuje powierzone mu zadania w warunkach niesprawowania przez pracodawcę bieżącego nadzoru nad jego pracą. Pracownik samodzielnie organizuje swoją pracę, samodzielnie określa rozkład pracy: jej początek i koniec w danym dniu oraz przerwy w pracy, a także „rozliczany jest” nie z godzin pracy, ale z wykonania powierzonych mu zadań. Pozwana podkreśliła, że zadania zlecone powodowi były możliwe do wykonania w normalnym czasie pracy i w ramach podstawowych norm czasu pracy, tj. w granicach 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo przeciętnie w przyjętym okresie rozliczeniowym. Tego rodzaju pogląd znajduje swoje uzasadnienie w fakcie, iż powód zajmował stanowisko kierownicze i mógł wydawać innym pracownikom polecenia służbowe, a nadto miał on możliwość polecenia innym osobom wykonywania przynajmniej części zadań służbowych wchodzących w zakres objętych przez niego obowiązków, związanych z pełnieniem w oddziale spółki w Poznaniu funkcji mistrza serwisu. Tam powodowi podlegali dwaj pracownicy, zatrudnieni w pozwanej na stanowisku administratora oddziału. Tym samym, nie było koniecznym, aby wszystkie czynności były osobiście wykonywane przez powoda. Delegacja czynności niewątpliwie zmniejszyłaby czas niezbędny do zrealizowania wszystkich czynności, wchodzących w zakres obowiązków służbowych powoda, i pozwoliłaby wykluczyć, a przynajmniej ograniczyć, ewentualne świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych. Ponadto, powód dojeżdżał ze Szczecina do Poznania ok. 2 - 3 razy w miesiącu, zatem nie można przyjąć, iż sam fakt objęcia przez niego obowiązków służbowych na obszarze województwa wielkopolskiego wiązał się z koniecznością częstych i czasochłonnych przejazdów, generujących niezbędność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Dodatkowo, w przypadku świadczenia przez powoda pracy w Poznaniu przez 8 godzin dziennie, mógł on wykupić na koszt pozwanej nocleg na terenie tego miasta, celem uniknięcia niezbędności przejazdu do Szczecina jeszcze tego samego dnia. Wynika stąd wniosek o braku wadliwej organizacji pracy u pozwanej, wskutek której powód byłby zmuszony do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy. Nawet jeżeli kiedykolwiek doszło do ponadnormatywnego wykonywania zadań służbowych przez powoda, to nigdy nie odbywało się to za zgodą oraz przyzwoleniem pracodawcy. Względem powoda nigdy nie miało miejsca wydanie przez jego przełożonych polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Z treści załączonej do pozwu korespondencji mailowej wprost wynika, iż przełożony powoda wielokrotnie podkreślał, że nie wyraża zgody na świadczenie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych i nie akceptuje tego oraz, że sam fakt tego rodzaju sposobu wykonywania obowiązków służbowych nie został z nim uzgodniony. Tymczasem, stosownie do treści wewnętrznych regulacji pozwanej, do właściwego rozliczenia nadgodzin w spółce niezbędnym było wystąpienie konieczności wykonania pracy w godzinach nadliczbowych, zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych, wykonanie zleconej pracy, potwierdzenie wykonania pracy, a następnie zatwierdzenie rodzaju rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych. W odniesieniu do powoda żadna z w/w przesłanek nie zaszła. Przede wszystkim, brakowało kryterium wydania polecenia świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, jak również zatwierdzenia przez pracodawcę rodzaju rekompensaty za ponadwymiarową pracę. Regulamin Pracy przyjęty w pozwanej spółce stanowił, że pracownik może pozostawać na terenie zakładu pracy poza zwykłymi godzinami pracy i wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych tylko na podstawie uprzedniego żądania pracodawcy. Jeżeli pracownik

uważa, że aby prawidłowo wykonać swoje obowiązki pracownicze, powinien wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych, powinien o tym niezwłocznie poinformować pracodawcę. Nie może on wykonywać pracy w godzinach nadliczbowych, dopóki nie uzyska pisemnej zgody pracodawcy. Wynika z tego, iż nawet jeśli wbrew obowiązującym w pozwanej zasadom powód podjął się pracy w godzinach nadliczbowych, to sytuacja taka miała miejsce bez zgody i przyzwolenia pracodawcy, a także wynikała z samowoli pracownika. Takie działanie należy uznać za naganne i niedopuszczalne. Zdaniem pozwanej zmiana umowy o pracę z dnia 1 lipca 2016 r., na mocy której powód objęty

został zadaniowym systemem czasu pracy nastąpiła w drodze porozumienia i odbyła się za obopólną zgodą stron odnośnie nowych warunków pracy i płacy. Na powódzie nie ciążył jakikolwiek obowiązek wyrażenia zgody na zaproponowane warunki, mógł on bowiem odrzucić ofertę i odmówić podpisania porozumienia zmieniającego, bądź zaproponować wprowadzenie stosownych zmian do jego treści, zgodnych z jego wolą. Powód nie przedsięwziął jakichkolwiek z w/w czynności. Co więcej powód, jeżeli nie chciał świadczyć pracy w zadaniowym systemie czasu pracy, powinien był bez zbędnej zwłoki i jeszcze na etapie zawierania porozumienia zmieniającego wyrazić swoją wolę w tym przedmiocie. Negowanie zasadności i słuszności zmian wprowadzonych do stosunku pracy dopiero na etapie postępowania sądowego, którego przedmiotem jest zasądzenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jest działaniem niewątpliwie spóźnionym. Zawarcie porozumienia było wiążące dla obu stron. Pozwana nie zgodziła się z argumentami powoda, że omawiana zmiana była nakierowana na poszkodowanie pracowników spółki oraz stanowiła działanie naganne i celowe. Pozwana podkreśliła nadto, iż pomimo nieobecności w pracy przełożonej powoda, spowodowanej przebywaniem przez nią na zwolnieniu lekarskim, miał on możliwość zgłaszania pracodawcy wszelkich uwag, problemów i zastrzeżeń, bowiem osobą wyznaczoną do odbierania tego rodzaju oświadczeń w imieniu pozwanej był inny jej pracownik. Powód posiadał zatem możliwość omówienia na bieżąco nurtujących go kwestii, także tych dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych oraz rekompensaty za nią. Niezależnie od powyższych argumentów, z ostrożności procesowej pozwana podniosła zarzut przedawnienia w odniesieniu do żądania za miesiąc styczeń 2017 r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana w ramach prowadzonej działalności gospodarczej zajmuje się konserwacją i naprawą urządzeń dźwigowych (wind).

Strony od 21 maja 2014 r. łączył stosunek pracy, w ramach którego powód świadczył na rzecz pozwanej pracę na stanowisku mistrza serwisu północnego oddziału pozwanej. Swoje obowiązki powód wykonywał w pełnym wymiarze czasu pracy na terenie województwa zachodniopomorskiego z wyłączeniem powiatów kamieńskiego, Koszalina i Świnoujścia. Do jego obowiązków należało m.in.:

- kierowanie pracami podległych konserwatorów urządzeń dźwigowych – planowanie im zadań i kontrola ich realizacji,
- przeprowadzanie kontroli bezpieczeństwa prowadzonych prac,
- dostarczanie wymaganych materiałów instruktażowych z zakresu bezpieczeństwa prac serwisowych,
- prowadzenie szkoleń podległego personelu z zakresu bezpieczeństwa prac serwisowych,
- dostarczanie klientom wyników prowadzonych kontroli stanu technicznego dźwigów,
- dokonywanie odbioru technicznego wykonywanych prac remontowych i wystawianie świadectw kontroli,
- typowanie dźwigów do napraw na podstawie raportu konserwatorów,
- utrzymywanie bieżących kontaktów z klientami w związku z realizacją umów,
- utrzymywanie ciągłej łączności radiowej z O. w zakresie obsługi dźwigów do awarii,
- decydowanie o kolejności działań, nadawanie priorytetów zadaniom stawianym konserwatorom.

Powodowi na obszarze województwa zachodniopomorskiego podlegało kilku konserwatorów (od pięciu do sześciu). W każdy poniedziałek tygodnia powód spotykał się z nimi, by ustalić harmonogram prac do wykonania. Raz w miesiącu powód przeprowadzał audyt bhp konserwatorów. Swój czas pracy poświęcał też na kompletowanie części potrzebnych

do napraw, kierowanie ofert do potencjalnych klientów oraz spotkania z dotychczasowymi klientami. Organizacyjnie podlegał dyrektorowi oddziału serwisowego.

Sami konserwatorzy, w tym podlegli powodowi, pracowali od godziny 7.00 do 15.00. Odnotowywali swój czas pracy początkowo w służbowych formularzach, a następnie w aplikacji cyfrowej. Powód z niej nie korzystał z uwagi na specyfikę swoich obowiązków.

Dowód:

- umowy o pracę k. 8-9, 11-13
- zakres obowiązków k. 10
- zeznania A. K. k. 254-254v
- zeznania D. N. k. 309-310
- zeznania D. K. k. 476-477
- przesłuchanie P. P. k. 495-496, 550-550v

Rejon serwisowy pozwanej w Szczecinie należał do mniejszych w Polsce pod względem obsługiwanych urządzeń, jak i zatrudnianych konserwatorów. Należał do nich również rejon serwisowy w Poznaniu obejmujący woj. wielkopolskie. W związku z tym, iż w Poznaniu powstał wakat na stanowisku osoby kierującej tym rejonem, bezpośredni przełożony powoda, kierownik północnego oddziału serwisowego - Z. S. (1) uzgodnił z powodem, iż ten od marca 2016 r. obejmie kierownictwo także nad rejonem w Poznaniu do czasu zatrudnienia nowego kierownika w tym rejonie. Z. S. (1) uznał, że powód będzie w stanie podolać kierowaniu dwoma rejonami, gdyż łączna ilość urządzeń obsługiwanych na ich terenie (około 600) i tak była mniejsza od ilości urządzeń w innych rejonach obszaru północnego (około 900 w jednym rejonie). Z kolei powód, choć początkowo nie chciał przystać na dodatkowe obowiązki, to ostatecznie podjął się ich, gdyż chciał być pozytywnie postrzegany przez pozwaną w kontekście możliwego awansu zawodowego.

Na mocy porozumienia zmieniającego z dnia 1 lipca 2016 r. powód objął stanowisko kierownika rejonu serwisowego. Miejscem świadczenia pracy powoda został teren województw: zachodniopomorskiego, wielkopolskiego i lubuskiego. Zaczął obowiązywać go zadaniowy system czasu pracy. W porozumieniu zobowiązano powoda do niezwłocznego powiadomienia pozwanej na piśmie o tym, że nie jest możliwym wykonanie wszystkich zadań w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. Podwyższono też nieznacznie wynagrodzenie powoda. Powód przystał na nowe warunki pracy w zwiększenia swoich szans na awans zawodowy.

W związku z pracą na obszarze dwóch rejonów powód musiał dodatkowo wyjeżdżać do Poznania. Samodzielnie decydował o tym kiedy tam wyjedzie, i ile czasu spędzi w Poznaniu. Gdy zachodziła potrzeba noclegu, pozwana pokrywała jego koszty. Z reguły powód odwiedzał Poznań raz w tygodniu, ale zdarzały się miesiące, kiedy udawał się tam tylko dwukrotnie.

Dowód:

- porozumienie k. 13
- polecenia wyjazdu służbowego k. 111-230, 314-427
- zeznania K. P. k. 285-286
- zeznania Z. S. (1) k. 308-309
- zeznania D. K. k. 476-477

- przesłuchanie P. P. k. 495-496, 550-550v

Obowiązująca w pozwanej instrukcja(...) dotycząca wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przewidywała, że praca ta może być wykonywana tylko w koniecznych przypadkach i na wyraźne zlecenie przełożonego. Sam fakt pozostawiania pracownika w miejscu pracy po godzinach pracy nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Pracownicy produkcyjni pozwanej sporządzali tygodniowe karty czasu pracy, które w odniesieniu do konserwatorów urządzeń dźwigowych zatwierdzali mistrzowie serwisu, a następnie weryfikowali specjaliści ds. personalnych. Pozostali pracownicy pozwanej ewidencjonowali pracę w godzinach nadliczbowych w formularzu zlecenia takiej pracy. Także i w odniesieniu do nich wymagane było zatwierdzenie formularza przez przełożonego. Rozliczenie pracy świadczonej ponad normy czasu pracy następowało bądź przez udzielenie czasu wolnego, bądź w formie pieniężnej.

Regulamin pracy przewidywał, że zgodnie ze swoimi potrzebami oraz przy uwzględnieniu obowiązujących przepisów prawa pracy, pozwana ma możliwość wprowadzania systemów i rozkładów pracy oraz zmieniać rozkłady czasu pracy. Podstawowy system pracy w wymiarze 8 godzin dziennie i przeciętnie 40 godzin tygodniowo wprowadzono dla pracowników z wyjątkiem pracowników zajmujących się sprzedażą modernizacji, serwisu nowych urządzeń dźwigowych i rozruchem tych urządzeń. Ci pracownicy objęci zostali zadaniowym systemem czasu pracy. Tożsamy system mógł zostać zastosowany także wobec pracowników zatrudnionych na innych stanowiskach.

Regulamin dopuszczał pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze nie wyższym niż 370 godzin w roku kalendarzowym.

Dowód:

- instrukcja k. 85-87v

- regulamin pracy k. 91-95

Powód zabiegał u Z. S. (1) o podwyższenie jego wynagrodzenia w związku z dodatkowymi obowiązkami w oddziale wielkopolskim pozwanej. Nie przyniosły one jednak rezultatu. W tej sytuacji powód z początkiem roku 2017 zdecydował domagać wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W dniu 7 lutego 2017 r. powód wystosował do Z. S. (1) wiadomość elektroniczną, w której poprosił o zatwierdzenie 48 nadgodzin wypracowanych w styczniu 2017 r. Wskazał, że tak wygląda jego praca w każdym miesiącu odkąd podjął się kierowania oddziałem w Poznaniu. Co więcej zdarzało się, że nadgodzin było dwukrotnie więcej. Zdecydował się na naliczenie nadgodzin i wysłanie wiadomości, gdyż dotychczas nie otrzymał „innej propozycji” ze strony pozwanej. Do wiadomości tej powód załączył sporządzony przez niego formularz zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych, który własnoręcznie uzupełnił pomijając rubrykę „czas pracy w godzinach nadliczbowych od...do...”. Określił wyłącznie ilość nadgodzin wypracowanych w poszczególne dni.

Powód wysłał Z. S. (1) uzupełnione formularze także za miesiące luty-kwiecień 2017 r.

W dniu 29 maja 2017 r., w odpowiedzi na wiadomość o nadgodzinach powoda za kwiecień 2017 r., Z. S. (1) wskazał, że powód jest zatrudniony w zadaniowym systemie czasu pracy. Do powoda należy organizacja pracy na zajmowanym stanowisku, ustalanie zadań do wykonania w poszczególnych dniach pracy i przeznaczonego na ich wykonanie. We własnym zakresie ustala on częstotliwość i terminy spotkań z klientami pozwanej. Ma też możliwość delegowania części zadań na pracowników administracyjnych w Szczecinie i w Poznaniu, jak i wykonywania pracy w domu. Z. S. (1) wyraził pogląd, iż zadania powierzone powodowi są możliwe do realizacji z zachowaniem pracy w ciągu 8-godzinnej dobowej normy czasu pracy i średnio 40 godzin tygodniowo. Natomiast wszystkie sytuacje wymagające pracy ponad te normy wymagają wcześniejszej akceptacji z jego strony, jak przełożonego powoda. Ostatecznie nie zaakceptował nadgodzin wskazanych w formularzu za miesiąc kwiecień 2017 r.

Mimo takiej odpowiedzi powód wysłał Z. S. (1) zestawienie obejmujące dni, w których pracował w nadgodzinach i ilość nadgodzin danego dnia do końca czerwca 2018 r. Żadne z nich nie zostało zatwierdzone przez Z. S. (1). W czerwcu 2018 r. stanowisko kierownika północnego oddziału serwisowego objęła K. P.. Powód nie występował tak do Z. S. (2), jak i K. P. o zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych. Ich zdaniem nich swoje obowiązki mógł wykonywać bez przekraczania norm czasu pracy. Za efekty jego pracy uzyskiwał premie.

Według swoich zestawień powód wypracował następującą ilość nadgodzin:

- 48 w styczniu 2017 r.
- 43 w lutym 2017 r.
- 35,5 w marcu 2017 r.
- 15 w kwietniu 2017 r.
- 42 w maju 2017 r.
- 32 w czerwcu 2017 r.
- 31 w lipcu 2017 r.
- 46 w sierpniu 2017 r.
- 33 we wrześniu 2017 r.
- 35 w październiku 2017 r.
- 50,5 w listopadzie 2017 r.
- 26,5 w grudniu 2017 r.
- 21,5 w styczniu 2018 r.
- 27,5 w lutym 2018 r.
- 28 w marcu 2018 r.
- 29,5 w kwietniu 2018 r.
- 37 w maju 2018 r.
- 29,5 w czerwcu 2018 r.

Dowód:

- wydruki wiadomości z załącznikami k. 14-32, 35-44
- zeznania K. P. k. 285-286
- zeznania Z. S. (1) k. 308-309
- przesłuchanie P. P. k. 495-496, 550-550v

W dniu 3 października 2017 r. powód przesłał Z. S. (1) i K. I. wiadomość zawierającą oświadczenie o rezygnacji z zastępstwa kierownika rejonu serwisowego w Poznaniu.

W późniejszym okresie dalej obsługiwał oddział w Poznaniu, przy czym okresowo korzystał ze zwolnienia od pracy wskutek choroby.

Dowód:

- wydruk wiadomości z załącznikiem k. 33-34

Powód pracował z przekroczeniem dobowej normy czasu pracy z uwagi na ilość nałożonych na niego zadań, choć nie otrzymał polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Wiedział, że przełożony nie wyraża zgody na pracę w nadgodzinach. Chciał jednak możliwie najlepiej wykonać swoje obowiązki.

Dowód:

- zeznania A. K. k. 254-255

- zeznania D. N. k. 309-310

- zeznania W. D. k. 310-310v

- zeznania T. R. k. 477

- zeznania D. K. k. 476-477

- przesłuchanie P. P. k. 495-496, 550-550v

W dniu 31 stycznia 2020 r. nadał w urzędzie pocztowym oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jednocześnie za pośrednictwem radcy prawnego wskazał, że jego roszczenie z tytułu wynagrodzenia za pracę z przekroczeniem norm czasu pracy wynoszą 55.000 zł. Tytułem polubownego zakończenia tej kwestii oczekiwał od pozwanej zapłaty 30.000 zł. W piśmie tym nie zawarto wyliczenia należnego powodowi wynagrodzenia.

Pozwana odmówiła powodowi zapłaty jakiegokolwiek kwoty podważając, iż świadczył on pracę w godzinach nadliczbowych.

Dowód:

- pismo z 31.01.20 r. k. 45

- potwierdzenia nadania k. 44, 50

- wezwanie k. 47-49v

- pismo z 17.02.20 r. k. 88

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny sprawy ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów przedstawionych przez strony, zeznania świadków oraz przesłuchanie powoda. Sąd pominął wnioskowany przez dowód z opinii biegłego z zakresu wyliczania wynagrodzeń, gdyż nie był on istotny dla rozstrzygnięcia sprawy, co wyjaśnione zostanie w dalszej części uzasadnienia.

Podstawę żądania powoda stanowił przepis art. 151¹ § 1 k.p. Zgodnie z nim za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

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

a) w nocy,

- b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- 2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Zgodnie z treścią 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 k.p.

W zadaniowym systemie czasu pracy pracownik stosunkowo samodzielnie decyduje kiedy i gdzie wykona powierzone mu zadania. Sam wymiar zadań pracownika zatrudnionego w zadaniowej organizacji czasu pracy powinien być tak ustalony, aby pracownik był w stanie je wykonać w ramach 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym. W praktyce wykonywanie pracy przez takiego pracownika zwykle nie jest powiązane z godzinami funkcjonowania jego zakładu pracy, praca taka również nie wymaga ciągłego nadzorowania, trudna jest także do zewidencjonowania i kontroli. Będąc zatrudnionym w zadaniowym czasie pracy, pracownik ponosi konsekwencje różnego rodzaju zdarzeń zakłócających proces pracy i powodujących, że będzie on zmuszony pracować faktycznie dłużej, niż wynika to z przyjętych norm czasu pracy, w tym zakłóceń wynikających z niewłaściwej organizacji swojej pracy.

Bez wątplenia stanowisko powoda i rodzaj wykonywanej przez niego pracy uzasadniały stosowanie zadaniowego systemu czasu pracy. Powód kierował wyodrębnioną terytorialnie jednostką pozwaną. Nikt bezpośrednio nie kontrolował jego czasu pracy. Pracodawca wyłącznie postawił przed nim zadania, jakie powinien był wykonać, pozostawiając mu swobodę wyboru czasu przeznaczanego na ich wykonanie.

Jednak w/w system nie wyklucza jednak pracy w godzinach nadliczbowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., sygn. I PKN 181/99). Wystąpi on po pierwsze wówczas, gdy pracodawca powierza pracownikowi zadania w takim wymiarze, że ich wykonanie przy normalnym natężeniu pracy nie jest możliwe w ramach norm czasu pracy. Drugim przypadkiem wystąpienia godzin nadliczbowych w systemie zadaniowym jest powierzenie pracownikowi zadań innych niż ustalone zgodnie z art. 140 k.p. (S. Driczinski, Refleksje na temat istoty systemu zadaniowego czasu pracy w kształcie określonym w art. 140 k.p., PS 2006, nr 4, s. 102). Pracownik nie wykonuje natomiast pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli zadania zostały powierzone w sposób prawidłowy, a praca w wymiarze przekraczającym normy czasu pracy stanowiła konsekwencje mniejszej wydajności pracy pracownika lub wystąpienia przeszkód mających źródło po jego stronie.

Praca w godzinach nadliczbowych musi być w sposób konkretny wykazana. Co do zasady to na pracodawcy spoczywa obowiązek ewidencjonowania czasu pracy pracownika (art. 149 § 1 k.p.). O ile obowiązkowi temu nie podoła, pracownik może wykazywać rzeczywisty czas pracy za pomocą innych niż ewidencja środków dowodowych. Jednakże w systemie zadaniowego czasu pracy w/w obowiązek pracodawcy jest wyłączony (art. 149 § 2 k.p.). Wówczas to pracownik dowody w tym względzie spoczywa na pracowniku, który twierdzi, iż pracował ponad normy czasu pracy. Zatem ciężar dowodu, że pracownik świadczył pracę w wymiarze przekraczającym normy przechodzi na pracownika domagającego się zapłaty z tego tytułu (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 6 czerwca 2013 r., sygn. III APA 1/13).

Materiał dowodowy zgromadzony w postępowaniu pozwolił Sądowi ustalić, iż w rzeczywistości powód pracował z przekroczeniem norm czasu pracy.

Świadek A. K. zeznał, iż powód wprawdzie miał pracować osiem godzin dziennie, ale miał za dużo obowiązków. Opisał, na czym one polegały. Dodatkowo świadek sam wcześniej zajmował stanowisko mistrza serwisu w rejonie

wielkopolskim i również on nie był w stanie wykonać powierzonych mu zadań w ciągu normy dobowej. Pracował także w soboty i niedziele, bo zawsze występowały jakieś zaległości.

Jednak świadek nie miał wiedzy w kwestii ilości nadgodzin powoda w spornym okresie. Nie wiedział też, czy powód odnotowywał swój czas pracy.

Takiej wiedzy nie posiadała również K. P., skądinąd została ona przełożoną powoda dopiero w czerwcu 2018 r. W jej „odczuciu” praca powoda mogła być wykonana bez przekraczania norm czasu pracy. Jej poprzednik – Z. S. (1) przyznał, iż powód zgłaszał mu brak możliwości wykonania zadań bez przekraczania norm czasu pracy. Zaczęło się to w 2017 r. Jednakże nigdy nie występował o zlecenie pracy w nadgodzinach, a wyłącznie ograniczał się do jej zgłaszania już po jej wykonaniu, co było sprzeczne z wewnętrznymi procedurami pozwanej. Również i ten świadek wskazał, iż powód mógł wykonać swoje obowiązki w ciągu ośmiogodzinnej normy dobowej. Wymagało to jednak odpowiedniej organizacji pracy, w tym delegowania części zadań na inne osoby.

Innego zdania był z kolei D. N. – były pracownik pozwanej zatrudniony na stanowisku równorzędnym zajmowanemu przez powoda. Tyle, że odnosił się on wyłącznie do swoich zadań. Nie wiedział, ile czasu powód przeznaczal na pracę. Stwierdził wyłącznie, iż „wydaje” mu się, że nie było możliwym wykonanie przez powoda pracy w Szczecinie i w Poznaniu w ciągu ośmiu godzin dziennie.

Okoliczność przekraczania przez powoda dobowej normy czasu pracy potwierdził też świadek W. D. – konserwator podlegający powodowi. Gdy pełnił dyżur, widział powoda w poznańskim biurze pozwanej między 16.30 i 20.00. Tyle, że według jego relacji konserwatorzy nie byli obecni w biurze każdego dnia, a tylko gdy wystąpiła taka potrzeba. Nie potrafił odpowiedzieć na pytanie, czy swoje zadania powód mógł wykonać w ciągu ośmiu godzin dziennie.

D. K., który również był konserwatorem podległym powodowi, zeznał, iż powód pracował w biurze w Poznaniu różnych godzinach w tym w wieczornych. Z uwagi na natłok pracy, powód nie był w stanie wykonać jej w ciągu ośmiu godzin dziennie. Żadnych konkretów w tym zakresie nie potrafił podać.

Kolejny świadek – T. R. był także podległym powodowi konserwatorem w Poznaniu. Widywał powoda, gdy akurat dyżurował w bierze. To zdarzyło się 5-6 razy. Zazwyczaj powód przebywał tam do 16.00-17.00. W jednym przypadku zakończył pracę o 20.00. Podobnie, jak pozostali świadkowie, nie miał on wiedzy o rzeczywistym czasie pracy powoda w spornym okresie.

Na podstawie relacji świadków Sąd uznał za wykazane, iż mogło dochodzić do przypadków przekraczania przez powoda norm czasu pracy. Jednakże były one nieprzydatne dla ustalenia konkretnego czasu pracy powoda pomiędzy 1 stycznia 2017 r. a 31 sierpnia 2018 r.

Powód początkowo przedstawił wyłącznie w pozwie własne zestawienie wypracowanych nadgodzin (k. 5-7v, 55-57). Jednakże ograniczył się w nim do wskazania ich ilości w poszczególnych dniach, bez wskazania, w jakich godzinach świadczył pracę. Gdy doszło do przesłuchania powoda w charakterze strony i okazano mu owe zestawienie, okazało się, że nie potrafi on wyjaśnić „co kryje się” w poszczególnych jego wierszach, jak i co konkretnie robił poszczególnego dnia. Szczegółowo opisał zakres swoich obowiązków, ale już nie wskazał, ile czasu mu one zajmowały. Co więcej, zeznał, że wyliczenia obejmują 30% rzeczywistego czasu pracy. Wyraził przypuszczenie, że nie ujął w nich pracy podczas pobytu w hotelach. Tym samym podważył rzetelność omawianego zestawienia. Przyznał też, że nikt nie polecał mu pracy w nadgodzinach. Dopiero podczas przesłuchania w dniu 1 lutego 2022 r., czyli po dwóch latach od złożenia pozwu zeznał, że każdego dnia, gdy pracował w godzinach nadliczbowych, odnotowywał je w swoim kalendarzu. Oświadczył, iż wcześniej nie wiedział, że powinien go wykorzystać jako dowód. Po rozprawie złożył jego kopię. Sąd jednak zdecydował się na zobowiązanie powoda do złożenia samego kalendarza. Powód zobowiązanie to wykonał i przedłożył kalendarz firmowy za rok 2017. I tu znowu nie było w nim ujętych godzin pracy powoda, a wyłącznie wskazanie ilości nadgodzin, które – co należy przyznać – były tożsame z nadgodzinami podanymi w zestawieniach na k. 5-7v i 55-57. Bez specjalistycznej wiedzy grafologicznej można stwierdzić, że zostały one nakreślone jednym ciągiem, a nie w poszczególnych dniach, na co wskazuje charakter pisma, jak i to, że mają jednorodną barwę w

okresie obejmującym nawet kilka miesięcy. W dwóch przypadkach występują przekreślenia zapisów. W tej sytuacji Sąd zdecydował się na dopuszczenie dowodu z uzupełniającego przesłuchania powoda. Ten wyjaśnił wówczas, że mówiąc o tym, że wskazane nadgodziny stanowią 30% rzeczywistego czasu pracy miał na myśli to, że tylko tyle miał odnotowanych. Wykonał dużo więcej pracy, ale ciężko mu to udowodnić. Nie myślał, że sprawa znajdzie swój finał w sądzie. Nie potrafił podać przyczyny przekreśleń zapisów w kalendarzu. Co istotne, podał, że kalendarz nie służył tylko do zapisywania nadgodzin, bo te spisywał na komputerze i oddzielnych kartkach. Następnie zapiski z tych kartek wpisywał do kalendarza i do wiadomości wysyłanych Z. S. (1). Pisał cały czas jednym i tym samym długopisem. Następnie, na pytanie pełnomocnika pozwanej, powód oświadczył, że wspomniane już 30% nadgodzin odnosi się do całego okresu jego zatrudnienia u pozwanej.

Powód przedstawił jeszcze polecenia wyjazdów służbowych do Poznania. Wynika z nich wyłącznie, kiedy rozpoczął podróż i kiedy ją kończył. Natomiast nie zawierają one informacji o jego czasie pracy, skądinąd temu celowi nie służyły.

Ostatecznie Sąd uznał, że powód nie wykazał rzeczywistego czasu pracy w okresie od 1 stycznia 2017 r. a 31 sierpnia 2018 r. Nie było możliwe jego ustalenie tak na podstawie zeznań świadków, jak i relacji samego powoda, którą cechowała rozbieżność właśnie w kwestii odnotowywania czasu pracy, a przez to nie można było uznać za wiarygodny dowód w postaci kalendarza za rok 2017.

Dlatego też Sąd uznał za nieuzasadnione przeprowadzanie dowodu z opinii biegłego z zakresu wyliczania wynagrodzeń. Biegły mógłby oprzeć się wyłącznie na wątpliwych dowodowo zapisach powoda. Przez to opinia nie miałaby istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu.

Wedle § 25 regulaminu pracy pozwanej, wynagrodzenie za pracę wypłaca się raz w miesiącu z dołu, nie później niż w ostatnim dniu roboczym miesiąca, za który wynagrodzenie przysługuje.

Stosownie do treści art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Powód złożył pozew w dniu 28 lutego 2020 r., zatem roszczenie o zapłatę obejmujące styczeń 2018 r. uległo przedawnieniu.

Co do roszczeń za pozostałe miesiące aż do 31 sierpnia 2018 r. Sąd uznał, iż nie zostały one wykazane co do wysokości. Powód nie zaferował dowodów pozwalających na pozytywne jej zweryfikowanie. Sąd miał przy tym na uwadze treść art. 322 k.p.c. w zw. z art. 300 k.p. Przepis art. 322 k.p.c. odnosi się bowiem tylko do sytuacji, gdy ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione. Taka sytuacja w niniejszej sprawie nie miała miejsca. Powód mógł bowiem naprowadzić dowody wykazujące rzeczywiście przepracowane godziny, gdyby pokusił się o ich rzetelne ewidencjonowanie.

Jak przyjął Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 27 września 2011 r., w sprawie o sygn. I ACa 680/11, który to pogląd Sąd orzekający akceptuje, wyjątkowy charakter art. 322 k.p.c. nie pozwala na dokonywanie rozszerzającej wykładni tej normy. Z uprawnień zawartego w art. 322 k.p.c. sąd meriti może dopiero skorzystać wówczas, gdy po wyczerpaniu wszystkich dostępnych dowodów okaże się, że ściśle udowodnienie żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione. Nie może jednak stosowanie tej normy być spowodowane bezczynnością strony nie przejawiającej inicjatywy dowodowej i prowadzić do uchylecia się przez stronę od obowiązku przedstawienia dowodów, który na niej spoczywa. Ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). Strona ma zatem obowiązek wyczerpania wszystkich dopuszczalnych środków dowodowych i wykazania istnienia przesłanki zastosowania przepisu art. 322 k.p.c. tj. wykazania, że ściśle udowodnienie żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione. Brak takich działań - i wymaganie od sądu, któremu nie przedstawi się wystarczających przesłanek do tego by antycypował ocenę dowodów tj. by przed przeprowadzeniem dowodu stwierdzał, że nie można wykazać stwierdzonego faktu - prowadziłyby do

omijania wskazanych wyżej przepisów i wadliwego stosowania przepisu art. 322 k.p.c., gdyż ocena sądu musiałaby być uznana za dowolną.

Podsumowując, powód wykazał wyłącznie fakt istnienia przypadków świadczenia pracy z przekroczeniem norm, ale nie wykazał wysokości świadczeń należnych mu z tego tytułu za poszczególne miesiące spornego okresu. Skutkiem tego powództwo w pkt I wyroku zostało w całości oddalone jako bezzasadne.

W pkt II zawarto orzeczenie o kosztach. Oparte ono zostało o przepis art. 98 k.p.c. Powód przegrał proces, stąd winien zwrócić pozwanej poniesione przez nią koszty, na które składało się wynagrodzenie pełnomocnika (4.050 zł) ustalone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)