

UZASADNIENIE

M. G. (1), w pozwie wniesionym dnia 17 sierpnia 2016r. przeciwko (...) (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K., domagał się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 50.000 zł tytułem wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 stycznia 2013r. do dnia 7 września 2015r. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 8 września 2016r. do dnia zapłaty. W uzasadnieniu swojego stanowiska procesowego, wskazał, iż w okresie spornym, kiedy to zatrudniony był na stanowisku kierownika do spraw sprzedaży, a następnie kierownika ds. kluczowych klientów w zadaniowym systemie czasu pracy, organizacja pracy wprowadzona przez pracodawcę uniemożliwiła realizację jego obowiązków służbowych bez przekroczenia dobowej normy czasu pracy. Wskazał, iż przez przeważającą część tygodnia przebywał na wyjeździe oferując do sprzedaży produkty medyczne. W celu odbycia podróży służbowych na terenie całego kraju w okresie spornym korzystał z około 8 pojazdów służbowych i rocznie pokonywał po około 140 000 km, a jego płatności za paliwo były realizowane służbową kartą R. i V.. Oprócz dojazdów i wizyt do klientów jego obowiązki obejmowały także pracę przy komputerze, która nastawiona była przede wszystkim na wymianę korespondencji e-mail w zakresie umawiania spotkań, przygotowywania ofert sprzedaży, potwierdzania obowiązywania ofert tworzenia raportów sprzedażowych. Prowadzenie korespondencji e-mail trwało do późnych godzin nocnych. M. G. (1) podnosił, iż przepracował co najmniej 5000 godzin nadliczbowych, prowadząc pojazd służbowy, wykonując czynności biurowe i pracę na komputerze. Podał, iż jego zdaniem wartość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie spornym wynosi 430.059,48 zł.

Jednocześnie w pozwie zawarł wniosek o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu.

Na skutek zobowiązania do uzupełnienia braków formalnych pozwu w piśmie z dnia 24 października 2016r. (k. 68-71) M. G. (1) wskazał, iż domaga się kwoty 50.000 zł tytułem części należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 stycznia 2013r. do 7 września 2015r. oraz dodatku za tę pracę w miesięcznych kwotach niższych niż mu należne tj. po 1.569,10 zł za okres od stycznia do kwietnia 2013r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 dnia następnego miesiąca, po 1.521,12 zł za okres od maja 2013r. do kwietnia 2014r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 dnia następnego miesiąca, po 1.574,40 zł za okres od maja 2014r. do czerwca 2015r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 dnia następnego miesiąca oraz po 1.476,31 zł za okres od lipca do sierpnia 2015r. oraz 475,94 zł za wrzesień 2015r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2015r. oraz 73,31 zł tytułem części wynagrodzenia za 1 godzinę przepracowaną nadliczbowo. Jednocześnie podał, iż wskazana w pozwie kwota 430.059,48 zł stanowi jedynie orientacyjną wartość przysługującego powodowi roszczenia, którą powód wyliczył w oparciu o średnią godzin nadliczbowych przepracowanych miesięcznie we wskazanym okresie. Stał na stanowisku, iż ściśle ustalanie ilości i rodzaju godzin nadliczbowych, które wystąpiły we wskazanym okresie, a w konsekwencji wysokości wynagrodzenia z tego tytułu wymaga zasięgnięcia wiadomości specjalnych (dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości). M. G. (1) podkreślił, iż na obecnym etapie postępowania dochodzi części roszczenia, wskazując na możliwość rozszerzenia powództwa.

W dniu 9 stycznia 2017r. wydano w sprawie nakaz zapłaty.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwana (...) (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego. Zaprzeczyła, jakoby M. G. (1) wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, argumentując, iż był zatrudniony w zadaniowym czasie pracy i to do niego należała decyzja o organizacji swojego czasu pracy, zadania mu powierzone mogły zostać wykonane w obowiązujących normach czasu pracy. Zarówno na stanowisku kierownika ds. sprzedaży, jak i kierownika ds. kluczowych klientów pełnił funkcję kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p. Nigdy nie zgłaszał faktu pracy w godzinach nadliczbowych, nie udowodnił faktu zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych i konieczności jej wykonywania z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy i nie udowodnił faktu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w konkretnym czasie ani jej wymiaru poprzestając na uśrednieniu wartości ustalonej według bliżej nieokreślonego sposobu. Pozwana powołała się na obowiązujący Regulamin Pracy

określający zasady zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych, podając, że powód miał świadomość istnienia tej procedury, lecz nigdy z niej nie skorzystał. Pozwana podkreśliła również, iż M. G. (1) z racji pełnienia funkcji w (...) R. Zakładowej i sprawowania urzędu radnego miejskiego od listopada 2014r. był pracownikiem szczególnie chronionym i mógł swobodnie zgłaszać jakiegokolwiek zaległe roszczenia bez obawy wywierania na nim presji co do stosunku pracy. Fakt, iż powód tego nie uczynił, świadczy iż wiedział, że nie dochodziło do przekraczania norm czasu pracy.

Pismem procesowym wniesionym w dniu 20 lipca 2020r. M. G. (1) rozszerzył żądanie pozwu domagając się zamiast dochodzonej pozwem kwoty 50.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie zasądzenia kwoty 394.803,50 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwot: 5.404,45 zł od dnia 11 lutego 2013r. do dnia zapłaty, 12.512,07 zł od dnia 11 marca 2013r. do dnia zapłaty, 12.245,31 zł od dnia 11 kwietnia 2013r. do dnia zapłaty, 12.113,64 zł od dnia 11 maja 2013r. do dnia zapłaty, 9.510,60 zł od dnia 11 czerwca 2013r. do dnia zapłaty, 16.770,60 zł od dnia 11 lipca 2013r. do dnia zapłaty, 11.362,95 zł od dnia 11 sierpnia 2013r. do dnia zapłaty, 6.706,81 zł od dnia 11 września 2013r. do dnia zapłaty, 20.958,36 zł od dnia 11 października 2013r. do dnia zapłaty, 13.367,88 zł od dnia 11 listopada 2013r. do dnia zapłaty, 13.602,73 zł od dnia 11 grudnia 2013r. do dnia zapłaty, 19.569,57 zł od dnia 11 stycznia 2014r. do dnia zapłaty, 11.546,37 zł od dnia 11 lutego 2014r. do dnia zapłaty, 12.487,20 zł od dnia 11 marca 2014r. do dnia zapłaty, 13.507,18 zł od dnia 11 kwietnia 2014r. do dnia zapłaty, 12.169,08 zł od dnia 11 maja 2014r. do dnia zapłaty, 15.329,07 zł od dnia 11 czerwca 2014r. do dnia zapłaty, 12.398,07 zł od dnia 11 lipca 2014r. do dnia zapłaty, 13.590,72 zł od dnia 11 sierpnia 2014r. do dnia zapłaty, 8.047,17 zł od dnia 11 września 2014r., 11 715,16 zł od dnia 11 października 2014r. do dnia zapłaty, 13.198,68 zł od dnia 11 listopada 2014r. do dnia zapłaty, 13.693,18 zł od dnia 11 grudnia 2014r. do dnia zapłaty, 12.515,77 zł od dnia 11 stycznia 2015r. do dnia zapłaty, 6.762,82 zł od dnia 11 lutego 2015r. do dnia zapłaty, 10.369,66 zł od dnia 11 marca 2015r. do dnia zapłaty, 12.295,80 zł od dnia 11 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty, 12.452,31 zł od dnia 11 maja 2015r. do dnia zapłaty, 16.080,49 zł od dnia 11 czerwca 2015r. do dnia zapłaty, 5.224,24 zł od dnia 11 lipca 2015r. do dnia zapłaty, 14.571,12 od dnia 11 sierpnia 2015r. do dnia zapłaty, 10.558,19 zł od dnia 11 września 2015r. do dnia zapłaty, 2166,27 zł od dnia 11 października 2015r. do dnia zapłaty. Zawniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania przy uwzględnieniu zmienionej wartości przedmiotu sporu oraz o przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Szczecinie jako rzeczowo i miejscowo właściwego.

Wskazał, iż w pozwie wniósł o zasądzenie kwoty 50.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie z tytułu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem za taką pracę za okres od 1 stycznia 2013r. do 7 września 2015r., jednocześnie w pozwie wskazał orientacyjną kwotę 430.059,48 zł, która winna stanowić faktyczną kwotę z tytułu dochodzonego wynagrodzenia, zastrzegając, że na etapie wytaczania powództwa dochodził części roszczenia, ze wskazaniem na możliwość rozszerzenia powództwa. Opierając się na wydanej opinii biegłego, powód rozszerzył powództwo o kwotę 344.803,50 zł stanowiącą różnicę między kwotą wskazaną przez biegłego w uzupełniającej opinii z dnia 14 września 2020r, a kwotą pierwotnie dochodzoną. Wskazane w pozwie poszczególne kwoty, od których należą się odsetki za opóźnienie, zostały analogicznie i odpowiednio powiększone, stosowanie do wyliczeń zawartych w opinii biegłego.

Postanowieniem z dnia 17 sierpnia 2020r. Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie stwierdził swoją niewłaściwość do rozpoznania sprawy w wyniku rozszerzenia powództwa i przekazał sprawę do Sądu Okręgowego VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. jako właściwemu rzeczowo.

Postanowieniem z dnia 30 listopada 2020r. Sąd Okręgowy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu Szczecin-Centrum w (...) jako miejscowo i rzeczowo właściwemu. Złożony w tym zakresie wniosek Sądu Rejonowego o reasumpcję nie został uwzględniony przez Sąd Okręgowy.

W piśmie z dnia 19 maja 2021 r. pozwana (...) (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości (także po rozszerzeniu), wskazując na jego bezzasadność, wnosząc nadto o oddalenie powództwa rozszerzonego z uwagi na podniesiony w tym piśmie zarzut przedawnienia. Podtrzymała dotychczasowe twierdzenia i dowody przedstawione w sprzeciwie do nakazu zapłaty jak i w dalszych pismach procesowych i wniosła o zwrot kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Powołując się na brzmienie art. 291 § 1 k.p. wskazała, iż decydując się na dochodzenie roszczenia jedynie w części, wierzyciel musi pamiętać o tym, że wytoczenie powództwa

przerywa bieg terminu przedawnienia jedynie w stosunku do tej części wierzytelności, której dochodzi pozwem. Nadto zgłosiła zarzut nadużycia prawa przez M. G. (1), który świadomie i celowo mając wiedzę o wysokości swojego roszczenia nie wniósł od razu pełnej kwoty roszczenia. Jednocześnie, wskazała iż instytucja „odsetek ustawowych za opóźnienie” została wprowadzona przez ustawodawcę od 1 stycznia 2016r., stąd wnoszone odsetki ustawowe za opóźnienie do dnia 31 grudnia 2015r. są pozbawione podstawy prawnej i nienależne.

W piśmie procesowym wniesionym w dniu 31 maja 2021r. M. G. (1) sprecyzował, iż domaga się odsetek ustawowych (a nie odsetek ustawowych za opóźnienie) od kwot ujętych w piśmie wniesionym dnia 20 lipca 2021r. Podkreślił, iż na etapie pozwu wyraził wolę uzyskania przysługujących mu z ww. tytułów należności w pełnej wysokości, jednakże nie posiadał pełnej wiedzy o wysokości tego roszczenia, jako że nie dysponował danymi, które umożliwiłyby mu szczegółowe i dokładne obliczenie wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pismem procesowym wniesionym w dniu 19 lipca 2021r. M. G. (1) wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 25.092 zł, przedkładając spis kosztów.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

(...) (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. prowadzi działalność produkcyjno-sprzedażową w sektorze bezpieczeństwa i higieny pracy, bezpieczeństwa drogowego oraz rynku aptecznego w zakresie środków opatrunkowych.

Niesporne

M. G. (1) był zatrudniony w (...) (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. począwszy od dnia 4 lutego 2008r. do dnia 29 lutego 2016r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Zajmował kolejno stanowiska: przedstawiciela handlowego, przedstawiciela ds. rozwoju rynku, specjalisty ds. rozwoju rynku, zaś począwszy od 1 listopada 2010 r. kierownika ds. sprzedaży, a od 1 stycznia 2015r. stanowisko kierownika ds. kluczowych klientów.

Niesporne

M. G. (1) obowiązywał system zadaniowego czasu pracy, przy zachowaniu normy przeciętnie 8 godzin dziennie i 40 godzin pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, w okresie rozliczeniowym wynoszącym od 1 stycznia 2013r. do 30 kwietnia 2014r. – 3 miesiące, a od 1 maja 2014r. do 7 września 2015r. - 4 miesiące.

Regulamin Pracy, obowiązujący do dnia 1 maja 2014r., przewidywał, iż praca jest wykonywana w ciągu pięciu dni tygodniowo od poniedziałku do piątku, a czas pracy wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 39 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym wynoszącym trzy miesiące. Godziny pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy zostały określone na 8:45 do 17:00 od poniedziałku do czwartku, a od 8:45 do 16:00 w piątki. 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. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- a) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- b) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana wyłącznie na podstawie decyzji pisemnej dyrektora pionu złożonej w D. (...) (H. R.) według określonego odrębnie wzoru ustalonego zarządzeniem kierownika pracodawcy (§ 14 ust. 1 i 6 tegoż Regulaminu). Regulamin przewidywał wypłatę dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jak i udzielenie czasu wolnego na zasadach określonych w kodeksie pracy.

Regulamin Pracy, obowiązujący po tej dacie tj. od dnia 1 maja 2014r. (§ 53 ust. 2), przewidywał, iż u pracodawcy obowiązują następujące systemy czasu pracy: podstawowy i zadaniowy, a w podstawowym czasie pracy czas nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciogodzinnym tygodniu pracy i obowiązującym 4 miesięcznym okresie rozliczeniowym, a godzina rozpoczęcia pracy w systemie tym ustalana jest przez bezpośredniego przełożonego w porozumieniu z pracownikiem i może zawierać się między 7:30 a 9.30, a w razie braku takiego ustalenia przyjmuje się godziny 8:45 do 17:00.

W systemie zadaniowym czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy 4 czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. Czas niezbędny do wykonywania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z obowiązujących norm, ustalany jest przez przełożonego w porozumieniu z pracownikiem (§ 21 ust. 1-4 Regulaminu Pracy). Jednocześnie pracodawca w 2014r. ustalił okresy rozliczeniowe bez względu na obowiązujący pracownika system czasu pracy:

- 1) Pierwszy okres rozliczeniowy 1 miesięczny od 1 do 31 kwietnia,
- 2) Drugi okres rozliczeniowy 4 miesięczny od 1 maja do 31 sierpnia,
- 3) Trzeci okres rozliczeniowy od 1 września do 31 grudnia (§ 53 ust. 6).

Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy wynikające z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu. Praca w godzinach nadliczbowych może być świadczona tylko na wyraźne polecenie przełożonego pracownika wydane w formie pisemnej. W przypadku zaistnienia potrzeby pracy w godzinach nadliczbowych, przełożony zleca pisemnie taką pracę na formularzu przyjętym u pracodawcy. Przełożony jest obowiązany niezwłocznie złożyć do D. (...) każde wydane polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, które stanowi podstawę dodatkowych świadczeń dla pracowników z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Limit nadgodzin określony został jako 384 godziny w roku kalendarzowym, a w 4-miesięcznym okresie rozliczeniowym liczba nadgodzin nie mogła przekroczyć 130 godzin (§ 24 Regulaminu Pracy).

Dowód: umowa o pracę z dnia 30.04.2008r. k. 17-23, Regulamin Pracy z dnia 15.05.2006r. - k. 113-125, Regulamin Pracy obowiązujący od dnia 1.05.2014r. – k. 102- 111, porozumienie zmieniające k. 34-36v., zarządzenie pracodawcy (...) (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (...) z dnia 15.04.2014r. k. 42-43

Wynagrodzenie M. G. (1) w okresie od 1 stycznia 2013r. do 30 kwietnia 2013r. wynosiło 14.747 zł brutto miesięcznie, w okresie od 1 maja 2013r. do 30 kwietnia 2014r. – 15.488 zł brutto miesięcznie, w okresie od 1 maja 2014r. do 30 czerwca 2015r. – 16.031 zł brutto miesięcznie, w okresie od 1 lipca 2015r. do 7 września 2015r. – 16.398,64 zł brutto.

Dowód: k. aneksy do umowy 32 , 33 , 39, porozumienie zmieniające 34 -36v, listy płac k. 232-234, regulaminy wynagradzania k. 235-257

Jego miejsce pracy zostało od początku zatrudnienia określone jako obszar województwa zachodniopomorskiego i wielkopolskiego, a następnie porozumieniem zmieniającym z dnia 30 kwietnia 2014r. zostało ograniczone do obszaru województwa zachodniopomorskiego. Pozwana nie miała biura w S..

Dowód: umowa o pracę z dnia 31.01.2008r. k. 10-16, porozumienie zmieniające k. 30.04.2014r. k. 34-36 , przesłuchanie M. G. (1) k. 187-191, k.1047-1050

Do obowiązków M. G. (1) jako kierownika sprzedaży należała realizacja planu miesięcznego, kwartalnego i rocznego, prowadzenie sprzedaży produktów medycznych wraz z podległym mu zespołem 4-5 przedstawicieli handlowych, współpraca z tymi przedstawicielami, szkolenie praktyczne nowozatrudnionych przedstawicieli handlowych, kontrola i rozliczanie przedstawicieli: z ich pracy, z ilości wykonanych projektów, z ilości wykonanych wizyt, naliczanie ich premii i kierowanie ich do akceptacji do przełożonego, rozliczanie polecenia wyjazdów przedstawicieli, jak i własnych wyjazdów w systemie S., akceptacja wycen przedstawicieli co do ofert składanych przez spółkę w przetargu,

koordynacja sprzedaży podległych przedstawicieli z przedstawicielami dystrybucji oraz szkolenie tych ostatnich. Zastępował również nieobecnych przedstawicieli.

Jako kierownik do spraw kluczowych klientów, obok dotychczasowych obowiązków (za wyjątkiem przyjmowania raportów od przedstawicieli) dodatkowo zajmował się kwestiami dotyczącymi dystrybucji w tym całością czynności związanych z kontaktami z dystrybutorami, w tym rozwijaniem dystrybutorów w danym portfolio produktowym oraz szkoleniem i pracą z ich przedstawicielami w terenie. Jako kierownik do spraw kluczowych klientów również miał narzucony plan sprzedaży podzielony na plan podległych mu przedstawicieli. Odpowiadał również za sprzedaż produktów medycznych, poszukiwanie nowych klientów i współpracę z dotychczasowymi klientami.

W typowym dniu pracy M. G. (1) wyjeżdżał – sam bądź z podległym mu przedstawicielem - w teren (województwo zachodniopomorskie i wielkopolskie) celem odbycia wizyty w placówce medycznej (co trwało do około godziny 15-15.30), następnie odbywał z tymże przedstawicielem rozmowę w przedmiocie omówienia wyników i w zakresie dalszych planów (której czas trwania wynosił do 2 h), a następnie wracał samochodem służbowym do S. bądź jechał do kolejnego miasta i udawał się do hotelu. Wieczorem pracował w domu bądź w hotelu prowadząc służbową korespondencję poprzez pocztę elektroniczną. Zamiennie z wizytami w szpitalu odbywał wizyty u dystrybutorów. Kiedy był w W., wykonywał obowiązki pracownicze w tamtejszym biurze pracodawcy. Zdarzało się również, że nie wyjeżdżał poza S., odbywając spotkania na miejscu.

Dowód: przesłuchanie M. G. (1) k. 187-191, k.1047-1050, zestawienie korespondencji e-mail k. 58-62a, korespondencja e-mail k. 137 -154, zestawienie wyjazdów służbowych k. 55-57, częściowo zeznania świadka T. J. k. 194-196, częściowo zeznania świadka S. M. k. 640-641, zeznania świadków: D. C. k. 265-271, P. J. k. 272-273, B. P. k. 420-423, A. K. (1) k. 803-806, K. A. (1) k. 691-693, S. S. k. 948-949

M. G. (1) podczas wyjazdu służbowego (który ujmował w akceptowanym przez przełożonego rozliczeniu podróży służbowych zawierającym m.in. datę oraz godzinę rozpoczęcia i zakończenia wyjazdu) wykonywał pracę średnio przez 13 godzin (z czego 3 godziny przeznaczał na dojazdy). Podczas pobytu w S. wykonywał pracę średnio przez 11,5 godzin (10 godzin tzw. „czystej pracy”, 1,5 godziny na dojazdy).

Dowód: zestawienie korespondencji e-mail k. 58-62a, korespondencja e-mail k. 142-154, przesłuchanie M. G. (1) k. 187-191, k.1047-1050, zestawienie wyjazdów służbowych k. 55-57, zestawienie sesji na k. 1070, wyciąg z karty R. k. 217, wyciąg z systemu S. k. 217, lista wydatków k. 286, polecenia wyjazdów i rozliczenia konta k. 287, karty paliwowe k. 288, częściowo zeznania świadka T. J. k. 194-196, częściowo zeznania świadka S. M. k. 640-641, zeznania świadków: D. C. k. 265-271, P. J. k. 272-273, B. P. k. 420-423, A. K. (1). K. 803-806, K. A. (1) k. 691-693, S. S. k. 948-949

Tym samym, na czynności pracownicze powoda składały się czynności, w których wykonywał on stricte pracę (m.in. spotkania z klientami, przedstawicielami, dystrybutorami, korespondencja mailowa, przygotowywanie, sprawdzanie dokumentacji przetargowej, rozliczanie wyjazdów służbowych, praca w biurze w W.) i czynności związane z przejazdami pomiędzy poszczególnymi miastami nadzorowanego regionu.

Nadto M. G. (1) uczestniczył w szkoleniach dwutygodniowych oraz kwartalnych (w tym również wyjazdowych), na których wskazywano mu, do jakich placówek ma się udać.

Dowód: zestawienie korespondencji e-mail k. 58-62a oraz k. 137 -154, korespondencja e-mail k. 142-154, przesłuchanie M. G. (1) k. 187-191, k.1047-1050, zestawienie wyjazdów służbowych k. 55-57, częściowo zeznania świadka T. J.; częściowo zeznania świadka S. M. k. 640-641, zeznania świadków: k. 194-196, V. N. k. 371-374, G. M. k. 527-528, J. B. k. 599-601, D. C. k. 265-271, P. J. k. 272-273, B. P. k. 420-423, A. K. (1). K. 803-806, K. A. (1) k. 691-693, S. S. k. 948-949

(...) służył do rozliczania kosztów poniesionych podczas wyjazdów, zaś system R. ewidencjonował każdą płatność dokonywaną przez pracownika kartą V., otrzymana od pracodawcy, w trakcie podróży służbowej (tankowanie, opłaty za przejazd autostradą). Przełożeni mieli wgląd do tych programów.

Dowód: zestawienie korespondencji e-mail k. 58-62a, korespondencja e-mail k. 142-154, przesłuchanie M. G. (1) k. 187-191, k.1047-1050, zestawienie wyjazdów służbowych k. 55-57, zestawienie sesji na k. 1070, wyciąg z karty R. k. 217, wyciąg z systemu S. k. 217, list wydatków k. 286, polecenia wyjazdów i rozliczenia konta k. 287, karty paliwowe k. 288

Przez 15 dni roboczych w okresie spornym (od 1 stycznia 2013r. do 7 września 2015r.) M. G. (1) wykonywał pracę w ramach tzw. „home office”, kiedy to pracował przez 8 godzin w ciągu dnia.

Dowód: zestawienie korespondencji e-mail k. 58-62a, korespondencja e-mail k. 142-154, przesłuchanie M. G. (1) k. 187-191, k.1047-1050, zestawienie wyjazdów służbowych k. 55-57, zestawienie sesji na k. 1070, wyciąg z karty R. k. 217, wyciąg z systemu S. k. 217, list wydatków k. 286, polecenia wyjazdów i rozliczenia konta k. 287, karty paliwowe k. 288, częściowo zeznania świadka T. J. k. 194-196, częściowo zeznania świadka S. M. k. 640-641, zeznania świadków: D. C. k. 265-271, P. J. k. 272-273, B. P. k. 420-423, A. K. (1). K. 803-806, K. A. (1) k. 691-693, S. S. k. 948-949

M. G. (1), jako radny, uczestniczył w sesjach (...) G. i w pracach komisji. Wówczas jego czas pracy na rzecz spółki był o 3 godziny krótszy i wynosił 8,5 godziny. Miało to miejsce w dniach 1 grudnia 2014r., 8 grudnia 2014r., 16 grudnia 2014r., 17 grudnia 2014r., 19 grudnia 2014r., 12 stycznia 2015r., 14 stycznia 2015r., 16 stycznia 2015r., 16 lutego 2015r., 25 lutego 2015r., 2 marca 2015r., 25 marca 2015r., 10 kwietnia 2015r., 29 kwietnia 2015r., 18 czerwca 2015r., 24 czerwca 2015r., 7 września 2015r.

Dowód: przesłuchanie M. G. (1) k. 187-191, k.1047-1050, zestawienie wyjazdów służbowych k. 55-57, zestawienie sesji na k. 1070, opinie lekarskie biegłych sądowych wydane w sprawie IXU 546/16 k. 1045, wyrok SR Szczecin-Centrum w S. z dnia 05.09.2018r. w sprawie IXU 546/16 wraz z uzasadnieniem k. 1045, wyrok Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 18.01.2019r. w sprawie VIUa 59/18 k. 1045

M. G. (1) nie otrzymał od pracodawcy pisemnego zakresu obowiązków. B. H., będący jednym z jego przełożonych polecił mu realizować plan, dając do zrozumienia, że M. G. (1) powinien wiedzieć w jakie miejsca ma się udawać, albowiem jego niewiedza w tym zakresie wskazywałaby, że nie jest na właściwym stanowisku.

Przełożeni znali jego tryb pracy oraz dzienny plan działania i nie zgłaszali do niego zastrzeżeń. Nie zdarzyło się, aby M. G. (1) nie zrealizował planu i aby był wobec niego wdrożony plan naprawczy.

W pozwanej spółce nie było praktyki zgłaszania pracy w godzinach nadliczbowych, ani w formie pisemnej ani ustnej. Dla pracowników na szczeblu przedstawicieli jak i kierowników oczywistym było, iż przełożeni oczekują od nich realizacji planów i że mają oni świadomość, iż realizacja ta nie jest możliwa w ramach podstawowego czasu pracy.

M. G. (1) miał świadomość, iż odbycie mniejszej ilości spotkań z klientami będzie skutkowało odpowiednio niższą sprzedażą, a tym samym niższym zyskiem dla pozwanej spółki, a dla niego brakiem możliwości uzyskania podwyżki bądź awansu. M. G. (1) zgłaszał ustnie G. H. kwestię świadczenia pracy ponad wymiar. W rozmowie z G. H. usłyszał, iż jeżeli okaże się osobą „nierentowną” dla spółki, to będzie musiał pożegnać się z zatrudnieniem, gdyż nikt go nie będzie na siłę w spółce zatrzymywał.

Dowód: przesłuchanie M. G. (1) k. 187-191, k.1047-1050, zestawienie korespondencji e-mail k. 58-62a oraz k. 137-154, zestawienie wyjazdów służbowych k. 55-57, częściowo zeznania świadka T. J. k. 194-196, częściowo zeznania świadka S. M. k. 640-641, zeznania świadków: D. C. k. 265-271, P. J. k. 272-273, B. P. k. 420-423, A. K. (1). K. 803-806, K. A. (1) k. 691-693, S. S. k. 948-949

Czas pracy M. G. (1) nie był ewidencjonowany.

Niesporne

Co do zasady M. G. (1) pracował w okresie od dnia 1 stycznia 2013r. do dnia 7 września 2015r. od poniedziałku do piątku. Zdarzało mu się, że pracował również w weekendy i podczas urlopu.

Dowód: przesłuchanie M. G. (1) k. 187-191, k.1047-1050, zestawienie korespondencji e-mail k. 58-62a, korespondencja e-mail k. 142-154, zestawienie wyjazdów służbowych k. 55-57, zestawienie sesji na k. 1070, wyciąg z karty R. k. 217, wyciąg z systemu S. k. 217, zestawienie – kartotek urlopów wypoczynkowych k. 231, częściowo zeznania świadka T. J. k. 194-196, częściowo zeznania świadka S. M. k. 640-641, zeznania świadków: D. C. k. 265-271, P. J. k. 272-273, B. P. k. 420-423, A. K. (1). K. 803-806, K. A. (1) k. 691-693, S. S. k. 948-949

W okresie spornym był niezdolny do pracy i nie świadczył jej w następujących okresach: 12 do 16 sierpnia 2013r., 25 sierpnia do 4 września 2014r.

W dniach 7 do 9 stycznia 2015r., 12 do 16 stycznia 2015r. oraz w dniach 23 do 27 lutego 2015r. był nieobecny w pracy z uwagi na sprawowanie opieki nad dzieckiem.

Niespore, a nadto: zestawienie zwolnień lekarskich k. 1063

W okresie spornym M. G. (1) korzystał z urlopu wypoczynkowego w okresie: od 1 do 4 stycznia 2013r., od 14 do 18 stycznia 2013r., 2 maja 2013r., od 20 do 24 maja 2013r., od 29 do 31 lipca 2013r., od 1 do 9 sierpnia 2013r., 16 grudnia 2013r., od 24 do 31 grudnia 2013r., od 1 do 7 stycznia 2014r., 10 stycznia 2014r., 20 czerwca 2014r., od 11 do 22 sierpnia 2014r., od 12 do 13 listopada 2014r., od 23 do 31 grudnia 2014r., od 1 do 5 stycznia 2015r., od 3 do 17 czerwca 2015r., od 17 do 28 sierpnia 2015r.

Dowód: zestawienie zwolnień lekarskich k. 1063

W okresie spornym M. G. (2) wypracował następującą liczbę godzin nadliczbowych:

- w styczniu 2013r. – 43 godziny nadliczbowe, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % wynosi 5404,45 zł,
- w lutym 2013r. - 90 godzin i 30 minut nadliczbowych, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% wynosi 12.512,07 zł,
- w marcu 2013r. - 93 godziny nadliczbowe, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% wynosi 12.245,31 zł,
- w kwietniu 2013r. - 93 godziny i 7 minut nadliczbowych, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % wynosi 12.113,64 zł,
- w maju 2013r. - 71 godzin i 59 minut godzin nadliczbowych, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % wynosi 9510,60 zł,
- w czerwcu 2013r. - 110 godzin nadliczbowych, za które wynagrodzenie wraz z dodatkami 50 % i 100 % wynosi 16.770,60 zł;
- w lipcu 2013r. – 90 godzin nadliczbowych, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % wynosi 11.362,95 zł,
- w sierpniu 2013r. – 48 godzin 30 minut, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % wynosi 6.706,81 zł,
- we wrześniu 2013r. – 142 godziny 34 minuty nadliczbowe, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % i 100 % wynosi 20.958,36 zł,
- w październiku 2013r. – 105 godzin 53 minuty nadliczbowe, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % wynosi 13.367,88 zł,
- w listopadzie 2013r. – 89 godzin nadliczbowych, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % wynosi 13.602,73 zł,
- w grudniu 2013r. – 125 godzin 52 minuty nadliczbowe, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % wynosi 19.569,57 zł,

- w styczniu 2014r. – 83 godzin 30 minut, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % wynosi 11.546,37 zł,
- w lutym 2014r. – 86 godzin nadliczbowych, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % wynosi 12.487,20 zł,
- w marcu 2014r. – 97 godzin 31 minut nadliczbowych, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % i 100% wynosi 13.507,18 zł,
- w kwietniu 2014r. – 888 godzin nadliczbowych, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % wynosi 12.169,08 zł,
- w maju 2014r. – 102 godziny nadliczbowe, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % wynosi 15.329,07 zł,
- w czerwcu 2014r. 82 godzin 30 minut nadliczbowych, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % wynosi 12.398,07 zł,
- w lipcu 2014r. 104 godzin nadliczbowych, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % wynosi 13.590,72 zł,
- w sierpniu 2014r. 47 godzin 4 minut nadliczbowe, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % wynosi 8.047,17 zł,
- we wrześniu 2014r. 85 godzin i 45 minut, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % wynosi 11.715,16 zł,
- w październiku 2014r. – 101 godzin nadliczbowych, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % wynosi 13.198,68 zł,
- w listopadzie 2014r. 82 godziny nadliczbowe, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % wynosi 13.693,18 zł,
- w grudniu 2014r. 82 godziny 7 minut nadliczbowych, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % i 100 % wynosi 12.515,77 zł,
- w styczniu 2015r. – 45 godzin nadliczbowych, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % wynosi 6762,82 zł,
- w lutym 2015r. – 69 godzin nadliczbowych, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % wynosi 10.369,66 zł,
- w marcu 2015r. 90 godzin nadliczbowych, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % wynosi 87 godzin nadliczbowych,
- w kwietniu 2015r. 87 godzin nadliczbowych, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% wynosi 12.452,31 zł,
- w maju 2015r. – 107 godzin nadliczbowych, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% wynosi 16.080,49 zł,
- w czerwcu 2015r. – 36 godzin 30 minut nadliczbowych, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% wynosi 5.224,24 zł,
- w lipcu 2015r. – 109 godzin nadliczbowych, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% wynosi 14.571,12 zł,
- w sierpniu 2015r. – 67 godzin 16 minut nadliczbowych, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% wynosi 10.558,19 zł,
- we wrześniu 2015r. – 15 godzin 30 minut nadliczbowych, za które wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% wynosi 2166,27 zł.

Dowód: opinia sądowa biegłego G. D. k. 1165-1173, k. 1165-1173

Za pracę w godzinach nadliczbowych M. G. (1) nie były udzielane dni wolne od pracy. M. G. (1) nie otrzymał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Dowód: przesłuchanie M. G. (1) k. 187-191, k.1047-1050, listy płac k. 1102 - 1104

Umowa o pracę pomiędzy stronami została rozwiązana za porozumieniem stron.

Niesporne

Na kadencję 2014-2018 M. G. (1) został wybrany członkiem (...) (...) (...). W czasie pracy nie wykonywał w związku z tą funkcją żadnych czynności.

Dowód: przesłuchanie M. G. (1) k. 187-191, k.1047-1050

W czasie pracy M. G. (1) nie wykonywał czynności związanych z byciem pełnomocnikiem w ramach działalności gospodarczej swojej ówczesnej partnerki.

Dowód: przesłuchanie M. G. (1) k. 187-191, k.1047-1050

Sąd zważył, co następuje:

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.

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 50%.

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.

Instytucją pozwalającą kontrolować przestrzeganie przez pracodawcę ciężących na nim obowiązków w zakresie czasowej organizacji procesu pracy jest ewidencja czasu pracy, prowadzona w celu prawidłowego ustalenia przysługującego pracownikowi wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą (na podstawie art. 149 k.p. i rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. z 1996 r., Nr 62, poz. 286). W stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy oraz otrzymujących ryczałt za pracę w nocy lub w nadgodzinach, nie ewidencjonuje się godzin pracy (art. 149 § 2 k.p.). W tym zakresie regulacje ww. rozporządzenia, przewidujące wymóg ewidencjonowania godzin pracy, nie mają zastosowania. Pracodawca nie może jednak z tego ułatwienia wywodzić błędnego wniosku, że jest zwolniony z pozostałych wymogów związanych z

prowadzeniem karty ewidencji czasu pracy oraz innej dokumentacji dotyczącej ewidencjonowania czasu pracy. Nawet przy uproszczonej ewidencji czasu pracy pracodawca jest zobowiązany wykazywać pozostałe (tj. poza godzinami pracy) elementy tej ewidencji. W karcie ewidencji czasu pracy muszą więc zostać odnotowane dni wolne, ze wskazaniem tytułu ich udzielenia, zwolnienia od pracy, nieobecności usprawiedliwione i nieusprawiedliwione czy urlop.

Wobec braku takowej ewidencji czasu pracy powoda, zasadniczą kwestią sporną w przedmiotowej sprawie wymagającą rozstrzygnięcia Sądu, było ustalenie czy M. G. (1) świadczył pracę na rzecz pozwanego w godzinach nadliczbowych i w jakim wymiarze.

W tym miejscu, w ślad za trafnym stanowiskiem Sądu Najwyższego, wskazać należy, iż w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 i 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.), z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy, tj. np. osobowe środki dowodowe (por. wyrok Sądu Najwyższego dnia 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08). To powód M. G. (1), zgodnie z ogólną zasadą rozkładu ciężaru dowodu, winien więc udowodnić zasadność dochodzonego pozwem żądania, co - zdaniem Sądu - w toku niniejszego postępowania uczynił. W tym miejscu należy przytoczyć wyrażane w judykaturze stanowisko, w pełni akceptowane przez Sąd orzekający w niniejszej sprawie, iż w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2010 r., II PK 217/09). Zgodnie natomiast z wymienionym przepisem, jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swojej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Ustaień faktycznych w przedmiotowej sprawie Sąd dokonał przede wszystkim w oparciu o dowody z dokumentów (szczegółowo wymienione w stanie faktycznym), których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała, jak i w oparciu o osobowy materiał dowodowy, na który to składały się zeznania powoda oraz przesłuchanych w toku postępowania świadków: D. C., P. J., V. N., B. P., G. M., J. B., S. S.. Wymienieni świadkowie – jako podlegli powodowi przedstawiciele i osoby bezpośrednio z nim współpracujące bądź zajmujące jednakowe stanowisko w innym dziale (jak świadek G. M.) - opisali szczegółowo charakter pracy powoda, który miały okazję bezpośrednio obserwować. Sąd miał na uwadze, iż są to byli pracownicy pozwanej spółki, niepozostający z nią w żadnym sporze, a ich zeznania nieograniczone obawą przez utratą pracy czy pewnym rodzajem lojalności wobec pracodawcy, były spontaniczne, co nadało im waloru wiarygodności. Z zeznań świadków A. K. (1) i K. A. (1) (które chociaż były zatrudnione w innym dziale niż powód to znały jego zakres obowiązków i wymiar pracy) wynika, iż powód był bardzo oddany pracy i rezygnował z udziału w kolacjach podczas służbowych pobytów w hotelach na rzecz wykonywania obowiązków służbowych (tak A. K.), a w spółce powszechne było nadmierne przeciążenie pracą i konieczność jej wykonywania po godzinach (tak K. A.). Nadto Sąd skorzystał również z zeznań T. J., który będąc aktualnie zatrudnionym na kierowniczym stanowisku zajmowanym przez powoda, potwierdził, iż jego praca polega w przeważającym zakresie na wyjazdach do klientów (przemieszczaniu się od jednego miasta do drugiego), a po odbyciu wizyty nadal się pracowało (w domu bądź w hotelu). Charakter pracy powoda i jej wymiar został więc potwierdzony również przez osobę aktualnie pozostającą w zatrudnieniu przez pozwaną. W niewielkim zakresie Sąd skorzystał z zeznań świadka S. M., który będąc nadal zatrudnionym potwierdził okoliczność wskazywaną przez powoda, iż przejazd z miasta do miasta zajmował od 3 do 4 godzin oraz, iż do obowiązków powoda należało szkolenie nowych pracowników. W ocenie Sądu zeznania powoda M. G. (1), jak również zeznania wszystkich ww. świadków należało uznać za wiarygodne. Sąd one bowiem jednoznaczne, spójne, logiczne oraz korespondują ze sobą wzajemnie, jak również z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Wynika z nich natomiast, iż powód w spornym okresie wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych.

Odmienne kształtowały się zaś zeznania świadków pozostających w zatrudnieniu, tj. W. K. (nadal zatrudnionego, bezpośredniego przełożonego od 1.04. do 10. 2015r.) i E. K. (1). Zeznania tych osób miały zdecydowanie zachowawczy charakter, nacechowany wolą przedstawienia obecnego pracodawcy w korzystnym świetle, w ocenie Sądu, z racji trwającej podległości służbowej, co nie pozwala uznać je za miarodajne. Sąd nie skorzystał z zeznań E. K. (1), uznając je za niewiarygodne w zakresie w jakim świadek twierdziła, iż nie są jej znane obowiązki powoda, ich zakres i wymiar pracy powoda, mimo, iż przejęła obowiązki powoda na ostatnio zajmowanym przez niego stanowisku kierownika do spraw klientów kluczowych. Jej ogólne zeznania wskazujące na błędną (w jej ocenie) organizację pracy powoda zostały podważone przez świadka P. J., który był jej podwładnym. Świadek P. J. w sposób niezwykle szczegółowy opisał zarówno swój tryb pracy, jak i tryb pracy powoda, wskazując na znaczne obciążenie pracą przy jednoczesnej akceptacji tego stanu rzeczy przez pracodawcę. Jako niewiarygodne oceniono także zeznania B. H. i J. K., którzy mimo iż byli bezpośrednimi przełożonymi powoda i znali jego zakres zadań, twierdzili, iż nie wiedzą czy pracował on w godzinach nadliczbowych, także sugerując niewłaściwą organizację pracy. Takie twierdzenia jednakże pozostają w rażącej sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego. Gdyby bowiem powód w sposób niewłaściwy organizował swoją pracę, to taki stan rzeczy powinien w pierwszej kolejności spotkać się ze stosowną reakcją bezpośredniego przełożonego, co jednakże w niniejszym stanie faktycznym nie miało miejsca. Jednocześnie świadek B. H. zeznał, iż faktycznie powód skarżył się na pracę w godzinach nadliczbowych, co stoi w sprzeczności ze stanowiskiem pozwanej, jakoby powód w trakcie zatrudnienia nigdy takiej kwestii nie podnosił. Podobnie musiały zostać ocenione zeznania P. S., który będąc nadal zatrudnionym pracownikiem, akcentował brak konieczności pracy w godzinach nadliczbowych przy prawidłowej organizacji pracy.

Podstawy ustaleń faktycznych, z racji braku posiadanej wiedzy na temat wymiaru pracy powoda, nie stanowiły zeznania świadka S. W., K. Ł., B. N. (przedstawicieli z innego działu) i B. T. oraz P. W. (kierowników z innego działu). Z racji braku możliwości obserwacji pracy powoda nie posiadali oni istotnej wiedzy co do okoliczności spornych.

Podkreślenia wymaga, że odnośnie pracy powoda w godzinach nadliczbowych zostało przesłuchanych 20 świadków, z czego 5 świadków (S. W., K. Ł., B. N., B. T., P. W.) nie posiadało wiedzy o przedmiocie sprawy. W ramach pozostałych 15 świadków 10 z nich (tj. D. C., P. J., V. N., B. P., G. M., J. B., S. S., T. J., A. K. (1) i K. A. (1)) wskazało w sposób stanowczy, zgodnie z twierdzeniami powoda, że wykonywał on pracę w godzinach nadliczbowych, zaś jeden świadek (S. M.) w sposób pośredni poświadczył okoliczność pracy w godzinach nadliczbowych. Z zeznań ww. świadków wynikało, iż praca w godzinach nadliczbowych była okolicznością znaną pracodawcy, który przecież rozliczał pracowników z wyników sprzedaży. Praca ponad wymiar była swojego rodzaju standardem, a jej temat na linii pracownik-przełożony nie był poruszany. W tej kwestii panowała swoista „zmowa milczenia”, a procedury odnośnie pracy w godzinach nadliczbowych zawarte w aktach wewnętrznieobowiązujących nie były w ogóle stosowane przez pracodawcę. Przełożeni, mając dostęp do planów, jak również systemów obrazujących wyjazdy służbowe musieli mieć świadomość, iż realizacja narzuconych zadań nie jest możliwa do wykonania w ramach ośmiu godzin dziennie. Odosobnione twierdzenia świadków obecnie zatrudnionych o konieczności stosowania właściwej organizacji pracy nieprowadzącej do przekraczania norm czasu pracy (jak E. K.) pozostają niewiarygodne. Powód wskazał wprost na ryzyko utraty zatrudnienia w przypadku braku realizacji planu i uzyskania oczekiwanego poziomu sprzedaży (o czym uprzedził go przełożony B.H.), a chociażby świadek J. B. potwierdził, iż ze strony pracodawcy była ciągła „presja i naciski na zwiększanie sprzedaży”.

W tym miejscu podkreślenia wymaga, że praca w godzinach nadliczbowych może wystąpić w razie zaistnienia szczególnych potrzeb pracodawcy, co daje mu uprawnienie do wydania pracownikowi polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Przepisy nie formułują szczególnych wymogów formalnych wobec polecenia pracy w godzinach nadliczbowych - może być ono dokonane zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej, a nawet w jakikolwiek inny sposób, przez każde zachowanie się przełożonego, ujawniające w dostateczny sposób jego wolę, na co powołał się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lutego 1976 r. (sygn. akt I PRN 58/75, PIZS 1977, nr 6, s. 66). W szczególności jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych może być traktowany brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków. Pogląd ten wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 1998 r. (sygn. akt I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343).

Do świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, pomimo braku wyraźnego polecenia ze strony pracodawcy, dochodzi przede wszystkim wówczas, gdy pracodawca akceptuje fakt świadczenia pracy poza ustalonymi godzinami pracy. Możliwa jest również sytuacja, gdy podjęcie pracy nadliczbowej nie będzie poprzedzone żadną formą polecenia lub akceptacji ze strony podmiotu zatrudniającego. Konieczność wykonywania pracy nadliczbowej ma w tym przypadku wynikać z obiektywnych warunków pracy, które wykonanie zleconych zadań w normalnych godzinach pracy czynią niemożliwym. Podobnie należy ocenić wykonywanie pracy, która nie mieści się w zakresie pracy danego pracownika, lecz której podjęcie jest uzasadnione niespodziewanymi okolicznościami mogącymi zagrażać interesowi pracodawcy. Wyraźnie stwierdził to Sąd Najwyższy, podkreślając, że przepisy nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe od warunku, aby praca w tych godzinach została wyraźnie zlecona pracownikowi przez przełożonego. Praca nadliczbowa zachowuje swój charakter, jeśli jest wykonywana za zgodą lub wiedzą przełożonego albo też - nawet bez tej zgody i wiedzy - jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1978 r., I PRN 91/78). Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy zaznaczyć, że choć powód winien wykazać fakt pracy w godzinach nadliczbowych, to pracodawcę obciążał obowiązek wykazania, że powód był w stanie swoją pracę wykonać w 8 godzin. Pozwana spółka obowiązkowi temu nie sprostała. Z zeznań świadków wynika, iż praca powoda trwała dłużej niż 8 godzin, a rozmiar nałożonych zadań uniemożliwiał jej wykonanie w ramach kodeksowego wymiaru godzinowego. W ocenie Sądu tak długi okres świadczenia pracy przez powoda w opisanym przez niego trybie wprost wskazuje na świadomość pracodawcy pracy w godzinach nadliczbowych.

Oceniając zasadność roszczenia powoda należało rozważyć, czy w odniesieniu do powoda zastosowanie znajduje przepis art. 151⁴ § 1, zgodnie z którym pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Z punktu widzenia prawa do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych omawiany artykuł wyróżnia dwie grupy pracowników na stanowiskach kierowniczych. Pierwszą z nich tworzą pracownicy zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy (powód nie zalicza się do tej grupy). Ponieważ to właśnie oni organizują pracę w zakładzie pracy, to kodeks nie przewiduje dla nich prawa do wynagrodzenia i dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Drugą grupę stanowią kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych. Należy przyjąć, że nie obejmuje ona kierowników najniższego szczebla (np. brygadystów), których wpływ na organizację czasu pracy jest niewielki i którzy, w zasadzie, wykonują taką samą pracę jak ich podwładni. Tak też wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04, OSNP 2005, nr 16, poz. 245, według którego zakres zastosowania art. 135 k.p. (obecnie art. 151⁴ k.p.) podając, iż nie obejmuje tych kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, których obowiązki nie ograniczają się do organizowania kontroli i nadzorowania czynności pracowników podległej sobie komórki, lecz polegają na wykonywaniu pracy na równi z nimi. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w tezie 1 wyroku z dnia 10 lutego 2009 r., II PK 149/08, OSNP 2010, nr 17–18, poz. 210, stwierdzając, że tylko kierownicy, którzy – podobnie jak osoby zarządzające zakładem pracy – sprawują funkcję zarządzania, tyle że pomniejszoną do skali wyodrębnionej komórki organizacyjnej, mogą być zatrudniani bez prawa do odrębnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151⁴ § 1 k.p.).

Użyty w § 1 zwrot „wykonują w razie konieczności” oznacza, że przepis ten wprowadza samodzielną przesłankę obowiązku wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy. Przesłanka „konieczności” jest szersza od „szczególnych potrzeb pracodawcy” (art. 151 § 1 pkt 2 k.p.). Wymaganie większej dyspozycyjności od kierowników

jest uzasadnione ich rodzajem pracy. Przez tę „konieczność” należy jednakże rozumieć sytuacje nietypowe. Ustalone orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje, że jeżeli sposób organizacji pracy przez pracodawcę powoduje konieczność stałego wykonywania przez kierownika pracy ponad normę pracy, to ma on prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2004r., II PK 106/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 221 i powołane tam orzecznictwo oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004r., III PK 22/04, OSNP 2005, nr 5, poz. 65).

Omawiany przepis posługuje się również pojęciem „wyodrębnionej komórki organizacyjnej”. W przedmiocie interpretacji tego zwrotu wypowiedział się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 lutego 2009 r. (II PK 149/08). Sąd Najwyższy wskazał, iż punktem wyjścia dla interpretacji zakresu podmiotowego tego przepisu powinien być cel tej regulacji, będącej regulacją szczególną do podstawowej zasady obowiązującej w przedmiotowej kwestii, tj. zasady dodatkowego wynagradzania pracowników za pracę ponad normatywny czas pracy. Przepis art. 151⁴ § 1 k.p. wprowadza w tym zakresie wyjątek przewidziany dla pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych pracodawcy, a także zastępców tych osób. Wyjątkowość tej regulacji wprowadzającej odstępstwa od powszechnego prawa pracowniczego do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wymaga ścisłej interpretacji. W rozpatrywanej kategorii podmiotowej chodzi o kierowników nie każdej, ale tylko wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Z kolei wyodrębnienie komórki organizacyjnej powinno wynikać z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności. Według poglądów judykatury, o tym czy dana komórka jest wyodrębniona organizacyjnie decyduje zasadniczo akt określający strukturę wewnętrzną zakładu pracy, choć możliwe jest stworzenie takiej komórki ad hoc - dla osiągnięcia jakiegoś konkretnego celu, wykonania pewnych skonkretyzowanych (jednorazowych, ograniczonych czasowo) zadań (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2005r., II PK 383/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 112). Przy ocenie stopnia wyodrębnienia danej komórki organizacyjnej na potrzeby możliwości zatrudniania jej kierownika bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należy zatem kierować się tym, że w przepisie art. 151⁴ § 1 k.p. chodzi o stanowiska dotyczące zarządzania (kierowania) zakładem pracy i to tylko stanowiska pod tym względem najważniejsze (kierownicze). Podobieństwo pod tym względem dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych, którzy w istocie rzeczy uzyskali relatywnie podobną, tyle tylko, że pomniejszoną do skali wyodrębnionej komórki, funkcję zarządzania kierowanymi przez nich wyodrębnionymi komórkami.

Odnosząc powyższe rozważania do niniejszej sprawy, w tym do obowiązków i uprawnień powoda ocenić należało, czy powód miał istotny wpływ na sposób organizacji pracy, decydował o czasie pracy pracowników, udzielał zwolnień od pracy i urlopów, decydował o zatrudnieniu nowych pracowników. Z ustaleń faktycznych dokonanych w sprawie wynika, iż powód organizował proces pracy, jednakże wszelkie istotne decyzje chociażby co do punktów, które należy odwiedzić należały do jego zwierzchnika. Powód nie był też podmiotem, który miał uprawnienia w zakresie zatrudniania pracowników, udzielania im urlopów, jak również wypłaty wynagrodzenia. Proponował wysokość premii, jednakże nie był decyzyjny w tej kwestii. Stanowisko powoda było więc stanowiskiem samodzielnym, ale nie kierowniczym w rozumieniu omawianego przepisu (pозwana tej okoliczności nie wykazała). Tym samym argument o nieprzysługiwaniu wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych musiał zostać oceniony jako nietrafny.

Prawa do tegoż wynagrodzenia nie pozbawia obowiązujący powoda zadaniowy czas pracy uregulowany w art. 140 k.p. Zgodnie z tym przepisem, 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.

Zakres obowiązków w zadaniowym systemie czasu pracy powinien być tak wyznaczony, by pracownik mógł je wykonać bez przekraczania norm czasu pracy. Jeśli jednak ich wykonanie wymaga większego nakładu czasu pracy i doprowadzi do przekroczenia norm – mamy do czynienia z pracą w godzinach nadliczbowych. Rzecz jasna, w

tej sytuacji pracownikowi przysługuje prawo do rekompensaty za przepracowane nadgodziny. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego, w którym wskazał on iż „zlecenie pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy jest niemożliwe, trzeba przy tym kwalifikować jako równoznaczne z poleceniem [pracodawcy] świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy”. „W razie zastosowania systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.) pracodawca powinien wykazać, że powierzył pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z ogólnie przyjętych norm czasu pracy.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998r., I PKN 301/98). Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009r., sygn. I PK 89/09). W niniejszym postępowaniu pozwany pracodawca takiej okoliczności nie wykazał. Podkreślenia wymaga nadto, iż zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, podzielanym przez sąd orzekający, pracownicy na stanowiskach kierowniczych nie są wyłączeni spod dobrodziejstw norm czasu pracy; zadania tych pracowników muszą być tak zakreślane, aby ich wykonanie nie wymagało - w normalnym biegu rzeczy - przedłużania dnia roboczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2004r. I PK 707/03, Lex nr 518050).

Aby obliczyć nominalną pracę w godzinach nadliczbowych powoda, a także wysokość wynagrodzenia należnego powodowi w związku ze świadczeniem pracy w ramach godzin nadliczbowych, Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń. Założenia zostały skonstruowane w oparciu o dostępny materiał dowodowy oraz jego omówioną ocenę, z którego to materiału wynikało, iż co do zasady powód pracował w okresie spornym od poniedziałku do piątku, przy czym zdarzało mu się świadczyć pracę również w weekendy i podczas urlopu (wynika to z zeznań świadków oraz powoda). Przyjęto więc, iż powód przepracował w okresie spornym wszystkie dni od poniedziałku do piątku poza okresem urlopowym (okres urlopu wynikał z zestawienia k. 1062 t. VII). Celem ustalenia konkretnych dni pracy i jej wymiaru podczas weekendów i urlopu przyjęto dane objęte zestawieniem wyjazdów służbowych (k. 287 t. IV) i uwzględniono do wyliczeń ten dzień urlopu, który pokrywał się z dniem wyjazdu. Przyjęto, iż na czynności pracownicze powoda składały się czynności, w których wykonywał on stricte pracę (m.in. spotkania z klientami, przedstawicielami, dystrybutorami, korespondencja mailowa, przygotowywanie, sprawdzanie dokumentacji przetargowej, rozliczanie wyjazdów służbowych, praca w biurze w W.) i czynności związane z przejazdami pomiędzy poszczególnymi miastami nadzorowanego regionu. Kiedy dany dzień nie był ujęty w zestawieniach wyjazdów służbowych, przyjmowano, iż wówczas powód świadczył pracę wyłącznie w S. i jego okolicach. W odniesieniu do wyjazdów służbowych podstawą było zestawienie wyjazdów służbowych, a na podstawie zeznań powoda i świadków przyjęto, iż wykonywał pracę średnio przez 13 godzin (10 godzin tzw. „czystej pracy”, 3 godziny na dojazdy). Jeżeli dzień wyjazdu służbowego albo przyjazdu przypadał na weekend – czas pracy należało wtedy przeliczyć proporcjonalnie (ilość godzin w ciągu doby do momentu przyjazdu albo ilość godzin w ciągu doby od momentu wyjazdu w stosunku do średniej 13 godzin czasu pracy podczas wyjazdu służbowego). Stan faktyczny doprowadził do ustalenia, iż powód podczas pobytu w S. wykonywał pracę średnio przez 11,5 godzin (10 godzin tzw. „czystej pracy”, 1,5 godziny na dojazdy). Spośród dni pracy w S. należało wyodrębnić te, w których powód uczestniczył w sesjach (...) G. i uczestniczył w pracach komisji (wynikały one z zestawienia na k. 1070 t. VII) i w te dni należało ustalić czas pracy powoda na 3 godziny krótszy niż zazwyczaj w S., tj. na 8,5 godziny. Mając na uwadze dokumentację urlopową nie potwierdziły się bowiem twierdzenia powoda, jakoby na potrzeby wykonywania zadań w (...) G. korzystał z urlopu wypoczynkowego. Spośród innych dni pracy w S. należało też losowo wyodrębnić 15 dni roboczych, w których powód wykonywał pracę w ramach tzw. „home office”, kiedy to pracował przez 8 godzin w ciągu dnia. Z uwagi na upływ czasu nie było możliwości precyzyjnego ustalenia, w których konkretnie dniach powód wykonywał pracę w tym trybie, przy jednoczesnym ustaleniu, iż praca w tej formie była tak wykonywana w okresie spornym. Sąd konstruując tezę dowodową postanowienia z dnia 12 lipca 2019r. zastosował przepis art. 322 k.p.c. uwzględniając specyfikę pracy powoda (w tym znaczną liczbę wyjazdów, spotkań oraz pracę w domu i hotelach) i brak możliwości ustalenia jednoznacznych, stałych godzin świadczenia przez niego pracy co do poszczególnych czynności pracowniczych. Koniecznym było więc swojego rodzaju uśrednienie – w oparciu o dane wskazane przez powoda, dowody z dokumentów, jak i zeznania świadków – czasu poświęcanego na poszczególne czynności pracownicze. Przyjęcie, za stroną powodową rozliczenia czasu pracy powoda na podstawie godzin otrzymania/wysłania pierwszej i ostatniej służbowej wiadomości nie był miarodajny, uwzględniając, iż prowadzenie korespondencji nie było wyłącznym obowiązkiem powoda i w międzyczasie mogły występować przerwy w świadczeniu przez niego pracy. Jego czas pracy należało ująć całościowo, uwzględniając wszystkie wykonywane przez niego zadania służbowe jak i przerwy

w ich wykonywaniu (związane z nieobecnością w miejscu pracy (urlop, zwolnienia) czy też wykonywanie zadań spoza zatrudnienia – funkcja radnego). Strona pozwana nie wykazała, aby powód w czasie pracy wykonywał czynności członka (...) (...) (...) czy też pełnomocnika w zakresie działalności gospodarczej swojej ówczesnej partnerki.

Omówienia wymaga także błędna praktyka pozwanego pracodawcy kwalifikowania czasu przejazdów powoda pomiędzy poszczególnymi miejscowościami, w których powód świadczył pracę, jako podróży służbowych (co wynika z zeznań chociażby świadka P. S.). Jeżeli bowiem standardowe obowiązki pracownika polegają na odbywaniu wizyt u klientów znajdujących się w różnych miejscowościach należy uznać, że nie przebywa on w podróży służbowej zgodnie z art. 77⁵ kodeksu pracy (dalej: k.p.) Nie można mówić o podróży służbowej w sytuacji, gdy z właściwości zadań wykonywanych przez podwładnego wynika potrzeba ciągłego przemieszczania się po określonym regionie czy kraju. Jeżeli specyfika pracy wymaga, aby pracownik stale poruszał się po pewnym terenie w celu realizacji zleceń, można go uznać za tzw. pracownika mobilnego, czyli takiego, który ma ruchome miejsce pracy. W takim przypadku ustawiczne przemieszczanie się po określonym obszarze należy do istoty umówionej pracy, jest jej niezbędnym elementem i nie podlega pod definicję podróży służbowej z k.p. Podróżą służbową jest bowiem wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy. Istotną cechą podróży służbowej jest przede wszystkim jej incydentalny, sporadyczny charakter (wyrok Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2009r., sygn. akt II PK 138/09). A zatem z racji charakteru pracy powoda nie sposób jest przyjąć, aby odbywał on podróże służbowe. W konsekwencji do czasu pracy powoda zalicza się cały okres poświęcony na wizyty u klientów, czyli nie tylko czas spędzony na samym spotkaniu, lecz także na dojazdy i powroty od klientów. W tych bowiem ramach powód posiadający ruchome miejsce pracy nie może postępować według własnego uznania i pozostaje do dyspozycji pracodawcy. Przemieszczanie się jest immanentnym elementem jego obowiązków i wynika z obiektywnej konieczności. Bez niego nie byłoby możliwe świadczenie umówionej pracy. „W sytuacji, gdy pracodawca nie zorganizował żadnego miejsca, które mogłoby być traktowane jako biuro pracodawcy, gdzie podwładni odbieraliby polecenia wykonania pracy, czas pracy pracowników mobilnych rozpoczyna się od wyjazdu z mieszkania. Do czasu pracy pracowników mobilnych zalicza się również przejazd od klienta do klienta, jak również powrót do mieszkania po wykonaniu obowiązków. Czas przejazdu z założenia nie musi być wykorzystywany na świadczenie pracy w interesie podmiotu zatrudniającego – pracownicy mogą po prostu przemieszczać się, nie muszą w tym czasie być dostępni, prowadzić rozmów, czy sprawdzać poczty elektronicznej. Jeżeli natomiast po wykonaniu zasadniczego zadania podwładni są zobowiązani sporządzić dzienny raport i przesłać go szefowi, czas poświęcony w domu na taką czynność jest również wliczany do czasu pracy” (wyrok Sądu Najwyższego z 6 maja 2014r., sygn. akt II PK 219/13). Analogiczny stan faktyczny miał miejsce w niniejszej sprawie.

W pierwszej kolejności biegły sporządził opinię z dnia 10 września 2019r. (k. 1117-1125), która – po uwzględnieniu zarzutów strony pozwanej w zakresie okresów korzystania przez powoda ze zwolnień lekarskich i otrzymywania przez powoda ryczałtu z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (którego powód niespornie nie otrzymywał), została skorygowana opinią z dnia 14 września 2020r. Ta opinia stanowiła miarodajne ustalenie wymiaru pracy w godzinach nadliczbowych powoda i należności z tego tytułu. Biegły w szczegółowej, precyzyjnej, umotywowanej i logicznej opinii odpowiedział na pytania Sądu. Biegły wyliczył wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z założeniami przyjętymi przez Sąd oraz przy zastosowaniu obowiązujących w spornych okresie, a zacytowanych we wstępnej części rozważań prawnych, przepisów. Zarzuty strony pozwanej skierowane były de facto do założeń opinii, nie zaś do matematycznych wyliczeń biegłego. W konsekwencji Sąd nie znalazł żadnych podstaw, aby ww. opinii odmówić cech miarodajnego dowodu w sprawie. Założenia dla biegłego zostały natomiast opracowane przez Sąd po rozważeniu okoliczności sprawy i dokonaniu analizy materiału dowodowego zebranego w sprawie. W dużej mierze musiały być one uśrednione z uwagi na fakt, iż pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy powoda, natomiast możliwość taką daje przepis art. 322 k.p.c. Sąd nie opierał się tu, jak powód w swoich wyliczeniach, jedynie na zestawieniu służbowych wiadomości mailowych wysyłanych przez powoda, stąd przyjęto częściowo inne dni pracy powoda w godzinach nadliczbowych aniżeli sam powód w swoim wyliczeniu.

Łączna kwota niewypłaconych należności z tytułu pracy powoda w godzinach nadliczbowych została wyliczona przez biegłego na kwotę 394.803,50 zł. Żądanie pozwu dotyczyło wyłącznie kwoty 50.000 zł i w takim zakresie zostało ono uwzględnione, przy jednoczesnym uznaniu zarzutu przedawnienia za zasadny (o czym będzie mowa poniżej).

Sąd – w punkcie I wyroku - zasądził na rzecz powoda kwotę 50.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od kwot za poszczególne miesiące wskazanych w piśmie procesowym powoda z dnia 24 października 2016r. (k. 68 i nast.)

Wyliczenie w zakresie ustawowych odsetek (art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) uwzględniało obowiązujące powoda okresy rozliczeniowe wynoszące od 1 stycznia 2013r. do 31 marca 2014r. – 3 miesiące, w okresie od 1 do 30 kwietnia 2014r. – 1 miesiąc (okres przejściowy po wprowadzeniu od 1 maja 2014r. 4 – miesięcznego okresu rozliczeniowego zgodnie z nowym Regulaminem Pracy), a od 1 maja 2014r. do 7 września 2015r. - 4 miesiące (przykładowo za okres od stycznia 2013r. do marca 2013r.: 1.569,10 zł x 3 wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2013r. z uwagi na trzymiesięczny wówczas okres rozliczeniowy).

W pozostałym zakresie roszczenie podlegało oddaleniu.

W myśl przepisu art. 117 § 1 i 2 k.c. z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, roszczenia majątkowe ulegają przedawnieniu. Po upływie terminu przedawnienia ten, przeciwko komu przysługuje roszczenie, może uchylić się od jego zaspokojenia, chyba że zrzeka się korzystania z zarzutu przedawnienia. Jednakże zrzeczenie się zarzutu przedawnienia przed upływem terminu jest nieważne.

W zakresie dochodzonych roszczeń pieniężnych strona pozwana zgłosiła zarzut przedawnienia w oparciu o przepis art. 291 § 1 kodeksu pracy, w myśli którego roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem trzech lat od dnia, w którym stało się wymagalne. W myśl zaś przepisu art. 292 kodeksu pracy roszczenia przedawnione nie można dochodzić, chyba że ten przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia; zrzeczenie dokonane przed upływem przedawnienia jest nieważne.

Powództwo w niniejszej sprawie zostało wniesione w dniu 17 sierpnia 2016r. i dotyczyło wyłącznie kwoty 50.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od szczegółowo wyliczonych kwot za poszczególne miesiące, czemu strona powodowa dała wyraz w piśmie procesowym z dnia 24 października 2016r. Pozew, zgodnie z właściwością rzeczową został wniesiony do Sądu Rejonowego, a wobec wartości przedmiotu sporu określonej jednoznacznie na kwotę 50.000 zł powód - mając na uwadze ówczesne (jak i aktualne) brzmienie art. 35 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych - był zwolniony z obowiązku uiszczenia od niego opłaty. W treści pisma procesowego z dnia 24 października 2016r. powód, reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, podał, iż wskazana w pozwie kwota 430.059,48 zł stanowi jedynie orientacyjną wartość przysługującego powodowi roszczenia, którą powód wyliczył w oparciu o średnią godzin nadliczbowych przepracowanych miesięcznie we wskazanym okresie. Stał na stanowisku, iż ściśle ustalanie ilości i rodzaju godzin nadliczbowych, które wystąpiły we wskazanym okresie, a w konsekwencji wysokości wynagrodzenia z tego tytułu wymaga zasięgnięcia wiadomości specjalnych (dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości). Podkreślił, iż na obecnym etapie postępowania dochodzi części roszczenia, wskazując na możliwość rozszerzenia powództwa. Jednocześnie szczegółowość wyliczeń co do kwot za poszczególne miesiące przedstawione w tymże piśmie wskazuje, iż powód był w stanie dokonać wyliczeń obejmujących kwotę wyższą niż dochodzoną w pozwie i to kwotę bardzo precyzyjnie określoną w pozwie (i w piśmie precyzującym pozew) na 430.059,48 zł. Powód, będąc w stanie obliczyć wysokość dochodzonej kwoty z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (choćby na podstawie godzin wysyłania służbowych wiadomości mailowych, na których się opierał) w sposób świadomy zdecydował się na ograniczenie swojego żądania jedynie do kwoty 50.000 zł (motywowany być może chęcią uniknięcia konieczności uiszczenia opłaty od pozwu). Jako nietrafny należy więc uznać argument, iż ściśle ustalenie dochodzonych kwot za poszczególne miesiące było możliwe jedynie przez biegłego sądowego. Powód mógł od momentu wniesienia pozwu domagać się kwoty wyższej, a po zapoznaniu się z materiałem dowodowym przedłożonym przez pozwaną i wyliczeniami biegłego, stosownie rozszerzyć bądź ograniczyć wysokość dochodzonej kwoty, czego jednakże nie uczynił. Powód wyraźnie zaznaczył, że dochodzi jedynie

części świadczenia, wydzielając sztucznie z ogólnej (wyliczonej precyzyjnie przez siebie) należności równe kwoty za każdy miesiąc okresu spornego, o których zasądzenie wystąpił w niniejszym postępowaniu. W takiej sytuacji rozszerzenie powództwa pismem procesowym wniesionym w dniu 20 lipca 2020r. w odniesieniu do należności za okres od 1 stycznia 2013r. do 7 września 2015r. (ponad pierwotnie dochodzoną kwotę 50.000 zł) należy ocenić jako spóźnione, a zarzut przedawnienia strony pozwanej za uzasadniony. Wniesienie pozwu z żądaniem domagania się kwoty 50.000 zł przerwało bowiem bieg przedawnienia tylko co do tejże kwoty. W myśl art. 295 § 1 pkt 1 k.p., bieg przedawnienia przerywa się przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń, przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia. Wymagalność roszczenia z tytułu wynagrodzenia za nadgodziny następuje przy tym po zakończeniu każdego z obowiązujących strony okresów rozliczeniowych.

Przedstawione stanowisko znajduje oparcie w poglądzie Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 14 kwietnia 2016r. (III PK 96/15). Sąd Najwyższy wskazał w uzasadnieniu tegoż orzeczenia, iż do czynności, których dokonanie przerywa bieg przedawnienia, należą w szczególności wytoczenie powództwa przed sądem albo rozszerzenie powództwa w toku postępowania (decyduje przy tym data wniesienia pozwu do sądu lub data wniesienia do sądu pisma procesowego zawierającego rozszerzenie powództwa, a jeżeli rozszerzenie powództwa następuje podczas rozprawy w obecności pozwanego - decyduje chwila złożenia ustnie do protokołu rozprawy stosownego oświadczenia powoda lub jego pełnomocnika o rozszerzeniu powództwa). Wniesienie pozwu przerywa bieg przedawnienia tylko co do roszczeń objętych żądaniem pozwu, ponieważ sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem ani zasądzać ponad żądanie (art. 321 § 1 k.p.c.). Ta ostatnia zasada dotyczy także postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy, ponieważ z dniem 5 lutego 2005r. - w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 2 lipca 2004r. o zmianie ustawy Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 172, poz. 1804) - doszło do zmiany treści art. 477¹ § 1 k.p.c., który przed nowelizacją przewidywał obowiązek sądu pracy orzekania z urzędu o roszczeniach, które wynikały z faktów przytoczonych przez pracownika, także wówczas, gdy roszczenie nie było objęte żądaniem pracownika lub gdy było zgłoszone w rozmiarze mniejszym niż usprawiedliwiony wynikiem postępowania.

Przerwanie biegu przedawnienia następuje przez wytoczenie powództwa spełniającego wymagania przewidziane w art. 187 § 1 k.p.c. Na powództwo składa się zatem nie tylko dokładnie określone żądanie (np. o świadczenie pieniężne, w szczególności o zapłatę określonej kwoty), ale także przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających to żądanie (np. z jakich przyczyn faktycznych powód domaga się zapłaty tej kwoty). Każdego rodzaju żądanie będące przedmiotem powództwa musi mieć uzasadnienie w przytoczonych przez powoda okolicznościach faktycznych. Bez ich przytoczenia i udowodnienia nie jest możliwe uwzględnienie przez sąd żądania, z którym występuje powód. Roszczenie, o którym ma orzec sąd, składa się zatem nie tylko z samego żądania (art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c.), ale także z jego podstawy faktycznej (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.). Inaczej mówiąc, tylko dokładnie określone żądanie wraz z uzasadniającymi je okolicznościami faktycznymi określa granice rozpatrywania sprawy przez sąd. Pozew, w którym powód nie wystąpił z całym przysługującym mu w stosunku do pozwanego żądaniem (pозew zawierający świadome lub nieświadome ograniczenie żądania), nie przerywa biegu przedawnienia co do tej części roszczenia w znaczeniu materialnoprawnym, która pozostała poza żądaniem tego pozwu. Ryzyko związane z dochodzeniem jedynie części przysługującego powodowi roszczenia obciąża jego samego. Decydując się na dochodzenie roszczenia jedynie w części, wierzyciel musi pamiętać o tym, że wytoczenie powództwa przerywa bieg terminu przedawnienia jedynie w stosunku do tej części wierzytelności, której dochodzi pozewem. W stosunku do pozostałej części roszczenia może ulec przedawnieniu, jeżeli zostanie ona zgłoszona dopiero w toku postępowania. Przerwanie biegu przedawnienia następuje tylko w granicach żądania będącego przedmiotem procesu; przerwaniu ulega bieg przedawnienia roszczenia objętego żądaniem i w takim rozmiarze, jaki został zgłoszony w żądaniu.

Podobny pogląd wyrażono w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2010 r., I PK 79/10 (LEX nr 725007). Stwierdzono w nim, że pozew, w którym powód (świadomie lub nieświadomie) nie wystąpił z całym przysługującym mu w stosunku do pozwanego żądaniem, nie przerywa biegu przedawnienia co do tej części roszczenia w znaczeniu materialnoprawnym, która pozostała poza żądaniem tego pozwu.

Jednocześnie Sąd Najwyższy w przytoczonym wyroku z dnia 14 kwietnia 2016r. (III PK 96/15) wskazał, iż czym innym jest bowiem sytuacja, gdy pracownik od samego początku procesu twierdzi, że wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych bez stosownego wynagrodzenia za cały okres wskazany w pozwie, ale ogranicza żądanie wypłaty wynagrodzenia do części tegoż okresu lub do kwot stanowiących - w świetle przedstawionych w pozwie wyliczeń - tylko część przysługujących powodowi należności z wymienionych tytułów. Można wówczas twierdzić, że zamiarem strony było ograniczenie roszczeń do kwot oznaczonych w pozwie, a więc dochodzenie ich jedynie w części. Wytoczenie takiego powództwa nie przerywa terminów przedawnienia zgłoszonych dopiero w trakcie procesu roszczeń wynikających wprawdzie z powołanej w pozwie podstawy faktycznej, ale wykraczających poza pierwotnie określone żądanie. Inaczej natomiast trzeba traktować późniejsze kwotowe rozszerzenie powództwa w przypadku, gdy pracownik w pozwie jednoznacznie wyraża wolę uzyskania całego przysługującego mu wynagrodzenia za wszystkie przepracowane w trakcie trwania stosunku pracy godziny nadliczbowe, ale podane przezeń kwoty należności mają orientacyjny charakter, a dla precyzyjnego ich określenia konieczne jest zapoznanie się z dokumentacją prowadzoną przez pracodawcę i zasięgnięcie opinii biegłego sądowego z zakresu płac. W tejże sytuacji, zdaniem Sądu Najwyższego, dochodzi do przerwania biegu przedawnienia.

W niniejszej sprawie mamy jednakże do czynienia z pierwszą z sytuacji opisanych przez Sąd Najwyższy. Powód zadeklarował jednoznacznie wolę dochodzenia żądania w części, wskazując konkretne – nie zaś orientacyjne - kwoty za poszczególne miesiące.

Co więcej wysokość jego żądania w pełnym zakresie można zaś było ustalić stosując powszechnie obowiązujące przepisy prawa i działania matematyczne, bez potrzeby sięgania do wiedzy specjalnej i powód dokonał takiego ustalenia (bazując na wspomnianej korespondencji mailowej), a co więcej kwota wskazana w pozwie różniła się tylko nieznacznie od kwoty wyliczonej przez biegłego (w pozwie wyliczono roszczenie powoda na 430.059,48 zł, zaś biegły wyliczył należność powoda z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w okresie spornym na kwotę 394.803,50 zł).

W konsekwencji, przyjmując, iż wniesienie pozwu przerwało bieg przedawnienia jedynie co do należności za okres sporny określony kwotą 50.000 zł, zarzut przedawnienia został uznany za zasadny, co skutkowało oddaleniem powództwa w pozostałym zakresie.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu Sąd oparł na treści art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Żądanie pozwu opiewało ostatecznie na kwotę 394.803,50 zł. Zasądzona przez Sąd kwota 50.000 zł stanowi 12% żądania powoda, w związku z czym Sąd uznał, iż w rozpoznawanej sprawie pozwana wygrała proces w 88%. Na koszty zastępstwa procesowego, liczone zgodnie z § 19 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu i § 19 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie - od pierwotnej wartości przedmiotu sporu wynoszącej 50.000 zł złożyło się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika w osobie adwokata wynoszące – zgodnie ze stanem prawnym na dzień wniesienia pozwu tj. na dzień 17.08.2016r. – 3.600 zł (§ 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 ww. rozporządzenia). Uwzględnić należało również opłatę od pozwu w kwocie 19.741 zł oraz wydatki w postaci kosztów sporządzenia kserokopii załączników do pozwu w wysokości 465,30 zł, co łącznie daje kwotę 23.806,30 zł x 12 % = 2.856,75 zł. Pozostałe z wydatków ujętych w spisie kosztów sporządzonym przez stronę powodową nie zostały uwzględnione przez Sąd, mając na uwadze, iż nakład pracy pełnomocnika powoda (ani też pełnomocnika pozwanej) nie uzasadniał zasądzenia kosztów w wyższym niż podstawowy wymiarze (ponad minimalną stawkę z ww. rozporządzenia i równą stawce wynikającej z umowy łączącej powoda z jego pełnomocnikiem), a co więcej zwrot kosztów procesu obejmuje wynagrodzenie jednego pełnomocnika (nie zaś kilku pełnomocników czy substytutów).

Natomiast koszty pozwanej stanowiły wyłącznie koszty zastępstwa procesowego w związku z ustanowionym pełnomocnikiem w osobie radcy prawnego wynoszące, analogicznie jak w przypadku powoda kwotę 3.600 zł. 88% z tejże kwoty dało kwotę 3.168 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanej. Finalnie, po wzajemnej

kompensacji, na rzecz pozwanej od powoda zasądzono kwotę 311,25 zł (3.168 zł – 2.856,75 zł), o czym orzeczono w punkcie III.

Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2016.623) w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Z kolei art. 113 ust. 1 ustawy stanowi, że kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W oparciu o powyższe regulacje sąd nakazał pobrać od pozwanej kwotę 248,67 zł tytułem nieopłaconych kosztów sądowych w postaci wynagrodzenia biegłego (1.748,52 zł + 323,80 zł = 2.072,32 zł x 12 %).

Nadpłacana opłata od pozwu (10 zł) podlegała zwrotowi na podstawie art. 80 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Stosownie do treści art. 477² 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 16.398,64 zł.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

(...)