

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 29 września 2021 r.

Sąd Rejonowy (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w następującym składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska-Rozmus
Protokolant:	st. sekr. sąd. Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 29 września 2021 r. (...) na rozprawie

sprawy z powództwa G. Ś.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o zapłatę

I. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda G. Ś. kwotę 39.124,38 zł (trzydzieści dziewięć tysięcy sto dwadzieścia cztery złote i 38/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 01 stycznia 2017 roku do dnia 30 czerwca 2019 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot:

- 1.471,08 zł (jeden tysiąc czterysta siedemdziesiąt jeden złotych i 08/100) od dnia 11 lutego 2017 roku do dnia zapłaty;

- 1.192,80 zł (jeden tysiąc sto dziewięćdziesiąt dwa złote i 80/100) od dnia 11 marca 2017 roku do dnia zapłaty;

- 1.160,28 zł (jeden tysiąc sto sześćdziesiąt złotych i 28/100) od

dnia 11 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty;

- 1.643,88 zł (jeden tysiąc sześćset czterdzieści trzy złote i 88/100) od

dnia 11 maja 2017 roku do dnia zapłaty;

- 1.341,46 zł (jeden tysiąc trzysta czterdzieści jeden złotych i 46/100)

od dnia 11 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty;

- 1.023,12 zł (jeden tysiąc dwadzieścia trzy złote i 12/100) od dnia 11

lipca 2017 roku do dnia zapłaty;

- 1.442,40 zł (jeden tysiąc czterysta czterdzieści dwa złote i 40/100) od

dnia 11 sierpnia 2017 roku do dnia zapłaty;

- 1.168,24 zł (jeden tysiąc sto sześćdziesiąt osiem złotych i 24/100) od

dnia 11 września 2017 roku do dnia zapłaty;

-1.074,54 zł (jeden tysiąc siedemdziesiąt cztery złote i 54/100) od dnia

11 października 2017 roku do dnia zapłaty;

-1.629,32 zł (jeden tysiąc sześćset dwadzieścia dziewięć złotych i 32/100) od dnia 11 listopada 2017 roku do dnia zapłaty;

-1.651,50 zł (jeden tysiąc sześćset pięćdziesiąt jeden złotych i 50/100) od dnia 11 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty;

-1.205,44 zł (jeden tysiąc dwieście pięć złotych i 44/100) od dnia 11 stycznia 2018 roku do dnia zapłaty;

-1.649,73 zł (jeden tysiąc sześćset czterdzieści dziewięć złotych i 73/100) od dnia 11 lutego 2018 roku do dnia zapłaty;

-1.142,74 zł (jeden tysiąc sto czterdzieści dwa złote i 74/100) od dnia 11 marca 2018 roku do dnia zapłaty;

-1.522,40 zł (jeden tysiąc pięćset dwadzieścia dwa złote i 40/100) od dnia 11 kwietnia 2018 roku do dnia zapłaty;

-1.719,60 zł (jeden tysiąc siedemset dziewiętnaście złotych i 60/100) od dnia 11 maja 2018 roku do dnia zapłaty;

-1.343,89 zł (jeden tysiąc trzysta czterdzieści trzy złote i 89/100) od dnia 11 czerwca 2018 roku do dnia zapłaty;

-1.584,22 zł (jeden tysiąc pięćset osiemdziesiąt cztery złote i 22/100) od dnia 11 lipca 2018 roku do dnia zapłaty;

-1.496,00 zł (jeden tysiąc czterysta dziewięćdziesiąt sześć złotych) od dnia 11 sierpnia 2018 roku do dnia zapłaty;

-1.345,38 zł (jeden tysiąc trzysta czterdzieści pięć złotych i 38/100) od dnia 11 września 2018 roku do dnia zapłaty;

-680,32 zł (sześćset osiemdziesiąt złotych i 32/100) od dnia 11 października 2018 roku do dnia zapłaty;

-1.373,56 zł (jeden tysiąc trzysta siedemdziesiąt trzy złote i 56/100) od dnia 11 listopada 2018 roku do dnia zapłaty;

-1.263,12 zł (jeden tysiąc dwieście sześćdziesiąt trzy złote i 12/100) od dnia 11 grudnia 2018 roku do dnia zapłaty;

-1.680,12 zł (jeden tysiąc sześćset osiemdziesiąt złotych i 12/100) od dnia 11 stycznia 2019 roku do dnia zapłaty;

-1.539,60 zł (jeden tysiąc pięćset trzydzieści dziewięć złotych i 60/100) od dnia 11 lutego 2019 roku do dnia zapłaty;

-1.322,70 zł (jeden tysiąc trzysta dwadzieścia dwa złote i 70/100) od dnia 11 marca 2019 roku do dnia zapłaty;

-765,00 zł (siedemset sześćdziesiąt pięć złotych) od dnia 11 kwietnia 2019 roku do dnia zapłaty;

-580,80 zł (pięćset osiemdziesiąt złotych i 80/100) od dnia 11 maja 2019 roku do dnia zapłaty;

-968,70 zł (dziewięćset sześćdziesiąt osiem złotych i 70/100) od dnia 11 czerwca 2019 roku do dnia zapłaty;

-1.142,44 zł (jeden tysiąc sto czterdzieści dwa złote i 44/100) od dnia

11 lipca 2019 roku do dnia zapłaty;

II. oddała powództwo w pozostałym zakresie;

III. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda G. Ś. kwotę 2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.487,67 zł (cztery tysiące czterysta osiemdziesiąt siedem złotych i 67/100);

V. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy (...) kwotę 3.255,00 zł (trzy tysiące dwieście pięćdziesiąt pięć złotych) tytułem nieopłaconych kosztów sądowych, w tym kwotę 1.957,00 zł (jeden tysiąc dziewięćset pięćdziesiąt siedem złotych) tytułem opłaty oraz kwotę 1.298,00 zł (jeden tysiąc dwieście dziewięćdziesiąt osiem złotych) tytułem nieuiszczonego wynagrodzenia biegłego.

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus

Sygn. akt IV P 32/20

UZASADNIENIE

Powód G. Ś. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. kwoty 2248,69 złotych wraz z ustawowymi odsetkami licznymi od dnia wymagalności do dnia zapłaty, tytułem przepracowanych nadgodzin za okres od 1 stycznia 2017 roku do dnia 31 stycznia 2017 roku, oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego z urzędu, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód podniósł, iż pracował w godzinach nadliczbowych jako przedstawiciel handlowy. Powód wskazał, że zobowiązany był i jest do bezpośredniego kontaktu z klientami na określonym obszarze. Obsługiwani klienci znajdowali się na terenie województwa (...). Praca polegała na pobraniu towaru z magazynu, jego rozwiezieniu, sprzedaży, powrotu i rozliczenia. Były to codzienne powtarzalne obowiązki, których świadomość mieli przełożeni powoda. Ponadto, powód zauważył, że ukształtowanie obowiązków pracownika kreowało pracę w taki sposób, że nie było możliwości wykonania jej w ciągu ośmiogodzinnego dnia pracy. Co więcej, pracodawca doskonale zdawał sobie z tego sprawę, gdyż sytuacja taka dotyczyła wszystkich osób pracujących analogicznie jak powód. W związku z tym przeciętnie powód pracował ponad 10 – 11 godzin dziennie, a czasem zdecydowanie dłużej. W ocenie powoda nie wynikało to ze złej organizacji pracy, lecz z zakresu obowiązków, który nie mógł być wykonany w nominalnym czasie pracy. Nadto trasy powoda i innych pracowników były wyznaczane przez pracodawcę, jako trasy przyporządkowane do poszczególnych dni tygodnia. Wizyty u poszczególnych klientów były odnotowywane w systemie komputerowym tzw. handheldzie, w którym odzwierciedlona jest każda wizyta u klienta ze wskazaniem daty i godziny. Standardowy dzień pracy powoda wyglądał w ten sposób, że około godziny 6.00 – 6.15 powód zaczynał pracę w magazynie pozwanej przy ul. (...) w O., tam od ochrony pobierał klucze i dokumenty do samochodu, którym dojeżdżał do klientów, a następnie przygotowywał się do wyjazdu. Następnie następował wyjazd w teren. Zdarzały się także odprawy z pracownikami (czasami nawet kilka razy w tygodniu), wówczas wyjazd następował zazwyczaj godzinę później. Powód w ciągu dnia musiał odwiedzić co najmniej kilkunastu klientów. Powrót do bazy, po odwiedzeniu wszystkich wyznaczonych przez pracodawcę klientów, następował pomiędzy 15.00 a 16.00 (czasami później), wówczas powód rozliczał towar znajdujący się w samochodzie oraz pobrane od klientów pieniądze, co zajmowało zdaniem powoda ok. 1 godzinę.

Powód wskazał, że przełożeni powoda mieli pełną świadomość jego czasu pracy, gdyż taka organizacja pracy dotyczyła w zasadzie wszystkich pracowników, zaś pozwany wiedząc, że pracownicy pracują powyżej dopuszczalnych norm czasu pracy nie rozliczał tej pracy ani poprzez udzielenie czasu wolnego od pracy ani poprzez zapłatę wynagrodzenia za nadgodziny.

Pismem z dnia 10.03.2020r. rozszerzył powództwo o dodatkową kwotę 2141,61 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie z tytułu wynagrodzenia za luty 2017r. oraz pismem z dnia 09.04.2020r. wniósł łącznie o zasądzenie kwoty 40 911,25 zł za okres od 01.01.2017r. do 31.07.2019r.

Pozwana (...) Sp. z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniosła, że nie zgadza się z twierdzeniami powoda, gdyż nigdy nie był uprawniony do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych we wskazanym przez pozwanego wymiarze. Dodatkowo pozwana wskazała, że powód w sposób bardzo

ogólnikowy opisał przebieg dnia pracy, pominął liczne okoliczności faktyczne, które zdaniem pozwanej mają istotne znaczenie przy ocenie zasadności roszczenia oraz jego wysokości.

Pozwana wskazała, że powoda obowiązywał zadaniowy czas pracy, który wynikał z Regulaminu Pracy, a z którym Powód został zapoznany. Powód posiadał więc wiedzę, że jego czas pracy określony był wymiarem zadań. Powód został też zapoznany z zakresem obowiązków pracowniczych i zakresem zadań na każdy kolejny cykl (tzw. zadań cyklowych). Argumentując swoje stanowisko pozwana wyjaśniła, że powód od początku swojego zatrudnienia dokładnie wiedział jakie są powierzone mu zadania. W związku z powyższym do zadań powoda jako przedstawiciela handlowego należało odwiedzanie klientów detalicznych (zwanym również punktami sprzedaży detalicznej lub (...) of P.), w których oferowano towary pozwanego (wyroby tytoniowe), aktualizowanie oferty, dostarczanie materiałów informacyjnych, znajdowanie nowych punktów sprzedaży, a także dystrybuowanie towarów pozwanego w punktach sprzedaży. Punkty sprzedaży detalicznej były przekazane każdemu przedstawicielowi i zakreślały one teren, na którym przedstawiciel wykonywał zadania cyklowe powierzone powodowi w każdym miesiącu jego zatrudnienia.

Ponadto, pozwana wskazała, że zasadność wprowadzenia takiego systemu wynika ze specyfiki pracy przedstawicieli handlowych, którzy pracują w terenie, w odniesieniu do których pracodawca nie jest w stanie prowadzić efektywnej kontroli czasu pracy i tempa wykonywania pracy. Pracownik na stanowisku przedstawiciela handlowego, który zajmował powód, samodzielnie kształtuje sobie czas pracy. Inicjatywa co do czasu wykonania zadań leży po stronie pracownika. Pracodawca ani nie narzucał, ani nie polecał powodowi pracy w ściśle określonych godzinach. Pozwany jako pracodawca przekazywał jedynie narzędzia niezbędne do wykonania powierzonych przedstawicielowi zadań tj. samochód z towarem oraz tzw. handheld, który miał ułatwiać poruszanie się przedstawiciela podczas odbywania wizyt w ramach powierzonej trasy. Wskazano, że wizyty ad hoc wynikały z decyzji powoda, za co spółka nie może ponosić odpowiedzialności.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód G. Ś. był pracownikiem pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. od 05.08.2015 roku. Początkowo powód zatrudniony był na podstawie umowy o pracę na czas określony, następnie od dnia 01.03.2016 roku świadczył pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Zatrudniony był na stanowisku przedstawiciela handlowego. W każdej z umów o pracę wskazano, że miejscem świadczenia pracy G. Ś. jest O. i okolice. Wynagrodzenie powoda zarówno w umowie na czas określony, jak i na czas nieokreślony wynosiło 3.050,00 zł brutto. Następnie aneksami było stopniowo podnoszone, a aneksem z dnia 01.04.2019 roku wynagrodzenie powoda zostało podniesione do 3.466,00 zł. Poza wynagrodzeniem zasadniczym powód otrzymywał też comiesięczną premię regulaminową za wykonanie nałożonych celów sprzedażowych i jakościowych. Pomiedzy powodem a pracodawcą zawarta została umowa o odpowiedzialności materialnej. Regulamin pracy obowiązujący u pozwanego przewidywał, że pracownicy zatrudnieni na stanowiskach przedstawicieli handlowych mieli pracować w zadaniowym systemie czasu pracy.

Wysokość wynagrodzenia brutto powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wynosi 4.487,67 zł.

(dowód: regulamin pracy wraz z zał. - k.43-71, regulamin wynagradzania wraz z załącznikami - k.72-78, zaświadczenie -k.117, regulamin premiowania k. 512-513, akta osobowe część B- umowa o pracę k. b1, b12, umowa o odpowiedzialności- b2, b12a, informacja b3, aneksy b13,15, 18, 20)

Do podstawowych obowiązków powoda należało w szczególności: pełne wykorzystanie czasu pracy na rzetelne, efektywne i wydajne wykonywanie pracy zawodowej, sumienne i staranne wykonywanie pracy oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, dbanie o czystość i porządek na swoim stanowisku pracy oraz w Zakładzie Pracy, niezwłoczne zgłoszenie bezpośrednio przełożonemu każdego widocznego braku, obniżenia jakości lub błędu w fazie procesu pracy, a także niewłaściwej organizacji pracy, mogącej spowodować braki lub nieprawidłowe działanie Spółki, potwierdzanie stawienia się w Zakładzie pracy, obecności i opuszczenia Zakładu pracy, przestrzeganie właściwych przepisów prawa, przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, przestrzeganie ustalonych w Spółce systemów i rozkładów czasu pracy, przestrzeganie Regulaminu oraz innych wewnętrznych

procedur ustalonych przez Pracodawcę, przeciwdziałanie mobbingowi, przestrzeganie zasad współzycia społecznego, w tym właściwe odnoszenie się do Klientów,

współpracowników, podwładnych, przełożonych oraz przedstawicieli innych podmiotów zewnętrznych, szanowanie godności i dóbr osobistych Pracowników Spółki oraz Klientów, dbanie o wizerunek Spółki, dbanie i ochrona mienia Spółki, a w szczególności mienia powierzonego Pracownikowi, czynne zapobieganie sprzeniewierzeniu i kradzieżom majątku Spółki, podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz doskonalenie umiejętności pracy, zachowanie poufności Informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa Pracodawcy, a w szczególności informacje dotyczące: organizacji i funkcjonowania zakładu pracy, planów biznesowych, marketingowych i innych planów, finansów i kwestii związanych z zatrudnieniem, w tym zasad wynagradzania, a także informacji dotyczących oprogramowania, własności Intelektualnej listy klientów, a także zachowanie w tajemnicy Informacji, które nie stanowią tajemnicy przedsiębiorstwa Pracodawcy, ale których ujawnienie lub wykorzystanie mogłoby narazić Pracodawcę na szkody, a w szczególności naruszałoby reputację Pracodawcy lub powodowało powstawanie innych szkód po stronie Spółki; obowiązek zachowania w tajemnicy wyżej wymienionych informacji obejmuje także obowiązek zachowania ich poufności względem innych pracowników Spółki, przestrzeganie zasad dotyczących ochrony danych osobowych, a w szczególności ochrona danych osobowych, do których Pracownik miał dostęp w czasie wykonywania lub w związku z wykonywaniem swoich obowiązków pracowniczych i zachowanie szczególnej staranności podczas przetwarzania danych osobowych, tj. podczas wykonywania jakichkolwiek operacji na danych osobowych (m.in. zbierania, utrwalania, przechowywania, opracowywania, zmieniania, udostępniania i usuwania takich danych), powiadamianie Działu IT o nieprawidłowym działaniu sieci i systemów komputerowych.

(Dowód: regulamin pracy –k.46-48)

Powód jako przedstawiciel handlowy zobowiązany był do bezpośredniego kontaktu z klientami na określonym terenie. G.Ś. posiadał rozpisanych przez firmę klientów na poszczególne dni. Jeździł na trasie D., N., L., D., R., J.. Jednego dnia obsługiwał około 20 punktów. Ogólnie miał około 100 punktów. Plany pracy, czyli tzw. „trasówki”, były układane przez firmę zewnętrzną. Zdarzało się także, iż powód musiał udać się do klientów nieprzewidzianych w danym dniu, tzw. wizyty ad hoc, jeżeli wizyta była pilna, bądź klient prosił o dodatkową wizytę lub był problem z płatnością, awarią systemu wymuszającą dodatkową wizytę. Wizyty te były też realizowane, gdy przełożonym powoda zależało na zrealizowaniu planu sprzedażowego, a zwłaszcza pod koniec miesiąca w celu realizacji narzuconego targetu.

Jako przedstawiciel handlowy powód wykonywał swoje obowiązki obsługując na podległym sobie obszarze klientów detalicznych. Powód stawiał się w pracy około godz. 6:00-6:15. Pobierał urządzenie do pracy Hand Helda i logował się w systemie elektronicznym zainstalowanym na tym urządzeniu. Dokonywał wydruku stanu magazynowego, sprawdzał bazę klientów, pobierał dokumenty samochodu i kluczyki oraz gotówkę z sejfów, sprawdzał stan towaru w samochodzie. W celu sprawdzenia stanu pobierał wydruk. Zatowarowanie samochodu było sprawdzane z pracownikiem (...).

Powód wykonywał swoją pracę w terenie poprzez objeżdżanie wyznaczonych na dany dzień punktów. Wizyty u klientów miały różny czas trwania od 10 minut po godzinę. Sporadycznie zdarzały się wizyty, które zajmowały około 1-5 minut i polegały na stwierdzeniu, że klient nie ma żadnego zapotrzebowania (tzw. wizyty niesprzedawcze). Podczas wizyty przedstawiciel, w tym powód, miał za zadanie sprawdzić zapas w sklepie, odnotować dystrybucję u klienta, zadbać o stan półki z towarami (poprawienie widoczności asortymentu, sprawdzenie lub zmiana cen), wymienić materiały reklamowe, ustalić zamówienie z osobą upoważnioną do kontaktu, wypisać faktury na towar, przygotować i spakować zamówiony towar, sprawdzić go z osobą upoważnioną ze sklepu. Następnie należało pobrać gotówkę. Po przyjeździe do samochodu powód umieszczał gotówkę w sejfie, sprawdzał czy wszystkie aktywności zostały prawidłowo odznaczone w systemie i zakończone. Należało sprawdzić dokumenty i podpisy oraz zanotować wnioski z wizyty oraz dokonane ustalenia. Podczas wizyty przedstawiciel miał za zadanie również zadbać o kontakt z klientem poprzez rozmowę (w tym niebiznesową), czy edukację klienta na temat oferowanych produktów.

Po powrocie na bazę powód dokonywał rozliczenia dokumentów i gotówki z trasy (w tym celu wyjmował pieniądze z samochodu i przekładał do sejf). Należało wydrukować raport, przeliczyć stan towaru na samochodzie i w przypadku zgodności następowało przekazanie samochodu ze zgodnym stanem. Następnie powód kompletował faktury i kp, poranny i popołudniowy stan magazynowy, dokonywał synchronizacji danych i wpinał dokumenty do segregatora. W razie potrzeby dorejestrowywało się dodatkowe punkty do bazy danych, które danego dnia odwiedził.

Przy liczeniu towaru i gotówki na zakończenie dnia pracy zdarzało się stwierdzenie wystąpienia błędu. Wówczas pracownik winien by ustalić stan towaru związany z błędem w towarze, a w zakresie gotówki należało ustalić u którego klienta doszło do pomyłki przy liczeniu lub trzeba było przeliczyć pieniądze ponownie. Sytuacje takie zdarzały się jednak rzadko, głównie gdy funkcjonował poprzedni system informatyczny.

Podczas wykonywania pracy zdarzały się problemy z systemem Handheld w zakresie płatności przez klientów- powód nie miał możliwości sprawdzenia płatności klientów co czasami prowadziło do zablokowania sprzedaży nawet za gotówkę i wymagało wyjaśnienia sytuacji. Awarie wydłużały wizyty u klientów (wymuszały np. ponowne spisywanie zamówienia lub dodatkową wizytę w innym dniu). Pojawiały się także kwestie z przesunięciami limitów, co powód musiał robić po zjeździe z trasy.

Pracę powód kończył po około 10 godzinach (pomiędzy 15:00 a 17:00).

Raz w miesiącu odbywały się tzw. spotkania cyklowe przedstawicieli z przełożonym. Spotkania miały na celu przedstawienie zadań cyklowych na dany miesiąc. Zadania te to aktywności polegające m.in. na dodatkowej sprzedaży konkretnych ilości lub konkretnego asortymentu do wszystkich lub wybranych klientów, zbieranie danych poprzez wypełnianie ankiet z detalistami, rozliczanie programów wspierających sprzedaż z detalistami. Spotkania te przewidziane były przez firmę zarządzającą czasem pracy na 30 min, jednak w praktyce trwały od 30 min do 1,5 godziny. Wynikało to z wielości poruszanych wówczas tematów.

W ramach współpracy z przełożonym powód i inni przedstawiciele odbywali spotkania wynikowe, które trwały około 30-40 min.

W ramach realizacji zadań przedstawiciele handlowi, w tym powód, odbywali wyjazdy także z przełożonymi. Wydłużało to czas pracy o około 1,5 godziny. Wspólne wyjazdy miały miejsce co najmniej 1 raz w miesiącu.

Zdarzało się także, że wyjazd powoda i innych pracowników w trasę opóźniał się, bowiem był poprzedzony odprawą. Odprawy z przełożonym odbywały się co najmniej raz w tygodniu i trwały przeważnie około 30 minut, ale zdarzały się również dłuższe.

Powód nie korzystał w czasie pracy z przerw, w tym na posiłek. Jedzenie było spożywane w trakcie jazdy samochodem.

Przez cały okres zatrudnienia G. Ś. uchodził za pracownika dokładnego. Nie było większych zastrzeżeń do jego pracy. Powód był uważany za sumiennego i zaangażowanego pracownika. Realizował nałożone przez pracodawcę targety, w tym w stopniu wyższym niż założony. Przełożeni nie stawiali powodowi zarzutów, że popełnia zbyt dużo błędów.

Bezpośredni przełożeni powoda wiedzieli o tym, że pracownicy, w tym powód, pracowali w nadgodzinach, że nie mogli w normatywnym czasie obsłużyć wyznaczonych tras. Powód i inni przedstawiciel informowali o tym swoim zwierzchników, lecz nie spotkało się to z adekwatną reakcją z ich strony.

Powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości określonej umowami o pracę i aneksami a także premię zgodnie z zasadami wynikającymi z regulaminu. Premię pracownik otrzymywał po wykonaniu targetu na poziomie 100%, który był wyliczany na podstawie ilości odwiedzonych punktów, historii zakupów.

Co roku powód poddawany był ocenie rocznej, której głównym elementem ocennym była realizacja targetu.

(Dowód: przesłuchanie powoda k.444-444v w zw. z k. 259-261, zeznania świadka Ł. W. (1) k.261v- 264, K. G. k. 411-415, J. P. k. 299-307, P. P. k. 361-374, S.K. k. 392-398, przewodnik przedstawiciela handlowego k. 80-88, listy wynagrodzeń k. 112-116, 143-182, ewidencja czasu pracy k. 223-227, 257-258, zestawienie różnic w towarze k. 211-217, rozliczenia wpłat gotówkowych- pomyłki k. 218-219, anulowane faktury k. 220-221)

Z uwagi na fakt, iż ustalenie wysokości należnego G. Ś. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wymagało wiadomości specjalnych, Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości, na okoliczność wynagrodzenia przysługującego powodowi z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych.

W związku z zastrzeżeniami do opinii, biegły sporządził opinię uzupełniając i ustalił, że za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje powodowi wynagrodzenie w kwocie 39.688,16 zł brutto, w tym:

- za miesiąc styczeń 2017 roku - 1.499,48 zł,
- za miesiąc luty 2017 roku - 1.192,80 zł,
- za miesiąc marzec 2017 roku – 1.160,28 zł,
- za miesiąc kwiecień 2017 roku - 1.643,88 zł,
- za miesiąc maj 2017 roku – 1.369,86 zł,
- za miesiąc czerwiec 2017 roku – 1.023,12 zł,
- za miesiąc lipiec 2017 roku – 1.442,40 zł,
- za miesiąc sierpień 2017 roku – 1.168,24 zł,
- za miesiąc wrzesień 2017 roku – 1.268,16 zł,
- za miesiąc październik 2017 roku – 1.629,32 zł,
- za miesiąc listopad 2017 roku – 1.651,50 zł,
- za miesiąc grudzień 2017 roku – 1.205,44 zł,
- za miesiąc styczeń 2018 roku – 1.803,84 zł,
- za miesiąc luty 2018 roku – 1.142,74 zł,
- za miesiąc marzec 2018 roku – 1.522,40 zł,
- za miesiąc kwiecień 2018 roku – 1.719,60 zł,
- za miesiąc maj 2018 roku – 1.503,14 zł,
- za miesiąc czerwiec 2018 roku – 1.584,22 zł,
- za miesiąc lipiec 2018 roku – 1.496,00 zł,
- za miesiąc sierpień 2018 roku – 1.345,38 zł,
- za miesiąc wrzesień 2018 roku – 680,32 zł,
- za miesiąc październik 2018 roku – 1.373,56 zł,

- za miesiąc listopad 2018 roku – 1.263,12 zł,
- za miesiąc grudzień 2018 roku – 1.680,12 zł,
- za miesiąc styczeń 2019 roku – 1.539,60 zł,
- za miesiąc luty 2019 roku – 1.322,70 zł,
- za miesiąc marzec 2019 roku – 765,00 zł,
- za miesiąc kwiecień 2019 roku – 580,80 zł,
- za miesiąc maj 2019 roku – 968,70 zł,
- za miesiąc czerwiec 2019 roku – 1.142,44 zł.

Powód otrzymał za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenie w kwocie 563,78 zł brutto, w tym:

- za miesiąc styczeń 2017 roku - 28,40 zł,
- za miesiąc maj 2017 roku - 28,40 zł,
- za miesiąc wrzesień 2017 roku - 193,62 zł,
- za miesiąc styczeń 2018 roku – 154,11 zł,
- za miesiąc maj 2018 roku – 159,25 zł.

Należności G. Ś. za pracę w godzinach nadliczbowych za okres objęty rozliczeniem zamykają się zatem kwotą 39.124,38 zł brutto, w tym:

- za miesiąc styczeń 2017 roku – 1.471,08 zł,
- za miesiąc luty 2017 roku – 1.192,80 zł,
- za miesiąc marzec 2017 roku – 1.160,28 zł,
- za miesiąc kwiecień 2017 roku – 1.643,88 zł,
- za miesiąc maj 2017 roku – 1.341,46 zł,
- za miesiąc czerwiec 2017 roku – 1.023,12 zł,
- za miesiąc lipiec 2017 roku – 1.442,40 zł,
- za miesiąc sierpień 2017 roku – 1.168,24 zł,
- za miesiąc wrzesień 2017 roku – 1.074,54 zł,
- za miesiąc październik 2017 roku - 1.629,32 zł,
- za miesiąc listopad 2017 roku – 1.651,50 zł,
- za miesiąc grudzień 2017 roku – 1.205,44 zł,
- za miesiąc styczeń 2018 roku – 1.649,73 zł,

- za miesiąc luty 2018 roku – 1.142,74 zł,
- za miesiąc marzec 2018 roku – 1.522,40 zł,
- za miesiąc kwiecień 2018 roku - 1.719,60 zł,
- za miesiąc maj 2018 roku – 1.343,89 zł,
- za miesiąc czerwiec 2018 roku - 1.584,22 zł,
- za miesiąc lipiec 2018 roku – 1.496,00 zł,
- za miesiąc sierpień 2018 roku – 1.345,38 zł,
- za miesiąc wrzesień 2018 roku - 680,32 zł,
- za miesiąc październik 2018 roku - 1.373,56 zł,
- za miesiąc listopad 2018 roku - 1.263,12 zł,
- za miesiąc grudzień 2018 roku – 1.680,12 zł,
- za miesiąc styczeń 2019 roku – 1.539,60 zł,
- za miesiąc luty 2019 roku – 1.322,70 zł,
- za miesiąc marzec 2019 roku – 765,00 zł,
- za miesiąc kwiecień 2019 roku - 580,80 zł,
- za miesiąc maj 2019 roku -968,70 zł,
- za miesiąc czerwiec 2019 roku – 1.142,44 zł.

(Dowód: kopie listy płac za okres od marca 2017 roku do czerwca 2019 roku k.112-116,143-181, listy wynagrodzeń k. 72-78, 77, polecenie pracy w nadgodzinach k. 341-350, regulamin premiowania k. 512-513, opinia główna biegłego z zakresu księgowości k.454-486 i opinia uzupełniająca biegłego z zakresu księgowości k.529-542)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo G. Ś. co do zasady zasługiwało na uwzględnienie. W zakresie wysokości roszczenia jawi się natomiast jako słuszne w przeważającej części.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż poza sporem w przedmiotowej sprawie pozostawał fakt zatrudnienia powoda, obowiązujący go system czasu pracy, stanowisko i obowiązki. Spór koncentrował się natomiast wokół sposobu organizacji pracy przez powoda i pozwanego, czasu pracy oraz dopuszczalności występowania godzin nadliczbowych przy zadaniowym systemie czasu pracy, który zgodnie z treścią Regulaminu Pracy obowiązywał przedstawicieli handlowych zatrudnionych u pozwanego.

W ocenie Sądu, rozważania w niniejszej sprawie należy rozpocząć od odniesienia się do możliwości występowania godzin nadliczbowych u pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy.

Zgodnie bowiem z art. 140 kp zakres zadań powinien być tak określony, by jego wykonanie było możliwe w ramach norm czasu pracy ustalonych w art. 129 kp, tj. 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, zlecenie pracownikowi zadań których wykonanie w

normalnym czasie pracy jest niemożliwe, trzeba kwalifikować jako równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy (tak: SN w wyroku z dnia 10 września 1998 r. I PKN 301/98, niepubl.). Nazywanie czasu pracy zadaniowym nie wyłącza więc stosowania przepisów o wynagradzaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (tak z kolei SN w wyroku z dnia 04 sierpnia 1999r., I PKN 181/99, Legalis 48141). Na uwagę zasługuje również stanowisko, że przyjęcie systemu wynagradzania uzależnionego od rezultatu pracy, a nie od czasu pracy, nie wyłącza stosowania przepisów o czasie pracy, w tym również o wynagradzaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (tak wyrok SN z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 204/97 OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 290 i OSP 1998, nr 10 , poz. 180).

Tym samym, wyznaczenie pracownikowi zatrudnionemu w zadaniowym systemie czasu pracy zakresu obowiązków w rozmiarze niemożliwym do wykonania w ciągu ośmiogodzinnego dnia pracy skutkuje wykonywaniem przez pracownika, w zakresie przekraczającym czas ośmiu godzin, pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd miał zatem obowiązek dokonać szczegółowej analizy, czy obowiązki pracownicze przydzielone powodowi każdorazowo pozwalały na ich realizację w ciągu ośmiogodzinnego dnia pracy. Dokonując oceny zgromadzonego w przedmiotowej sprawie materiału dowodowego, Sąd uznał, iż zakres obowiązków G.Ś. nie pozwalał na ich realizację w tak ustalonym czasie.

Należy także wskazać, iż rozstrzygając przedmiotową sprawę Sąd miał na względzie również pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 roku (II PK 197/11, LEX nr 1216857), zgodnie z którym „w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych”.

Ustalając przyczyny pozostawania przez powoda w pracy dłużej, niż wynikało to z norm czasu pracy, Sąd nie mógł pominąć poglądu Sądu Apelacyjnego w Białymstoku wyrażonego w wyroku z dnia 13 września 2012 roku (III APA 19/11, Legalis 715077), zgodnie z którym, „dla oceny wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych decydujące znaczenie ma wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego, albo też nawet bez zgody i wiedzy, jeżeli konieczność pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy”.

Dodatkowo, w uzasadnieniu wyroku z dnia 24 czerwca 2014 roku Sąd Najwyższy wskazał, iż „zgodnie bowiem z ukształtowaną linią orzecniczą Sądu Najwyższego, jak i jednolitymi poglądami doktryny konieczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być dopuszczona tylko wyjątkowo. Pracodawca nie może więc ustalić zakresu obowiązków, który nie może zostać wykonany w normalnych godzinach pracy. Nie jest więc możliwe stosowanie takich rozwiązań organizacyjnych, które z założenia wymagałyby stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Wynika więc z tego, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wadliwa organizacja pracy wymusza systematyczne przekraczanie norm czasu pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005 nr 5, poz. 65, czy z dnia 14 grudnia 2004 r., II PK 114/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 245). Tak więc w razie sporu o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych osoby zatrudnionej na stanowisku kierowniczym konieczne jest ustalenie, czy praca była wykonywana ponad normy czasu pracy oraz, czy ponadnormatywne świadczenie pracy wynikało ze szczególnych okoliczności i było czymś nadzwyczajnym i wyjątkowym” (II PK 350/12, Legalis 720172). Jakkolwiek zatem, cytowane orzeczenia dotyczą sytuacji pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, to jednak w pełni zachowują swoją aktualność w zakresie nałożonego na pracodawcę obowiązku takiego obciążenia

pracownika obowiązkami, by było możliwe ich wykonanie w ciągu ośmiu godzin, a w przypadku zwiększenia zakresu obowiązków, by przekraczanie czasu pracy nie było codziennością.

W ocenie Sądu, powód w sposób należyty i przekonujący, stosownie do swoich możliwości i upływu czasu wykazał, w jaki sposób wykonywał obowiązki pracownicze oraz jaki czas był niezbędny na ich realizację. Zasadniczo, słuchani świadkowie przyznali, iż powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Zeznania położonych powoda Ł. W. i H. W.- wskazują, iż nie zaprzeczyli oni wprost, aby powód pracował powyżej 8 godziny. Utrzymywali jednak, że praca mogła być wykonana w normatywnym czasie, a przekroczenia wynikały z pomyłek powoda w pobieraniu gotówki i wydawaniu towaru, co miało miejsce podczas tras oraz z faktu porannego i popołudniowego wspólnego picia kawy przez przedstawicieli. Należy zauważyć, iż świadkowie, którzy pracowali jako przedstawiciele handlowi (J. P., P. P., S.K., K. G.), nie potwierdzili, aby u powoda występowała znaczna liczba błędów w powyższym zakresie. Wręcz przeciwnie, z ich zeznań wynika, że powód był uważany za dobrego pracownika. Nadto, wskazywano, że przy tak dużym tempie pracy i bardzo obszernym asortymencie, w którym te same produkty mogły być pod różnymi numerami, łatwo było o pomyłkę. K. G. stwierdził, iż jeśli pomyłki „się zdarzały, nie miały bardzo dużego wpływu na czas pracy. Pomyłki często wynikały ze złej organizacji przez firmę (...)czy kierownika np. ręczne przesunięcie towaru." (k. 415) Odnośnie picia kawy przez pracowników, warto wskazać, że miało to ewentualnie miejsce przed przystąpieniem do zadań lub już po zdaniu sprzętu i rozliczeniu się z trasy. Ponadto, wskazani świadkowie podkreślali, że nie mieli przewidzianej przerwy w dniu pracy np. na posiłek, który spożywali w trasie.

Z przesłuchania powoda i zeznań wymienionych świadków, którym Sąd dał wiarę, wynikało, że czas pracy i czas wizyt u klientów był różny. Przyczyny przedłużania się poszczególnych wizyt zostały wiarygodnie i przekonująco przedstawione zarówno przez powoda, jak i ww. świadków. Wskazywano na szeroki zakres czynności do wykonania przez powoda w trakcie wizyty sprzedażowej w zakresie samej sprzedaży, ale także w zakresie czynności związanych z prawidłową ekspozycją asortymentu oferowanego przez pozwanego. Nadto, niewątpliwie niezbędna była czasami choćby krótka rozmowa pozabiznesowa. Jest to oczywista forma zacieśniania relacji z klientami, co przekłada się na realizację celów biznesowych pracodawcy.

Pozwana stanęła także na stanowisku, iż z uwagi na zadaniowy system czasu pracy nie ewidencjonowała dokładnie czasu pracy powoda. Godzi się przy tym wskazać, iż pracodawca nie przedstawił dokumentów, ani innych dowodów na okoliczność tego, jak dokładnie kształtowały się trasy powoda i innych pracowników. Dodatkowo, nie sposób pominąć, iż powód był kontrolowany w zakresie realizacji swych zadań zarówno przez pracodawcę, jak i bezpośrednich położonych. Jak wskazał G.Ś., nie było do niego zastrzeżeń w zakresie świadczonej przez niego pracy. Jednocześnie, jak zeznał P. P. i znajduje to potwierdzenie w przesłuchaniu powoda, G.Ś. był przedstawicielem, który osiągał najlepsze wyniki.

Przy wprowadzaniu zadaniowego systemu czasu pracy obowiązują zasady dotyczące ustalania przez pracodawcę systemów i rozkładów czasu pracy, określone w art. 150 kp. Koniecznym warunkiem zastosowania tego systemu będzie więc wprowadzenie odpowiedniego postanowienia do układu zbiorowego, regulaminu pracy lub obwieszczenia. Pozwana wprowadziła powyższe zapisy do regulaminu, co stanowiło okoliczność bezsporną.

Analizując zgromadzony w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy, nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem strony pozwanej, jakoby to zła organizacja pracy powoda wpływała na czas jego pracy. Mając na uwadze ilość wizyt, jakie odbywał każdego dnia, a także miejsca, które odwiedzał w poszczególnych dniach wykonując swoje obowiązki służbowe oraz obowiązki związane z liczeniem towaru i gotówki, należy przyjąć, iż organizacja pracy i zakres obowiązków nałożonych przez pracodawcę uniemożliwiał powodowi wykonanie pracy w ciągu ośmiu godzin. Nadto, brak jest jakichkolwiek dowodów, by przeprowadzane przez pracodawcę kontrole przedstawicieli handlowych skutkowały zarzucaniem powodowi niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków służbowych, w tym w zakresie tempa wykonywania kolejnych czynności, a przesłuchani w sprawie świadkowie- przedstawiciele handlowi w sposób pozytywny oceniali pracę powoda. Nie sposób przy tym pominąć, iż jak wynika z zeznań świadków oraz twierdzeń samego powoda, które Sąd uznał za wiarygodne, zarówno położeni G.Ś., jak i sam pracodawca mieli pełną świadomość wykonywania przez wymienionego pracy w godzinach nadliczbowych. Powyższych wniosków nie

zmienia okoliczność, iż zgodnie z treścią § 20 ust. 1 obowiązującego u pozwanej regulaminu świadczenie przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych było możliwe jedynie na podstawie pisemnego, bądź mailowego polecenia przełożonego, bowiem, jak już wyżej wskazano zlecenie pracownikowi ilości obowiązków niemożliwej do zrealizowania w normalnym czasie pracy, należy kwalifikować jako równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy. Warto zauważyć, iż z drugiej strony, świadkowie- przedstawiciele handlowi w swoich zeznaniach zwracali uwagę, iż po stronie pracodawcy występowały zjawiska powodujące wydłużanie czasu pracy przedstawicieli, w tym powoda. Wskazali m.in. na awarie systemu handheld, powodujące potrzebę dokonywania ponownie całego zamówienia, uniemożliwiający realizację płatności przez klienta i w związku z tym potrzebę dodatkowej wizyty w innym dniu. Nadto zwrócili uwagę na dodatkowe spotkania, które miały miejsce około 2-3 razy w miesiącu i tak jak spotkania cyklowe mogły trwać nawet 1,5 godziny. Również praca z przełożonym powodowała wydłużenie czasu pracy (nawet do 3 godzin).

Nie budzi zatem w ocenie Sądu, żadnych wątpliwości okoliczność, iż powód wykonywał pracę w powyżej opisany sposób, a mianowicie regularnie pokonywał trasy w celu wykonywania swych pracowniczych obowiązków każdego dnia. Mając na względzie powyższe, należy przyjąć, iż strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, że powód w jakikolwiek sposób celowo wydłużał czas trwania wizyt u klientów, postojów, sposobu dojazdu do poszczególnych punktów sprzedaży towarów, względnie dokonywał jakichkolwiek zmian w zapisach urządzenia handheld, czy też w inny sposób wadliwie organizował swoją pracę, by w sposób nieuzasadniony przypisać sobie wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych. Nie sposób przy tym pominąć stanowiska Sądu Najwyższego, który wskazuje, iż "samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą (art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)" (wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00).

Reasumując, świadkowie J. P., P. P., S.K., K. G. zeznawali szczegółowo i logicznie, a ich zeznania wzajemnie się uzupełniały, co do zakresu zadań realizowanych przez przedstawicieli zatrudnionych u pozwanego, stosowanych procedur. Z twierdzeń wymienionych wynika, iż czas pracy powoda, określony w warunkach zatrudnienia jako 8 godzin w ciągu dnia faktycznie nie wystarczał na wykonanie powierzonych mu przez pracodawcę obowiązków. Generalnie ww. świadkowie oraz powód zeznali, iż praca rozpoczynała się około godz. 6:00 (przed 6:00, o 6:00, o 6:15). Natomiast w zakresie zakończenia dnia pracy podawano godziny od 14:00 do 18:00 co uzależnione było, jak wskazano powyżej, od dnia pracy, zakresu oraz możliwości realizacji zadań. W związku z tym, Sąd przychylił się do twierdzeń powoda wskazujących, iż średni czas jego pracy wyniósł 10 godzin.

W powyższym kontekście za wiarygodne muszą być uznane twierdzenia powoda, który konsekwentnie podawał, iż zakres jego obowiązków, był tak sprecyzowany przez pracodawcę, że niemożliwym było ich wykonanie bez pracy w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z treścią art. 129 § 1 kp - czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy. Zaś zgodnie z art. 151 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, a w myśl art. 151¹ § 1 k.p. 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 nie będące 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.

§ 2. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

Mając na względzie powyższe, należy przyjąć, iż G.Ś. sprostował obowiązkowi wykazania dostępnymi sobie środkami zarówno faktu, jak i czasu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy „nie wystarczy ogólne wskazanie, że przekroczone normy ustawowe, by uzyskać za nie wynagrodzenie. Czas pracy w nadgodzinach trzeba wykazać konkretnie na podstawie ewidencji” (wyrok z dnia 11 sierpnia 2004 roku, II PK 9/04, MoPr 2004 nr 9, str. 230). Podkreślić bowiem należy, że zgodnie z art. 149 § 1 kp pracodawca jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy, a ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa również na pracodawcy. „W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy” (por. Wyrok SN z dnia 9 lipca 2009 r. II PK 34/09).

Powołany w sprawie biegły uwzględniając wszystkie założenia wskazał, iż powód, podczas zatrudnienia u pozwanego w spornym okresie, przepracował 1036 godzin nadliczbowych. Łącznie z tytułu pracy w nadgodzinach biegły ustalił, iż przysługuje G.Ś. 39.688,16 zł, a po uwzględnieniu otrzymanej od pracodawcy kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach w wysokości 563,78 zł, należność ta wynosi 39.124,38 zł.

Sąd w całej rozciągłości podzielił zatem opinię główną i uzupełniającą biegłego sporządzoną w przedmiotowej sprawie na okoliczność precyzyjnego wyliczenia zarówno ilości, jak i wartości przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych. Opinia ta jest jasna, logiczna i rzetelna, przekonująco odpowiada na zadane przez Sąd pytania, zwłaszcza w zakresie metodologii i sposobu dochodzenia przez biegłego do określonych wniosków. Opinia została sporządzona zgodnie ze wskazaniem wiedzy fachowej, przy jednoczesnym braku okoliczności nakazujących jej dyskwalifikację. Opinia zasadnicza pozostaje logiczna i rzeczowa, jednak założenia do poszczególnych wyliczeń winny być uzupełnione częściowo zgodnie z zastrzeżeniami strony powodowej. Zatem to właśnie opinia uzupełniająca, w ocenie Sądu, zasługuje na podzielenie jako ta, która odzwierciedla zarówno ilość przepracowanych godzin nadliczbowych, jak i wynagrodzenie należne za tę pracę wyliczone także w oparciu o premie wypłacane stale i traktowane jako składnik wynagrodzenia powoda.

Podkreślić należy, że Sąd nie dysponuje wiadomościami specjalnymi, które posiadają biegli. Zgodnie zaś z utrwalonym w tej mierze poglądem Sądu Najwyższego - opinie biegłych (tu: biegłego z zakresu księgowości) mogą być oceniane przez Sąd - wyłącznie przez pryzmat ich zgodności z zasadami logicznego myślenia, doświadczenia życiowego oraz wiedzy powszechnej, wystarczające dla uznania bądź nie uznania opinii biegłego za przekonującą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2005 r., II CK 572/04, Lex nr 151656).

Reasumując, Sąd na podstawie art. 151¹ kp zasądził na rzecz powoda kwotę 39 124,38 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami za opóźnienie zgodnie z żądaniem pozwu i pism rozszerzających powództwo, o czym orzeczono w punkcie I wyroku oddalając w pkt II powództwo w pozostałym zakresie.

Przechodząc do rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów postępowania, wskazać należy, że zgodnie z obowiązującymi przepisami generalną zasadą jest obciążanie kosztami procesu strony przegrywającej spór (zob. wyroki SN: z dnia 3 lutego 2010 roku, II PK 192/09, Lex nr 584735 oraz z dnia 27 maja 2010 r., II PK 359/09, Lex nr 603828).

O kosztach procesu orzeczono po myśli art. 98 § 1 kpc w zw. z par. 9 pkt 1 ppkt 2 w zw. z par. 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) (pkt III wyroku). Sąd wziął pod uwagę, iż roszczenie powoda okazało się słuszne co do zasady. Strona powodowa uległa w nieznacznej części (żądano łącznie 40 911,25 zł, a zasądzono 39 124,38zł). Wysokość przyznanego roszczenia wynikała, nadto, z wyliczeń poczynionych przez biegłego sądowego. Dlatego też zastosowanie w omawianym zakresie znalazły wskazane przepisy.

Na podstawie art. 98 kpc w związku z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach w sprawach cywilnych – Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 3255 złotych, w tym kwotę 1298 złotych tytułem wynagrodzenia biegłego oraz kwotę 1957 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty (pkt V wyroku). W zakresie kosztów sporządzenia opinii, Sąd uznał za zasadne obciążyć stronę pozwaną kosztami nieuiszczonego wynagrodzenia biegłego za opinię główną bowiem sporządzenie opinii uzupełniającej wynikało z faktu nie uwzględnienia w opinii głównej przy wyliczeniu drugiego składnika wynagrodzenia powoda tj. premii.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono w oparciu o przepis art. 477² § 1 kpc (pkt IV wyroku).

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus