

Sygn. akt VI Pa 98/23

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 grudnia 2023 r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Joanna Siupka - Mróz

Protokolant – Martyna Słowińska

po rozpoznaniu w dniu 7 grudnia 2023 r.

w Bydgoszczy

na rozprawie

sprawy z powództwa: T. N.

przeciwko: (...) sp. z o.o. w M.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanego (...) sp. z o.o. w M.

od wyroku Sądu Rejonowego VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy

z dnia 29 czerwca 2023

sygn. akt VII P 161/22

1. oddala apelację,

2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1350zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu apelacyjnym wraz z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas po upływie tygodnia od dnia ogłoszenia niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty.

Sędzia Joanna Siupka-Mróz

Sygn. akt VI Pa 98/23

UZASADNIENIE

Powód T. N. wniósł do tutejszego Sądu pozew przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w M., w którym domagał się zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kwoty 49.598 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 19 sierpnia 2019 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 kwietnia 2017 r. do 31 czerwca 2017 r., a nadto zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód podał, iż w dniu(...) r. zawarł z (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. (poprzednikiem prawnym pozwanej) umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika działu bezpieczeństwa i zapobiegania

stratom z miesięcznym wynagrodzeniem na poziomie 3.200 zł brutto. Z uwagi na prezentowaną postawę oraz wzorcowe wywiązywanie się z powierzonych obowiązków, na mocy zawartych pomiędzy stronami porozumień, powód uzyskała awans pełniąc m. in. funkcję menedżera regionu, a ostatecznie menedżera hipermarketu. W okresie objętym żądaniem pozwu, w ramach powierzonych obowiązków, powód miał obowiązek odbywania podróży służbowych do sklepów znajdujących się w jego regionie, nierzadko większość czasu spędzając w podróży służbowej przejeżdżając nawet po kilkaset kilometrów dziennie, istotnie przekraczając dobowy wymiar czasu pracy, który go obowiązywał. Pracodawca wymagał od powoda realizacji powierzonych mu zadań w terminach, w których ich wykonywanie było w praktyce niemożliwe w określonej warunkami zatrudnienia normie czasu pracy, przez co powszechną wśród pracowników spółki praktyką było wykonywanie pracy po kilkanaście godzin dziennie oraz w dni wolne od pracy. Co istotne, w spółce nie była prowadzona żadna ewidencja wykonywania pracy w wymiarze nadliczbowym, a ich rzeczywista wartość wynikała jedynie z ustaleń poczynionych przez powoda w oparciu o tzw. książki jazd zawierające szczegółowe informacje dotyczące dziennego wymiaru jego czasu pracy. W spornym okresie powodowi nie zostało wypłacone wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w łącznym wymiarze 356 godzin.

W odpowiedzi na powyższe pozwany (...) sp. z o.o. z siedzibą w M. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana w pierwszej kolejności podniosła zarzut przedawnienia roszczenia głoszonego przez powoda wskazując, że powództwo zostało złożone w kwietniu 2022 r. a pozew nie zawiera żadnej argumentacji dotyczącej ewentualnego przerwania biegu przedawnienia roszczeń powoda. Powyższe oznacza, że roszczenie powoda w całości uległo przedawnieniu, gdyż obejmuje okres od 1 kwietnia 2017 r. do 31 czerwca 2017 r. Tym samym wynagrodzenie z miesiąc czerwiec 2017 r. uległo przedawnieniu z upływem 10 kwietnia 2020 r. W dalszej kolejności pozwana wskazała, iż brak jest informacji w jakich dniach i godzinach powód świadczył pracę w objętym roszczeniem okresie. Ponadto przyjętą u pozwanej praktyką było uzgadnianie konieczności pracy w godzinach nadliczbowych, a powód nie zgłaszał takiej potrzeby. Powodowi nie były wydawane polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, a nawet jeśli powód pracował dłużej, to nie informował o tym przełożonych. Poza tym pozwana podkreśliła, że powód był objęty zadaniowym czasem pracy, a więc nie miał prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ze względu na pracę w takim systemie czasu pracy dysponował on swobodą w organizowaniu własnej pracy, co powodowało, iż przełożeni nie byli w stanie samodzielnie ustalić, czy zakres obowiązków powoda skutkowało koniecznością podejmowania pracy w godzinach nadliczbowych. Fakt, iż powód nie informował o takiej konieczności uzasadniał przypuszczenie, że powierzone obowiązki jest w stanie wykonać zgodnie z normami czasu pracy. W ramach wykonywanych przez siebie zadań służbowych, jeśli istniała taka konieczność, powód miał również możliwość skorzystania z noclegu w hotelach. Dzięki czemu, przy odpowiednim planowaniu zadań mógł je wykonywać bez naruszania norm czasu pracy.

Wyrokiem z dnia 29 czerwca 2023 roku Sąd Rejonowy w Bydgoszczy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 49 166, 45 złotych oddalając powództwo w pozostałym zakresie i orzekł o kosztach procesu.

Orzeczenie to zapadło w oparciu o następujące ustalenia i rozważania.

Powód T. N. w okresie od 23 lutego 2004 r. do 31 maja 2019 r. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. w K. (poprzednika prawnego pozwanej) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W okresie od 1 marca 2016 r. do 28 lutego 2017 r. na stanowisku menadżera makroregionu w pełnym wymiarze czasu pracy i wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 15.000 zł brutto, a od dnia 1 marca 2017 r. do dnia 31 maja 2019 r. na stanowisku menedżera hipermarketu w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 15.000 zł brutto.

T. N. jako menedżer hipermarketu świadczył pracę w zadaniowym systemie czasu pracy przy uwzględnieniu wymiaru czasu pracy wynikającego z norm Kodeksu pracy dotyczących ogólnego wymiaru czasu pracy, tj. 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Zakres jego obowiązków był bardzo szeroki. Odpowiadał za wdrożenie oraz utrzymanie określonych standardów i procedur obowiązujących w sieci sklepów

zarządzanych przez pozwaną spółkę. Hipermarket, którym zarządzał powód działał całodobowo oraz zajmował się sprzedażą internetową. Ponadto kierował wprowadzaniem projektów oraz planów biznesowych, jak również wdrażaniem decyzji centralnych w sklepie. Wspierał także pracowników hipermarketu, którego był menedżerem w merytorycznym przygotowaniu zarówno do wewnętrznych, jak zewnętrznych audytów. W związku z planowaną redukcją etatów w zarządzanym przez niego sklepie zwiększyła się znacznie ilość obowiązków przydzielanych na poszczególnych pracowników, w tym powoda. Dodatkowo, przed przyjęciem obowiązków menedżera hipermarketu powód wykonywał obowiązki menedżera makroregionu i w związku ze zmianą stanowiska oraz obowiązkiem przejścia obowiązków przez innego pracownika powód obowiązany był do przekazania dotychczasowego stanowiska oraz spraw z nim związanych, co również wydłużało czas jego pracy z uwagi na liczne podróże służbowe do sklepów.

Natomiast w czasie pełnienia obowiązków menedżera makroregionu powód zarządzał kilkoma mniejszymi regionami obejmującymi województwo (...), (...), (...) oraz częściowo województwa (...) i (...), w których łącznie znajdowało się ponad 40 sklepów. Menedżerowie mieli obowiązek odwiedzać zarządzane przez siebie sklepy, odpowiadali całościowo za organizację zarządzanego obszaru i zapewnienie standardów oraz wyniki w danym obszarze. Zajmowali się także sprawami osobowymi. Swoje obowiązki powód wykonywał w trasie oraz przy komputerze. Ponadto musiał wykazywać bardzo dużą dyspozycyjność, odbierać telefony oraz maile. Odbywał podróże służbowe, wyjeżdżał w delegacje, udawał się w podróże do siedziby spółki w K., uczestniczył regularnie w warsztatach szkoleniowych oraz miał obowiązek uczestniczyć w spotkaniach miesięcznych i tygodniowych z przełożonymi, a także w cyklicznych telekonferencjach oraz tych organizowanych na bieżąco. Powód miał obowiązek przekazania swoich obowiązków wykonywanych na stanowisku menadżera makroregionu stąd nadal (będąc już menedżer hipermarketu) wyjeżdżał w trasy, wykonując swoje obowiązki od rana do późnego wieczora i nierzadko pokonując samochodem służbowym kilkaset kilometrów dziennie.

Czas na wykonywanie standardowych obowiązków nie był dokładnie określony, jednak obowiązków było na tyle dużo, że ich wykonanie przekraczało przeciętny 8-godzinny czas pracy, o czym wiedzieli przełożeni. Powód oraz inni pracownicy zgłaszali bowiem wielokrotnie ten fakt, a ponadto pozostawali ze sobą w ciągłym kontakcie, nawet w późnych godzinach wieczornych. Powód oraz inni menedżerowie tworzyli plany pracy tygodniowe oraz miesięczne, które przedkładali przełożonemu, a które były następnie przez niego zatwierdzane. Plany pracy stanowiły jednak tylko założenia i mogły one się zmienić w zależności od dodatkowych, pilnych obowiązków, które narzucali przełożeni. Przełożony powoda – W. B. dzwonił do niego oraz innych menedżerów o różnych porach dnia, również podczas urlopu i w dni wolne od pracy. Wymagał on wykonywania zadań, składania wyjaśnień narzucając konkretne terminy do ich realizacji.

U pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy nie odnotowywano godzin pracy, a tylko fakt pracy w danym dniu. Pracodawca wymagał jedynie podpisu na karcie czasu pracy, którą posiadali pracownicy świadczący swoje obowiązki w zadaniowym trybie czasu pracy. Powodowie oraz inni pracownicy zatrudnieni na tożsamyh stanowiskach w ciągu jednego dnia pracy wykonywali swoje obowiązki służbowe faktycznie przez 10-12 godzin. Wynikało to ze specyfiki pracy, ilości nałożonych obowiązków oraz przyjętej przez pracodawcę organizacji pracy i dużych obszarów, za których kierownictwo odpowiedzialni byli pracownicy pełniący funkcje kierownicze.

Ponadto ze względu na rodzaj pracy powód posiadał do dyspozycji samochód służbowy, który miały zainstalowany (...), w celu ewidencji pokonywanych przez nich tras. Pracownicy korzystając z samochodu musieli oznaczyć, czy wyjazd jest służbowy, prywatny, czy jadą w delegację. Co miesiąc otrzymywali raporty z systemu ewidencji tzw. księgijazd. Zestawienia te były sporządzane w tabelach, które zawierały dokładny adres, gdzie samochód się znajduje, datę i godzinę wyjazdu oraz przyjazdu do celu, wskazanie, czy jest to wyjazd służbowy, prywatny, czy delegacja oraz przebieg pojazdu i liczbę kilometrów pokonanej trasy.

Powód korzystał z pojazdów służbowych również do celów prywatnych, jednak zdarzało się to sporadycznie. Przeważało natomiast ich użytkowanie w celach służbowych. Powód pokonywał nierzadko kilkaset kilometrów dziennie w celu wykonywania nałożonych na niego obowiązków służbowych.

W okresie od 1 kwietnia 2017 r. do 30 czerwca 2017 r. T. N. regularnie świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. W miesiącu kwietniu 2017 r. przepracował 134 godziny nadliczbowe, za które należna była kwota 13.223,12 zł wynagrodzenia zasadniczego za pracę w ramach godzin nadliczbowych przy przyjęciu miesięcznej stawki godzinowej w kwocie 98,68 zł oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 6.611,56 zł. W miesiącu maju 2017 r. powód wypracował z kolei 122 nadgodziny, za które należało mu się wynagrodzenie w kwocie 9.911,19 zł przy przyjęciu miesięcznej stawki za godzinę pracy w kwocie 89,29 zł oraz dodatek w kwocie 4.955,60 zł. Natomiast w czerwcu 2017 r. powód przepracował 105 godzin nadliczbowych, za które, przy przyjęciu stawki godzinowej w kwocie 89,29 zł, należało mu się wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 9.643,20 zł oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 4.821,60 zł.

Za ww. okres T. N. przysługiwało zatem wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych w łącznej kwocie 49.166,45 zł.

W niniejszej sprawie sporna była kwestia świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych i należnego w jego mniemaniu wynagrodzenia za pracę z tego tytułu. Pozwana spółka stała natomiast na stanowisku, iż powód pracował w zadaniowym systemie czasu pracy i nie miał normowanych przez to godzin pracy, a zadania które wykonywał mógł z powodzeniem wykonać w określonym przez strony czasie nieprzekraczającym przyjętych norm czasu pracy. Ponadto pracodawca twierdził, że nie był świadomy, iż powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych.

Z uwagi na podniesiony przez pozwaną zarzut przedawnienia w pierwszej kolejności należało rozważyć, czy roszczenia powoda przedawniły się. Wnioskiem z dnia 19 sierpnia 2019 r. m. in. powód T. N. zawezwał do próby ugodowej (...) sp. z o.o. w K. (poprzednika prawnego pozwanej). W takim wypadku z tym dniem na nowo rozpoczął się trzyletni bieg przedawnienia, który ostatecznie w odniesieniu do roszczeń powoda upłynąłby nie wcześniej niż w dniu 19 sierpnia 2022 r. Pozew natomiast został nadany w polskiej placówce pocztowej w dniu 27 kwietnia 2022 r.

Bezspornie system czasu pracy powoda opierał się na systemie zadaniowym, w niniejszym postępowaniu wykazał on jednak, że w spornym okresie stale świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Wynikało to głównie z zeznań świadków, ale także zostało to wykazane zeznaniami świadków oraz dokumentami przedłożonymi przez powoda, w tym m.in. danymi z księgi jazd używanego przez niego pojazdu służbowego.

Z całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie wynikało, iż powód na zajmowanych przez siebie stanowiskach regularnie, przez cały sporny okres, alerównież wcześniej, świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Zeznający w sprawie świadkowie, którzy pracowali także na tożsamyach z powodem stanowiskach, jednoznacznie wskazywali na bardzo dużą ilość obowiązków, ciągle ich zmiany oraz bieżące aktualizacje, które wymagały nieraz pilnego wykonania zadań zleconych ad hoc. Pracownicy musieli odznaczać się niemal pełną dyspozycyjnością i odbierali telefony oraz maile o różnych porach, czasem nawet w dni wolne od pracy i na urlopie wypoczynkowym. W zeznaniach świadkowie wyjaśnili ponadto, iż pracodawca miał pełną świadomość co do wykonywania przez wszystkich pracowników pracy w godzinach nadliczbowych i akceptował taki sposób świadczenia przez nich pracy. Ilość pracy menedżerowie oraz kierownicy zgłaszali bowiem do przełożonych, a ponadto fakt, że na wysokich stanowiskach w pozwanej spółce należy odznaczać się wysoką dyspozycyjnością oraz tym, że do rzetelnego wykonania swoich obowiązków wymagane jest świadczenie pracy zdecydowanie dłużej, niż 8 godzin na dobę było wiedzą powszechną. Również z przedłożonych danych z księgi jazd, która ewidencjonowała przejazdy samochodami służbowymi wynikało, że powód spędzał bardzo dużo czasu wykonując obowiązki służbowe. Niemal codziennie wykonywał przejazdy służbowe, a trasy liczące nierzadko kilkaset kilometrów pokonywał przynajmniej kilka razy w tygodniu. Powodowi oczywiście zdarzały się również przejazdy prywatne, które były jednak równie rzetelnie ewidencjonowane, a nadto stanowiły niewielki odsetek z całości, a z godzin rozpoczęcia i zakończenia obsługi pojazdu w danym dniu wywieść można było, iż pracuje nawet powyżej 16 godzin dziennie (nagminnie natomiast w okresie spornym ponad 10 godzin dziennie).

W ocenie Sądu Rejonowego, okoliczności te przesądzą również o dorozumianej zgodzie pozwanego pracodawcy na świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd podkreśla przy tym, że wadliwości w dziedzinie organizacji pracy nie mogą skutkować negatywnymi konsekwencjami dla pracownika. Niekwestionowane jest bowiem to, że pracodawca zawiązując z określoną osobą stosunek przejmuje na siebie ryzyko świadczenia przez nią pracy, w tym w szczególności ryzyko ekonomiczne polegające na obciążeniu podmiotu zatrudniającego obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia i realizacji innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy w zamian za wykonaną pracę, niezależnie od uzyskanych z tego tytułu przez pracodawcę efektów ekonomicznych. Powództwo zasługiwało zatem na uwzględnienie co do zasady.

W kwestii przepracowanych godzin nadliczbowych Sąd wskazuje natomiast, że pozwana spółka nie wywiązywała się należycie z nałożonego na pracodawcę przepisami Kodeksu pracy obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, o którym mowa w art. 149 § 1 k.p. oraz art. 94 ust. 9a k.p. Brak takiej ewidencji, czy jej niezgodność z rzeczywistym stanem rzeczy (co miało miejsce w niniejszej sprawie) skutkuje tym, że w razie sporu, to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych (postanowienie Sadu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2008 r., II PK 242/07, Legalis nr 164455). W zależności od okoliczności, konsekwencją braku ewidencji czasu pracy, czy też niezgodności jej z rzeczywistym świadczeniem pracy przez pracownika, jest to, że Sąd może uznać (w całokształcie okoliczności sprawy) za wiarygodne zapiski pracownika, czy zeznania świadków potwierdzające zakres pracy w godzinach nadliczbowych.

Biorąc pod uwagę powyższe stwierdzić należało, że w przedmiotowej sprawie powód za pomocą swoich notatek, adnotacji wynikających z książki jazd, w toku przesłuchania oraz zeznaniami świadków udowodnił fakt określonej liczby godzin pracy w nadgodzinach, tj. w kwietniu 2017 r. 134 godziny nadliczbowe (stawka godzinowa w kwocie 98,68 zł z uwagi na 152 normatywne godziny pracy w kwietniu 2017 r.), w maju 2017 r. 122 godziny nadliczbowe (stawka godzinowa w kwocie 89,29 zł z uwagi na 168 normatywne godziny pracy w maju 2017 r.), w czerwcu 2017 r. 105 godziny nadliczbowe (stawka godzinowa w kwocie 89,29 zł z uwagi na 168 normatywne godziny pracy w czerwcu 2017 r.). Z ostatecznych wyliczeń wynikało zatem, iż powodowi za pracę w godzinach nadliczbowych tytułem niewypłaconego wynagrodzenia i dodatku do wynagrodzenia w spornym okresie przysługuje łączna kwota 49.166,45 zł.

Mając na względzie wszystko powyższe Sąd w punkcie 1 sentencji wyroku, na podstawie art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 151¹ § 1 k.p. zasądził od pozwanej na rzecz powoda T. N. kwotę 49.166,45 zł za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 kwietnia 2017 r. do 30 czerwca 2017 r., a dalej idące powództwo oddalił orzekając o tym w punkcie 2 sentencji wyroku (powód żądał bowiem kwoty 49.598 zł).

O odsetkach orzeczono w myśl art. 481 § 1 i 2 k.c. O kosztach procesu orzeczono w punkcie 4 wyroku na podstawie art. 100 k.p.c.

Natomiast o kosztach sądowych orzeczono w punkcie 5 wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz stosowanego odpowiednio art. 100 zdanie drugie k.p.c. Powód jako pracownik był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast powództwa zostało uwzględnione w przeważającej części, a zatem w tej sytuacji kosztami sądowymi w całości obciążono pozwaną.

Apelację od tego wyroku złożyła strona pozwana. Wyrok zaskarżony został w części, w zakresie punktu 1,3,4 i 5. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

I. Naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 151⁴ § 1 kp¹ poprzez jego błędne niezastosowanie, podczas gdy z ustaleń sądu wynika, że w okresie spornym Powód był pracownikiem kierującym wyodrębnioną jednostką organizacyjną Pozwanej (hipermarketem), a więc zaradność jego roszczenia powinna być oceniana z uwzględnieniem przesłanek wynikających z tego przepisu, zgodnie z którym kierownikowi wyodrębnionej jednostki organizacyjnej co

do zasady nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Oznacza¹ to, że sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy.

II. Naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 kpc² poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów z zeznań świadków: M. P., P. K. i A. S. poprzez pominięcie, że wszyscy ci świadkowie pozostawali w sporze sądowym z Pozwaną co zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego mogło mieć znaczący wpływ na sposób przekazywania przez nich informacji i powinno zostać wzięte pod uwagę przy ocenie ich zeznań. Co więcej, odnośnie do warunków pracy powoda sąd I instancji czynił ustalenia wyłączni k na podstawie zeznań tych świadków pomimo, że znaczna ich część dotyczyła okresu, kiedy Powód był menadżerem regionu, co wykracza poza okres objęty sporem.

III. Naruszenie nie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodu z dokumentów - książki jazd przedstawionej przez Powoda i uznanie na jej podstawie, że Powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych z pominięciem, że z książki te j wynika, że pomiędzy poszczególnymi jazdami, które wykonywał Powód, występowały wielogodzinne przerwy, a Powód nie przedstawił żadnych dowodów wskazujących, aby w czasie tych przerw w wykonywał pracę. Przedstawione książki jazd nie stanowią zatem dowodu, że Powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych.

IV. Naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 232 kpc poprzez błędne uznanie, że Powód udowodnił, że świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w przyjętym jako podstawa wyroku wymiarze, podczas gdy Powód nie wykazał, w których konkretnie dniach i ile czasu miał pracować w godzinach nadliczbowych

V. Naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 149 § 1 kp poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, że Pozwana miała obowiązek prowadzenia ewidencji godzin pracy Powoda, co jak wynika z uzasadnienia wyroku, miało wpływ na decyzję o uwzględnieniu roszczeń Powoda.

VI. Naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 140 kp w zw. art. 151 § 1 kp oraz 151¹kppoprzez ich błędne zastosowanie, podczas gdy powód w spornym okresie był kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej, więc zastosowanie powinien znaleźć art. 151⁴kp oraz podczas gdy wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje w odniesieniu do konkretnych, udowodnionych godzin (musi być wiadomo ile i w którym dniu pracownik przepracował), gdy tymczasem Powód przyznał, że wskazał ilość przepracowanych godzin orientacyjnie. Oznacza to, że brak było podstaw dla zastosowania ww. przepisów.

Na podstawi: wskazanych zarzutów strona pozwana wniosła o:

1) Uchylenie zaskarżonego wyroku w części, w zakresie punktu 1, 3, 4 i 5 i przekazanie w tym zakresie sprawy do ponownego rozpoznania, z powodu nierozstrzygnięcia istoty sprawy;

Ewentualnie o:

2) Zmianę zaskarżonego wyroku W części, w zakresie punktu 1, 3, 4 i 5 i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości;

W kiedym przypadku wniosła o:

3) Zasądzenie od Powoda na rzecz Pozwanej zwrotu kosztów postępowania w I i II instancji, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych;

4) Rozpoznanie apelacji na rozprawie i umożliwienie pełnomocnikowi Pozwanej zdalnego udziału w rozprawie;

Na podstawie art. 338 § 1 kpc, o orzeczenie o zwrocie na rzecz Pozwanej świadczenia, które Pomna spełniła w wykonaniu rygoru natychmiastowej wykonalności.

Sąd I instancji nie wziął pod uwagę jaką funkcję w spornym okresie zajmował Powód, istotne okoliczności sprawy, warunkujące to, czy Powodowi przysługuje roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych będą musiały zostać ustalone dopiero w dalszym toku postępowania, co narusza zasadę dwuinstancyjności. Gdyby bowiem sąd II instancji, po raz pierwszy ustalając, czy Powód może być uznany za kierownika wyodrębnionej jednostki organizacyjnej, nie podzielił stanowiska Pozwanej, nie mogłaby ona zakwestionować tego rozstrzygnięcia przed Sądem Najwyższym. Powód był kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej (pkt 11 i nast. uzasadnienia odpowiedzi na pozew), to sąd I instancji w żaden sposób nie odniósł się do przesłanek dotyczących prawa do wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach określonych w art. 151⁴ § 1 k.p. To uchybienie było niezwykle istotne, ponieważ w przypadku kierowników wyodrębnionych jednostek organizacyjnych, podstawa prawna dochodzenia roszczeń za pracę w nadgodzinach jest inna, niż w przypadku pracowników, którzy nie zajmują stanowisk kierowniczych. Ponieważ sąd w rozstrzygnięciu pominął prawidłową podstawę prawną, oznacza to, że nie rozpoznał istoty sprawy.

W uzasadnieniu wyroku sąd I instancji wskazał, że doszedł do wniosku, że Powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych głównie w oparciu o zeznania świadków (str. 7 uzasadnienia wyroku). Sąd I instancji wskazał również, że zeznania świadków ocenił jako wiarygodne między innymi dlatego, że były spójne i korelowały ze sobą. Przy ocenie wiarygodności zeznań, sąd I instancji nie wziął jednak pod uwagę ustalonej przez siebie okoliczności, tj. że jeszcze przed wszczęciem postępowania w sprawie Powód oraz dwóch spośród przesłuchanych świadków - pani M. P. i pan P. K., zawezwali Pozwaną do próby ugodowej, domagając się wypłaty wynagrodzenia w związku z rzekomą pracą w godzinach nadliczbowych. Wszyscy trzej świadkowie zawnioskowani przez Powoda, również pan A. S., wytoczyli przeciwko Pozwanej własne powództwa, dochodząc wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach. Sąd I instancji całkowicie pominął okoliczność, że świadkowie pozostawali w konflikcie z Pozwaną przy ocenie wiarygodności złożonych przez nich zeznań. Zeznania świadków w znacznej mierze dotyczyły sposobu wykonywania pracy przez Powoda przed 1 kwietnia 2017 r., a więc przed okresem którego dotyczy roszczenie. Zeznania świadków odnośnie do sposobu wykonywania przez Powoda pracy w czasie, kiedy był managerem regionu nie powinny być brane pod uwagę, ponieważ roszczenie dotyczyło okresu późniejszego, t.j. kiedy Powód był kierownikiem hipermarketu, a więc kiedy wykonywał inne rodzajowo obowiązki. Z uzasadnienia wyroku I instancji wynika, że sąd dokonał oceny na podstawie całokształtu przedstawionych przez świadków informacji nie rozróżniając, którego dokładnie okresu dotyczy konkretny fragment zeznań. Na taki sposób oceny zeznań wskazują argumenty zawarte na str. 10 uzasadnienia wyroku. Oznacza to, że sąd czynił ustalenia również na podstawie okoliczności, które nie są istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, ponieważ dotyczą okresu nieobjętego roszczeniem.

Powód w odpowiedzi na apelację wniósł o:

1. oddalenie apelacji w całości;
2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda, kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z odsetkami zgodnie z art 98 § 1¹ KPC.

Powód wykazał, że stale w spornym okresie zmuszony był pracować w czasie pracy przekraczającym wymiar podstawowy, a powierzonych obowiązków nie mógł zrealizować w ramach obowiązujących powszechnie norm czasu pracy. Podkreślić należy, że nawet pracownik, który według pracodawcy jest zatrudniony w systemie zadaniowym, nie może być pozbawiony roszczenia o wynagrodzenie za pracę ponad normy czasu pracy, jeżeli powierzonych mu obowiązków obiektywnie nie mógł wykonać w ramach tych norm. Zlecenie pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy jest niemożliwe, trzeba przy tym kwalifikować jako równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., IPKN 301/98). Tożsamą argumentację należy odnieść do pracowników zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych, o których stanowi art. 154⁽⁴⁾ § 1 KP (por. postanowienie SN z 15.12.2020 r., III PK 24/20, LEX nr 3:04778). Według aktualnej wykładni art. 151⁽⁴⁾ § 1 kp pracownicy zarządzający zachowują prawo do wynagrodzenia i dodatku, jeżeli wykażą, że poza normalnymi godzinami pracowali

permanently. Wyłączenie prawa do wynagrodzenia i dodatku za prace w godzinach nadliczbowych tłumaczy się istnieniem wpływu pracowników na stanowiskach kierowniczych na planowanie czasu pracy. Jeżeli natomiast konieczność wykonywania pracy nadliczbowej wynika nie tyle z autonomicznej decyzji pracownika ile organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę to nie mamy podstaw do stosowania wyłączenia z art. 151⁽⁴⁾ § 1 kp a z taką sytuacją mamy do czynienia na gruncie niniejszej sprawy. Pracodawca wymagał od powoda realizacji powierzonych mu zadań w czasie przekraczającym normy czasu pracy. Powód musiał odznaczać się niemal pełną dyspozycyjnością. Zakres zadań nawet w najmniejszym stopniu nie był dostosowany do warunków pracy i narzędzi pracy zapewnionych przez pracodawcę. Materiał dowodowy był spójny, wyczerpujący a Sąd na jego podstawie wyprowadził słuszne wnioski. Nie było kwestionowane świadczenie pracy powoda w systemie zadaniowym. Jednakże wyznaczenie pracownikowi zadań niemożliwych do spełnienia w normalnym czasie pracy jest naruszeniem przepisów o czasie pracy i uzasadnia roszczenie pracownika o wynagrodzenie faktycznie odpowiadające wykonanej pracy z uwzględnieniem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Stosowanie systemu zadaniowego wymaga od pracodawcy dokumentowania i wykazania, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w wymiarze czasu pracy wynikającym z określonych norm. Powód na zajmowanych stanowiskach regularnie, przez cały sporny okres świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawca miał pełną świadomość co do wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych i akceptował taki sposób świadczenia przez niego pracy. Konieczność wykazywania się wysoką dyspozycyjnością i świadczenia pracy ponad 8 godzin na dobę na stanowiskach kierowniczych była wiedzą powszechną u pracowników pozwanej. Okoliczności te przesądzają o dorozumianej zgodzie pracodawcy na świadczenie pracy w nadgodzinach.

W świetle przytoczonych okoliczności z całą stanowczością stwierdzić należy, że w postępowaniu przed Sądem I instancji, roszczenie powoda zostało udowodnione, zaś strona przeciwna nie wskazała żadnych wiarygodnych dowodów, które to mogłyby je podważyć. A zatem Sąd I instancji prawidłowo ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy i wydał rozstrzygnięcie w pełni z nim korespondujące opierając się na doświadczeniu życiowym, a także zasadach logiki.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacja pozwanej nie zasługiwała na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego w Bydgoszczy, Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie o zapłatę zaległego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych poprzez zasądzenie na rzecz powoda kwoty określonej wyrokiem. Sąd ten logicznie i szeroko uzasadnił swoje stanowisko w pisemnych motywach rozstrzygnięcia. Dlatego też wobec pełnej aprobaty dla ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Rejonowy w Bydgoszczy, które to znajdują potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, nie zachodzi konieczność powtarzania tych ustaleń (wyr. SN z dnia 14 lutego 2013r., sygn. II CSK 292/12, LEX). Ustalenia te Sąd Okręgowy podziela i uznaje za własne. Ocena prawna zawarta w rozstrzygnięciu Sądu co do sentencji wyroku, obejmująca dokonaną przez ten Sąd wykładnię zastosowanych przepisów prawa materialnego i procesowego także nie budzi zastrzeżeń Sądu Okręgowego.

Na uwzględnienie nie zasługiwał zgłoszony w apelacji organu rentowego zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy w Bydgoszczy przepisów postępowania procesowego, a dokładniej przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów polegającej na przyjęciu, iż Sąd Rejonowy uznał wiarygodność dowodów z zeznań świadków oraz dowodu z dokumentów – książki jazd przedstawionej przez powoda.

W tym zakresie Sąd Rejonowy przekonująco uzasadnił dlaczego te dowody mogły i powinny być wzięte pod uwagę przy ustalaniu rzeczywistego czasu pracy powoda oraz wynagrodzenia należnego za czas sporny. Jednocześnie Sąd Okręgowy podzielił zdanie Sądu Rejonowego, iż skoro powód swoje twierdzenia dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych udowodnił za pomocą innych środków dowodowych a także dokumentacją bądź co bądź wytworzoną na zlecenie i na warunkach określonych przez pracodawcę (książka jazd) dotyczącą jego czasu pracy, to ciężar dowodu, iż powód w konkretne dni nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych, przechodzi na stronę

pozwaną, która w związku z przyjęciem zadaniowego czasu pracy powoda nie prowadziła odrębnego rejestru faktycznie przepracowanych godzin. Tymczasem w apelacji, pomimo braku zaoferowania w trakcie procesu inicjatywy dowodowej co do ewentualnego zaprzeczenia okolicznościom wskazywanym przez świadków a dotyczącym permanentnego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników zatrudnionych na wszystkich stanowiskach kierowniczych, pozwana kwestionuje ich wiarygodność używając argumentów zaangażowania emocjonalnego gdyż domagali się oni, podobnie jak powód, wynagrodzenia za ponadnormatywną pracę.

Dochodzenie przez świadków należności z tytułu ich pracy u prawnego poprzednika pozwanej absolutnie nie może dyskredytować ich zeznań, które nie tylko, że były wzajemnie pokrywające się i spójne ale zostały potwierdzone przez dowodowy z dokumentów a kontr dowodu obecny pracodawca nie zaoferował. W aktach sprawy brak jakichkolwiek danych mogących podważać to, co w zakresie sposobu funkcjonowania zakładu pracy w okresie objętym sporem i przed (co bezsprzecznie nakreślało organizacyjne funkcjonowanie spółki i zasady wykonywania obowiązków przez pracowników kadry kierowniczej, do których zaliczany był powód), zeznali świadkowie. Podobnie zarzuty dotyczące książki jazd zaprezentowane w apelacji muszą zostać uznane za gołosłowne. Sposób wypełniania tego dokumentu narzucił pracodawca, nie kwestionował zapisów tam znajdujących się w czasie zatrudnienia powoda, a twierdzenie o rzekomym braku wykonywania pracy w czasie przerw pomiędzy jazdami nie zostały niczym poparte i mogą stanowić jedynie domniemanie i to chyba nieuprawnione w konfrontacji z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie.

Nadmienić w tym momencie należy, że Sąd Rejonowy nie kwestionował tego, co wynika z przepisu art. 149 § 2 kpc a jedynie, i to prawidłowo, uznał, że w takiej sytuacji, skoro zakres zadań do wykonania dla powoda przekraczał normatywy czasu pracy, przerzucony został ciężar dowodu w zakresie niewykonywania pracy w nadgodzinach na stronę pozwaną.

W związku z powyższym, wbrew twierdzeniom apelującego, zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji w sposób prawidłowy wyjaśnił sporne okoliczności faktyczne związane z przedmiotem niniejszego postępowania, a wydając orzeczenie – dokonał prawidłowej oceny wiarygodności i mocy dowodów zebranych w jego trakcie, nie naruszając w żadnej mierze zasady swobodnej ich oceny, wyrażonej w art. 233 § 1 kpc stanowiącym, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W doktrynie przyjmuje się, że granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają: zasady logicznego rozumowania, nakaz opierania się na dowodach przeprowadzonych prawidłowo, z zachowaniem wymagań dotyczących źródeł dowodzenia oraz bezstronności, nakaz wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, konieczność wskazania, na podstawie których, dowodów dokonano ustaleń, a którym dowodom odmówiono wiarygodności i mocy. Sąd musi zatem ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszystkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Musi też dokonać wyboru tych dowodów, na których się oparł, i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej (wyr. SA w Poznaniu z dnia 21 października 2009r., I ACA 604/09, Legalis; wyr. SN z dnia 21 kwietnia 2004r., II UK 314/03, Legalis; wyr. SN z dnia 7 maja 2003 r., II UK 258/02, Legalis). Przy czym dla podniesienia skutecznego zarzutu naruszenia cytowanego przepisu nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego nie odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (post. SN z dnia 23 stycznia 2001r., IV CKN 970/00, Legalis). Zważyć należy, że dla podważenia dokonanej przez Sąd I Instancji oceny dowodów oraz poczynionych w oparciu o nią ustaleń nie jest wystarczające wskazanie, że zgromadzone dowody pozwalają na wyciągnięcie odmiennych wniosków, co do okoliczności faktycznych danej sprawy. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć

wnioski odmienne (post. SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, niepubl.; wyr. SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, Legalis).

Zdaniem Sądu Okręgowego zgłoszony przez pozwanego zarzut naruszenia art. 233 § 1 kpc nie jest trafny. Nie wykazał on bowiem skutecznie ani błędów logicznego rozumowania, ani sprzeczności oceny dowodów z doświadczeniem życiowym, ani braku wszechstronności w ocenie dowodów, ani tym bardziej bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadzą do wniosków odmiennych aniżeli przedstawione przez Sąd Rejonowy w Bydgoszczy w zaskarżonym wyroku. Pozwany nie przedstawił jakichkolwiek merytorycznych, popartych dowodami, argumentów, które podważałyby prawidłowość poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń, jak i zaskarżonego rozstrzygnięcia. Zgodnie z ogólną regułą obowiązującą w postępowaniu cywilnym, a wyrażoną w treści art. 6 kc, ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Natomiast zgodnie z dyspozycją art. 3 kpc strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dokonywać czynności procesowych zgodnie z dobrymi obyczajami, dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Strony – w myśl art. 232 kpc – są zobowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. W przedmiotowej sprawie pozwany nie wykazał dostatecznie, aby Sąd Rejonowy uchybił przepisom art. 233 § 1 kpc, w związku z czym Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw by uwzględnić powyższy zarzut. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące stricte 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. Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusnością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscpecji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa. W sytuacji, kiedy nie ma sporu co do tego, że praca w ponadnormatywnym czasie pracy była wykonywana oraz ilości przepracowanych nadgodzin, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających brak podstaw do wypłaty wynagrodzenia za te nadgodziny. Natomiast próba takiego wykazania w oparciu o dyspozycję art. 151⁴ § k.p. nie mogła uzyskać aprobaty.

Jeśli co zasady wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi wymienionemu w art. 151⁴ § 1 k.p., to na takim pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach. Jest to bowiem okoliczność, z której pracownik wywodzi prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Jednak z treści art. 151⁴ k.p. wynika zakaz stosowania przez pracodawców takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym swoim założeniu rodzą konieczność wykonywania pracy stale w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze stanowiska. Praca takich pracowników w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest tylko wyjątkowo, "w razie konieczności". Pracodawca nie może więc ustalić pracownikowi zakresu obowiązków, który nie może zostać wykonany w normalnych godzinach pracy. Nie jest zatem możliwe stosowanie takich rozwiązań organizacyjnych, które z założenia wymagałyby stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Z powyższego wynika, 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.

W niniejszej sprawie, co wynika z treści powyższych regulacji, ale także zeznań świadków określających sposób organizacji pracy na stanowiskach kierowniczych, w tym zajmowanych przez powoda także w okresie spornym (treść tych zeznań odnosząca się do okresu sprzed objęcia stanowiska kierownika hipermarketu dawała właśnie obraz obowiązującej w pozwanej spółce organizacji pracy na stanowiskach kierowniczych), nie można było uznać stanowiska powoda za stanowisko kierownicze w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p. Taka interpretacja prawa oraz faktów byłaby znaczącym nadużyciem. W sytuacji powoda, o ile pracodawca przyznał mu uprawnienia kierownicze w stosunku do zespołu pracowników, to nakazał ustalanie własnych harmonogramów pracy, przełożeni powoda

wydawali mu polecenia i wskazywali czynności do wykonania zarówno zaplanowane jak i określone ad hoc, musiał on dostosować swój czas pracy do narzuconych mu z góry obowiązków jak choćby przekazanie następcy tego co robił przez zajęciem stanowiska szefa hipermarketu.

Niezależnie również od powyższego, choć Sąd Rejonowy wyraźnie tego w uzasadnieniu nie stwierdził, zgodnie z zastrzeżeniem zawartym w art. 151⁴ k.p. nie jest w opisywanej sytuacji wykluczona możliwość wystąpienia godzin nadliczbowych. Zgodnie z poglądami judykatury osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 marca 2014 r., II PK 135/13, Legalis nr 834344; z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, Legalis nr 432273). Czas pracy osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych powinien być planowany w taki sposób, aby mogli oni wykonywać swoje zadania w kodeksowych normach czasu pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 13 lutego 2014 r., III APa 63/13, Legalis nr 1062693).

A zatem, w ustalonych prawidłowo realiach sporu, skoro nie można uznać powoda za pracownika objętego dyspozycją art. 151⁴ kp z uwagi na narzucony przez pracodawcę sposób organizacji pracy, to weryfikacji zaskarżonego wyroku zgodnie z żądaniem apelującego nie mogła zostać dokonana.

Odnosząc się do dalszych zarzutów apelacji należy wskazać, iż Sąd Rejonowy poczynił dokładne i jednoznaczne ustalenia w niniejszej sprawie, opierając się na całokształcie przeprowadzonego postępowania dowodowego, Sąd Okręgowy nie znalazł zatem podstaw do uwzględnienia naruszenia art. 232 kpc. Opis stanu faktycznego, dokonany przez Sąd I Instancji nie budził zastrzeżeń Sądu Okręgowego, należało zatem uznać, iż argumentacja pozwanej była nietrafna. Powód wykazał dokumentacją dołączoną do pozwu i dowodami pozostałymi, w jakich konkretnie dniach i ile czasu miał pracować w godzinach nadliczbowych. Zeznania świadków stanowiły o sposobie organizacji pracy narzuconej kierownikom przez pracodawcę, a książka jazd, prowadzona na zlecenie pracodawcy, wskazała konkretne dni pracy ponadnormatywnej. Znamiennym jest, że strona pozwana nie zakwestionowała wyliczeń przedstawionych przez powoda, nie przedłożyła ewentualnych własnych, nie negocjowała tras pokonywanych przez powoda. Tymczasem zapisy dotyczące wyjazdów służbowych i prywatnych są nader wyraziste, czytelne a co najważniejsze na bieżąco były uznawane i przyjmowane przez pracodawcę.

Sąd Okręgowy wskazuje, iż przepisy prawa pracy nie precyzują pojęcia ani formy pracy w godzinach nadliczbowych a brak bezpośredniego polecenia przełożonego nie jest kwestią przesądzającą. Nadto pracodawca przez lata akceptował fakt wykonywania przez powoda i pozostałych kierowników pracy w godzinach nadliczbowych, co potwierdzili przesłuchani świadkowie, a przede wszystkim wydruki książki jazd, uwidaczniające godziny pracy powoda, a co niewątpliwie uzasadniały potrzeby pracodawcy. Jednocześnie wskazać należy, iż system organizacji pracy oraz wymiar zadań powinien być tak zakreślony, by pracownicy mogli wypełnić swoje obowiązki w podstawowym czasie pracy. Sąd wskazuje, że warunkowo nawet przyznając rację pozwanemu w uznaniu pracy stanowiska kierowniczego (choć jak wskazano wyżej, nie ma absolutnie do tego żadnych podstaw), to okoliczności sprawy nie przemawiają za brakiem zasadności w wypłaceniu powodowi nadgodzin. W ocenie Sądu Okręgowego, w ślad za Sądem Rejonowym, złożona przez powoda ewidencja czasu pracy – książka jazd - odzwierciedla rzeczywisty stan rzeczy, a pracodawca nie wykazał, iż wynika z nich rzecz odmienna. Faktem było, iż powód pracował w pozwanej spółce w różnych godzinach w sposób określony potrzebami pracodawcy. Świadczyli potwierdzali ponadto, że praca kierowników nie miała w jasny sposób określonych godzin pracy. Często zdarzało się, że trzeba wykonać pewne zadania bez zbędnej zwłoki i konieczna staje się praca ponad standardowo unormowany czas pracy.

Sąd zwraca uwagę, że argumenty pozwanej są wewnątrznie sprzeczne. W jednym momencie pracodawca podnosił, że stanowisko powoda podlega reżimowi wskazanemu w art. 151⁴ § 1 k.p. (choć w rzeczywistości tak nie było), aby następnie wskazywać, że charakter pracy powoda nie wymagał przez niego pracy w godzinach nadliczbowych (co również okazało się nieprawdą). Także zakwestionowanie przedłożonych przez powoda zeznań świadków a przede wszystkim książki jazd i uznawanie ich za niewiarygodne stanowiło, zdaniem Sądu Okręgowego, argument jedynie

na potrzeby procesu. Pozwana spółka bowiem korzystała z książki jazd do swoich potrzeb kadrowo-płacowych. Sąd Okręgowy ocenia, że pozwany wykazywał się daleko idącą niekonsekwencją, skoro w jednej chwili (kiedy było to wygodne) korzystał ze sporządzonych przez pracowników dokumentów (książka jazd), a następnie na potrzeby postępowania sądowego je negował i uznawał za niewiarygodne. Taka postawa, w opinii Sądu i instancji, nie zasługiwała na ochronę prawną i tym bardziej przemawiała za uznaniem roszczenia powoda. Należy bowiem przede wszystkim wskazać, że mimo, iż ostatecznie pozwana zakwestionowała co do zasady okoliczność, że powód świadczył pracę w nadgodzinach, to jednakże okoliczność ta jednoznacznie wynikała z dokumentów pochodzących od samej pozwanej.

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi błąd w ustaleniach faktycznych polegający na wyprowadzeniu przez Sąd I instancji z zebranego w sprawie materiału dowodowego ustaleń, które, zdaniem pozwanej, z niego nie wynikły, a mianowicie, że powód świadczył pracę w nadgodzinach. Pozwana zakwestionowała ponadto ustalenie Sądu a w zasadzie ich brak, że powód nie świadczył pracy jako pracownik zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Sąd Rejonowy jednak w sposób prawidłowy ustalił jak swoje obowiązki powód miał wykonywać, że nie miał w tym dowolności organizacyjnej choć wyraźnie nie odniósł się do dyspozycji art. 151⁴ § 1 kp to orzeczenie jakie wydał odpowiada prawu.

Skoro pozwana zaniechała (i rzeczywiście takiego obowiązku nie miała) prowadzenia prawidłowej ewidencji czasu pracy powoda przy założeniu wykonywania przez niego pracy w systemie zadaniowym, zakres tych zadań został mu narzucony, podobnie jak sposób organizacji pracy, to musi obecnie ponieść w zakresie ciężaru dowodu konsekwencje tego, że powód, przedkładając książki jazd, wykazał, iż pracował w godzinach nadliczbowych oraz przedstawił również wyliczenia dotyczące ilości przepracowanych godzin nadliczbowych w okresie objętym żądaniem zgłoszonym w pozwie (tak SN w wyroku z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00). W rozpoznawanej sprawie powód wypełnił ciężący na nim obowiązek udowodnienia faktów, z których wywodził korzystne dla siebie skutki prawne, a prawdziwości których pozwanemu nie udało się w żaden sposób podważyć.

Ponadto wskazać należy, że treść tych książek potwierdziły zeznania świadków, które należało uznać za wiarygodne, co zostało omówione wcześniej. Z zeznań tych świadków wynika bowiem jednoznacznie, że sytuacja świadczenia pracy przez pracowników na rzecz pracodawcy poza normalnymi godzinami pracy była zawsze, także w spornym okresie stałą praktyką, wynikała bowiem z konieczności wykonywania działań zgodnie z założonym harmonogramem i tych nakładanych ad hoc. Kadra kierownicza wiedziała o tej sytuacji i akceptowała ją. Z zeznań wszystkich przesłuchanych świadków wynikało również, że stanowisko powoda choć było stanowiskiem kierowniczym to nie na tyle samodzielny aby można było do niego zastosować dyspozycję art. 151⁴ kp. Miał narzucone harmonogramy pracy, zakres zadań, przełożonego, który wydawał mu polecenia i nakreślał zadania do wykonania.

Sąd Okręgowy stwierdza, że nawet, gdyby uznać je za stanowisko kierownicze o jakim mowa w w/wym przepisie to twierdzenie, że sama okoliczność zajmowania stanowiska kierowniczego powoduje, że pracownikowi je zajmującemu nie przysługuje co do zasady wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach, jest bezzasadne. Należy stanowczo ponownie podkreślić, że stałe świadczenie pracy w przedłużonym czasie pracy nie należy do obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym oraz, że wprawdzie wypełnianie obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym wymaga wykonywania pracy niejednokrotnie ponad ustawowe normy czasu pracy, jednakże pracodawca nie jest uprawniony do stałego obarczania takiego pracownika pracą w ponadnormatywnym wymiarze. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 stycznia 2005 r. (II PK 114/04, OSNP 2005/16/245), zakres zastosowania art. 135 (obecnie art. 151⁴ kodeksu pracy) 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. Utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego zajmuje więc stanowisko, zgodnie z którym 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 z dnia 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04 i powołane tam orzecznictwo; wyrok z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04 wyrok z dnia 4 czerwca

2008 r., II PK 326/07). W orzecznictwie bowiem wskazuje się, że uzasadnieniem tego stanowiska jest użyty w art. 151⁴ § 1 k.p. zwrot „w razie konieczności”, który oznacza, że przepis ten wprowadza samodzielną przesłankę obowiązku wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy. Wprawdzie przesłanka „konieczności” jest szersza od „szczególnych potrzeb pracodawcy” (art. 151 § 1 pkt 2), gdyż wymaganie od kierowników większej dyspozycyjności jest uzasadnione ich rodzajem pracy, tym niemniej przez „konieczność” należy rozumieć sytuacje nietypowe, nie zaś stosowanie u pracodawcy takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym swoim założeniu rodzą konieczność wykonywania pracy stale w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze stanowiska.

Tym bardziej zatem zasadne jest roszczenie powoda, który swoje obowiązki na rzecz pracodawcy wykonywał stale w godzinach nadliczbowych. Bez wpływu na ocenę prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu I instancji jest również zarzut pozwanej, że wypracowane przez powoda nadgodziny nie wynikają z zapisów w książce jazd - zapisane tam przerwy niekoniecznie musiały być efektywnym czasem pracy. Sąd Okręgowy wskazuje, że jak wynika zarówno zeznań świadków jak i książki jazd, pracodawca miał pełną wiedzę co do wykonywania przez powoda pracy w nadgodzinach, ale jednocześnie w żaden sposób nie zareagował, żeby ograniczyć ilość tej pracy lub wyciągnąć jakieś inne konsekwencje wobec powoda – nie wliczać przerw do czasu pracy, negować rzetelność zapisów, wyjazdów, etc. W konsekwencji uznać należy, iż pracodawca godził się z takim stanem rzeczy i przyjmował pracę świadczoną przez powoda, a zatem zobowiązany jest do zapłaty wynagrodzenia za tę pracę.

Odnosząc się do zarzutu postawionego w apelacji, że powód nie udowodnił swojego roszczenia co do ilości godzin nadliczbowych, bowiem zestawienie, które przedłożył do akt, a które według pozwanej stanowiło wyłączoną podstawę dla orzekającego w I instancji sądu ustaleń co do wysokości przysługujących powodowi należności, nie może stanowić o faktycznej ilości przepracowanych godzin wskazać należy, że Sąd Rejonowy, w sposób właściwy ustalił wysokość wynagrodzenia. Należy zwrócić uwagę, że Sąd ten przede wszystkim miał na względzie treść załączonych do pozwu, a sporządzonych na zlecenie pozwanej, zapisów z książki jazd, w których były wskazane godziny, w jakich powód wykonywał pracę w spornym okresie (pominąwszy jazdy prywatne). To te dokumenty stanowiły podstawę kwestionowanych w apelacji ustaleń Sądu Rejonowego co do ilości nadgodzin i wartości wynagrodzenia, i należy uznać, że dokument ten jest czytelny, dokładny.

Sąd Okręgowy stwierdza zatem, że ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy były prawidłowe i wynikają z prawidłowo przeprowadzonego postępowania dowodowego.

W tak poprawnie ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy również prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego i Sąd Okręgowy stwierdza, że nie doszło do naruszenia art. 151⁴ k.p. Skoro powód wypracował nadgodziny, za które pracodawca mu nie zapłacił, wykazał zasadność oraz wysokość roszczenia z tego tytułu wobec pracodawcy, to Sąd Rejonowy zobligowany był uwzględnić jego roszczenie.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy podzielił w całości zdanie Sądu Rejonowego w Bydgoszczy wyrażone wyrokiem z 29 czerwca 2023 r. i na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację pozwanego, uznając ją za bezzasadną.

W punkcie II wyroku Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda zwrot kosztów zastępstwa procesowego za II instancję zgodnie z treścią art. 108 i 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Sędzia Joanna Siupka-Mróż