

Sygn. akt III APa 8/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 maja 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Elżbieta Gawda
Sędziowie:	SA Małgorzata Pasek SA Małgorzata Rokicka-Radoniewicz (spr.)
Protokolant: protokolant sądowy Kinga Panasiuk-Garbacz	

po rozpoznaniu w dniu 17 maja 2017 r. w Lublinie

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenie za pracę w porze nocnej

na skutek apelacji (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 17 stycznia 2017 r. sygn. akt VIII P 26/12

oddala apelację.

Małgorzata Pasek Elżbieta Gawda Małgorzata Rokicka-Radoniewicz

Sygn. akt III APa 8/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 grudnia 2011 r., wniesionym do Sądu Okręgowego w Warszawie, powód M. S. domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością kwoty 147.600 zł z tytułu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 stycznia 2009 r. do dnia 27 września 2011 r. oraz zapłaty za udział w spotkaniach cyklicznych od dnia 1 stycznia 2009 r. Pismem z 14 lutego 2014 r. powód wniósł dodatkowo o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Postanowieniem z dnia 26 kwietnia 2012 r. Sąd Okręgowy w Warszawie uznał się niewłaściwym w niniejszej sprawie i przekazał ją do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Lublinie.

Wyrokiem z dnia 17 stycznia 2017 r. Sąd Okręgowy w Lublinie w pkt I zasądził od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda M. S. kwotę 28613,75 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenia za pracę w porze nocnej za okres od 1 stycznia 2009 r. do 27 września 2011 r. wraz z ustawowymi odsetkami, przy czym do dnia 31 grudnia 2015 r. obowiązywały odsetki ustawowe, a od 1 stycznia 2016 r. ustawowe odsetki za opóźnienie do dnia zapłaty od następujących kwot i terminów:

- 910 zł z odsetkami od 31 stycznia 2009 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 28 lutego 2009 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 1 kwietnia 2009 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 1 maja 2009 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 30 maja 2009 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 1 lipca 2009 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 1 sierpnia 2009 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 1 września 2009 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 1 października 2009 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 31 października 2009 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 1 grudnia 2009 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 1 stycznia 2010 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 30 stycznia 2010 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 27 lutego 2010 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 1 kwietnia 2010 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 1 maja 2010 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 1 czerwca 2010 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 1 lipca 2010 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 31 lipca 2010 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 1 września 2010 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 1 października 2010 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 30 października 2010 r. do dnia zapłaty;

- 910 zł z odsetkami od 1 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 1 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 1 lutego 2011 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 1 marca 2011 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 1 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- 910 zł z odsetkami od 30 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- 905,11 zł z odsetkami od 1 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty;
- 912,20 zł z odsetkami od 1 lipca 2011 r. do dnia zapłaty;
- 910,53 zł z odsetkami od 30 lipca 2011 r. do dnia zapłaty;
- 352,15 zł z odsetkami od 1 września 2011 r. do dnia zapłaty;
- 53,76 zł z odsetkami od 1 października 2011 r. do dnia zapłaty.

W punkcie II Sąd Okręgowy oddalił powództwo w pozostałej części.

W punkcie III wyroku nakazał pobrać od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Lublinie kwotę 1430 zł tytułem opłaty od pozwu oraz kwotę 1028,11 zł tytułem wydatków związanych z opiniami biegłych sądowych, od których ponoszenia powód był zwolniony.

W punkcie IV przejął na rachunek Skarbu Państwa nieuiszczoną opłatę od pozwu w kwocie 3950 zł, od której powód był zwolniony oraz kwotę 4276,91 zł tytułem wydatków związanych z opiniami biegłych.

W punkcie V zasądził od powoda M. S. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 2176,74 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

W punkcie VI wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7983 zł brutto.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych.

Powód M. S. w dniu 4 kwietnia 2005 r. zawarł z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w z siedzibą w W. umowę o pracę na okres próbny do dnia 3 lipca 2005 r. Powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku „Przedstawiciel Farmaceutyczny C. H. – region woj. (...)”, z wynagrodzeniem w wysokości 4.000 zł. Umową o pracę z dnia 4 lipca 2005 r. został zatrudniony na czas określony, natomiast kolejną umową o pracę z dnia 29 września 2005 r. – na czas nieokreślony. Wówczas wynagrodzenie zostało podwyższone do kwoty 4.400 zł. Kolejnymi aneksami wynagrodzenie powoda było podwyższane, a stanowisko pracy określone jako „Starszy Przedstawiciel Farmaceutyczny”. W dniu 1 grudnia 2009 r. zawarto porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, zgodnie z którym w trybie art. 23¹ kodeksu pracy nastąpiła zmiana pracodawcy i w miejsce (...) sp. z o.o. została nim (...) spółka z o.o. Aneksami do umowy od dnia 1 października 2010 r. wynagrodzenie zostało ustalone w kwocie 6.700 zł, natomiast od dnia 1 kwietnia 2011 r. – w kwocie 7.008 zł.

Powód od dnia 27 września 2011 r. korzystał ze zwolnienia lekarskiego od wykonywania pracy. W dniu 2 kwietnia 2012 r. pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 lipca 2012 r.

W okresie spornym, tj. od dnia 1 stycznia 2009 r. do dnia 27 września 2011 roku, w (...) spółce z o.o. obowiązywał regulamin pracy z dnia 27 maja 2008 r., ustalający organizację, porządek, a także zasady wynagradzania zatrudnionych pracowników. Zgodnie z art. 11 ust. 1 i 2 regulaminu pracodawca wobec pracowników może zastosować następujące systemy czasu pracy: podstawowy, zadaniowy oraz równoważnego czasu pracy, przy czym zastosowanie jednego z nich odbywa się zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy w tym zakresie. Praca, zgodnie z art. 12 ust. 3 regulaminu, wykonywana jest co do zasady w godzinach pracy biura, tj. pomiędzy godziną 9:00 a 17:30. W przypadku wykonywania pracy na polecenie bezpośredniego przełożonego w niedzielę i święta, zgodnie z art. 14 ust. 2 regulaminu, pracownikom przysługuje inny dzień wolny od pracy. Ponadto, w świetle art. 15 ust. 1 regulaminu, na pracodawcy spoczywa obowiązek prowadzenia ewidencji pracy każdego pracownika. Pracownicy są natomiast zobowiązani, w myśl ust. 5 tego przepisu, do ewidencjonowania w systemie e-Flex: szkoleń, odbioru dni wolnych, delegacji, urlopów i innych usprawiedliwionych nieobecności. Zasady wynagradzania określał Rozdział VI regulaminu. Termin wypłaty wynagrodzenia, zgodnie z art. 24 ust. 2, następować winien w ostatnim dniu roboczym miesiąca.

W czasie zatrudnienia w (...) spółce z o.o., a następnie w (...) spółce z o.o. powód pracował jako przedstawiciel handlowy, utożsamiany również z przedstawicielem farmaceutycznym. W ramach swoich obowiązków odwiedzał apteki na terenie województwa (...), a także w miejscowościach poza tym województwem, takich jak S. i N.. Praca wykonywana była od poniedziałku do piątku w podstawowym, 8 - godzinnym systemie czasu pracy. Pracodawca nie określił stałej godziny rozpoczęcia pracy, jednak w ramach ogólnie przyjętej zasady przedstawiciele farmaceutyczni rozpoczynali ją około godziny 8:30. Aby zdyscyplinować pracowników dyrektor sprzedaży w niektóre dni wysyłał e-maile przypominające o rozpoczęciu pracy o godzinie 8:30. W przypadku niedopełnienia tego obowiązków nie było jednak żadnych sankcji. Taka praktyka była akceptowana przez ich przełożonych. Organizacja pracy powoda była ustalana w ramach dwumiesięcznych lub trzymiesięcznych cykli. Każdy pierwszy dzień danego cyklu był tzw. dniem biurowym. Wówczas powód sporządzał plan, zwany prasówką, obejmujący wykaz aptek, które miał wizytować. Prasówka była przesyłana regionalnemu kierownikowi sprzedaży za pomocą poczty elektronicznej. W okresie zatrudnienia powoda kierownikiem był J. F.. Żaden z przełożonych nie określał planu wizytacji aptek i tras, którymi musiał podróżować przedstawiciel. Powód miał w tym zakresie dowolność. Pracodawca wymagał jedynie, aby przedstawiciele dziennie odwiedzili minimum 10 aptek. Maksymalna ilość odwiedzin nie była natomiast określona.

M. S. zaczynał pracę wraz z pierwszą wizytą w danej aptece. Wcześniej dojeżdżał do niej służbowym samochodem ze swojego miejsca zamieszkania w Ł.. Oprócz samochodu do dyspozycji miał również komputer przenośny, telefon oraz karty kredytowe. Wizyta w aptekach polegała na zbieraniu informacji odnośnie dostępności produktów, materiałów reklamowych, ustawienia produktów na półkach, a także akcji sprzedażowych i pakietów promocyjnych firm konkurencyjnych. W przypadku gdy dana apteka brała udział w konkursach sprzedażowych, powód był zobowiązany do jej rozliczenia. Ponadto dbał o wygląd półki z produktami oraz ustawiał banery reklamowe. Istotną czynnością było zebranie zamówień na produkty, które powód wypełniał w formie papierowej. Zamówienia następnie należało wprowadzić do systemu używanego przez pracodawcę. Po zakończeniu wizytacji apteki, która trwała zazwyczaj około 30 minut, powód jechał do kolejnej.

(...) spółka z o.o. w okresie zatrudnienia powoda używała licznych programów i systemów komputerowych, pozwalających na weryfikację czasu wykonywania niektórych czynności przez przedstawicieli farmaceutycznych. Podstawową technologią pozwalającą określić trasy podróży była nawigacja GPS, obsługiwana przez dwa systemy. Początkowo był nim Monitoring Plus, pozwalający na namierzanie telefonu danego przedstawiciela. W kwietniu 2011 r. spółka zastąpiła go systemem (...), który służył do namierzania samochodów służbowych. Oprócz monitorowania miejsca pobytu pracownika spełniał on również inne, użyteczne funkcje, takie jak optymalizację zużycia paliwa, czy zabezpieczenie przed kradzieżą. (...) łączył się z nawigacją GPS, a wszystkie zapisane przez niego dane są archiwizowane przez usługodawcę. Co tydzień osoba odpowiedzialna za zbieranie takich danych przysyłała je regionalnemu kierownikowi sprzedaży, który dzięki temu mógł sprawdzić jakie miejsca odwiedził powód danego dnia.

Przedstawiciel farmaceutyczny był również zobowiązany do wysyłania zamówień za pomocą systemu F.. Była to platforma online, z którą należało połączyć się za pomocą Internetu i wprowadzić do niej zebrane w ciągu dnia zamówienia z aptek, które były przekazywane dalej do hurtowni.

Kolejnym systemem używanym przez przedstawicieli był (...). Służył on do raportowania odwiedzin w konkretnych aptekach. Nie zawierał jednak dokładnych informacji odnośnie ich adresu, wskazując jedynie nazwę ulicy, miejscowość, kod pocztowy i rodzaj odwiedzanego punktu. System nie służył również do określania czasu wizyty w danej aptece.

Logowanie się do systemu pracodawcy odbywało się za pomocą systemu (...), który pozwala połączyć się z serwerem firmowym za pomocą szyfrowanego połączenia. Oznacza to, że aby skorzystać z tunelu (...) należy podać login i hasło, używane przez danego pracownika. Ponadto należało użyć odpowiedniego tokenu, czyli urządzenia używającego cyfrowego klucza przy nawiązywaniu połączenia. Dzięki temu powód mógł w czasie pracy korzystać w razie potrzeby z Internetu. (...) był wykorzystywany zarówno przez komputer służbowy, jak i modem służący do połączeń wykonywanych w domu powoda, za pomocą jego prywatnego komputera. Powód przed rozpoczęciem pracy nie miał obowiązku zalogowania się do serwera firmowego ani z komputera stacjonarnego, ani z komputera służbowego. Czasami jednak zachodził taki obowiązek, gdy dyrektor ds. sprzedaży informował o godzinie rozpoczęcia pracy i obowiązku logowania się po każdej wizycie w aptecę w celu przesłania raportu. W przypadku niedopełnienia tego obowiązku nie były jednak wyciągane konsekwencje.

Do codziennych obowiązków M. S., poza wizytowaniem aptek, należało również synchronizowanie danych i przesyłanie ich do centrali. Dane takie dotyczyły m.in. wykonanych przez niego czynności, ilości odwiedzonych aptek, ilości sprzedaży. Synchronizacji tych danych należało dokonać zazwyczaj najpóźniej do godziny 22 danego dnia. Zajmowało to maksymalnie 30 minut czasu.

(...) spółka z o.o. posiada zarchiwizowane dane dotyczące powoda, zebrane w oparciu o systemy (...) i GPS oraz logowania za pomocą (...), z okresu od dnia 11 kwietnia 2011 r. do dnia 26 września 2011 r. Wynika z nich, że w tym czasie powód pracował w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej w kolejnych miesiącach, w następującym wymiarze:

- w kwietniu: 0,23 godzin w porze nocnej,
- w maju: 9,40 godzin z przekroczeniem normy dobowej oraz 3,80 godzin w porze nocnej,
- w czerwcu: 10,62 godzin z przekroczeniem normy dobowej oraz 2,97 godzin w porze nocnej,
- w lipcu: 12,62 godzin z przekroczeniem normy dobowej oraz 1,45 godzin w porze nocnej,
- w sierpniu: 1,92 godzin z przekroczeniem normy dobowej oraz 2,16 w porze nocnej,
- we wrześniu: 0,90 godzin z przekroczeniem normy dobowej.

Praca w godzinach nadliczbowych oraz godzinach nocnych nie była stała i regularna, jednak nagromadzenie obowiązków powodowało, że występowała w niektóre dni,

Spółka nie prowadziła ewidencji czasu pracy powoda w postaci kart pracy i nie posiada takich informacji odnośnie całego okresu zatrudnienia powoda. Nie przechowuje również w swoich zasobach danych zebranych w oparciu o system Monitoring Plus, ani bilingów potwierdzających korzystanie z mobilnego Internetu przez powoda. Zgodnie z informacjami dostarczonymi przez obsługującego wówczas pozwaną spółkę operatora sieci komórkowej, takie bilingi mogą być wygenerowane jedynie za okres jednego, ostatniego roku. Oprócz systemów (...), (...), F., a także opartych na nawigacji Monitoring Plus i (...), spółka korzystała także z systemu e-F., który zgodnie z regulaminem pracy służył do ewidencjonowania nieobecności w pracy, w tym jej przyczyny.

W okresie zatrudnienia w pozwanej spółce, poza wykonywaniem pracy w terenie, polegającej na wizytowaniu aptek, M. S. brał udział w szkoleniach, targach, spotkaniach hurtowni farmaceutycznych oraz konferencjach naukowych. Na czas uczestniczenia w tego rodzaju wydarzeniach przedstawiciel nie otrzymywał delegacji, ani diety na czas wyjazdu. Posługiwał się natomiast samochodem służbowym. W przypadku, gdy któreś wydarzenie miało miejsce w czasie wolnym od pracy, powód otrzymywał w zamian dzień wolny. W czasie zatrudnienia powód nie prowadził ewidencji swojego czasu pracy, w tym dni wolnych odebranych w zamian za udział w targach i konferencjach. Ponadto po zakończeniu każdego dwumiesięcznego lub trzymiesięcznego cyklu przedstawiciele farmaceutyczni mieli obowiązek stawić się na spotkaniu zorganizowanym w centralnym miejscu Polski, które trwało 2-3 dni. Na tych spotkaniach przedstawiane były wyniki za poprzedni cykl oraz założenia, plany i strategie na kolejny. Pracownik miał wówczas obowiązek uczestniczyć w zajęciach trwających zazwyczaj od godziny 8:00 do 20:00. Za ten czas pracodawca nie przyznawał dnia wolnego.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o dowody z dokumentów, zeznań powoda oraz świadków: J. F., P. M., Ł. P. i Z. S., a także w oparciu o opinie biegłych sądowych.

Sąd podzielił w całości opinię biegłych sądowych uznając ją za rzetelną, wyczerpującą i przekonującą uargumentowaną. Biegli mogli wydać swoją opinię jedynie w oparciu o dane dotyczące okresu od dnia 11 kwietnia 2011 r. do dnia 26 września 2011 r., bowiem posiadali dostęp do dokumentacji tylko za ten okres. Biegły z zakresu informatyki skorelował wszystkie posiadane dane, uzyskując ostateczny czas pracy wnioskodawcy w konkretnym dniu. Dzięki temu biegła z zakresu rachunkowości mogła wskazać, w którym z tych dni powód pracował w godzinach nadliczbowych. Zarówno opinia uzupełniająca, jak i ustna, wywołane wobec zastrzeżeń stron do opinii głównej, potwierdziły wnioski wysunięte w opinii głównej.

Sąd Okręgowy podkreślił, że biegli nie odnieśli się do całego okresu spornego, gdyż nie mogli tego zrobić z uwagi na niedopełnienie obowiązku zarówno przez M. S., jak i jego pracodawcę, odnośnie ewidencjonowania czasu pracy oraz nieobecności w pracy z różnych powodów.

Pozostałe dane dotyczące czasu przejazdów samochodem oraz czasu logowania się do systemów P. (...) Polska zostały wprost pozyskane z dokumentów dostarczonych przez spółkę. Dalsze informacje, takie jak odbiór dni wolnych, przybliżony czas wizyty w aptece (30 minut), czy wysokość wynagrodzenia, zostały ustalone w oparciu o niekwestionowaną dokumentację oraz wiarygodne zeznania J. F..

Opinia okazała się rzetelna i wystarczająca dla ustalenia, że powód w rzeczywistości pracował w całym spornym okresie w godzinach nadliczbowych, choć w mniejszym wymiarze, niż sam wskazywał. W związku z tym nie było potrzeby dopuszczania dowodu z opinii innych biegłych sądowych.

Zeznania świadków J. F., P. M., Ł. P. oraz Z. S. Sąd Okręgowy obdarzył w całości wiarą. Świadek J. F. w okresie od stycznia 2009 r. do dnia 1 września 2011 r. był zatrudniony w pozwanej spółce jako regionalny kierownik sprzedaży, w związku z czym pełnił funkcję przełożonego w stosunku do powoda. Z racji zajmowanego stanowiska świadek miał wiedzę na temat wszystkich wątków, składających się na całość stanu faktycznego.

Relacje przedstawione przez J. F. zostały dodatkowo potwierdzone w zeznaniach świadka Z. S., który podobnie jak powód pracował na stanowisku przedstawiciela farmaceutycznego. Z kolei świadkowie P. M. oraz Ł. P. szczegółowo zeznali odnośnie zasad działania systemów (...) (...) oraz (...).

W odniesieniu do zeznań powoda Sąd Okręgowy stwierdził, że część z nich okazała się niewiarygodna w świetle pozostałych dowodów. Przede wszystkim z zeznań J. F. oraz Z. S. wynika, że przedstawiciele farmaceutyczni nie mieli obowiązku łączenia się z serwerem spółki za pomocą systemu (...) przed rozpoczęciem pracy. Również z opinii wynika, że takie sytuacje zdarzały się sporadycznie. Ponadto nie potwierdziły się zeznania powoda, że praca przy komputerze mogła zajmować każdorazowo do 4 godzin. Jak wynika z zeznań świadków złożenie zamówień oraz dokonanie synchronizacji danych poprzez Internet mogło odbywać się w każdym czasie. Powód nie miał wyodrębnionych godzin,

w których dokonywał tych czynności. Odnośnie zamówień składanych w sobotę należy wskazać, że taka sytuacja nie była wymagana przez pracodawcę. Przedstawiciele mogli dokonywać tego w poniedziałek. Nie potwierdziły się także zeznania powoda odnośnie niewykorzystanych dni wolnych. Zgodnie z zeznaniami J. F. w pozwanej spółce nie było problemów z odbiorem dni wolnych za udział w szkoleniach, konferencjach i targach. Ponadto powód nie był w stanie w żaden sposób potwierdzić terminów takich wydarzeń.

Sąd obdarzył wiarą również dokumentację zgromadzoną w toku postępowania. Dowody z dokumentów zawarte w aktach osobowych powoda zostały sporządzone w przepisanej formie, w oparciu o obowiązujące w dacie ich wydania przepisy prawne oraz wydane przez kompetentne osoby, w ramach przysługujących im uprawnień, a nadto nie były kwestionowane przez strony.

Mając na uwadze całokształt dokonanych ustaleń faktycznych Sąd uznał, nie było potrzeby przeprowadzania dowodu z przesłuchania w charakterze strony przedstawiciela pozwanej spółki. Zebrany materiał dowodowy okazał się bowiem wystarczający, a odroczenie rozprawy w związku ze zmianą stanowiska pełnomocnika pozwanej służyłoby jedynie przedłużeniu postępowania.

W ocenie Sądu Okręgowego powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie, gdyż powód w okresie od dnia 1 stycznia 2009 r. do dnia 27 września 2011 r. wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej.

Sąd Okręgowy stwierdził, że powód pracował w tzw. podstawowym systemie czasu pracy, w którym obowiązuje dobowy, 8-godzinna norma czasu pracy, a nie w zadaniowym systemie czasu pracy, jak twierdziła pozwana spółka. W żadnej z zawartych przez strony sporu umów o pracę oraz aneksów nie znajduje się postanowienie precyzujące system czasu pracy. Natomiast są tam postanowienia, iż pracownik przyjmuje warunki zatrudnienia określone w umowach i w regulaminie pracy. Co więcej, porozumienie z dnia 1 grudnia 2009 r., zmieniające warunki umowy o pracę w związku ze zmianą pracodawcy, w § 2 ust. 3 wprost stanowi, że pracownik będzie świadczył pracę w systemie czasu pracy przewidzianym dla zajmowanego stanowiska. Tym samym w celu ustalenia obowiązującego powoda systemu czasu pracy należało odnieść się do regulaminu pracy obowiązującego w pozwanej spółce, mając na uwadze treść 104 § 1 k.p. i 104¹ § 1 pkt 2 k.p.

Regulamin pracy (...) spółki z o.o. z dnia 27 maja 2008 r. przewiduje system podstawowy, zadaniowy oraz równoważnego czasu pracy. Zastosowanie jednego z nich odbywa się natomiast zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy w tym zakresie. Regulamin nie zawiera wykazu stanowisk objętych danym systemem czasu pracy. A zatem, aby przyjąć, że do pracownika należy stosować system zadaniowy, należy ponownie odnieść się do regulacji zawartej w art. 140 k.p., zgodnie z którą jeśli rodzaj pracy, organizacja albo miejsce jej wykonywania tego wymaga, do zastosowania systemu zadaniowego niezbędne jest porozumienie z pracownikiem. W materiale dowodowym brak jest natomiast jakichkolwiek porozumień w tym zakresie, w związku z czym należało przyjąć, że powód pracował w podstawowym systemie czasu pracy. Co więcej, nie znajduje się w nim również informacja pracodawcy w trybie art. 29 § 3 k.p. Takim porozumieniem, bądź informacją nie jest w szczególności pismo z dnia 13 stycznia 2012 r., w którym pracodawca po niemal 7 latach od zatrudnienia informuje powoda o tym, iż jest on objęty zadaniowym systemem czasu pracy.

Powyższe ustalenie miało konsekwencje wynikające z przekraczania maksymalnego wymiaru czasu pracy, tj. 8 godzin na dobę.

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

Natomiast w świetle 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 niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

W rozpatrywanej sprawie powód M. S. twierdził, że w okresie od dnia 1 stycznia 2009 r. do dnia 27 września 2011 r. pracował łącznie w wymiarze 2.460 godzin nadliczbowych.

W celu rozstrzygnięcia takiej okoliczności Sąd dopuścił dowód z opinii biegłych specjalistów z zakresu informatyki i techniki komputerowej oraz z zakresu księgowości i rachunkowości, którzy dokonali stosownych ustaleń. Mając do dyspozycji materiał dowodowy w postaci danych z systemów stosowanych w pozwanej spółce, a służących do określania wykonywanych przez przedstawicieli farmaceutycznych obowiązków, uznali, że powód pracował w godzinach nadliczbowych, w tym w porze nocnej w okresie, za który powyższe dane zostały udostępnione.

Biegli obliczyli czas pracy w godzinach nadliczbowych słusznie opierając się na danych zawartych w stosowanych systemach. Zarówno strona powodowa, jak i pozwana nie dostarczyły bowiem innych dowodów pozwalających na precyzyjne określenie czasu pracy M. S. w poszczególnych dniach spornego okresu. Na pracodawcy ciążył obowiązek ewidencjonowania czasu pracy. Pozwana spółka stała co prawda na stanowisku, że w związku z zadaniowym systemem czasu pracy powoda, na podstawie art. 149 § 2 k.p., nie była zobowiązana do prowadzenia takiej ewidencji, jednak postępowanie dowodowe wykazało, że M. S. zatrudniony był w podstawowym systemie czasu pracy. Co więcej, zgodnie z art. 15 ust. 1 regulaminu pracy (...) spółka z o.o. na pracodawcy spoczywa obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy każdego pracownika. Regulamin nie rozróżnia stanowisk pracy, na których nie ewidencjonuje się godzin pracy. Należy zatem uznać, że pozwana spółka nie dopełniła obowiązków, które zostały narzucone w regulaminie, w związku z czym prawidłowe było oparcie ustaleń na jedyne dostępnych danych, pozyskanych z systemów (...), GPS i (...).

Na marginesie Sąd Okręgowy wskazał, że nawet przy założeniu, że powód pracowałby w zadaniowym systemie czasu pracy, nie oznaczałoby to niemożności zastosowania regulacji odnoszących się do pracy z przekroczeniem 8-godzinnej dobowej normy czasu pracy. Pracodawca bowiem zobligowany jest do takiego wyznaczenia zadań, aby ich wykonanie mieściło się tych normach, co wynika wprost z brzmienia art. 140 zd. 2 k.p.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd w oparciu o opinię biegłych ustalił, że powód we wskazanym przez siebie okresie od dnia 1 stycznia 2009 r. do dnia 27 września 2011 r. pracował w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej w wymiarze skutkującym przyznaniem mu dodatku do wynagrodzenia w wysokości 910 zł za miesiąc od stycznia 2009 r. do kwietnia 2011 r. oraz w wysokości wyliczonych przez biegłych w pozostałych miesiącach, tj. 905,11 zł w maju 2011 r., 912,20 złotych w czerwcu 2011 r., 910,53 zł w lipcu 2011 r., 325,15 zł w sierpniu 2011 r. oraz 53,76 zł we wrześniu 2011 r.

Precyzyjne wyliczenie ilości godzin nadliczbowych przepracowanych przez powoda, a w dalszej kolejności przysługującego z tego tytułu dodatku wynagrodzenia, z uwagi na ilość dostarczonych przez pozwaną dowodów, mogło dotyczyć jedynie okresu od dnia 11 kwietnia 2011 r., tj. od kiedy w spółce zaczęto używać systemu (...) opartego na nawigacji GPS. Dodatek do wynagrodzenia za pozostałe miesiące Sąd ustalił zgodnie z art. 322 k.p.c. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem przepis ten może mieć zastosowanie w sprawach o wynagrodzenie za pracę, która jest sprawą o dochód.

W niniejszej sprawie kwota 910 zł za okres od stycznia 2009 r. do kwietnia 2011 r. została ustalona w oparciu o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wyliczone przez biegłą, należne za ostatnie w pełni przepracowane przez

powoda miesiące: maj, czerwiec i lipiec 2011 r., uwzględnione jednocześnie w skorelowanych danych dostarczonych przez pozwaną. Sąd nie wziął pod uwagę miesiąca kwietnia, bo dane dotyczą okresu tylko od 11 kwietnia 2011 r. i sierpnia 2011 r., gdyż okres od dnia 1 sierpnia do dnia 17 sierpnia 2011 r. nie był uwzględniony w systemie (...). Biorąc pod uwagę zeznania Ł. P. należało uznać, że powód wówczas nie świadczył pracy.

Mając powyższe na uwadze w pkt I wyroku Sąd zasądził od pozwanej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda M. S. kwotę 28.613,75 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenia za pracę w porze nocnej za okres od dnia 1 stycznia 2009 r. do dnia 27 września 2011 r., wraz z ustawowymi odsetkami, przy czym do dnia 31 grudnia 2015 r. obowiązywały odsetki ustawowe, a od dnia 1 stycznia 2016 r. ustawowe odsetki za opóźnienie do dnia zapłaty. Poszczególne kwoty wynagrodzeń za każdy miesiąc, składające się ostatecznie na kwotę 28.613,75 zł zostały wyliczone, jak wyżej wskazano, w oparciu o wyliczenia biegłych oraz art. 322 k.p.c. Odsetki od zasądzonych kwot wynagrodzenia za poszczególne miesiące są naliczone od dnia następnego po dniu, w którym wynagrodzenie powinno zostać wypłacone zgodnie z regulaminem pracy pozwanej spółki, tj. od dnia następnego po ostatnim dniu roboczym miesiąca.

W punkcie II wyroku Sąd oddalił powództwo w pozostałej części jako bezzasadne, tj. ponad zasądzoną w pkt I kwotę tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i za pracę w porze nocnej, a także za pracę w dni, w których powód nie powinien wykonywać pracy w zamian za udział w różnego rodzaju szkoleniach, targach i dniach cyklicznych.

Odnosnie pracy w godzinach nadliczbowych Sąd Okręgowy wskazał, że powód nie udowodnił, że praca ta była wykonywana codziennie w wymiarze 4 godzin. Taka okoliczność nie została potwierdzona w opinii biegłych. Ponadto z zeznań świadków J. F. i Z. S. wynika, że powód nie był zobowiązany do pracy przy komputerze, która zajmowałaby mu codziennie 4 godziny. Tym samym obliczenie M. S. odnośnie wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych okazało się nieuzasadnione. Ponadto powód nie udowodnił również, że należy mu się wynagrodzenie za pracę w dni, które powinien odebrać jako dni wolne. Zgodnie z regulaminem pracy pozwanej spółki pracodawca przyznawał dzień wolny, a z zeznań świadków wynikało, że nigdy nie było trudności z uzyskaniem dni wolnych i były one udzielane przez pracodawcę. Ponadto zgodnie z opinią biegłych powodowi przyznawane były dni wolne od pracy. Co więcej, powód nie dopełnił również regulaminowego obowiązku ewidencjonowania w systemie e-F. szkoleń, odbioru dni wolnych, delegacji, urlopów i innych usprawiedliwionych nieobecności, co stanowiłoby dowód jego twierdzeń. W związku z brakiem jakichkolwiek wskazań co do wykonywania pracy w dni należne jako dni wolne od pracy, Sąd nie mógł poczynić właściwych ustaleń. Wobec tego powództwo należało oddalić w części.

O kosztach w niniejszym postępowaniu Sąd orzekł w oparciu art. 100 zd. 1 k.p.c.. Powód M. S. wygrał sprawę w 19,38 %, a więc przegrał w 80,62 %. Zasądzona kwota 28.613,75 złotych stanowi w przybliżeniu 19,38 % dochodzonego roszczenia w wysokości 147.600 zł.

Mając to na uwadze w pkt III wyrok Sąd Okręgowy nakazał pobrać od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.430 zł tytułem opłaty od pozwu. Opłata została ustalona w kwocie 7.380 zł. Zgodnie z zasadą stosunkowego rozdzielnia kosztów pozwana została zobowiązana do zapłaty 19,38 % tej kwoty, tj. w części, w której przegrała sprawę.

W takiej samej części Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.028,11 złotych tytułem wydatków związanych z opiniami biegłych sądowych, która stanowi 19,38 % całkowitych kosztów, jakie poniósł Skarb Państwa w związku z dopuszczeniem dowodów z opinii biegłych.

Powód na mocy postanowienia z dnia 27 stycznia 2012 r. został zwolniony od kosztów sądowych. Został jedynie zobowiązany do uiszczenia kwoty 2.000 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu. Pozostałe, nieuiszczone opłaty od pozwu w kwocie 3.950 zł oraz wydatki związane z opiniami biegłych w kwocie 4.276,91 zł Sąd w pkt IV wyroku przejął na rachunek Skarbu Państwa.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. oraz art. 99 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 6 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego udzielonego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490).

Biorąc pod uwagę, iż powód przegrał sprawę w 80,62 %, mając na uwadze treść wyżej wskazanych przepisów, Sąd Okręgowy w pkt V wyroku zasądził od powoda na rzecz pozwanej spółki kwotę 2.176,74 zł, która stanowi 80,62 % kwoty 2.700 zł.

W punkcie VI Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.983 złotych brutto. Powyższe rozstrzygnięcie zostało oparte na treści art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku w zakresie pkt I, III, IV, V i VI wniosła pozwana (...) spółka z o.o. w W..

Zarzuciła:

1. naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c., polegające na przekroczeniu przez Sąd Okręgowy granic swobodnej oceny materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków niepoprawnych pod względem logicznym i sprzecznych z zasadami doświadczenia życiowego, tj. wniosków w żaden sposób nie wynikających z materiału dowodowego, co spowodowało błędną ocenę stanu faktycznego niniejszej sprawy. Powyższy zarzut polega na: błędnym ustaleniu, że powód świadczył pracę w podstawowym systemie czasu pracy oraz braku ustalenia, że wykonanie zadań powierzonych Powodowi było możliwe w ramach norm czasu pracy wynikających z przepisu art. 129 k.p.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego:

a/ art. 129 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że w podstawowym systemie czasu pracy dopuszczalne jest stosowanie przerw niewliczanych do czasu pracy przekraczających 1 godzinę;

b/ art. 140 k.p. polegające na jego błędnej wykładni, a w konsekwencji niezastosowaniu poprzez uznanie, że „porozumienie”, o którym mowa w w/w przepisie dotyczy objęcia pracownika zadaniowym systemem czasu pracy, a nie ustalenia czasu niezbędnego do wykonania powierzonych zadań, jak wynika z literalnej treści tego przepisu;

c/ art. 140 k.p. polegające na jego błędnej wykładni, a w konsekwencji niezastosowaniu poprzez uznanie, że „porozumienie”, o którym mowa w w/w przepisie dotyczy objęcia pracownika zadaniowym systemem czasu pracy, a nie ustalenia czasu niezbędnego do wykonania powierzonych zadań, jak wynika z literalnej treści tego przepisu,

d/ art. 140 k.p. w związku z art. 150 § 1 k.p. poprzez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że objęcie pracownika zadaniowym systemem czasu pracy wymaga albo stosownego postanowienia w umowie o pracę albo konkretnego określenia zakresu podmiotowego stosowania tego systemu w Regulaminie pracy,

e/ art. 151 § 1 pkt 2 k.p. poprzez uznanie, że do powstania pracy w godzinach nadliczbowych mogło dojść mimo braku zaistnienia szczególnych potrzeb pracodawcy, podczas gdy to powód samodzielnie organizował sobie czas pracy.

Skarżąca wnosiła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych.

Na wypadek nieuwzględnienia powyższego zaskarżenia oraz wniosków pozwana spółka zaskarżyła wyrok w części, tj. co do pkt I w zakresie, jakim zasądzono na rzecz powoda kwotę 12 859,89 zł brutto oraz co do punktów od III do VI.

W powyższym przypadku zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1/ naruszenie przepisów prawa procesowego:

a/ naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. polegające na przekroczeniu przez Sąd Okręgowy granic swobodnej oceny materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, poprzez oparcie ustalenia wynagrodzenia rzekomo należnego powodowi wyłącznie na wyliczeniach biegłych, bez ich jakiegokolwiek weryfikacji,

b/ naruszenie art. 322 k.p.c. poprzez zasądzenie na rzecz powoda kwoty rażąco wygórowanej, tj. kwoty, która nie jest w żaden sposób uzasadniona stanem faktycznym sprawy oraz poprzez brak rozważania wszystkich okoliczności sprawy przy zasądzeniu na rzecz powoda „odpowiedniej sumy” tytułem wynagrodzenia co znajduje wyraz w nieuprawnionym uproszczeniu wyliczeń wysokości rzekomo należnych powodowi kwot poprzez wyliczenie średniej miesięcznej kwoty wyłącznie za miesiące, za które dostępne były dane dotyczące czasu pracy powoda za pełny miesiąc, a więc z pominięciem miesięcy, w których dostępne były informacje o czasie pracy powoda za część miesiąca;

2/ naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 151⁸ § 1 k.p., polegające na jego niezastosowaniu – Sąd I instancji uznał, że powodowi należy się rekompensata określona w art. 151¹ § 1 pkt 1 lit. a k.p. w sytuacjach, gdy praca w nocy nie była jednocześnie pracą w godzinach nadliczbowych.

Wnosiła o:

1/ zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w zakresie przenoszącym kwotę 15 607,86 zł oraz roszczenie odsetkowe w zakresie przenoszącym:

a/ kwoty 468,52 zł z terminami wymagalności w okresie od 1 stycznia 2009 r. do kwietnia 2011 r.,

b/ kwotę 0,56 zł z terminem wymagalności określonym na 30 kwietnia 2011 r. (dot. wynagrodzenia za kwiecień 2011 r.),

c/ kwotę 713,68 zł z terminem wymagalności określonym na 1 czerwca 2011 r. (dot. wynagrodzenia za maj 2011 r.),

d/ kwotę 727,74 zł z terminem wymagalności określonym na 1 lipca 2011 r. (dot. wynagrodzenia za czerwiec 2011 r.),

e/ kwotę 849,52 zł z terminem wymagalności określonym na 30 lipca 2011 r. (dot. wynagrodzenia za lipiec 2011 r.)

f/ kwotę 197,80 zł z terminem wymagalności określonym na 1 września 2011 r. (dot. wynagrodzenia za sierpień 2011 r.)

2/ zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych.

Niezależnie od powyższego wnosił w oparciu o przepis art. 415 k.p.c. o nakazanie zwrotu przez powoda stronie pozwanej uiszczonej na jego rzecz na mocy kwestionowanego obecnie wyroku kwoty 7 983 zł.

W odpowiedzi na apelację powód wnosił o oddalenie apelacji.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja jest niezasadna i podlega oddaleniu.

Ustalenia Sądu I instancji i wyprowadzone na ich podstawie wnioski Sąd Apelacyjny w pełni podziela i przyjmuje za własne. Sprawia to, że nie zachodzi potrzeba powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych oraz dokonanej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku interpretacji przepisów prawa mających zastosowanie w sprawie niniejszej. Jeżeli więc uzasadnienie orzeczenia sądu pierwszej instancji, sporządzone zgodnie z wymaganiami art. 328 § 2 k.p.c., spotyka się z pełną akceptacją sądu drugiej instancji, to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, publ. OSNAP 1998, nr 3, poz. 104 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 21/98, publ. OSNAP 2000, nr 4, poz. 143).

Odnosząc się zatem bezpośrednio do zarzutów apelacji stwierdzić należy ich niezasadność.

W niniejszej sprawie skarżąca spółka kwestionowała przede wszystkim przyjęte przez Sąd I instancji ustalenia odnośnie systemu pracy, jaki obowiązywał powoda w trakcie zatrudnienia u pozwanego pracodawcy. W ocenie skarżącej względem powoda zastosowanie miał system zadaniowego pracy, a nie system podstawowy, jak przyjął Sąd Okręgowy.

Sąd Apelacyjny podziela ustalenia Sądu I instancji w tym przedmiocie, nie dostrzegając tym samym naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie, że powód świadczył pracę w zadaniowym systemie czasu pracy. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymagało wykazania przez skarżącą, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu, chyba że strona jednocześnie wykaże, iż ocena dowodów przyjęta przez sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00 opubl. OSNC 2000/10/189 oraz z dnia 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/99 opubl. OSNP 2000/19/732).

W sprawie niniejszej skarżąca nie wykazała, ażeby doszło do przekroczenia granicy swobodnej oceny dowodów.

Jak słusznie wskazał Sąd I instancji, w żadnej z zawartych przez strony sporu umów o pracę oraz aneksów nie znajduje się postanowienie precyzujące system czasu pracy powoda. Regulamin pracy (...) spółki z o.o. z dnia 27 maja 2008 r. przewiduje system podstawowy, zadaniowy oraz równoważnego czasu pracy. Zastosowanie jednego z nich odbywa się natomiast zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy w tym zakresie. Regulamin nie zawiera wykazu stanowisk objętych danym systemem czasu pracy.

Zgodnie z art. 140 k.p. w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129.

Z powyższego przepisu wynika, że do zastosowania systemu zadaniowego niezbędne jest porozumienie z pracownikiem, rozumiane jako konsultacja lub poinformowanie pracownika odnośnie zastosowanego systemu czasu pracy. Nie można zgodzić się z argumentacją skarżącej, jakoby w sytuacji braku regulacji w kodeksie pracy w zakresie sposobu wprowadzenia w stosunku do konkretnego pracownika zadaniowego systemu czasu pracy przyjąć można, że powód – świadczył pracę w zadaniowym systemie czasu pracy „per facta concludentia”, tj. w sposób dorozumiany. Pracownik powinien mieć świadomość, że obowiązuje go zadaniowy system czasu pracy i że w takim systemie świadczy pracę (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 13 października 2016 r., sygn. III APa 7/16, Lex nr 2166595). Temu służy między innymi regulacja zawarta w art. 29 § 3 pkt 1 k.p. Tymczasem w materiale dowodowym brak jest jakiegokolwiek porozumień w tym zakresie. Zasadnie przy tym stwierdził Sąd I instancji, że takim porozumieniem, bądź informacją nie jest pismo z dnia 13 stycznia 2012 r., w którym pracodawca po niemal 7 latach od zatrudnienia poinformował powoda o tym, że jest on objęty zadaniowym systemem czasu pracy. Trafnie więc przyjął Sąd Okręgowy, że zawierając umowę o pracę strony nie uzgodniły, że powoda obowiązywać będzie zadaniowy czas pracy, a w trakcie zatrudnienia pracodawca nie poinformował o tym powoda.

Niezależnie od powyższego stwierdzić należy, że charakter pracy powoda nie uzasadniał przyjęcia, że swoje obowiązki pracownicze wykonywał w systemie zadaniowego czasu pracy.

System zadaniowego czasu pracy ma odmienny charakter w stosunku do pozostałych systemów czasu pracy. Jest to system opierający się w znacznej mierze na samodzielności pracownika w zakresie organizacji pracy. Pracodawca wyznacza konkretne zadania oraz ustala (po porozumieniu z pracownikiem) czas konieczny do ich realizacji. Kwestie rozłożenia zadań, faktycznego czasu ich wykonywania czy wprowadzania przerw powierza się pracownikowi. System zadaniowy może być ustanowiony, gdy utrudnione jest precyzyjne określenie momentu rozpoczęcia i zakończenia pracy, a także trudna lub niemożliwa jest kontrola czasu poświęconego na wykonywanie pracy. Zadania pracownika

powinny być tak określone, aby ich wykonanie było możliwe w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. (por. Komentarz do kodeksu pracy, K. Stefański).

W niniejszej sprawie powód pracował wedle planu ustalonego na początku danego cyklu pracy. Jego zadaniem jako przedstawiciela handlowego (farmaceutycznego) było odwiedzenie minimum 10 aptek dziennie. Pozwana spółka używała licznych programów i systemów komputerowych, pozwalających na weryfikację czasu wykonywania czynności skarżącego. System Monitoring Plus pozwalał na namierzenie telefonu przedstawiciela, system (...) pozwalał na namierzenie samochodów służbowych oraz umożliwiał przełożonym weryfikację, jakie miejsca odwiedził powód w danym dniu. Ponadto sam powód zobowiązany był do wysyłania zamówień poprzez platformę online F., natomiast za pomocą systemu (...) powód raportował przełożonym odwiedziny w konkretnych aptekach.

Wobec powyższego nie sposób przyjąć, aby pracodawca miał trudności w zweryfikowaniu czasu pracy, jak również zakresu pracy powoda w danym dniu.

Sama specyfika branży powoda, w której był zatrudniony, również nie może być samodzielną podstawą ustaleń, że powoda obowiązywał zadaniowy system czasu pracy. Nadto zeznania świadków: J. F. i Z. S. nie potwierdziły, aby powód wykonywał obowiązki w systemie zadaniowego czasu pracy. Z opinii biegłych istotnie wynikało, że powód okazjonalnie świadczył pracę w wymiarze poniżej 8 godzin dziennie, okoliczność ta nie może jednak przemawiać w sposób automatyczny za przyjęciem, że pracował wedle zadaniowego czasu pracy.

W związku z powyższym należało przyjąć, że powód pracował w podstawowym systemie czasu pracy.

Tym samym w ocenie Sądu Apelacyjnego nie doszło do naruszenia przepisów prawa materialnego w postaci art. 140 k.p. i art. 150 § 1 k.p.

Skarżąca spółka zmierzała nadto w apelacji do wykazania, że powód w praktyce nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przyjętym przez Sąd I instancji, tj. ponad normy wynikające z art. 129 § 1 k.p.c.

Podkreślić należy, że w sprawie dopuszczona została opinia biegłych sądowych z zakresu informatyki i rachunkowości. W ocenie Sądu Apelacyjnego opinia ta jest rzetelna i szczegółowa, była na wniosek stron uzupełniana w celu wyjaśnienia jakichkolwiek wątpliwości. W złożonej apelacji skarżąca nie domagała się dopuszczenia dowodu z opinii innych biegłych sądowych.

Z przedmiotowej opinii wynika, że powód – wbrew twierdzeniom pozwanej - wykonywał swoje obowiązki w godzinach nadliczbowych. Okresy te zostały precyzyjnie wskazane przez biegłych. Powyższa okoliczność nie prowadzi do zatem do naruszenia art. 129 k.p. w niniejszej sprawie.

Skarżąca w apelacji przedstawiła konkurencyjne do treści opinii wyliczenia odnośnie wynagrodzenia należnego powodowi z uwagi na pracę w porze nocnej, zarzucając Sądowi I instancji naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez oparcie wynagrodzenia powoda wyłącznie na wyliczeniach biegłych, bez ich jakiegokolwiek weryfikacji.

Powyższa opinia jest w ocenie Sądu Apelacyjnego prawidłowa, również w zakresie wynagrodzenia w porze nocnej.

Zgodnie z art. 151⁸ § 1 k.p.c. pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

Biegli dokonali, dysponując dokumentacją przedłożoną im przez strony, dokonali szczegółowych, precyzyjnych wyliczeń, także pod kątem należnego powodowi wynagrodzenia w porze nocnej. Zarówno opinia uzupełniająca, jak i opinia ustna jest w całości przekonująca i wiarygodna. Strona pozwana, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, nie zgłaszała zastrzeżeń tego rodzaju do opinii, kwestia obliczeń wynagrodzenia w porze nocnej nie była w ogóle kwestionowana przed Sądem I instancji.

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie doszło w powyższym zakresie do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., a w konsekwencji do naruszenia art. 151⁸ § 1 k.p.c. Jeżeli skarżąca kwestionuje stan faktyczny, to bezskuteczny jest zarzut naruszenia prawa materialnego, gdyż skarżąca odnosi go do stanu faktycznego, który sam postuluje w apelacji, a nie do stanu faktycznego stanowiącego podstawę orzeczenia Sądu.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 322 k.p.c. stwierdzić należy jego bezzasadność.

Rozwiązanie przyjęte w art. 322 k.p.c. pozwala na rozstrzygnięcie spraw, w których ściśle udowodnienie wysokości żądania (przy niewątpliwej jego słuszności co do zasady) jest niemożliwe lub nader utrudnione, a ze względu na charakter wiążących strony stosunków prawnych istotne jest ich szybkie rozstrzygnięcie (por. wyrok z dnia 19 lutego 2010r. II PK 217/09, Legalis nr 364364) Tak jest niewątpliwie w przypadku roszczenia pracownika o wynagrodzenie za pracę, które jest traktowane jak roszczenie o dochody. Ze względu na charakter świadczenia pracodawcy z tytułu zatrudnienia pracownika (w postaci wynagrodzenia za pracę) ważniejsze może okazać się w miarę szybkie zasądzenie na rzecz pracownika choćby części dochodzonej przez niego z tego tytułu należności kosztem drobiazgowego ustalania jej rzeczywistej wysokości, co ostatecznie może się okazać i tak niemożliwe, np. z powodu braku rzetelnej ewidencji czasu pracy albo w ogóle zaniechania przez pracodawcę prowadzenia takiej ewidencji. Brak możliwości ściślego udowodnienia wysokości żądania lub nadmierne trudności w udowodnieniu tej wysokości, uprawniają i zarazem zobowiązują sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2007 r., I PK 61/07, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 214, wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 13 października 2016 r., sygn.. III APa 7/16).

W sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c.

W niniejszej sprawie przyjęta przez Sąd Okręgowy kwota 910 zł za okres od stycznia 2009 r. do kwietnia 2011 r. została ustalona w oparciu o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wyliczone przez biegłą z zakresu księgowości, należne za ostatnie w pełni przepracowane przez powoda miesiące: maj, czerwiec i lipiec 2011 r., uwzględnione jednocześnie w skorelowanych danych dostarczonych przez pozwaną.

W ocenie skarżącej powyższe wartości są nieadekwatne w sytuacji, gdy nie uwzględniono danych za miesiące: kwiecień, sierpień i wrzesień 2011 r., gdyż nie były to miesiące nie w pełni przepracowane przez powoda. Powyższe skutkowało, zdaniem skarżącej, wadliwością wynagrodzenia ustalonego na podstawie art. 322 k.p.c.

Powyższa argumentacja jest chybiona.

Sąd Okręgowy prawidłowo przyjął za podstawę wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wyliczone przez biegłą, należne za ostatnie w pełni przepracowane przez powoda miesiące. W sytuacji braku ewidencji czasu pracy i konieczności zastosowania instytucji z art. 322 k.p.c. nieuprawnione było przyjmowanie wartości z niepełnych miesięcy, co w oczywisty sposób musiałyby wpłynąć na wysokość i tak orientacyjnej kwoty zasądzonej tytułem należnego wynagrodzenia.

Reasumując, zaskarżony wyrok jest prawidłowy i odpowiada prawu, apelacja nie zawiera natomiast żadnej argumentacji przemawiającej za uwzględnieniem złożonego środka zaskarżenia.

Mając powyższe na względzie Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację.