

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 24.10.2017r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, sygn. akt X P 504/15, w sprawie z powództwa P. O. przeciwko K. M. – (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w punkcie 1 sentencji wyroku oddalił powództwo; w punkcie 2 sentencji wyroku zasądził od P. O. na rzecz K. K. 2095,87 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie 3 sentencji wyroku nie obciążył pozwanego kosztami poniesionymi przez pozwaną Wytwórnę (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł..

Powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powód P. O. był pracownikiem pozwanej Wytwórni (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na podstawie umowy o pracę w systemie zadaniowego czasu pracy zawartej na czas określony od 22.07.2014r. do 17.10.2014r. w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. W umowie określono, że czas pracy powoda będzie wyznaczony wymiarem jego zadań i kształtowany samodzielnie, ale musi uwzględniać podstawowe normy czasu pracy – 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo w pięciodniowym tygodniu pracy. Z uwagi na zatrudnienie w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu czas pracy powoda wynosił 6 godzin na dobę i 30 godzin tygodniowo. Powód został zatrudniony na stanowisku kierownika do spraw produkcji realizacji telewizyjnych i komercyjnych. Wynagrodzenie zasadnicze powoda zostało określone na kwotę 4210zł brutto. Poza wynagrodzeniem zasadniczym powód miał przyznaną prowizję.

Powodowi przedstawiono 20.10.2014r. umowę o pracę w systemie zadaniowego czasu pracy na okres od 18.10.2014r. do 31.05.2015r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku szefa produkcji audycji telewizyjnych i projektów komercyjnych za wynagrodzeniem zasadniczym 5645zł plus prowizja.

Pismem z 29.10.2014r. pracodawca powoda potwierdził warunki umowy o pracę z dnia 20.10.2014r. z racji braku dostarczenia przez powoda podpisanego egzemplarza umowy.

1.06.2015r. strony zawarły umowę o pracę w systemie zadaniowego czasu pracy na czas określony od 1.06.2015r. do 30.06.2015r. na stanowisku szefa audycji telewizyjnych i produkcji komercyjnych za wynagrodzeniem 4000 zł.

Stosunek pracy ustał z dniem 30.06.2015r., tj. z upływem terminu na jaki została zawarta umowa.

Przeciętne wynagrodzenie powoda w okresie pracy wynosiło 5218,76 zł brutto.

W okresie pracy powoda prezesem zarządu w pozwanej spółce była K. K.. Funkcję tą przestała pełnić z początkiem lipca 2015 r.

W pisemnym zakresie obowiązków powód miał wykonywanie wszelkich prac związanych z przygotowaniem, pozyskiwaniem i realizacją zamówień i projektów; monitorowanie zamówień; przepisywanie filmów zgromadzonych na nośnikach; współprace z pracownikami rządu Marszałkowskiego Województwa (...) i (...); tworzenie, projektowanie i realizację prac telewizji internetowej; pomoc w przygotowaniu projektów realizowanych przez spółkę; wykonywanie innych prac i czynności zleconych przez Prezesa Zarządu.

Stanowisko powoda było samodzielnym, kierowniczym. Powód został zatrudniony do stworzenia nowego działu Wytwórni – działu komercyjnego, w ramach którego miał pozyskiwać klientów. Praca powoda polegała na pozyskiwaniu produkcji reklamowych, telewizyjnych, przygotowywaniu projektów eventów, a także wdrażaniu i realizowaniu tych projektów łącznie z ich kosztorysowaniem.

Powód, poza umowami o pracę, z pozwaną Wytwórną (...) miał zawarte umowy o dzieło na realizację produkcji filmowej, reżyserii, udźwiękowienia. Na podstawie umów o dzieło powód odpowiednio podjął się: 1) na podstawie umowy zawartej 1.08.2014r.: opracowania scenariusza – wprowadzenia autorskich poprawek scenariuszowych do

telewizyjnego spotu reklamowego dla (...) Kolei Aglomeracyjnej; 2) na podstawie umowy zawartej 1.08.2014r.: reżyserii telewizyjnego spotu reklamowego dla (...) Kolei Aglomeracyjnej, dokonania artystycznego doboru środków wyrazów, nadzoru nad merytoryczną stroną produkcji; 3) na podstawie umowy zawartej 27.10.2014r.: napisania scenariusza spotu reklamowego na zamówienie Województwa (...), reżyserii, dokonania artystycznego doboru środków wyrazów, nadzoru nad merytoryczną stroną produkcji, dozorem artystycznym nad zdjęciami, montażem i udźwiękowieniem; 4) na podstawie umowy zawartej 3.11.2014r.: wprowadzenia zmian scenariuszowych, użyczenia głosu i nagrania części ścieżki dźwiękowej do spotu radiowego „Baterie nie do kosza” wraz z przeniesieniem praw autorskich, ilustracji muzycznej spotu radiowego i telewizyjnego.

Prace nad produkcją dla (...) Kolei Aglomeracyjnej mogły zająć kilkanaście dni.

Powód mógł zatrudniać współpracowników do realizacji produkcji. Sam dokonywał wyboru ekipy realizującej poszczególne zadania.

Powód sam układał sobie pracę, kształtował go dowolnie.

Zajęcia powoda były realizowane o różnych porach dnia.

Powód rzadko przebywał w biurze pozwanej Wytwórni, przyjeżdżał może raz w tygodniu. Zajmował się wtedy rozmowami z ekipą, wykonaniem telefonów, skserowaniem dokumentów, uzupełnieniem listy obecności.

Przełożeni nie zgłaszali zastrzeżeń do wykonywanych przez powoda zadań.

Rozliczanie wykonanej przez powoda pracy odbywało się na podstawie raportów, które określały rodzaj wykonywanych czynności. W raportach powód uwzględniał także czynności realizowane w wykonaniu zawartych z pozwaną umów o dzieło.

Raporty stanowiły podstawę do wypłacania powodowi wynagrodzenia, przełożeni nie rozliczali na ich podstawie czasu pracy powoda, traktowane były one informacyjnie.

Przełożeni powoda przekazali mu wzór raportu, jaki miał składać. Powód złożył raport zgodnie z tym wzorem 2-3 razy.

Prezes K. K. kilkakrotnie domagała się od powoda aby składał raporty zgodnie z przedstawionym wzorem. Obowiązku tego Prezes nie mogła wyegzekwować od powoda. Z raportów powoda wynikało, że realizuje on swoje czynności także na rzecz innych podmiotów niż wytwórnia, np. na rzecz Urzędu Marszałkowskiego.

Powód miał wypełniać raporty zadaniowe raz w tygodniu, oprócz tego mógł wysyłać maile z raportami.

Praca powoda realizowana była nie tylko w siedzibie pozwanej spółki, ale również w domu albo w siedzibach firm, w których wykonywane były zlecenia.

Powód twierdził wobec K. K., że wystarczy mu czasu na pogodzenie pracy na umowę o pracę i działalności twórczej.

Powód w okresie zatrudnienia w Wytwórni (...) zrealizował 6 spotów reklamowych, w tym były to spoty dla (...) Kolei Aglomeracyjnej, spot „Baterie nie do kosza”, teledysk z kolędą dla zakładów mięsnych, spot reklamowy dla zakładów mięsnych.

Zdarzało się, że powód ze swoimi współpracownikami kontaktował się w późnych godzinach wieczornych. Wynikało to z tego, że albo sam nie miał czasu zadzwonić w ciągu dnia albo osoby do których dzwonił nie odbierały, gdyż były zajęte swoimi obowiązkami.

Powód nie zgłaszał w trakcie zatrudnienia Zarządowi pozwanej Wytwórni, że wypracowuje godziny nadliczbowe.

Powód sygnalizował, że pracuje po wiele godzin, także do późnych godzin wieczornych, jak również, że obawia się, że z danym projektem nie zdąży. Miały miejsce sytuacje, że powód kosztorys przekazywał księgowej Wytwórni w niedzielę.

W pozwanej Wytwórni zdarzały się sytuacje, że doprowadzenie projektu do celu wiązało się z pracą w dodatkowych godzinach. Na pewno zdarzały się zadania, projekty wiążące się z krótkim terminem realizacji.

Okres rozliczeniowy w pozwanej Wytwórni wynosi 3 miesiące.

Przed rozwiązaniem umowy o pracę pogorszyły się relacje powoda z prezesem zarządu pozwanej spółki.

Pismem z 6.07.2015r. złożonym po ustaniu stosunku pracy, powód wezwał prezesa spółki do wypłacenia w terminie 4 dni należności z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych w Wytwórni, na podstawie zaakceptowanych przez prezesa dziennych raportów z pracy.

W odpowiedzi pozwana wskazała, iż powód pracował w zadaniowym czasie pracy, którego istotą jest ustalanie czasu pracy za pomocą wymiaru zadań przeznaczonych do wykonania przez pracownika. Powodowi w związku z tym nie przysługiwało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, bowiem P. O. miał swobodę w organizowaniu swojego czasu pracy. Wskazano również, iż co do zasady czas dojazdu pracownika do pracy nie jest czasem pracy. Dodatkowo pracodawca podniósł również, iż raporty powoda nie były wykonywane zgodnie z przekazanym mu wzorem. Brak bowiem w tych raportach szczegółowego rozkładu czynności, wykazania zrealizowanych zadań. Poza tym pracodawca wskazał, iż istniały wątpliwości w zakresie właściwego świadczenia przez powoda pracy

Pismem z 20.07.2015r. powód ponownie skierował pismo do pracodawcy z żądaniem zapłaty wynagrodzenia.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo skierowane wobec Wytwórni (...) podlegało oddaleniu jako niezasadne, natomiast skierowane wobec K. K. podlegało oddaleniu z uwagi na brak legitymacji procesowej po stronie pozwanej.

Sąd I instancji wyjaśnił, że w myśl 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. Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ §1 (art. 151 §5 k.p.). Na mocy art. 151¹ §1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek we wskazanej w tym przepisie wysokości. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151² k.p.).

Sąd Rejonowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie powód tytułem wynagrodzenia za świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych domagał się pierwotnie zasądzenia na jego rzecz 15000zł netto, a ostatecznie 20574,16zł netto, dodając, że okolicznością bezsporną było, że powód zawarł z pozwaną Wytwórną (...) umowę o pracę w zadaniowym systemie czasu pracy.

Sąd I instancji wyjaśnił, że 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.

Sąd Rejonowy argumentował, że zadaniowy czas pracy może być stosowany tylko w wąskim zakresie, tj. wówczas, gdy rodzaj pracy, jej organizacja albo miejsce wykonywania uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy. Zadania powinny być tak ustalone, aby pracownik, przy dołożeniu należytej staranności i sumienności (art. 100 §1 k.p.), mógł je wykonać w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40

godzin tygodniowo w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. W stosunku do pracowników objętych zadaniowym czasem pracy nie ma obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 149 §2) ani obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy.

Sąd I instancji wyjaśnił, że system zadaniowego czasu pracy ma odmienny charakter w stosunku do pozostałych systemów czasu pracy, gdyż opiera się on w dużej mierze na samodzielności pracownika w zakresie organizacji pracy, gdyż pracodawca wyznacza zadania oraz ustala (po porozumieniu z pracownikiem) czas konieczny do ich realizacji, natomiast kwestie rozłożenia zadań, faktycznego czasu ich wykonywania czy wprowadzania przerw powierza się pracownikowi. Sąd Rejonowy stwierdził, że przedmiotowy system wprowadzić można w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy. Przywołując stanowisko doktryny Sąd Rejonowy argumentował, że system zadaniowy może być ustanowiony, jeśli utrudnione jest precyzyjne określenie momentu rozpoczęcia i zakończenia pracy, a także trudna lub niemożliwa jest kontrola czasu poświęconego na wykonywanie pracy, dodając, że dzieje się tak zwłaszcza wtedy, gdy pracownik wykonuje swoją pracę poza zakładem pracy i gdy jej wykonywanie jest zależne od zmiennych i trudnych do przewidzenia warunków. Sąd I instancji wyjaśnił, że pracownik objęty omawianym systemem nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy w określonym miejscu i określonym czasie, a długość dnia i tygodnia pracy jest determinowana przez tempo wykonywania pracy. Sąd Rejonowy dodał, że zadaniowy czas pracy jest też przeznaczony dla prac prowadzonych nierytmicznie oraz poza kolektywną pracą skooperowaną, wyjaśniając, że może tu chodzić zarówno o prace, które wymagają kreatywności (np. architekci, programiści, prawnicy), jak i prace proste, w których istotne jest osiągnięcie zamierzonych rezultatów (np. przedstawiciele handlowi, gospodarze domów, listonosze, inkasenci). Jednocześnie Sąd Rejonowy zaakcentował, że nie może się to jednak wiązać się wyłącznie z koniecznością osiągnięcia określonego rezultatu ekonomicznego, przez co nie można tego systemu utożsamiać z umową o dzieło, która ma odmienny charakter. Sąd pierwszej instancji dodał, że zadania, które pracownik ma wykonywać, powinny być sformułowane w sposób konkretny. Pracownik może cieszyć się swobodą w zakresie organizacji pracy, natomiast nie dysponuje swobodą w określaniu zadań do wykonania. Jednocześnie Sąd Rejonowy wyjaśnił, że uprawnienie pracodawcy do określenia wymiaru zadań nie oznacza, że dopuszczalne jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy o nienormowanym wymiarze, ponieważ w innym przypadku pracodawcy zyskaliby narzędzie do eksploatacji pracowników, narzucając im zadania, których wykonanie wiązałoby się z pracą zagrażającą ich zdrowiu i bezpieczeństwu. Sąd Rejonowy zaakcentował, że niezwykle istotne jest, aby określić zakres zadań w sposób, który będzie umożliwiał ich wykonanie w ramach podstawowej normy czasu pracy przy dochowaniu zwykłej staranności i efektywności, dodając, że pracodawca, określając zadania do wykonania, powinien posługiwać się miarą średnią, co oznacza, że w sytuacji gdy jeden pracownik osiąga znacznie lepsze efekty niż pozostali zatrudnieni w tym samym charakterze, pracodawca nie powinien zakładać, iż inni pracownicy będą osiągać te same wyniki i nakładać na nich zadania w takim wymiarze. Sąd Rejonowy wskazał, że w przypadku, gdy pracodawca obciąży pracownika zadaniami, których wykonanie w ramach tej normy jest niemożliwe, może odpowiadać za naruszenie przepisów o czasie pracy, stosownie do art. 281 pkt 5 k.p., a ponadto pracownikowi służy wówczas roszczenie o zapłatę wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych.

W dalszej części pisemnych motywów swojego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy wskazał, że powód w pozwanej Wytwórni (...) zajmował kolejno stanowisko kierownika do spraw produkcji realizacji telewizyjnych i komercyjnych, szefa produkcji audycji telewizyjnych i projektów komercyjnych, podkreślając, że zajmowane przez powoda stanowisko było samodzielnym, kierowniczym. W ramach pracowniczych obowiązków powód wykonywał wszelkie prace związanych z pozyskiwaniem, przygotowaniem i realizacją zamówień na produkcje reklamowe, telewizyjne, projektów eventów. Sąd I instancji podał, że powód samodzielnie decydował o czasie i sposobie potrzebnym do wykonania swoich obowiązków służbowych, które realizował poza siedzibą pracodawcy. Sąd Rejonowy stwierdził, że o zadaniach do wykonania decydował pracodawca, natomiast o ich rozkładzie w czasie decydował samodzielnie powód, podkreślając, że pracodawca nie miał możliwości kontroli rzeczywistego czasu poświęconego przez powoda na wykonywanie pracy. Sąd I instancji wskazał, że rozliczeniu powoda z wykonanych przez niego zadań w określonym czasie miały służyć raporty sporządzane według wzoru określonego przez pracodawcę, którego to wzoru powód nie przestrzegał, akcentując, że powód polecenie pracodawcy w tym zakresie ignorował składając raporty zgodnie z własnym uznaniem. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że były to codzienne raporty z wykonanych czynności z podaniem – choć

nie we wszystkich raportach - godziny rozpoczęcia pracy danego dnia i jej zakończenia. Sąd I instancji uznał, że raporty te nie pozwalają na stwierdzenie, że wykonanie powierzonych powodowi zadań wykroczało poza obowiązujące powoda normy czasu pracy, wskazując, że poszczególne pozycje w składanych raportach przykładowo wyglądają następująco: kontakt z Departamentem (...), Biurem Zamówień Publicznych i Departamentem (...) i Ochrony (...) w celu uzyskania kluczowych dla naszego udziału w przetargu informacji (raport z 27.07.2014r.); praca nad pismem do UZP, R., UOKiK na podstawie zgromadzonych i przeanalizowanych dokumentów (raport z 25.07.2014 r.); rozmowy telefoniczne, przygotowanie do spotkania z ambasadorem Autonomii Palestyńskiej (raport za dzień 10.09.2014r.); research rynku, przygotowywanie i wysyłanie ofert do potencjalnych klientów (18.11.2014r.); rozmowa z wicedyrektorem Departamentu (raport za 14.01.2015r.); rozmowy telefoniczne i inne drobne sprawy (raport za 12.09.2014r.); rozpoczęcie korekcji ujęć (raport za 10.08.2014r.); praca koncepcyjna nad hasłami potrzebnymi dla Urzędu Marszałkowskiego w Ł. (raport za 3.09.2014r.); rozmowy telefoniczne, konsultacje etc. etc. (raport za 4.09.2014r.); przygotowywanie części dokumentacji dotyczącej zadań, dat etc. etc. (raport za 31.08.2014r.).

Zdaniem Sądu Rejonowego z raportów tych przede wszystkim nie wynika faktyczny czas poświęcony przez powoda na wykonania poszczególnych czynności - przykładowo ile trwała dana rozmowa, spotkanie czy kontakt z danym klientem, a nadto większość czynności jest tak opisanych, że zweryfikowanie faktycznej realizacji jest niemożliwe - przykładowo: rozpoczęcie pracy nad pismem, poszukiwanie muzyki, analiza dokumentów, a poza tym wśród wymienionych w raporcie zadań są nie tylko zadania leżące w zakresie pracowniczych obowiązków, ale też prace twórcze związane z realizacją zawartych przez powoda umów o dzieło. Sąd I instancji wskazał przykładowo, że wśród czynności wymienionych w raportach z okresu od 17.10.2014r. do 18.11.2014r. znajdują się pozycje dotyczące produkcji spotu radiowego „Baterie nie do kosza”, a w raportach z okresu od 6.08.2014r. do 3.09.2014r. pozycje dotyczące spotów reklamowych dla (...) Kolei Aglomeracyjnej – czyli zadań realizowanych w ramach zawartych umów o dzieło. Sąd Rejonowy dodał, że prócz tego wśród wymienionych w raporcie zadań są zadania, które pozwany pracodawca w ogóle kwestionuje jakoby były wykonywane w związku z powierzonym powodowi na umowę o pracę zadaniami, wyjaśniając, że zarzut ten dotyczy zadań realizowanych na rzecz Urzędu Marszałkowskiego (np. raporty za 6 i 7.10.2014r.), projektów o Alergii, Palestynie i spotkań z ambasadorami, czy udziału w wydarzeniach towarzyszących jak udział w pokazie filmów.

Z powyższego Sąd I instancji wywodził, że brak doprecyzowania wykazanych w raportach pozycji nie pozwala na uznanie, że racje powoda i wysuwane przez niego argumenty są zasadne. Sąd Rejonowy zaakcentował, że czas pracy powoda nie był sztywno regulowany w związku z charakterem jego zatrudnienia, wskazując, że z uwagi na zadaniowy czas pracy powód sam regulował swój czas pracy, tak aby w określonym terminie wykonać powierzone mu zadania. Sąd I instancji stwierdził, że powód w n/n postępowaniu przede wszystkim nie wykazał, że w ramach stosunku pracy zlecano mu zadania, których wykonanie w normalnym czasie oraz tempie pracy było niemożliwe. Jednocześnie Sąd Rejonowy wyjaśnił, że dostrzegł, że w niektórych z raportów powód sygnalizował pracę wykonywaną w wymiarze większym niż 8 godzin dziennie (raporty z 4.08.2014r. i 3.09.2014r.), a także, że na pracę do późnych godzin wieczornych i obawy co do realizacji projektów w terminie powód miał się także skarżyć księgowej M. N., zgodnie z zeznaniami tego świadka, jednakże zdaniem Sądu I instancji należy uwzględnić, że pracę na umowę o pracę powód łączył z wykonywaniem prac twórczych na umowy o dzieło. Wskazując, że powód w trakcie swojego zatrudnienia w pozwanej Wytwórni miał zawarte cztery umowy o wykonywanie określonych dzieł na rzecz Wytwórni, Sąd Rejonowy argumentował, że powód przyjmując na siebie wykonanie dodatkowych obowiązków w spornym okresie miał świadomość, że ciężar na nim powinnoby wynikać z umowy o pracę. Z powyższego Sąd I instancji wywiódł, że zawarcie tych umów wynikało z przeprowadzonej przez powoda kalkulacji jego czasu poza pracą wynikającą z umowy. W ocenie Sądu Rejonowego, skoro powód miał czas na realizowanie obowiązków wynikających z zawartych przez niego umów o dzieło, przeto nie sposób uznać, że świadczył on w tym samym okresie, w którym zawierane były te umowy, pracę w godzinach nadliczbowych. Zdaniem Sądu I instancji nie można pominąć, że w w/w raportach z 4.08.2014 r. i 3.09.2014 r., w których powód wskazywał, że wykonuje pracę po 12 godziny dziennie, jednocześnie wykazywał w nich czynności wykonywane w związku z realizacją spotów reklamowych dla (...) Kolei Aglomeracyjnej, czyli zadań realizowanych w ramach umów o dzieło, ale też na rzecz Urzędu Marszałkowskiego. W konkluzji Sąd

Rejonowy stwierdził, że powód nie wykazał zasadności żądania pozwu wytoczonego przeciwko Wytwórni (...) spółce z o.o. zarówno co do zasady jak i wysokości, wobec czego powództwo należało oddalić.

Sąd Rejonowy uzasadniając oddalenie powództwa przeciwko K. K., argumentował, że pracodawcą, zgodnie z art. 3 k.p., jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia ona pracowników. Sąd I instancji wyjaśnił, że należy odróżnić pracodawcę od podmiotu dokonującego czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną - art.3¹§1k.p. Jako przykład Sąd Rejonowy wskazał, że u pracodawcy będącego spółką z ograniczoną odpowiedzialnością, którego zarząd jest wieloosobowy, sposób reprezentowania określa umowa spółki (art.205 k.s.h.). Jeżeli umowa spółki nie zawiera żadnych postanowień w tym przedmiocie- do składania oświadczeń w imieniu spółki wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu albo jednego członka zarządu łącznie z prokurentem (tzw. reprezentacja łączna). Sąd Rejonowy wyjaśnił też, że w sprawach ze stosunku pracy sposób reprezentacji spółki z o.o. jest jednak szerszy, czynności z tego zakresu bowiem – zgodnie z art.3¹ k.p. – mogą być dokonywane także jednoosobowo przez wyznaczoną (upoważnioną) do tego osobę. Sąd Rejonowy podał też możliwość wyznaczenia osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy na podstawie art.3¹ k.p. w sposób odmienny niż przewidziany w art.205 k.s.h., np. w regulaminie pracy spółki z o.o. W konkluzji Sąd Rejonowy stwierdził, że skoro powód dochodzi roszczeń ze stosunku pracy, a w charakterze strony pozwanej w takim procesie może wystąpić wyłącznie pracodawca, czy jednostka zatrudniająca, którą w n/n sprawie jest Wytwórnia (...) spółka z o.o., reprezentowana w postępowaniu przez aktualny zarząd, albowiem to z nią powód zawierał umowy o pracę, przeto pozwanie przez powoda K. K., tj. byłego Prezesa zarządu pozwanej spółki, musiało skutkować oddaleniem powództwa z powodu braku legitymacji biernej wymienionej pozwanej.

O kosztach procesu poniesionych przez pozwaną K. K. Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 §1 i 3 k.p.c., wskazując, że na ich łączną wysokość 2.095,87zł złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 1800zł ustalonej na podstawie §12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu z dnia 28.09.2002 r. (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.) oraz koszty w kwocie 295,87 zł nakazanego przez sąd pozwanej czterokrotnego osobistego stawiennictwa na rozprawie w dniach 23.02.2016r., 16.06.2016r., 22.11.2016r. i 10.10.2017r. - przy czym na 3 pierwsze wymienione terminy była wzywana na podany do akt adres w Ł., a na ostatni termin na adres w W., wobec czego Sąd I instancji wyliczając wydatki poniesione przez pozwaną z tego tytułu przyjął odległości ze strony (...) i obliczył je w następujący sposób (3 terminy rozpraw x 15 km x 2 x 0,8358zł) + (1 termin rozprawy x 132 km x 2 x 0,8358 zł).

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że nie znalazł podstaw by powoda nie obciążyć kosztami procesu poniesionymi przez pozwaną K. K., gdyż stanowisko o braku legitymacji procesowej biernej pozwana wyrażała już w odpowiedzi na pozew, a dodatkowo na pierwszym terminie rozprawy powód został przez Sąd pouczony o treści art.3 i art.3¹ §1 k.p. oraz art.477 k.p.c., kiedy to Sąd wyjaśnił powodowi różnicę pomiędzy pracodawcą a podmiotem dokonującym czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę. Sąd Rejonowy argumentował, że rezultatem tego pouczenia powód wniósł o wezwanie do udziału w sprawie Wytwórni (...) spółkę z o.o., lecz pomimo tego jednocześnie nadal podtrzymał pozew przeciwko K. K. nie zezwalając na jej zwolnienie od dalszego udziału w sprawie, choć jej pozywanie nie miało obiektywnych podstaw. W efekcie Sąd Rejonowy stwierdził brak podstaw, by powoda nie obciążać kosztami jakie musiała ponieść pozwana w związku powództwem, które miało charakter oczywiście bezzasadnego.

O kosztach procesu poniesionych przez pozwaną Wytwórnię (...) spółka z o.o. Sąd Rejonowy orzekł w oparciu art. 102 k.p.c. kierując się wynikającą z tego przepisu zasadą słuszności. Sąd I instancji wyjaśnił, że art. 102 k.p.c. pozwala w wypadkach szczególnie uzasadnionych na obciążenie strony przegrywającej tylko częścią kosztów albo nieobciążanie strony przegranej tymi kosztami w ogóle, podkreślając jednocześnie, że przepis ten stanowi wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik sprawy i jest rozwiązaniem szczególnym. Sąd Rejonowy uznał, że za zastosowaniem wobec powoda dobrodziejstwa z art. 102 k.p.c. przemawiał przede wszystkim charakter sprawy, subiektywne przekonanie powoda o słuszności wytoczonego powództwa, a także sytuacja życiowa powoda (sygnalizowane przez powoda problemy ze zdrowiem psychicznym). Sąd I instancji uwzględnił też, że powód działał na każdym etapie postępowania

bez fachowej pomocy prawnej, podczas gdy pozwani byli reprezentowani przez profesjonalistów. Konkludując, Sąd Rejonowy uznał, że istnieją podstawy do tego skorzystać z wyjątkowej możliwości, którą daje art.102 k.p.c. by nie nakładać na powoda obowiązku zwrotu kosztów zastępstwa procesowego pozwanej spółki, tym bardziej że powód został już obciążony kosztami drugiej pozwanej, których wysokość jest znaczna. W konkluzji Sąd I instancji stwierdził, że ocena całokształtu okoliczności sprawy prowadzi do wniosku, że obciążenie powoda w istocie podwójnymi kosztami strony pozwanej byłoby dla niego nadmiernym obciążeniem finansowym.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód zaskarżając go w całości i zarzucając kwestionowanemu orzeczeniu naruszenie przepisów postępowania, poprzez pominięcie przez Sąd I instancji zgłaszanych przez powoda wniosków dowodowych i tym samym błędne ustalenie stanu faktycznego.

W konkluzji skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

W obszernym uzasadnieniu apelacji skarżący argumentował, że firma może wprowadzić zadaniowy czas pracy w sytuacji, gdy nie ma potrzeby ustalać ścisłych granic przebywania podwładnego w pracy, dodając, że gdy pracuje on więcej niż ustawowa norma, wówczas należy mu się wynagrodzenie za nadgodziny. Powołując się na art. 140 i art. 129 k.p. apelujący podkreślił, że pozwany nie ustalił z powodem czasu niezbędnego na wykonanie powierzonych zadań, jednocześnie akcentując, że nałożył ich tyle na powoda, że ich wykonanie w 8-godzinny czas pracy było przez niego niemożliwe. A. podkreślił, że ustawodawca wskazał, że zadania pracownika należy określić tak, aby mieściły się w ustawowym czasie pracy, którego wymiar zasadniczo wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Skarżący powołując się na orzecznictwo SN argumentował, że w takich przypadkach zakres ustawowego czasu pracy jest punktem odniesienia zarówno przy ocenie prawidłowości określenia rozmiaru zadań powierzonych pracownikowi, jak i przy ocenie, w jakiej mierze dochodziło do świadczenia pracy w nadgodzinach. Apelujący podniósł także, że orzecznictwo wskazuje też, że w razie sporu dotyczącego zadaniowego czasu pracy to pracodawca wykazuje, że powierzał podwładnemu zadania możliwe do wykonania w kodeksowych normach czasu pracy.

W dalszej części uzasadnienia apelacji powód argumentował, że Karta Praw Podstawowych gwarantuje wszystkim pracownikom prawo do ograniczenia ich czasu pracy oraz ochrony przed zagrożeniami zdrowia i bezpieczeństwa związanymi z długimi i nieregularnymi godzinami pracy. Apelujący dodał, że zgodnie z treścią traktatów unijnych, polityka społeczna powinna być opracowywana w sposób pozwalający na poprawę warunków życia i pracy europejskich pracowników i obywateli, podkreślając, że wszelkie obniżenia obowiązujących standardów są sprzeczne z tym zapisem. A. argumentował, że kwestie czasu pracy mają fundamentalne znaczenie dla pracowników, akcentując, że ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, a także osób trzecich, umożliwia osobom pracującym godzenie życia zawodowego z prywatnym mając kluczowe znaczenie dla interesów pracowników, społeczeństw i gospodarek. Skarżący wywodził, że zagadnienie czasu pracy jest fundamentalnym prawem, które zasada się w przepisach prawa europejskiego i międzynarodowego, wskazując, że w Unii Europejskiej prawo to jest zagwarantowane przez Kartę Praw Podstawowych, która stała się prawnie obowiązującym dokumentem w momencie wejścia w życie Traktatu Lizbońskiego, oraz liczne traktaty. Skarżący powołując się na art. 31 Karty, art. 151 Traktatu Lizbońskiego oraz treść preambuły do Konstytucji M. ustanawiającej (...) Organizację Pracy z 1919r., podkreślił, że regulacje te gwarantują każdemu pracownikowi prawo do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu, zaś Unia Europejska i Państwa Członkowskie przyjmą za swój cel promowanie zatrudnienia, poprawę warunków życia i pracy, tak aby umożliwić ich wyrównanie z jednoczesnym zachowaniem postępu, unormowania godzin pracy, a od międzynarodowych standardów w zakresie regulacji czasu pracy należą ustalenia maksymalnej długości roboczego dnia i tygodnia, złożonych z 8-godzinnego dnia pracy i 48-godzinnego 4 tygodnia pracy. Skarżący dodał, że Europejska Karta Społeczna Rady Europy z 1961 roku (podobnie jak zmieniona Karta 1996) również ustanowiła w art. 2 cel, jakim jest zredukowanie godzin pracy, kładąc na Państwa Członkowskie obowiązek „określenia rozsądnego dziennego i tygodniowego czasu pracy”. Nadto apelant powołał się na to, że dyrektywa (...) o czasie pracy ((...)) (...) ustanawia minimalne wymagania w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w kontekście czasu pracy,

akcentując, że Preambule do dyrektywy (...) zapisano, że „polepszenie bezpieczeństwa, higieny i ochrony zdrowia pracowników jest celem, który nie powinien być podporządkowany względem czysto ekonomicznym”.

W dalszej części apelacji skarżący zarzucił, że Sąd I instancji wydając zaskarżony wyrok całkowicie pominął elementarne prawa pracowników, które są szczegółowo chronione w UE będąc przedmiotem szczególnej ochrony Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w S.. A. zarzucił, że choć Sąd Rejonowy częściowo przyznał mu rację stwierdzając w pisemnym uzasadnieniu, że „w niektórych z raportów powód sygnalizował pracę wykonywaną w wymiarze większym niż 8 godzin dziennie (raporty z 4 sierpnia 2014 roku i 3 września 2014 roku), na pracę do późnych godzin wieczornych i obawy co do realizacji projektów w terminie powód miał się także skarżyć księgowej M. N. (zgodnie z jej zeznaniami)” to ostatecznie nieprawidłowo ostatecznie uznał, że to nie wystarczy na dowód na pracę w niehumanitarnych warunkach i ponad siły.

A. zarzucał też, że Sąd I instancji nie wziął pod uwagę zagadnienia wliczania dojazdów do czasu pracy. Skarżący na uzasadnienie tego zarzutu powołał się na orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, z którego wynika, że zgodnie z dyrektywą UE dot. czasu pracy dojazdów i powroty z miejsca wykonywania pracy powinny być wliczane do czasu pracy z uwagi na dbałość o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników. A. dodał, że ETS podkreślił, że zasada wliczania dojazdów do czasu pracy dotyczy tych tylko pracowników w stosunku do których pracodawca zdecydował się na stałe zrezygnować z określenia miejsca (biura, zakładu itp.), w którym dany pracownik powinien się zgłosić w celu rozpoczęcia pracy, a tak było w przypadku powoda.

Skarżący zarzucił również, że Sąd Rejonowy błędnie wskazał, że „powód samodzielnie decydował o czasie i sposobie potrzebnym do wykonania swoich obowiązków służbowych, które realizował poza siedzibą pracodawcy. O zadaniach do wykonania decydował pracodawca, natomiast o ich rozkładzie w czasie decydował samodzielnie powód. Pracodawca przy tym nie miał możliwości kontroli rzeczywistego czasu poświęconego przez powoda na wykonywanie pracy”. Apelujący twierdził, że jest to niedopuszczalne uproszczenie, ponieważ produkcja filmowa i wysokie koszty jej realizacji wymuszają przygotowanie bardzo restrykcyjnych harmonogramów, których trzeba następnie przestrzegać, dodając, że na jednej z rozpraw przyznał to J. S. (1), wiceprezes pozwanej Wytwórni, który dodał, że nieprzestrzeganie czasu pracy to w produkcji telewizyjnej i filmowej norma, a dodatkowo przyznał, że wynika to z reżimu kosztowego i czasu realizacji. Z powyższego apelant wywodził, że strona pozwana przyznała, że wykorzystywanie pracowników to w branży powszechna praktyka.

Apelujący zarzucił też, że Sąd Rejonowy bezpodstawnie podważył szczegółowo i pieczołowicie dzień po dniu przygotowywanie przez powoda raporty, błędnie wskazując w uzasadnieniu wyroku, że „nie pozwalają na stwierdzenie, że wykonywanie powierzonych powodowi zadań wykroczało poza obowiązujące powoda normy czasu pracy”. Skarżący powołał się na wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 17.07.2007r. w sprawie III APa 125/04, w której Sąd uwzględnił odrębnie zapisywane przez powódkę raporty wykazujące nadgodziny oraz zeznania świadków, które to dowody były podstawą do przyznania wynagrodzenia za przepracowane nadgodziny. A. zarzucił, że Sąd I instancji nie wziął pod uwagę, że mimo iż powód jako kierownik jednoosobowej komórki w Wytwórni (...)zo.o. był odpowiedzialny za organizację swojej pracy, to jednak nie mógł na własną rękę wyeliminować pracę w nadgodzinach, bo fizycznie było to niemożliwe, akcentując, że strona pozwana doskonale o tym wiedziała, a mimo to jednak nigdy nie zareagowała. Apelujący podniósł, że nie miał podległych pracowników i wszystkie zadania określone w zakresie obowiązków wykonywał sam, a mimo, że strona pozwana o tym wiedziała, to jednak celowo i z premedytacją akceptowała łamanie prawa co sąd pierwszej instancji pominął.

Ponadto apelant zarzucał, że Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku myli i dowolnie pod wcześniej założoną z góry tezę łączy różne fakty, które są niespójne, wskazując, że np. projekty realizowane z Algierią czy Palestyną Sąd I instancji przypisał do projektów realizowanych na rzecz Urzędu Marszałkowskiego, co jest nieprawdą. Skarżący podkreślił, że w sposób niezasadny Sąd Rejonowy zarzucił także powodowi, że w raportach pomieszczone są „zadania leżące w zakresie pracowniczych obowiązków, ale też prace twórcze związane z realizacją zawartych przez powoda umów o dzieło”. Apelujący podkreślił, że na wyraźne żądanie Sądu dwukrotnie rozdzielał zadania wykonane w ramach stosunku o pracę i w ramach umowy o dzieło, zarzucając, że Sąd Rejonowy nie wziął jednak tego podziału

pod uwagę, a w zasadzie - mimo wcześniejszego wezwania powoda, by go przygotować - zupełnie go zbagatelizował. Skarżący argumentował, że wyraźnie wykazał, które czynności były wykonywane w ramach umowy o pracę, a które w ramach umowy o dzieło i wyraźnie wykazał jaki jest faktyczny stan nadgodzin. A. zarzucił też, że Sąd I instancji stwierdzając, że „w niektórych z raportów powód sygnalizował pracę wykonywaną w wymiarze większym niż 8 godzin dziennie (raporty z dnia 4 sierpnia 2014 roku u 3 września 2014 roku), a pracę do późnych godzin wieczornych i obawę, co do realizacji projektów w terminie powód miał się także skarżyć księgowej M. N. (zgodnie z jej zeznaniami)", błędnie uznał, że nie jest to wystarczający dowód na pracę w niehumanitarnych warunkach i ponad siły, przyjmując, że zeznania powoda i księgowej nie wystarczyły do wykazania powyższego.

Apelujący zanegował też prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego, że „pozwanie przez powoda K. K., byłego prezesa zarządu pozwanej spółki musiało skutkować oddaleniem powództwa z powodu braku legitymacji biernej pozwanej". Skarżony argumentował, że pełnienie funkcji członka zarządu w spółce kapitałowej wiąże się z prestiżem, ale jednocześnie obarczone jest olbrzymią odpowiedzialnością, a za niedopełnienie obowiązków, nienależyte ich wypełnienie czy wypełnienie niezgodnie z przepisami obowiązującego prawa, członkowie zarządu podlegają odpowiedzialności karnej przewidzianej obok odpowiedzialności wynikającej z kodeksu spółek handlowych. Skarżący powołując na prawo pracownika do warunków pracy szanujących jego zdrowie, argumentował, że członkowie zarządu mogą być pociągnięci do odpowiedzialności karnej m.in. za niedopełnienie obowiązków bądź nadużycie uprawnień podkreślając, że akceptowanie pracy w nadgodzinach i zmuszanie pracowników do pracy w nadgodzinach bez dodatkowego wynagrodzenia jest jednym z takich nadużyć.

W konkluzji apelujący stwierdził, że Sąd Rejonowy przekroczył zasadę swobodnej oceny dowodów, a także nie przeprowadził wyczerpującego postępowania dowodowego, nie wyjaśnił wszystkich okoliczności sprawy, co skutkowało rozstrzygnięciem sprawy bez wystarczającego oparcia na odpowiednim materiale dowodowym, jak również nie przeanalizował należycie zgromadzonych dowodów. Dodatkowo zarzucił, że Sąd I instancji w swoim wyroku dwukrotnie pomylił nazwisko powoda używając zamiast O. nazwiska O..

W odpowiedzi na apelację pozwana Wytwórnia (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. wniosła o oddalenie apelacji w całości, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, według norm przepisanych.

Pozwana K. K. w odpowiedzi na apelację także wniosła o oddalenie apelacji powoda w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jako oczywiście bezzasadna, podlega oddaleniu.

Sąd pierwszej instancji, w ocenie Sądu Okręgowego, wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w prawidłowo zebranych w sprawie materiale dowodowym.

Sąd II instancji przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5.11.1998 r., I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776)..

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd II instancji nie dopatrył się żadnych naruszenia przepisów postępowania, skutkujących koniecznością - zgodnie z żądaniem apelacji - uchylenia zaskarżonego wyroku, ani też takich, które przemawiałyby za zmianą tegoż orzeczenia.

Zarzuty powoda sprowadzają się w głównej mierze do polemiki i wykazywania twierdzeń przeciwnych (korzystnych dla apelanta) od wynikających z ustaleń sądu pierwszej instancji. Formułując zarzuty dotyczące przekroczenia swobodnej oceny dowodów i błędnych ustaleń faktycznych w istocie skarżący zarzuca naruszenie przepisu art. 233 k.p.c. choć nie został tenże przepis wprost wskazany w apelacji.

Wobec tego Sąd II instancji zważył, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, dla skuteczności zarzutu naruszenia art.233§1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie wadliwości dokonanych ustaleń, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego nie odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinni wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (postanowienie SN z 23.01.2001r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753). Jeżeli natomiast z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art.233 §1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu - na podstawie tego materiału dowodowego - można było wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo - wbrew zasadom doświadczenia życiowego - nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok SN z 27.09.2002r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, do której odwoływał się apelant, wyrażoną właśnie w art.233 § 1 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału" (a zatem, jak podkreśla się w judykaturze, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności). Ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

W ocenie Sądu II instancji w świetle poczynionych wyżej uwag należy stwierdzić, że – wbrew twierdzeniom apelującego – w okolicznościach rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w oparciu o cały zgromadzony materiał dowodowy i nie naruszył dyspozycji art.233 §1 k.p.c. Przeprowadzona przez tenże Sąd ocena materiału dowodowego jest w całości logiczna i zgodna z zasadami doświadczenia życiowego, podniesione zaś w tym zakresie zarzuty apelacyjne stanowią w istocie jedynie niczym nieuzasadnioną polemikę z prawidłowymi i nieobarczonymi jakimkolwiek błędem ustaleniami Sądu pierwszej instancji. Analiza całokształtu materiału dowodowego w ocenie Sądu Okręgowego wskazuje bowiem, że z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce w zadaniowym systemie czasu pracy z uwagi na organizację pracy i miejsce jej wykonywania, zaś celem zatrudnienia powoda było uruchomienie przez Spółkę projektów komercyjnych, które stanowiłyby nowe źródło przychodów Spółki. Sąd Rejonowy bezbłędnie też ustalił, że powód w pozwanej Wytwórni zajmował kolejno stanowisko kierownika do spraw produkcji realizacji telewizyjnych i komercyjnych, szefa produkcji audycji telewizyjnych i projektów komercyjnych, wskazując, że zajmowane przez powoda stanowisko było samodzielny, kierowniczym, a w ramach pracowniczych obowiązków powoda mieściło się wykonywanie wszelkich prac związanych z pozyskiwaniem, przygotowaniem i realizacją zamówień na produkcje reklamowe, telewizyjne, projektów eventów. Jak słusznie ustalił Sąd I instancji powód samodzielnie decydował o czasie i sposobie potrzebnym do wykonania swoich obowiązków służbowych, które realizował poza siedzibą pracodawcy i posiadał na stanowisku kierowniczym szeroki zakres swobody działania. Sąd II instancji zważył też, że z całokształtu zebranego materiału dowodowego - wbrew przeciwnym twierdzeniom apelanta - nie wynika, ażeby pracodawca powierzył powodowi inne zadania, ani też by normą było to, że realizacja zadań pracowniczych skarżącego z woli pracodawcy i za jego wiedzą miała odbywać się w spornym okresie w sposób przekraczający ustawowe normy czasu pracy. Sąd Okręgowy po zapoznaniu się z zebrany w sprawie materiałem dowodowym w całości podzielił wnioski Sądu I instancji, że pracodawca nie miał możliwości kontroli rzeczywistego czasu poświęconego przez powoda na wykonywanie pracy, a przeciwnie stanowisko skarżącego ocenić należy jako wyłącznie polemiczne. Jak bowiem słusznie ustalił Sąd I instancji, powód sporządzając raporty nie przestrzegał wzoru określonego przez pracodawcę do rozliczenia powoda z wykonanych przez niego zadań w określonym czasie i ignorował polecenie pracodawcy w tym zakresie składając raporty zgodnie z własnym uznaniem. Zdaniem Sądu II instancji prawidłowo Sąd Rejonowy ocenił, że powód nie udowodnił kluczowej okoliczności dla oceny zasadności powództwa, a mianowicie, że powierzone

mu przez pozwanego zadania przekraczały możliwość ich wykonania w normalnym czasie pracy przy dołożeniu przez niego należytej staranności. Sąd II instancji badając tę kwestię uznał za pozbawione uzasadnionych podstaw zarzuty skarżącego w zakresie w jakim negował poprawność oceny dokonanej przez Sąd Rejonowy złożonych do akt raportów, które pomimo swojej obszerności nie zawierają informacji pozwalających na obiektywne zweryfikowane i odtworzenie faktycznego czasu pracy powoda. Ocena Sądu Rejonowego wartości dowodowej przedłożonych raportów była wnikliwa, rzetelna i zgodna z regułami logicznego rozumowania. Świadczy o tym nie tylko staranności z jaką Sąd Rejonowy wypunktował przyczyny uniemożliwiające szczegółowe odtworzenie rzeczywistego czasu pracy na podstawie złożonych raportów, których nie ma obecnie potrzeby powielać, ale też i to, że Sąd I instancji dostrzegł, że w niektórych z raportów powód sygnalizował pracę wykonywaną w wymiarze większym niż 8 godzin dziennie (raporty z 4.08.2014 r. i 3.09.2014 r.) oraz, że obawy co do realizacji projektów w terminie powód zgłaszał także księgowej M. N. zgodnie z jej zeznaniami. W tym zakresie Sąd II instancji w całości jednak podzielił ocenę Sądu Rejonowego, że nie można pomijać, że powód łączył pracę u strony pozwanej z wykonywaniem prac twórczych na umowy o dzieło. Trafnie Sąd Rejonowy uznał, że powód przyjmując na siebie wykonanie dodatkowych obowiązków w spornym okresie miał świadomość, że ciężar na nim powinnymi wynikające z umowy o pracę, a następnie Sąd meriti wyciągnął logiczny w tym stanie rzeczy wniosek, że zawarcie dodatkowych umów o dzieło wynikało z przeprowadzonej przez samego powoda kalkulacji jego czasu poza pracą wynikającą z umowy. W rezultacie Sąd Rejonowy doszedł do prawidłowej konkluzji, że skoro powód miał czas na realizowanie obowiązków wynikających z zawartych przez niego umów o dzieło, przeto nie sposób uznać, iż świadczył on w tym samym okresie, w którym zawierane były te umowy pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Okręgowy nie podziela też wywodów apelanta, w których przedstawił własną ocenę i interpretację zeznań J. S. (2) wywodząc z nich, że normą w pozwanej spółce było nieprzestrzeganie czasu pracy. Z analizy zeznań tego wynika bowiem, że zeznania wymienionego świadka dotyczyły pracy twórców, z którymi jest zawarta umowa o dzieło a także pracy na planie w okresie zdjęciowym. W efekcie powyższych rozważań Sąd II instancji doszedł do przekonania, że Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił dostępny materiał dowodowy i bezbłędnie odtworzył wszystkie istotne dla rozstrzygnięcia okoliczności faktyczne. Przeciwnie twierdzenia powoda stanowiły jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji.

Sąd Rejonowy w sposób bezbłędny dokonał też subsumcji pod właściwie zastosowane przepisy poprawnie ustalone przez siebie fakty. W sprawie nie ulega wątpliwości, że powód wykonywał dla pozwanej Wytwórnice pracę w trybie zadaniowego czasu pracy. Jak trafnie wskazał SN w wyroku z 27.01.2016r. I PK 25/05 nazwanie systemu czasu pracy zadaniowym nie pozwala na to, aby nie stosować wobec pracownika przepisów o pracy w nadgodzinach, a wobec ustalenia w okolicznościach konkretnej sprawy, że realizowanie nałożonych zadań nie było możliwe w ustawowych normach pracy zatrudnieni zadaniowo nie są pozbawieni prawa do wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach wraz z dodatkami wynikającymi z art. 155 par.1 k.p. W świetle wcześniejszych rozważań Sąd II instancji podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że powód nie wykazał w żaden sposób podnoszonych przez siebie okoliczności, że pomimo prawidłowej organizacji swojego czasu pracy nie mógł nałożonych przez pracodawcę na niego zadań wykonać w normatywnym czasie pracy.

Sąd II instancji uznał też, że w żaden sposób rozstrzygnięcie Sądu I instancji nie naruszył powoływanych przez powoda w uzasadnieniu apelacji zasad Europejskiej Karty Społecznej Rady Europy, a także art. 31 Karty Praw Podstawowych, art. 151 Traktatu lizbońskiego oraz treść preambuły do Konstytucji M. ustanawiającej (...) Organizację Pracy z 1919r., ani też dyrektywy (...) o czasie pracy (nazywana w skrócie (...) od jej angielskiej nazwy (...)). Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z 3.06.2008 r. I PZP 10/07 legalną definicję czasu pracy na gruncie polskiego prawa pracy formułuje przepis art. 128 § 1 k.p., która pozostaje w zgodzie z definicją przyjętą dla celów dyrektywy nr 2003/88/WE, w myśl której czas pracy oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową.

Odnosząc się do argumentacji przedstawionej w apelacji Sąd Okręgowy zważył, że unijna Dyrektywa (...), wdrożona w 2004 r., ustala jedynie minimum reguł z zakresu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy, a regulacje państwowe lub układy zbiorowe w poszczególnych zakładach pracy mogą ustalić prawa dające więcej ochrony lub większe przywileje; nie mogą natomiast gwarantować mniej niż zapisy Dyrektywy. Do

najważniejszych zasad zapisanych w dyrektywie (...) należą: ustanowienie minimum okresu odpoczynku w ciągu tygodnia (24-35 godzin) i doby (11 ciągłych godzin); co najmniej 4 tygodnie płatnego urlopu rocznie, który nie może zostać zastąpiony ekwiwalentem pieniężnym – wyjątkiem jest tu rozwiązanie stosunku pracy; a także ograniczenie tygodniowego czasu pracy do średnio 48 godzin łącznie z nadgodzinami i czasem, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy, przy czym należy zwrócić w tym miejscu uwagę na słowo „średnio”. Dyrektywa (...) wyjaśnia, że pracownik ma prawo do przepracowania np. 55 godzin w jednym tygodniu – pod warunkiem, że w kolejnym przepracuje ich mniej, tak aby w przeciągu czterech (w konkretnych przypadkach, wskazanych w prawie krajowym – sześciu) miesięcy średnia wyniosła wymagane 48 godzin. (...) daje układom zbiorowym możliwość przedłużenia tego okresu nawet do 12 miesięcy. Ponadto, pracodawca może wymagać od pracownika, by pracował więcej niż średnio 48 godzin tygodniowo pod warunkiem, że pracownik wcześniej wyrazi na to zgodę, a brak tejże nie może zostać ukarany. Analizując zasadność zarzutu skarżącego o naruszeniu Dyrektywy (...) Sąd II instancji miał na uwadze, że dyrektywy wiążą państwa członkowskie w odniesieniu do wyznaczonych nią celów, pozostawiając formę i środki realizacji państwu (art. 288 (...)). Jednakże dyrektywa (...) uregulowała w jednym z najdłuższych rozdziałów a mianowicie rozdziale 5 zatytułowanym „Odstępstwa i wyjątki” wskazując kogo nie dotyczy. W szczególności limity czasu pracy nie są narzucane m.in. pracownikom zarządzającym lub innym osobom z autonomiczną właściwością do podejmowania decyzji, pracownikom przedsiębiorstw rodzinnych lub pełniącym obowiązki podczas ceremonii religijnych w kościołach oraz wspólnotach wyznaniowych. W podobnej sytuacji znajdują się m.in. osoby odpowiedzialne za zapewnienie ciągłości usług lub produkcji, lekarze, pracownicy portów i lotnisk, wykonujący usługi prasowe, radiowe i telewizyjne, a także zatrudnieni przy przewozie osób w ramach zwykłych miejskich usług transportowych i pracownicy wielu innych branż wymienionych w (...). Powód pracował w pozwanej Wytwórni na stanowisku kierowniczym o zadaniach do wykonania decydował pracodawca, natomiast o ich rozkładzie w czasie decydował samodzielnie powód, natomiast pracodawca nie miał kontroli nad czasem i miejscem świadczenia pracy przez powoda, co oznacza, że zarzut naruszenia dyrektywy (...) nie mógł odnieść zamierzonego przez skarżącego skutku.

W całości chybioną okazała się też argumentacja apelanta jakoby w niniejszej sprawie należało wliczyć dojazdy do pracy z W. (miejsce zamieszkania powoda) do Ł. (siedziba spółki) do czasu pracy powoda. Skarżący zdaje się nie dostrzegać, że powołane przez niego orzeczenie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-266/14 F. de S. P. del sindicato C. obreras (CC.OO.) contro T. (...) e (...) SA. dotyczące zasady wliczania dojazdu z domu tych pracowników, w przypadku których pracodawca zdecydował się na stałe zrezygnowanie z określenia miejsca, w którym dany pracownik powinien się zgłosić w celu rozpoczęcia pracy zapadło w odmiennym stanie faktycznym i nie ma ono żadnego przełożenia na prawidłowo ustalone przez Sąd Rejonowy okoliczności faktyczne w n/n sprawie. W realiach niniejszej sprawy z dokumentów zalegających w aktach sprawy wynika tymczasem, że pozwana Spółka ma stałą siedzibę położoną w Ł. przy ul. (...) i nie prowadzi działalności wymagającej utrzymywania regionalnych biur, a powód nie miał wyznaczonych przez pracodawcę żadnych miejsc świadczenia pracy. Z materiału dowodowego wynika też, że apelant był jedynym pracownikiem świadczącym pracę w zadaniowym systemie czasu pracy i mógł pracować w siedzibie pracodawcy, jak wszyscy pozostali pracownicy. Nie sposób zatem zdaniem Sądu II instancji zgodzić się z argumentacją apelanta w analizowanym zakresie, tym bardziej, że prowadziłyby ona do niedających się zaakceptować wniosków, a mianowicie, że pozwana Spółka chcąc uniknąć doliczania czasu dojazdów do pracy do czasu pracy powoda, powinna specjalnie dla powoda utworzyć biuro w W. by ten mógł świadczyć pracę w miejscu swojego stałego zamieszkania.

Słusznie także Sąd Rejonowy oddalił powództwo skierowane wobec K. K. z uwagi na brak legitymacji procesowej po stronie pozwanej. Powód pomimo dwuletniego procesu, pouczeń Sądu I instancji, a także otrzymania uzasadnienia wyroku wydanego w pierwszej instancji nie zweryfikował swojego żądania i w dalszym ciągu obstaje przy wersji o zasadności kierowania w niniejszej sprawie roszczenia wobec pozwanej K. K., która – jak trafnie przyjął Sąd Rejonowy - nie była pracodawcą powoda. Sąd I instancji prawidłowo z powołaniem na właściwe przepisy kodeksu pracy przedstawił w pisemnych motywach skarżonego orzeczenia kto jest pracodawcą powoda wobec którego powód mógł wystąpić z roszczeniem o wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach, które to rozważania Sąd Okręgowy przyjmuje w całości za własne, jednocześnie uznając, że nie ma obecnie potrzeby ich powielania. Wskazać jednak

należy, że chybiona jest argumentacja powoda, który uzasadniając pozwanie K. K. powoływał się w apelacji na przepisy odpowiedzialności karnej członków zarządu. Wbrew wywodom skarżącego nie istnieje podstawa prawna do zasądzenia roszczenia z tytułu godzin nadliczbowych od pozwanej K. K., która nie jest i nigdy nie była pracodawcą powoda a fakt, że pozwana reprezentowała pracodawcę przy zawieraniu umowy o pracę z powodem nie stanowi w niniejszym postępowaniu podstawy do przyjęcia odpowiedzialności tej pozwanej za roszczenia powoda z tytułu godzin nadliczbowych. Wbrew wywodom apelanta z przepisów KSH nie wynika odpowiedzialność członka zarządu za roszczenia pracowników z tytułu wykonywania pracy godzinach nadliczbowych. W rezultacie Sąd II instancji w całości podzielił twierdzenie Sądu Rejonowego, że wymieniona pozwana nie ma legitymacji biernej do uczestniczenia w niniejszym procesie ze stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy uznał, że apelacja jest pozbawiona uzasadnionych podstaw i z tego powodu podlega oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy obciążono powoda na rzecz pozwanych (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. kwoty po 1200 złotych z tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję. Na kwotę przyznaną na rzecz pozwanego pracodawcy z tego tytułu złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika ustalone na podstawie na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 § 2 pkt 3 rozporządzenia z dnia 22.10.2015r. Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie – z uwagi na datę wniesienia apelacji w dniu 4.12.2017r. W sprawie nie zaistniały warunki do zastosowania dobrodziejstwa przewidzianego w art. 102 k.p.c. Wstępnie wskazać należy, że zasada odpowiedzialności za wynik procesu oznacza, że strona, która sprawę przegrała zobowiązana jest zwrócić stronie wygrywającej poniesione przez nią koszty procesu, które były niezbędne do celowego dochodzenia praw lub celowej obrony. Zwrotowi podlegają także koszty ustanowionego zastępstwa procesowego, o ile nie przekraczają one stawek opłat określonych w odrębnych przepisach (art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c.). Powyższe oznacza, że strona przegrywająca sprawę ponosi również finansową odpowiedzialność za koszty poniesione przez przeciwnika niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (por. postanowienie SN z dnia 23.02.2012 r., V CZ 146/11, LEX nr 1147818).

Niniejszą sprawę apelacyjną wygrał w całości pozwany pracodawca oraz pozwana K. K., wobec czego zgodnie z wyżej powołaną zasadą powód obowiązany jest zwrócić stronie wygrywającej poniesione koszty tytułem zastępstwa procesowego.

Przypomnieć należy, że zgodnie z przepisem art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Zasada ta jest rozwiązaniem szczególnym, niepodlegającym wykładni rozszerzającej, wykluczającym stosowanie wszelkich uogólnień, wymagającym do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. Do okoliczności branych pod uwagę przez Sąd przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, według doktryny, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Do kręgu „wypadków szczególnie uzasadnionych” należą zatem zarówno okoliczności związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz. Do pierwszych zaliczane są sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, przedawnienie, prekluzja, podstawa oddalenia żądania, zgodność zamiarów stron w sprawach dotyczących stosunku prawnego, który może być ukształtowany tylko wyrokiem, szczególna zawilość lub precedensowy charakter sprawy albo subiektywne przekonanie powoda co do zasadności zgłoszonego roszczenia - trudne do zweryfikowania a limine, a ponadto sposób prowadzenia procesu przez stronę przegrywającą albo niesumienne lub oczywiście niewłaściwe postępowanie strony wygrywającej, która w ten sposób wywołała proces i koszty połączone z jego prowadzeniem. Zalicza się do nich także okoliczność, że rozstrzygnięcie sprawy nastąpiło na podstawie faktów ustalonych na podstawie dowodów dopuszczonych przez sąd z urzędu, jak również niewspółmierność wysokości kosztów pomocy prawnej poniesionych przez stronę wygrywającą proces do stopnia zawilości sprawy i nakładu pracy pełnomocnika. Drugie natomiast wyznacza sytuacja majątkowa i życiowa strony, z tym zastrzeżeniem, że niewystarczające jest powoływanie się jedynie na trudną sytuację majątkową, nawet jeśli była podstawą zwolnienia od kosztów sądowych i ustanowienia pełnomocnika z urzędu. Za trafny bowiem należy

natomiast uznać pogląd, zgodnie z którym sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia – na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Całokształt okoliczności, które mogłyby uzasadniać zastosowanie tego wyjątku, powinien być oceniony z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego (por. postanowienia SN z 1.12.2011r., I CZ 26/11, niepubl. oraz z 25.08.2011 r., II CZ 51/11, niepubl.). Skorzystanie z dobrodziejstwa jakie przewidziano w przepisie art. 102 k.p.c. jest przejawem tzw. prawa sędziowskiego i może być stosowany wówczas, kiedy okoliczności konkretnej sprawy dają ku temu podstawy. Jego celem jest zapobieżenie wydaniu orzeczenia o kosztach procesu, które byłoby niesprawiedliwe, sprzeczne z powszechnym odczuciem sprawiedliwości oraz zasadami współzycia społecznego.

Nie tracąc z pola widzenia tego, że skorzystanie z art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem Sądu orzekającego, od którego oceny należy przesądzić, że taki szczególnie uzasadniony wypadek nastąpił w rozpoznawanej sprawie i że usprawiedliwia on odstępnie od obowiązku ponoszenia kosztów procesu w całości lub w części, nie można jednak nie zauważyć, że zakwalifikowanie przypadku jako "szczególnie uzasadnionego" nie może być dowolne (zob. postanowienia SN z 10. (...), V CZ 108/10, Lex nr 1102889, z 26.01.2012 r., III CZ 79/11, Lex nr 1162695, z 3.03.2012 r., I CZ 10/12, Lex nr 1168536).

Sąd ad quem nie zastosował wobec powoda w postępowaniu apelacyjnym art. 102 k.p.c. uznając, że nie zachodzą in casu przesłanki objęte tym przepisem. Przede wszystkim strona powodowa wywiodła apelację w sytuacji, kiedy powództwo zostało oddalone z prawidłowym i rzetelnym, a nadto przystępnym nawet dla nieprawnika wyjaśnieniem przyczyn tej decyzji, a zatem powinna była realnie liczyć się z oddaleniem środka odwoławczego i konsekwencjami procesowymi tego faktu. Po stronie powoda nie zachodzą też żadne szczególne okoliczności o charakterze majątkowym, osobistym czy rodzinnym, które uzasadniałyby przyjęcie, że obciążanie kosztami zastępstwa procesowego pozwanych, którzy wygrali postępowanie apelacyjne było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i mogłoby stanowić w odbiorze społecznym zostać odczytane jako niesprawiedliwe.

SSO A. G. SSO S. P. SSO A. J.

A.P.