

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 25 października 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. K. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w niedzielę, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od sierpnia 2012 roku do grudnia 2014 roku kwotę 55.585,25 złotych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi:

- a) od kwoty 1.460,10 zł (jeden tysiąc czterysta sześćdziesiąt złotych i dziesięć groszy) od dnia 11 września 2012 roku do dnia zapłaty,
- b) od kwoty 2.294,44 zł (dwa tysiące dwieście dziewięćdziesiąt cztery złote i czterdzieści cztery grosze) od dnia 11 października 2012 roku do dnia zapłaty,
- c) od kwoty 2.194,68 zł (dwa tysiące sto dziewięćdziesiąt cztery złote i sześćdziesiąt osiem groszy) od dnia 11 listopada 2012 roku do dnia zapłaty,
- d) od kwoty 1.966,66 zł (jeden tysiąc dziewięćset sześćdziesiąt sześć złotych i sześćdziesiąt sześć groszy) od dnia 11 grudnia 2012 roku do dnia zapłaty,
- e) od kwoty 2.294,44 zł (dwa tysiące dwieście dziewięćdziesiąt cztery złote i czterdzieści cztery grosze) od dnia 11 stycznia 2013 roku do dnia zapłaty,
- f) od kwoty 1.981,56 zł (jeden tysiąc dziewięćset osiemdziesiąt jeden złotych i pięćdziesiąt sześć groszy) od dnia 11 lutego 2013 roku do dnia zapłaty,
- g) od kwoty 1.720,83 zł (jeden tysiąc siedemset dwadzieścia złotych i osiemdziesiąt trzy grosze) od dnia 11 marca 2013 roku do dnia zapłaty,
- h) od kwoty 2.185,18 zł (dwa tysiące sto osiemdziesiąt pięć złotych i osiemnaście groszy) od dnia 11 kwietnia 2013 roku do dnia zapłaty,
- i) od kwoty 1.748,14 zł (jeden tysiąc siedemset czterdzieści osiem złotych i czternaście groszy) od dnia 11 maja 2013 roku do dnia zapłaty,
- j) od kwoty 2.179,72 zł (dwa tysiące sto siedemdziesiąt dziewięć złotych i siedemdziesiąt dwa grosze) od dnia 11 czerwca 2013 roku do dnia zapłaty,
- k) od kwoty 1.720,83 zł (jeden tysiąc siedemset dwadzieścia złotych i osiemdziesiąt trzy grosze) od dnia 11 lipca 2013 roku do dnia zapłaty,
- l) od kwoty 2.094,92 zł (dwa tysiące dziewięćdziesiąt cztery złote i dziewięćdziesiąt dwa grosze) od dnia 11 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty,
- m) od kwoty 1.420,37 zł (jeden tysiąc czterysta dwadzieścia złotych i trzydzieści siedem groszy) od dnia 11 września 2013 roku do dnia zapłaty,
- n) od kwoty 2.294,44 zł (dwa tysiące dwieście dziewięćdziesiąt cztery złote i czterdzieści cztery grosze) od dnia 11 października 2013 roku do dnia zapłaty,

o) od kwoty 1.695,89 zł (jeden tysiąc sześćset dziewięćdziesiąt pięć złotych i osiemdziesiąt dziewięć groszy) od dnia 11 listopada 2013 roku do dnia zapłaty,

p) od kwoty 2.173,68 zł (dwa tysiące sto siedemdziesiąt trzy złote i sześćdziesiąt osiem groszy) od dnia 11 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty,

q) od kwoty 1.376,66 zł (jeden tysiąc trzysta siedemdziesiąt sześć złotych i sześćdziesiąt sześć groszy) od dnia 11 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty,

r) od kwoty 1.638,88 zł (jeden tysiąc sześćset trzydzieści osiem złotych i osiemdziesiąt osiem groszy) od dnia 11 lutego 2014 roku do dnia zapłaty,

s) od kwoty 2.064,99 zł (dwa tysiące sześćdziesiąt cztery złote i dziewięćdziesiąt dziewięć groszy) od dnia 11 marca 2014 roku do dnia zapłaty,

t) od kwoty 1.966,66 zł (jeden tysiąc dziewięćset sześćdziesiąt sześć złotych i sześćdziesiąt sześć groszy) od dnia 11 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty,

u) od kwoty 2.294,44 zł (dwa tysiące dwieście dziewięćdziesiąt cztery złote i czterdzieści cztery grosze) od dnia 11 maja 2014 roku do dnia zapłaty,

v) od kwoty 1.720,83 zł (jeden tysiąc siedemset dwadzieścia złotych i osiemdziesiąt trzy grosze) od dnia 11 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty,

w) od kwoty 2.179,72 zł (dwa tysiące sto siedemdziesiąt dziewięć złotych i siedemdziesiąt dwa grosze) od dnia 11 lipca 2014 roku do dnia zapłaty,

x) od kwoty 1.396,61 zł (jeden tysiąc trzysta dziewięćdziesiąt sześć złotych i sześćdziesiąt jeden groszy) od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty,

y) od kwoty 573,61 zł (pięćset siedemdziesiąt trzy złote i sześćdziesiąt jeden groszy) od dnia 11 września 2014 roku do dnia zapłaty,

z) od kwoty 2.190,14 zł (dwa tysiące sto dziewięćdziesiąt złotych i czternaście groszy) od dnia 11 października 2014 roku do dnia zapłaty,

aa) od kwoty 2.294,44 zł (dwa tysiące dwieście dziewięćdziesiąt cztery złote i czterdzieści cztery grosze) od dnia 11 listopada 2014 roku do dnia zapłaty,

bb) od kwoty 2.166,97 zł (dwa tysiące sto sześćdziesiąt sześć złotych i dziewięćdziesiąt siedem groszy) od dnia 11 grudnia 2014 roku do dnia zapłaty,

cc) od kwoty 2.294,44 zł (dwa tysiące dwieście dziewięćdziesiąt cztery złote i czterdzieści cztery grosze) od dnia 11 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty.

Ponadto, Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda tytułem zwrotu kosztów procesu kwotę 3.273 zł i oddał powództwo w pozostałej części. W kolejnych punktach wyroku Sąd nakazał pobrać od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 2.207 zł tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu; nakazał zwrócić ze Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Ś. w Ł. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 995,91 zł (dziewięćset dziewięćdziesiąt pięć złotych i dziewięćdziesiąt jeden groszy) tytułem niewykorzystanej części zaliczki uiszczonej w dniu 1 lutego 2017 roku oraz nadał wyrokowi w punkcie I (pierwszym) podpunkt 1. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.124,78 zł.

Sąd Rejonowy oparł się na następujących ustaleniach.

M. K. był zatrudniony w (...) Spółce Akcyjnej w W. w okresie od dnia 3 listopada 2008 roku do dnia 31 października 2015 roku, na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, w ramach zadaniowego czasu pracy, ostatnio na stanowisku Kierownika ds. (...). Wynagrodzenie jednomiesięczne powoda wynosi 4.124,78 zł brutto. Do jego obowiązków należało: zarządzanie grupą przedstawicieli, realizacja celów sprzedażowych, zbiorczych oraz windykacyjnych, przyrost klienta, rekrutacja, szkolenie doradców i wdrażanie ich do pracy, wypełnianie dokumentów, sprawozdań. Powód obsługiwał następujące rejony: W. Wschód, A., J., B., K., K., W., S.. Jego bezpośrednimi przełożonymi byli: P. Z., J. M., Ł. K., jeżeli nie była żadnego z przełożonych to pracą powoda kierował J. A. (1). Pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy z powodu zadaniowego systemu czasu pracy. Zgodnie z polityką firmy pozwanego, kierownicy każdego dnia wykonywali te same czynności i dodatkowo czynności wskazane na dany dzień. Harmonogram tygodniowy pracy zaczynał się zawsze w środy. Powód w biurze musiał być obecny codziennie najpóźniej od godziny 8:30 do godziny 12:00. W środy były nowe oferty sprzedażowe, osoby zatrudnione w administracji wprowadzały kartki, drukowały rejestry. W środy kierownicy przychodzili do biura około godziny 8:00 i rozpoczynali prace od szykowania dokumentów do rozliczenia, wypełniania zestawienia działalności kierownika nazywane (...). Kierownicy otrzymywali wydruki klientów do rozliczenia. Na każdym wydruku było od kilkudziesięciu do ponad 100 klientów. Wydruków było zwykle od 4 do 10.

Około godziny 9:00 było spotkanie z przełożonymi, które trwało od półgodziny do godziny. Wówczas przełożeni opowiadali jakie są cele na ten tydzień, co osiągnęli w poprzednim miesiącu, na co kierownicy mają zwrócić uwagę w rozpoczynającym się tygodniu, tak aby zakończyć tydzień z dobrym wynikiem. Powód miał obowiązek przekazania tych informacji przedstawicielom, podczas rozliczenia. Po spotkaniu kierownicy musieli przygotować dokumenty, które należało przekazać przedstawicielom. Dokumenty te były drukowane co tydzień po zamknięciu systemu i zaksięgowaniu wpłat, aby kierownicy wiedzieli na jakim stopniu zaległości tzw. „stag'u” jest klient. Klientom, którzy wzięli pożyczki w okresie do 13 tygodni, a jakość ich spadła poniżej 83%, kierownicy musieli ręcznie wyliczyć wpłatę minimalną, która miała na celu podniesienie jakości. Klientów z okresem 12 tygodni było około 70-80 tygodniowo. Gdy klient był zainteresowany pożyczką należało się z nim skontaktować tego samego dnia i przygotować dla niego ofertę. Powód ponadto musiał wytypować wraz z doradcami klientów, którzy z nich potencjalnie będą zainteresowani pożyczką, przygotować im ofertę. Doradca miał obowiązek poinformowania powoda kiedy będzie się wybierał do danego klienta, a następnie jaki był jej efekt. Powodowi podlegało od 14 do 16 osób. Powód kontaktował się z podległymi mu osobami codziennie łącznie z sobotą i niedzielą. Zdarzało się, iż powód odbierał od doradców dokumenty przed 7:00, jak i również po 22:00. Pomiędzy godziną 11.00 a 12.00 powód odbywał spotkania z doradcami. Ze starym doradcą rozliczenie zajmowało 20-30 minut, z mniej doświadczonymi doradcami spotkanie mogło trwać do godziny. Niekiedy same rozmowy z doradcami trwały 12-13 godzin. Kierownicy nie mogli samodzielnie wybrać czasu na rozliczenie, było to odgórne narzucone.

Niekiedy w sytuacji gdy doradca nie mógł wykonać wizyty u klienta, powód jechał do tego klienta po wyjściu z biura. W czwartki powód rozpoczynał pracę około godziny 8.30. Pracę w ten dzień zaczynał od zbierania korekty do wyników, następnie pojawiał się w biurze około godziny 9.00 i dzwonił do doradców, pytał czy coś jeszcze doszło. Powód wypełniał następnie zestawienie działalności kierownika. Jeżeli kierownicy nie zdążyli wykonać pełnego rozliczenia w środę dokańczali je w czwartek. Przełożony J. A. zdawał sobie sprawę, iż fizycznie było niemożliwe wykonanie rozliczenia w środę. W czwartek kierownicy planowali czynności do wykonania na następny tydzień pracy. Planowanie zajmowało około 40 minut.

Kierownicy mieli również w obowiązku wykonywanie telefonów do klientów, pracodawca określił minimalność ilość telefonów - na 20 tygodniowo. Kierownicy telefony do klientów najczęściej wykonywali podczas rozliczenia, kiedy był doradca, żeby mieć bieżące informacje o kliencie. Rozmowy telefoniczne zajmowały około 3 godzin. W przypadku nowego klienta kierownik miał obowiązek wykonać tzw. welcome call czyli przywitać się z klientem, poinformować o ofercie, zapytać się na jakie potrzeby jest potrzebna pożyczka. Praca w piątek była tożsama do pracy wykonywanej w czwartek. Od rana kierownicy pracowali w biurze z dokumentami dotyczącymi zawartych umów. Kierownicy musieli

jechać do oddziału w celu pobrania pieniędzy i czeku z administracji, aby w późniejszym czasie zrealizować go w banku. W piątek odbywało się również spotkanie z przełożonymi w ramach omówienia wyników z czwartku. Około południa kierownicy wyjeżdżali na wizyty raportowe, wizyty z niesamodzielnymi doradcami, na których uczyli nowych doradców wypełniania dokumentów.

W weekendy kierownicy starali się mieć wolne jednak zawsze musieli być pod telefonem, w razie gdyby doradcy potrzebowali pomocy. Niekiedy kierownicy musieli jechać na wizytę z niesamodzielnym doradcą. W weekendy kierownicy odbierali również część zawartych umów przez doradców. J. A. wydawał powodowi polecenia pracy w sobotę. W poniedziałek powód rozpoczynał pracę o godzinie 8:00. Zbierał umowy od doradców i przywoził je do biura. W poniedziałki około godziny 10.00 po powrocie do biura kierownicy musieli wypełnić druk swojej aktywności. Kierownicy odbywali rozmowę z przełożonym, podając co wykonali w zeszłym tygodniu, gdzie i dlaczego odbyli dane wizyty oraz co planują dalej zrobić. W poniedziałki kierownicy co godzinę bądź dwie godziny musieli podawać przełożonym wyniki pracy doradców. We wtorek od godziny 8:00 powód zbierał pakiety, następnie odbierał wpłaty od klientów zaległościowych. O godzinie 10:00 powód pojawiał się w biurze zdawał pakiety, rozliczał własne umowy, pokwitowania, pomagał się rozliczyć nowozatrudnionym doradcom, wypełniał z nimi karty zbiorów, sprawdzał czy są podpisy na rejestrach, szedł do banku wpłacić pieniądze. Do obowiązków powoda należała również kontrola reklamy w terenie, która zajmowała dwie godziny. Powód ponadto roznosił jeszcze ulotki. Przełożony wskazywał, aby kontrolę reklamy wykonywać we wtorki lub czwartki w czasie 2 godzin, jednak z ogromu obowiązków nie było to możliwe. Następnie ponownie powód odbywał wizyty zaległościowe i raportowe, tak aby osiągnąć założony limit 40 wizyt. Wizyty powód wykonywał od godziny 12:00 do godziny 21:00. Kierownicy kontrolowali również zaliczki. Dział kontroli wysyłał smsem nazwiska doradców, których trzeba było złapać w momencie kiedy się nie spodziewają, czy mają przy sobie firmowe pieniądze, czy nie wykorzystują ich do celów prywatnych. Zdarzało się, iż kontrole rejestrów kierownicy mieli również zlecane w niedziele. We wtorek kierownicy przeprowadzali również wizyty rekrutacyjne i szkoleniowe. Powód musiał wprowadzić w obowiązki nowych doradców. Rotacja doradców w grupie powoda była bardzo duża, większa niż u innych kierowników. Gdy doradca był zwalniany powód musiał go rozliczyć. W przypadku zawieszenia doradcy, powód przejmował jego obowiązki. Po zatrudnieniu doradcy kierownik miał 16 tygodni, aby usamodzielnic doradcę. Odbywało się to poprzez cykl szkoleń, podpisanych umów, spędzonych godzin w terenie. Kierownicy nie mogli samodzielnie decydować o zadaniach, gdyż zadania były im zlecane przez pozwanego, w tym ilość wizyt, ich rodzaj. Kierownicy samodzielnie układali plan pracy. Przełożeni wskazywali, aby kierownicy lepiej sobie organizowali czas pracy. J. A. powiedział powodowi, że musi się bardziej skupić, aby osiągnąć lepszy wynik w szybszym czasie. Kierownicy byli rozliczani z 40 wizyt tygodniowo widzianych w miejscu zamieszkania z klientem. Codziennie kierownicy byli rozliczani z limitu 8 wizyt dziennie. Powód zwykle odbywał 2-4 wizyty u jednego klienta zanim go zastał.

Niekiedy wykonał po 12-14 przyjazdów, natomiast udawało mu się zastać tylko jednego klienta. Aby wykonać limit 40 wizyt trzeba było podjąć od 80 do 100 prób wizyt.

Średnia wizyta sprzedażowa zajmowała około 30 minut, w zależności od klienta wizyta mogła się wydłużyć. Średnia wizyta sprzedażowa, która kończyła się podpisaniem umowy trwała około godziny. Jeżdżenie po klientach powód rozpoczynał około południa. W miejscu gdzie nie zastał klienta powód musiał przeprowadzić wywiad środowiskowy, rozpytywał sąsiadów w jakich godzinach pracuje klient, kiedy najczęściej jest w domu. Gdy pracownik nie osiągnął 40 wizyt tygodniowo musiał się z tego tłumaczyć. W następnym tygodniu powód musiał nadrobić wizyty bądź musiał wykonać wszystkie cele sprzedażowe i zbiorcze bądź też pozyskać trzech doradców. Poza tymi wizytami, powód jeździł również z przedstawicielami oraz doradcami po ich klientach. Około 14 godziny powód wracał do biura i musiał wykonać telefony sprzedażowe, minimum 10. Niekiedy J. A. dzwonił do powoda i wyznaczał, gdzie ma powód zadzwonić. Gdy J. A. wydawał nowe polecenie powodowi, powód musiał przesuwać swoich klientów. Przełożony powoda był w stałym kontakcie telefonicznym z powodem. Wiedział gdzie powód aktualnie się znajduje, co robi.

W okresach przedświątecznych zdarzało się, iż powód pracował do godziny 22.00, 23.00.

Powód obsługiwał powyżej 1000 klientów. Powód podpisując umowę o pracę zdawał sobie sprawę z tego co oznacza zadaniowy czas pracy. Powód nie był w stanie wykonać narzuconych na niego obowiązków, zachowując 8 godzinny dzień pracy, 40 godzin tygodniowo. Powód zwykle pracował od godziny 8:00 do 20:00 - 22:00. Minimalnie każdego dnia powód pracował 11 godzin dziennie.

Również pozostali kierownicy mimo starań, aby zmieścić się w tygodniowym 40 godzinnym czasie pracy, zwykle nie dawali rady. Pozwany wiedział w jakich godzinach powód pracuje. Przełożony zawsze pytał kto zostaje ostatni, przekazywał klucze do biura, sam wychodził wcześniej. Ten kto zostawał ostatni zamykał biuro, a następnego dnia klucze oddawał przełożonemu. Pozwany kładł nacisk na pracę w godzinach wieczornych ze względu na to, iż łatwiej wtedy było zastać klientów w domu. Przełożeni dzwonili do kierowników po godzinie 20:00 sprawdzając czy są w terenie, pytali się o różne kwestie. Pracownicy komunikowali przełożonym, iż mają nadmiar obowiązków, który wymusza zwiększoną ilość godzin pracy.

Pracownicy wskazywali, iż wini pracować jedynie 8 godzin, nie zaś cały dzień. Powód rozmawiał z P. Z., Ł. K., J. A. (1) o planach naprawczych zaistniałej sytuacji, tego jak powinna wyglądać praca. W odpowiedzi przełożeni albo milczeli, albo się uśmiechali, natomiast J. A. w odpowiedzi wskazywał, iż kierownicy winni się cieszyć, że mają pracę, skupić się na osiągnięciu wyników, bo nie wiadomo kogo następnego zwolni pracodawca. Powyższe rozmowy, w których przełożeni byli informowani o przepracowanych nadgodzinach pracowników, w tym powoda odbywały się bardzo często, zwykle we wtorek. W firmie pozwanego było forum pracownicze, gdzie delegacje wydziałów zbierały petycje pracowników. Powód również zgłaszał uwagi. Po każdorazowym zaakcentowaniu niezadowolenia z pracy kierownicy byli straszeni przez przełożonych zwolnieniem z pracy. Wobec powoda były stosowane plany naprawcze, które miały pomóc przełożonemu, aby wywrzeć większy nacisk na pracownika. Plan naprawczy oprócz standardowych zadań nakładał na pracownika dodatkowe czynności w określonych parametrach. Na początku powód odbierał godziny. Jeżeli miał odbiór soboty, najczęściej były to wtorki bo były luźniejsze.

W takim modelu pracy jaki był obecny w pozwanej firmie, w żaden sposób, nawet przy dołożeniu należytej staranności powód nie był w stanie wykonać narzuconych zadań w ramach obowiązujących norm czasu pracy. Powód wraz z innymi pracownikami pozwanego pracujących na tożsamyh stanowiskach są obarczeni zbyt dużą ilością zadań. Powód w celu wykonania wyznaczonych mu zadań musiał świadczyć pracę w czasie ponadnormatywnym.

Oceniając materiał dowodowy Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka J. A. (1) w zakresie w jakim zeznał, iż powód był zwolniony z wykonywania pewnych czynności w okresach, w których wdrażał nowego doradcę. Świadek ten wskazywał również, iż czynność ta była wykonywana w wymiarze od 6 do 7 godzin w skali 4 dni w tygodniu. Powyższemu przeczą nie tylko zeznania samego powoda, który wskazywał, iż podczas odbywania wizyt wspólnie z nowozatrudnionymi doradcami, wykonywał swoje wizyty, jak i również świadków S. L. (1) oraz A. G.. Z zeznań tych świadków wynika, iż nie było rozróżnienia pomiędzy zakresem obowiązków powoda gdy szkolił nowego pracownika, a zakresem obowiązków wykonywanym poza tym okresem. Szkolenie nowego doradcy należałoby ocenić w niniejszym stanie faktycznym jako dodatkowo zlecone zadanie. Z zeznań wyżej wskazanych świadków oraz powoda wynika, że rotacja doradców była duża, szkolenie trwało zwykle 16 tygodni, zatem należało przypuszczać, że powód często przeszkalał nowych pracowników. Zatem gdyby przyjąć twierdzenia J. A. w tym zakresie należało by wysnuć wnioski, iż powód przez większość zatrudnienia nie wykonywał swoich obowiązków, a jedynie szkolił nowych pracowników.

Sąd nie przypisał zeznaniom Ł. K. przymiotu wiarygodności w zakresie w jakim twierdził, iż nie miał informacji o pracy powoda w godzinach nadliczbowych.

W oparciu o powyższe ustalenia, Sąd uznał, że powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie. W pierwszej kolejności Sąd rozważył zasadność roszczenia powoda o zasądzenie wynagrodzenia za przepracowane w okresie od sierpnia 2012 roku do grudnia 2014 roku godziny nadliczbowe. Sąd przytoczył treść art. 151 § 1 K.p, zgodnie z którym 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. 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 wskazał ponadto, że przepis art. 151 i nast. k.p. nie uzależniają przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego zlecenia jej przez pracodawcę, lecz nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć, tym bardziej, gdy praca ta nie ma charakteru sporadycznego, lecz jest wykonywana systematycznie przez dłuższy czas, i ten fakt akceptować. Ponadto konieczność wykonywania takiej pracy powinna wynikać z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie należących do niego zadań w ustawowej normie czasu pracy, lub wynikających z nagłych, nieprzewidzianych okoliczności.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe bezsprzecznie wykazało, iż powód, w dochodzonym okresie, wykonywał swoje obowiązki ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż powód mając tak szeroki zakres obowiązków nie był w stanie nawet przy lepszej organizacji czasu pracy wykonać wszelkich zadań, mieszcząc się w obowiązującej normie czasu pracy. Sąd ma na uwadze, iż trudno w sposób konkretny wskazać ile godzin danego dnia powód pracował, jednakże mając na uwadze wszelkie czynności opisane w sposób dokładny w stanie faktycznym nie sposób nie zauważyć, iż stanowiły one stałe zadania powoda. Wszelkie czynności, które wykonywał powód nie nosiły cech wyjątkowości, były one stałymi zadaniami wykonywanymi w danym dniu tygodnia. Ponadto o fakcie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych świadczą zeznania powoda, świadków S. L., A. G., Ł. A. (1), Ł. K., I. L. oraz A. M. w zakresie świadczenia pracy przez wszystkich kierowników w godzinach od około 8 rano do 20.00-22.00. Z kolei świadkowie J. A. (1) oraz D. C., którzy zaprzeczali, aby powód pracował w podanych godzinach wskazywali, iż zdawali sobie sprawę z nadmiaru obowiązków powoda, udzielając niekiedy powodowi pomocy w ich wykonaniu, stosując plany naprawcze, a ponadto potwierdzili konieczność wykonania wszelkich czynności, które Sąd uznał za niemożliwe do wykonania w normatywnym czasie pracy.

Pozwany niewątpliwie akceptował fakt wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych poza obowiązującym go czasem pracy. Powód za wiedzą i poleceniem przełożonych obowiązany był pełnić swoje obowiązki 11 godzin dziennie, a czasem dłużej – nie był to więc stan przejściowy, uzasadniający wyjątkowo konieczność wykonywania przez powoda pracy ponad czasową normę określoną w przepisie, lecz stan ugruntowany, wywołany strukturą organizacyjną pozwanego. Nie ma przy tym żadnego znaczenia, iż powód nie przedkładał pracodawcy wniosków o zgodę na świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych. Świadomość podmiotu zarządzającego zakładem pracy, co do świadczenia pracy przez pracowników w wymiarze ponadnormatywnym stanowi wystarczającą przesłankę dla uznania, iż rodzi to po ich stronie roszczenie o wynagrodzenie z tego tytułu, niezależnie od braku stosownych wniosków w tym przedmiocie.

Wprowadzenie zadaniowego czasu pracy jest ściśle regulowane i nie może być stosowane przez pracodawcę w sposób dowolny. Także uwzględnienie faktu, iż powód był objęty zadaniowym systemem czasu pracy, nie powoduje automatyczne uchylenia ochronnych norm dotyczących dopuszczalnego czasu pracy.

Pozwany utrzymywał, iż to niewłaściwa organizacja czasu pracy przez samego powoda powodowała, iż powstawała po jego stronie konieczność pracy w godzinach nadliczbowych. Z tym poglądem pozwanego nie sposób się zgodzić. Powód i większość świadków, będący zatrudnionymi w pozwanej Spółce, zgodnie zeznali, że rozmiar ciężących na nim obowiązków, uniemożliwiał ich realizację w czasie odpowiadającym wymiarowi 40 godzin tygodniowo. Powód co prawda miał pewną swobodę w planowaniu swoich obowiązków, jednak podkreślenia wymaga okoliczność, że w cotygodniowym funkcjonowaniu firmy występowały także elementy stałe, determinowane sztywnym czasem wykonania określonych czynności, zwłaszcza w środy, które powód musiał spędzać w biurze. Należy także podkreślić, iż obowiązki powoda nie wyczerpywały się jedynie w codziennej formule przydzielonych zadań, ale były intensyfikowane poprzez szereg czynności dodatkowych, z założenia o nadzwyczajnym charakterze, ale poprzez swoją regularność i częstość pozbawionych w istocie tego przymiotu. Powyższe prowadzi do wniosku, iż to nie

niewłaściwa samodzielna organizacja pracy, a nałożony na powoda wymiar obowiązków nie pozwalał na ich wykonanie w normatywnym czasie pracy.

Zdaniem Sądu, przeprowadzony na wniosek strony pozwanej dowód z opinii biegłego potwierdził słuszność twierdzeń powoda. Biegły przede wszystkim podkreślił, że najistotniejszą cechą zadaniowego systemu czasu pracy jest fakt, że pracodawca ma obowiązek, w porozumieniu z pracownikiem, ustalić czas niezbędny do wykonania zadań, uwzględniając normy czasu pracy, tak, aby zadania były wykonywane przez 8 godzin na dobę, przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy. Oznacza to, że zadania powinny być tak ustalone, by były możliwe do wykonania przez przeciętnego pracownika z granicach wyżej wymienionych norm czasu pracy. Biegły odnosząc powyższe wymagania do ustaleń niniejszej sprawy podkreślił, że kierownicy co do zasady mieli swobodę planowania swojego dnia. Natomiast część czynności wykonywanych przez nich była stała. Dotyczy to przede wszystkim środy. Nadto tygodniowy limit narzucony przez pracodawcę wynosił 40 wizyt sprzedażowych i zaległościowych. Niesporne między stronami i w świetle zeznań świadków pozostaje, iż w celu „zaliczenia” wizyty koniecznym było podjęcie kilku prób. Również liczba podlegających powodowi przedstawicieli miała wpływ na czas poświęcony dla nich przez powoda. W tym zakresie znaczenie miała duża rotacja przedstawicieli, która zwiększała nakład pracy powoda oraz specyfika terenu, na którym powód pracował. Konieczność kontroli reklam firmy, do których zobowiązani byli przedstawiciele również wydłużała czas pracy powoda. Z uwagi na papierowy sposób rozliczania każdy błąd ze strony doradcy zmuszał powoda do kontaktu z takim przedstawicielem celem sprostowania pomyłki. W przypadku pożyczek większych kwot tylko powód miał pełnomocnictwo do ich udzielania. W weekendy powód pozostawał w kontakcie z przedstawicielami głównie telefonicznym, ale też zdarzało się, że odbierał dokumenty, wyniki, towarzyszył w wizytach. Biegły ocenił, że powód nie był w stanie wykonać swoich obowiązków w ramach obowiązujących go norm czasu pracy. Załączona do akt dokumentacja pozwala potwierdzić ilość i część zakresu obowiązków powoda. Biegły zwrócił uwagę, że wskazane przez stronę pozwaną elementy, pozwalające ustalić czasochłonność zadań są niewystarczające. O ile czynności przedstawione przez pozwaną pozwalają zamknąć je w pewnych ramach czasowych, to stanowią jedynie wycinek zadań realizowanych przez powoda. Biegły podsumował, że z uwagi na brak wskazania przez powoda „czasowo wymiarowych” dowodów można w badanym przypadku przyjąć jedynie wskazaną przez niego liczbę godzin w czasie ponadnormatywnym.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe bezsprzecznie wykazało, iż powód w dochodzonym okresie świadczył u pozwanej pracę – czego pozwana nie kwestionowała. Zebrane dowody wskazują również na fakt, że wykonywał on swoje obowiązki w systemie czasu pracy polegającym na pracy co najmniej po 11 godzin dziennie i w każdym miesiącu pracy następowało przekroczenie norm czasu pracy. W niniejszej sprawie nie było też kwestionowane, aby w okresie zatrudnienia miała kiedykolwiek miejsce sytuacja, aby powód w ramach obowiązującego go rzeczywiście systemu pracy – nie realizował swoich obowiązków pracowniczych lub czynił to w sposób nienależyty, doprowadzając przez swoje zawinione działanie do przedłużenia czasu pracy. Sąd ustalił rzeczywisty dobowy wymiar czasu pracy strony powodowej na podstawie zeznań świadków, powoda oraz wyliczeniach powoda, które nie zostały zakwestionowane. Odnośnie wysokości wynagrodzenia, należy podkreślić, że wyliczenia pełnomocnika powoda nie zostały zakwestionowane przez stronę pozwaną pomimo dwukrotnego wezwania w tym zakresie. Zarządzeniem z dnia 13 czerwca 2017 roku pełnomocnik strony pozwanej został zobowiązany do zajęcia stanowiska w sprawie, sprecyzowania dalszych wniosków dowodowych, do wypowiedzenia się, czy kwestionuje matematyczne wyliczenie pełnomocnika powoda roszczeń objętych żądaniem pozwu, jeśli tak, z jakich przyczyn, czy zgłasza wnioski dowodowe (k.307).

W ocenie Sądu stanowisko strony pozwanej wyrażone na rozprawie w dniu 11 października 2017 roku należy uznać za spóźnione.

Nadto pełnomocnik pozwanego nie wskazał żadnych konkretnych zarzutów w stosunku do wyliczeń wskazanych przez pełnomocnika powoda. Przede wszystkim nie zakwestionował danych przyjętych do wyliczeń. Nie ma przy tym znaczenia okoliczność, iż ani załączony wykaz, ani zeznania świadków oraz samego powoda nie odnosiły się szczegółowo do poszczególnych dni pracy i konkretnych dat, co zresztą byłoby nadmiernym utrudnieniem wobec rozciągłości okresu, za który powód dochodzi swych roszczeń. Nie można zaakceptować stanowiska, zgodnie z

którym mimo ustalenia, że pracownicy wykonywali swoje świadczenie w godzinach nadliczbowych, nie można byłoby im przyznać dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu tylko dlatego, że nie byli w stanie udowodnić dokładnie w jakich konkretnie dniach i ściśle w jakim rozmiarze świadczyli tego rodzaju prace. Komplikacje dowodowe w zakresie dokładnego wskazania dat i rozmiaru wykazywanej przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych mogą być rozwiązane przez Sąd przez zasądzenie odpowiedniego wynagrodzenia według oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (art. 322 K.c.). Strona pozwana nie wykazała, aby godziny nadliczbowe powoda zostały zrekompensowane poprzez odbiór dni wolnych, czy godzin wolnych i nie przedstawiła żadnych dokumentów na tę okoliczność.

Wobec ustalenia rzeczywistego wymiaru czasu pracy powoda, Sąd zasądził na jego rzecz kwotę stanowiącą wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od sierpnia 2012 roku do grudnia 2014 w wysokości żądanej przez powoda.

W zakresie żądania zasądzenia odsetek Sąd zważył, iż, stosownie do przepisu art. 481 § 1 K.c. w zw. z art. 300 K.p., stanowiącego – zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 K.c. – formalne, ustawowe źródło odsetek, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z art. 476 k.c. dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela. W niniejszej sprawie zobowiązanie pozwanego do wypłaty świadczenia okresowego miało charakter terminowy i stawało się wymagalne dziesiątego dnia każdego następnego miesiąca tj. w dniu wypłaty wynagrodzenia za pracę. Z tego względu roszczenie powoda zasądzenia odsetek od jedenastego dnia każdego następującego miesiąca, należało uznać za usprawiedliwione i Sąd przyznał odsetki zgodnie z treścią żądania (punkt I podpunkt 1 od a) do cc) wyroku).

Odnosząc się do roszczenia powoda w zakresie zasądzenia kwoty 1.553,92 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w niedziele w dniach 25 listopada 2012 roku, 24 marca 2013, 29 kwietnia 2013, 12 stycznia 2014 roku oraz zasądzenia kwoty 194,24 zł tytułem ekwiwalentu za pracę w dniu urlopu 8 października 2012 roku, w ocenie Sądu powód nie wykazał wymiaru czasu poświęconego na obowiązki wykonane we wskazanych datach. Mając powyższe na względzie, Sąd oddalił pozostałe roszczenia powoda jako nieudowodnione, co do zasady i wysokości.

O kosztach procesu Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana, zaskarżając go w części, co do punktów I,III,IV i V oraz zarzucając:

- naruszenie art. 233 kpc poprzez błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że zeznania świadków opisujących własne czynności, obrazują faktyczny wymiar czasu pracy powoda, pominięciu zeznań świadków, którzy zaprzeczyli konieczności pracy w godzinach nadliczbowych powoda oraz zaprzeczyli, że powód zgłaszał fakt pracy w nadgodzinach, bezpodstawnym przyjęciu, że powód musiał codziennie pracować minimum 11 godzin, w tym w biurze do godziny 12.

Skarżący wniósł o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu audytu wewnętrznego i organizacji pracy. Konieczność zgłoszenia tego wniosku na etapie postępowania apelacyjnego uzasadniono tym, że Sąd konsekwentnie odmawiał dopuszczenia dowodu z opinii biegłych wnioskowanych przez pozwanego, którzy wykonywali opinie w adekwatnych sprawach.

Ponadto wniesiono o zmianę zaskarżonego orzeczenia i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Strona powodowa wniosła o oddalenie apelacji, oddalenie wniosku dowodowego i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przypisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje

Apelacja jest bezzasadna. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa. Uznając za prawidłowe ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, Sąd odwoławczy w pełni je podziela, przyjmując za własne. Za prawidłową należy także uznać ocenę prawną, dokonaną przez ten Sąd.

Chybiony jest zarzut apelacji dotyczący naruszenia przepisów postępowania cywilnego, tj. art. 233 § 1 k.p.c.

W świetle art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, Legalis nr 81774). Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w sprawie powinna odpowiadać regułom logicznego rozumowania, wyrażającym formalne schematy powiązań pomiędzy podstawami wniosku i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego, wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich występowania w danej sytuacji. Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2001 r. IV CKN 970/00, niepubl., wyrok Sądu Najwyższego z 27 września 2002 r. II CKN 817/00, Legalis nr 59468).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującej – prawidłowa. Zarzuty zaś skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do gołosłownej polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów, dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący bowiem przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmienne ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego, przedstawiona przez stronę skarżącą, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności, pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena dowodów jest dowolna.

Sąd Okręgowy pominął wniosek dowodowy strony pozwanej, zgłoszony w apelacji.

Przepis art. 381 kpc stanowi, że Sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem I instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikła później. Przepis ten został wprowadzony głównie w celu dyscyplinowania stron przez skłonienie ich do przedstawiania całego znanego im materiału faktycznego i dowodowego już przed sądem pierwszej instancji. Jednocześnie tym sposobem ustawodawca zapobiega także przewlekłości postępowania. Obostrzenia zawarte w omawianym przepisie są wyrazem dążenia do koncentracji materiału procesowego, a nie ograniczania rozpoznawczych i kontrolnych funkcji apelacji. Dla strony zapobiegliwej i dbającej należyście o swoje procesowe interesy, obostrzenia te nie stanowią przeszkody w zrealizowaniu celu procesowego, w szczególności polegającego na ujawnieniu prawdy materialnej. Chodzi o to, aby na skutek obostrzeń przewidzianych w omawianym przepisie, ustanowionych zasadniczo w celach pragmatycznych, nie ucierpiało prawidłowe rozstrzygnięcie sprawy.

Zauważyć należy, że pozwana spółka, w odpowiedzi na pozew zgłosiła wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu ekonomii, rachunkowości, finansów, organizacji i zarządzania na okoliczność ustalenia, czy ilość zadań przewidzianych do wykonania na stanowisku pracy powoda, w spornym okresie i przy uwzględnieniu charakteru pracy oraz przy dołożeniu przez pracownika należytej staranności, była możliwa do wykonania w ciągu 8 godzin dziennie.

Podkreślić wymaga również, że spółka wskazała biegłych z imienia i nazwiska, przy czym osoby te są biegłymi z list Sądu Okręgowego w Koszalinie oraz Z..

Powód zaoponował dopuszczaniu dowodu z opinii biegłych spoza listy Sądu Okręgowego w Łodzi podnosząc, że uwzględnienie takiego wniosku wiązałoby się ze zwiększonymi kosztami opinii.

W efekcie, Sąd uwzględnił wniosek dowodowy strony pozwanej i dopuścił dowód z opinii biegłego wskazanej specjalności. Opinia ta okazała się dla strony pozwanej niekorzystna.

Zgodnie z treścią art. 278 kpc dopuszczenie dowodu z opinii biegłego następuje wówczas, gdy dla rozstrzygnięcia sprawy potrzebne są wiadomości "specjalne", czyli szczegółowa wiedza z różnych dziedzin nauki, wykraczająca poza zakres wiadomości przeciętnej osoby posiadającej ogólne wykształcenie. Wobec tego biegłym może być jedynie osoba, która posiada wskazane wiadomości potrzebne do wydania opinii i daje rękojmię należytego wykonania czynności biegłego. Sąd może zażądać ustnego wyjaśnienia opinii złożonej na piśmie, może też w razie potrzeby zażądać dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych – art. 286 kpc. Potrzeba zażądania przez sąd dodatkowej opinii biegłego nie może być wynikiem niezadowolenia strony z niekorzystnego dla niej wydzwięku konkluzji opinii, lecz musi być następstwem umotywowanej krytyki dotychczasowej opinii. Oznacza to, że dla obalenia twierdzeń biegłego specjalisty nie wystarczy jedynie przeswiadczenie strony, iż fakty wyglądają inaczej, lecz koniecznym jest również rzeczowe wykazanie, że wystawiona przez biegłego opinia jest niespójna bądź merytorycznie błędna (postan. SN z dnia 20 sierpnia 2008 roku, I UK 78/08). Przede wszystkim zaś decydują o powyższym potrzeby sprawy, nie zaś przekonanie strony, że dalsze opinie pozwolą na udowodnienie korzystnej dla niej tezy (wyr. SN z dnia 27 czerwca 2001 roku, II UKN 446/00, (...)PiUS 2003, Nr 7, poz. 182).

W rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy doręczył opinię obu stronom, zakreślając im termin 14 dni na złożenie ewentualnych zastrzeżeń – pod rygorem pominięcia zarzutów zgłoszonych po terminie i uznania opinii za niekwestionowaną. Pełnomocnik strony pozwanej odebrał przesyłkę w dniu 20 czerwca 2017 roku i do dnia 11 października 2017 roku, czyli do terminu kolejnej rozprawy nie zgłosił jakichkolwiek zastrzeżeń do opinii biegłego. Takich zastrzeżeń nie wniósł także powód.

Podczas rozprawy, w dniu 11 października 2017 roku, pełnomocnik pozwanego po raz pierwszy w toku postępowania, toczącego się od września 2015 roku, zakwestionował wyliczenie godzin nadliczbowych, podane w pozwie, jak i wykaz oraz ilość przepracowanych godzin nadliczbowych, choć na wezwanie Sądu, nie był w stanie powiedzieć, co konkretnie kwestionuje. Oświadczył również, że nie wnosi o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego do spraw rachunkowości. Pełnomocnik strony pozwanej nie zgłosił jednak ani jednego zarzutu pod adresem opinii biegłego G..

W świetle powyższego, uwzględnienie wniosku dowodowego, zawartego w apelacji, miało się z zasadą koncentracji materiału dowodowego oraz sprawności postępowania.

Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że Sąd Rejonowy, w sposób jak najbardziej poprawny dokonał ustaleń faktycznych w sprawie. Sąd precyzyjnie wskazał dowody, na których zbudował stan faktyczny sprawy. Należy przy tym wskazać, że opinia biegłego miała tutaj charakter posiłkowy i potwierdziła niemożliwość wykonania przez powoda wszystkich zadań w ramach 8 godzin pracy dziennie i 40 godzinach tygodniowo. Słusznie zauważył Sąd I instancji, że jedynie osoby odpowiedzialne za czas pracy powoda, w tym Ł. A. (2), zeznawali odmiennie niż powód i większość pracowników firmy. Przełożeni nieudolnie próbowali przedstawić model pracy w oparciu o zadaniowy system, gdzie wszystkie obowiązki powoda mogły być swobodnie wykonane w ramach 40 godzin tygodniowo.

Nietrafiony jest zarzut co do tego, że powód nie potrafił opisać konkretnie wykonywanych czynności i choćby jednego dnia pracy.

Sąd Okręgowy zauważa, że Sąd Rejonowy dokładnie opisał zadania i czas pracy powoda dzień po dniu (w ramach schematu tygodnia pracy). Oczywistym jest, że nikt nie byłby w stanie odtworzyć - godzina po godzinie swojego dnia pracy z ostatnich tygodni czy miesięcy. Powód wykazał natomiast określony schemat zadań i czas, który musiał im poświęcać.

Ponadto strona pozwana nie zauważa, że Sąd Rejonowy przyjął, jako średni, 11 godzinny dzień pracy powoda i przywołał treść art. 322 Kc. Słusznie bowiem Sąd ten przyjął, że w sprawach o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych dopuszczalne jest zasądzenie odpowiedniej kwoty, według oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Kluczowym elementem działalności firmy było udzielanie pożyczek pieniężnych oraz ściąganie od klientów kolejnych rat należności. Świadkowie oraz powód opisywali, jak żmudnym procederem jest kontakt z klientami, zwłaszcza tymi, którzy unikają płacenia poszczególnych rat. Powód musiał – aż do skutku – kontaktować się z takim klientem, co oczywiście zabierało dużo czasu. Dodatkowo, co logiczne, najlepszy kontakt był po południu, gdy klienci wracali do domu. Dlatego wiarygodne są zeznania, mówiące o konieczności wykonywania pracy do późnych godzin wieczornych.

Nie jest trafny zarzut apelacyjny, że Sąd błędnie przyjął czynności opisywane przez świadków jako te, które wykonywał także powód.

Sąd Okręgowy zauważa, że właśnie szeroka ocena zgromadzonych dowodów pozwoliła na przyjęcie twierdzeń o permanentnej pracy powoda w godzinach nadliczbowych. Świadek S. L. (1) podał, że pracował na takim samym, jak powód stanowisku pracy i ich tydzień pracy oraz zadania nie różniły się od siebie. Firma narzucała im wykonywanie określonych zadań i limity z tym związane. Dotyczyło to na przykład wizyt „zaległościowych”, których kierownik musiał odbyć minimum 40 tygodniowo. Oznacza to, że musiał przeprowadzić 40 rozmów z klientami. Oczywiście nie było możliwe skontaktowanie się od razu z każdym klientem i wiele czasu zabierały same próby kontaktu. Materiał dowodowy wykazał, że powód obsługiwał ponad 1000 klientów.

Pracę powoda w godzinach nadliczbowych potwierdziła również A. G., która była jego podwładną. Określiła pracę w pozwanej spółce jako „jedną wielką gonitwę”.

Analizując zeznania świadka J. A. (1) należy stwierdzić, że świadek ten przyznał, iż powód miał największą rotację doradców i za każdym razem musiał wdrażać nowego pracownika w zakres obowiązków. Oznaczało to, że powód zmuszony był poświęcić więcej czasu tym osobom, kosztem własnych zadań.

Bezpodstawny pozostaje zarzut apelacyjny co do tego, że Sąd Rejonowy pominął „cały katalog” dowodów, które rzekomo podważały wersję powoda o jego pracy w godzinach nadliczbowych.

Otóż Sąd Okręgowy pragnie zauważyć, że wspomniane dowody nie zostały pominięte, bowiem Sąd I instancji poddał je rzetelnej analizie i odmówił im wiarygodności. Temu właśnie służy zasada sędziowskiej swobodnej oceny dowodów.

Podsumowując, zarzuty apelacyjne okazały się nieuzasadnione i dlatego, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację w całości.

O kosztach postępowania orzeczono w oparciu o art. 98 kpc w związku z paragrafem 2 ust.1 punkt 5 i paragrafem 9 punkt 2 oraz paragrafem 10 ust.1 punkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie