Sygn. akt IV Pa 66/17

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 grudnia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	***SSO Alicja Walentynowicz (spr.)***
Sędziowie:	***SSO Henryk Lis*** ***SSO Tomasz Krzemianowski***
Protokolant:	***Marcin Wiśniewski***

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 listopada 2017 r. w K.

sprawy

z powództwa:	***K. P.***
przeciwko:	***(...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w C.***

o zapłatę

na skutek apelacji powódki K. P. od wyroku Sądu Rejonowego w Szczecinku z dnia 24 lipca 2017r., o sygn. IV P 198/15

I. ***zmienia zaskarżony wyrok w punkcie II w ten sposób, że zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C. na rzecz powódki K. P. kwotę 12.650,83 zł (dwanaście tysięcy sześćset pięćdziesiąt złotych 83/100) z odsetkami ustawowymi od 1 sierpnia 2015r. i oddala powództwo w pozostałej części;***

II. ***oddala apelację w pozostałym zakresie;***

III. ***nakazuje pobrać od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C. na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Szczecinku) kwotę 633 zł (sześćset trzydzieści trzy złote), tytułem uzupełniającej opłaty sądowej;***

IV. ***zmienia zaskarżony wyrok w punkcie V w ten sposób, że zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C. na rzecz powódki K. P. kwotę 1.800 zł (jeden tysiąc***

osiemset złotych), tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a w pozostałym zakresie koszty procesu wzajemnie znosi między stronami.

SSO H. L. SSO A. W. SSO T. K.

Sygn. akt IV Pa 66/17

UZASADNIENIE

Powódka – K. P. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) sp. z o.o. z siedziba w C. kwotę w wysokości 47.581,60zł tytułem wykonywania w okresie od dnia 01 lutego 2014 roku do dnia 31 października 2014 roku pracy w godzinach nadliczbowych i ponad obowiązujące ją normy czasu pracy oraz zasądzenie kosztów postępowania sądowego, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że pozwany zajmuje się sprzedażą i serwisowaniem maszyn oraz części rolniczych, a jeden z oddziałów jego przedsiębiorstwa mieści się w G., gdzie w spornym okresie zatrudniona była na stanowisku kierownika oddziału na ½ etatu za wynagrodzeniem 2.400zł brutto. Pomimo ustalenia, że powódka miała świadczyć pracę przez 4 godziny dziennie od godziny 10.00 do 14.00 faktycznie na polecenie przełożonych wykonywała ją od godziny 8.00 do 16.00, a w okresie żniw tj. w miesiącach lipiec, sierpień, wrzesień 2014 roku pracowała nawet 12 godzin dziennie, w tym również w soboty i niedziele za co nie otrzymała dodatkowego wynagrodzenia.

Pozwany – (...) sp. z o.o. z siedzibą w C. w odpowiedzi na pozew wniósł o jego oddalenie i zasądzenie od powódki kosztów postępowania sądowego, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że to powódce zależało na ustaleniu niepełnego wymiaru czasu pracy, bowiem wówczas zajmowała się budową domu i nie była w stanie objąć obowiązków w pełnym wymiarze czasu pracy. Z tych powodów pracodawca zgodnie z jej oczekiwaniami określił zakres i ilość obowiązków odpowiadającą pracy na cztery godziny dziennie. Zaznaczył również, że po zawarciu aneksu do umowy o pracę i zmianie jej stanowiska na kierownika oddziału w G. otrzymała znaczną podwyżkę, która rekompensowała jej również wykonywanie pracy ponad ustalony wymiar czasu pracy. Poza tym, w związku z zajmowaniem kierowniczego stanowiska, powódka miała wystarczający zakres swobody w organizowaniu sobie czasu pracy aby powierzone obowiązki wykonywać w czasie czterech godzin dziennie, natomiast jako kierownikowi jednostki organizacyjnej nie przysługuje jej wynagrodzenie za nadgodziny. Wskazał także, że pracodawca zapewnił powódce i jej rodzinie mieszkanie, za które nie ponosiła żadnych opłat.

Powódka - K. P. na rozprawie w dniu 18 lipca 2017 roku cofnęła pozew ponad kwotę 43.177,60zł i zrzekła się w tej części roszczenia, dlatego w tym zakresie Sąd umorzył postępowanie na podstawie art.355§1 k.p.c.

Wyrokiem z dnia 24 lipca 2017r. Sąd Rejonowy w Szczecinku:

I. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 5.880 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.09.2014r. do dnia zapłaty;

II. w pozostałej części powództwo oddalił;

III. umorzył postępowanie w części dotyczącej żądania zapłaty ponad kwotę 43.177,60 zł;

IV. wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2400 zł;

V. zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1061 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

VI. nakazał ściągnąć od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Szczecinku kwotę 423 zł (czterysta dwadzieścia trzy złote 00/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Sąd Rejonowy ustalił i zważył, co następuje:

Pozwany (...) sp. z o.o. prowadzi przedsiębiorstwo, w ramach którego zajmuje się sprzedażą oraz serwisowaniem maszyn oraz części rolniczych. Główna siedziba zakładu znajduje się w C., ponadto posiada sześć oddziałów, z których jeden znajduje się w G..

Powódka K. P. wykonywała na rzecz pozwanego pracę w oddziale w G., pierwotnie strony zawarły umowę na czas określony od 01 kwietnia 2004 roku do 31 marca 2005 roku na stanowisku magazyniera w wymiarze ½ etatu za wynagrodzeniem 430zł brutto miesięcznie. Następnie na mocy porozumień strony kilkakrotnie zmieniały treść umowy w zakresie wysokości wynagrodzenia. Aneksem z dnia 01 marca 2008 roku strony zmodyfikowały treść umowy w zakresie stanowiska pracy powódki, które zmieniono na magazyniera – handlowca i podwyższono wynagrodzenie do wysokości 2400zł brutto, pozostałe warunki tj. wymiar czasu pracy pozostały bez zmian. Aneksem z dnia 01 grudnia 2008 roku powódce zmieniono stanowisko na kierownika oddziału G., bez zmian pozostały warunki pracy tj. wymiar czasu pracy oraz wynagrodzenie. Aneksem z dnia 21 października 2009 roku strony doprecyzowały szczegółowo zakres obowiązków powódki jakie miała wykonywać w ramach zawartej umowy o pracę. W aneksie z dnia 22 lutego 2013 roku zostały określone również warunki premiowego wynagradzania powódki z tytułu sprzedaży maszyn rolniczych, części zamiennych i olejów marki F..

Pismem z dnia 28 lutego 2014 roku pracodawca przedstawił powódce informacje o warunkach zatrudnienia. Zgodnie z jego postanowieniami powódka tak jak dotychczas zatrudniona była na ½ etatu, a jej tygodniowy wymiar czasu pracy wraz z godzinami nadliczbowymi wynosił maksymalnie 24 godziny w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługiwało powódce wynagrodzenie, a ponadto potwierdzony został dotychczasowy indywidualny harmonogram czasu pracy powódki od poniedziałku do piątku w godzinach od 10.00 do 14.00. tj. cztery godziny dziennie.

Pozwany jest dzierżawcą nieruchomości wraz z budynkami położonymi w miejscowości G. przy ul. (...). Jeden z budynków stanowi biuro, w którym wydzielona została cześć mieszkalna o powierzchni 50m^2. Od chwili zatrudnienia, powódka wraz z mężem i synem nieodpłatnie zajmowała cześć mieszkalną składającą się z dwóch pokoi, aneksu kuchennego i łazienki. Formalne podstawy udostępnienia powódce lokalu, strony uregulowały umową użyczenia z dnia 01 grudnia 2008 roku, zgodnie z jej postanowieniami powódce udostępniono nieodpłatnie na czas nieokreślony cześć mieszkalną. Powódka nie ponosiła opłat za wodę, prąd gaz itp., koszty te regulował pozwany pracodawca. Ponadto pracodawca na prośbę powódki przeprowadził w lokalu prace remontowe, w wyniku których zamontowano drzwi pomiędzy częścią mieszkalną a biurową, w wyniku tego powódka w trakcie pracy mogła przemieszczać się pomiędzy mieszkaniem a biurem.

Poza powódką w oddziale zatrudnieni byli- na stanowisku dyrektora oddziału K. O. (1), na stanowisku przedstawiciela handlowego T. H., na stanowiskach mechaników – serwisantów: K. C. i P. C., na stanowisku magazynier- pracownik biurowy P. Z. oraz na stanowisku magazyniera E. C..

Od 01 października 2011 roku w oddziale w G. na stanowisku dyrektora zatrudniony został K. O. (1), który przejął część obowiązków powódki. Pracodawca pomimo wprowadzenia do oddziału nowego pracownika nie dokonał żadnych zmian w warunkach pracy powódki. Nadal zgodnie z umową o pracę pełniła ona funkcję kierownika oddziału i wykonywała obowiązki związane z obsługą klientów, sprzedażą, fakturowaniem, obsługą i dozorowaniem magazynu. Średnio w ciągu jednego dnia do oddziału zgłaszało się od jednego do trzech klientów, bywało również, że nie zgłaszał się żaden. Bywało, że klienci w sprawie zakupu sprzętu bądź serwisu kontaktowali się z powódką telefonicznie, a następnie po wspólnych ustaleniach przyjeżdżali do oddziału nawet po godzinie 16.00, gdy był już nieczynny. W okresie żniw tj. od lipca do września powódka i pozostali pracownicy dodatkowo w godzinach od 16.00 do 20.00, a także w soboty, niedziele i święta telefonicznie przyjmowali zlecenia na sprzęt i usługi serwisowe. Pracownicy serwisowi pełnili w tym okresie dyżury, w związku z czym otrzymywali od pracodawcy wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach. W okresie żniw na stronach internetowych spółki widniały informacje o wykonywaniu usług serwisowych przez 24/h, jako osobę właściwą do kontaktu telefonicznego wskazano K. P..

Jeśli idzie o kwestie biurowo- kadrowe, to zarówno powódka jak i dyrektor oddziału upoważnieni byli do przyjmowania od pracowników wniosków urlopowych, które po akceptacji przedstawiali oddziałowi głównemu zlokalizowanemu w C.. W przypadku powódki nie była prowadzona ewidencja czasu pracy, a faktycznie jej czas był wyznaczony zakresem powierzonych zadań, dlatego po wykonaniu swoich obowiązków mogła zająć się prywatnymi sprawami, a co czyniła w mieszkalnej części budynku.

Powódka w ramach powierzonych jej obowiązków wykonywała cotygodniowe sprawozdania z pracy oddziału, które następnie przesyłała mailowo prezesowi spółki. W sprawozdaniach tych informowała o pracy oddziału tj. złożonych zamówieniach, zrealizowanych umowach, wydanym klientom sprzęcie, ewentualnych planach sprzedażowych. W oświadczeniach tych powódka nie informowała pracodawcy o tym, że wymiar jej czasu pracy nie pozwala na realizację powierzonych obowiązków. Ponadto, w okresie swojego zatrudnienia w latach 2004 - 2013 powódka składała pisemne oświadczenia o tym, że pracodawca nie zalega względem niej z należnościami finansowymi.

Powódka w spornym okresie zawarła umowy na łączną kwotę 1.789 725,03zł brutto. W tym okresie zawarła umowy kupna – sprzedaży następujących maszyn: agregat uprawowy talerzowy marki S. S., kombajn marki D. – F. z dodatkowym wyposażeniem, kosiarkę dyskową lekką marki S., prasę marki S., przyczepę rolniczą marki M. (...) z wyposażeniem, ciągnik marki F. z wyposażeniem, kombajn marki D. – F. z wyposażeniem, pług oraz packomat marki K..

Oświadczeniem z dnia 30 kwietnia 2015 roku powódka K. P. rozwiązała z pozwanym pracodawcą umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który nastąpił w dniu 31 lipca 2015 roku.

Przy założeniach podanych w tezie dowodowej - biegły sądowy wyliczył, iż powódce za pracę ponadwymiarową oraz pracę w nadgodzinach za okres od 01 lutego 2014 roku do 31 października 2014 roku należy się wynagrodzenie w wysokości 43.177,60zł brutto. W opinii biegły sądowy ustalił, że powódka w okresie od 01 sierpnia 2014 roku do 30 sierpnia 2014 roku przepracowała ogółem 348 godzin, z czego wynagrodzenie za pracę ponadwymiarową wyniosło 2.160zł brutto, dodatek ponadwymiarowy wyniósł 1.680zł brutto, natomiast wynagrodzenie za godziny nadliczbowe z dodatkiem 10.860zł brutto, a w sumie dało to kwotę 14.700zł brutto.

W ocenie Sądu Rejonowego materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie w postaci wskazanych wyżej dokumentów, opinii biegłego, zeznań świadków oraz zeznań złożonych przez strony nie budził wątpliwości, co do wiarygodności. Wiarygodność zgromadzonych dokumentów nie została w toku postępowania podważona, z tych względów Sąd, czyniąc w niniejszej sprawie ustalenia stanu faktycznego, oparł się na wskazanym powyżej materiale dowodowym, uznanym w całości za wiarygodny.

Sąd Pracy uznał roszczenie powódki za zasadne jedynie w nieznacznej części.

Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego ustalono, że w spornym okresie łączył strony stosunek pracy, w ramach którego powódka realizowała zadania związane z pracą sprzedawcy i magazyniera w wymiarze ½ etatu za wynagrodzeniem 2.400zł brutto miesięcznie. Powódka twierdziła, że powierzony jej zakres obowiązków i ilość pracy była niemożliwa do zrealizowania w wymiarze czterech godzin dziennie, dlatego musiała pracować ponad ustalony wymiar czasu od poniedziałku do piątku od godziny 8.00 do 16.00, a w okresie żniw od 08.00 do 20.00., za co nie otrzymała należnego jej wynagrodzenia. Pozwany kwestionując jej roszczenie o wypłatę zaległego wynagrodzenia z tytułu pracy ponad ustalony wymiar czasu pracy oraz za nadgodziny wskazywał m.in, że oddział w G. miał cechy wyodrębnionej komórki organizacyjnej, w której powódka pełniła funkcje kierownika, dlatego zgodnie z art. 151^4 § 1 k.p. nie przysługuje jej wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach.

Powyższa argumentacja stanowiła jedną z kluczowych osi sporu, dlatego rozważania należało rozpocząć od oceny pracowniczego statusu powódki w pozwanym przedsiębiorstwie.

Na gruncie tej sprawy brak było bliższych informacji o samym oddziale w G., dlatego oceny należało dokonać pod kątem charakteru pracy powódki i ustalić, czy realizowane przez nią czynności można uznać za kierownicze.

Z akt osobowych K. P. wynikało, że do umowy z dnia 01 kwietnia 2004 roku na podstawie której zatrudniono ją na stanowisku magazyniera kilkakrotnie wprowadzono zmiany, w tym aneksem z dnia 01 marca 2008 roku zmodyfikowano treść w zakresie jej stanowiska, które zmieniono na magazyniera – handlowiec i podwyższono wynagrodzenie do wysokości 2400zł brutto, pozostałe warunki pozostawiono bez zmian. Kolejnym aneksem z dnia 01 grudnia 2008 roku zmieniono stanowisko, tym razem na kierownika oddziału G., przy czym bez zmian pozostawiono warunki pracy tj. wymiar czasu pracy oraz wynagrodzenie. Powódka aż do 01 października 2011 roku, czyli do momentu zatrudnienia K. O. (1) była jedynym pracownikiem pełniącym funkcje zarządczo -organizacyjne w oddziale w G.. Jednakże faktyczny zakres jej obowiązków uległ zmianie z chwilą zatrudnienia dyrektora, albowiem z zeznań K. O. (1) wynikało, że wprowadzenie go do firmy spowodowało odciążenie powódki od dotychczasowych obowiązków. Natomiast analiza wykonywanych przez powódkę czynności - zarządzanie i nadzór nad magazynem, wykonywanie czynności typowych dla sprzedawcy - handlowca, czyli kontaktowanie się z klientami, zawieranie umów kupna - sprzedaży, przyjmowanie telefonicznych zamówień i ofert, a także realizowanie zadań administracyjno- biurowych nie pozwalało uznać jej za kierownika oddziału. Do wniosku tego prowadzi również struktura oddziału, który zatrudniał zaledwie kliku pracowników – magazynierów, mechaników i przedstawicieli handlowych, a którzy właściwie wcale nie podlegali powódce, bowiem względem nich wykonywała ona jedynie czynności biurowo - administracyjne, jak choćby przyjmowała i akceptowała wnioski urlopowe, które ostatecznie i tak przekazywała do głównej siedziby pracodawcy w C.. Poza tym, z materiału dowodowego wynikało również, że powódka wykonywała podobne czynności jak „podlegli" jej pracownicy, dotyczyło to szczególnie magazynierów i przedstawicieli handlowych, a przecież zgodnie z ugruntowanym poglądem judykatury sądów powszechnych pracownikiem kierującym wyodrębnioną w strukturze zakładu pracy komórką organizacyjną, w rozumieniu przepisów kodeksu pracy nie jest pracownik, który kieruje zespołem pracowników, przy jednoczesnym wykonywaniu pracy na równi z członkami takiego zespołu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1981 rok I PR 92/81).

Z tych względów niemożliwe było uznanie, że powódka pełniła funkcję kierownika, a zatem argumentacja pozwanego oparta na treści art. 151^4 § 1 k.p. okazała się chybiona.

Wobec powyższego nie było wątpliwości, że w spornym okresie powódka zatrudniona była na stanowisku sprzedawcy – magazyniera. Ocenie podlegała kwestia tego, czy powódka wykonywała pracę ponad obowiązujący ją wymiar czasu pracy, a jeśli tak to czy przysługuje jej za to dodatkowe wynagrodzenie. W tym zakresie pozwany kwestionował roszczenie podnosząc, że powódka wykonywała swoje czynności w ramach zadaniowego czasu pracy, dlatego to od niej zależało w jakich godzinach świadczyła pracę. Pozwany podkreślił, że ilość powierzonych jej czynności była wystarczająca do wykonania w ciągu czterech godzin dziennie.

Kwestię zadaniowego czasu pracy reguluje art. 140 k.p., zgodnie z nim 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 wykonywania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm art. 129 k.p. Sąd Najwyższy przypomniał, iż zadaniowy czas pracy może być stosowany wówczas, gdy rodzaj pracy, jej organizacja lub miejsce wykonywania pracy uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy. Drugą jednak przesłanką zastosowania tego rodzaju systemu czasu pracy jest skonkretyzowanie przez pracodawcę zadań pracownika, które albo realizuje w danym momencie albo będzie także realizował w przyszłości, przy czym zadania te powinny być tak określone, aby ich wykonanie było możliwe w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. (wyrok SN z dnia 5 lutego 2008 r. II PK 148/07) Zaznaczyć jednak należy, że wprowadzenie zadaniowego systemu czasu pracy zgodnie z aktualnie obowiązującym stanem prawnym nie wymaga zawarcia tej informacji w umowie o pracę – taki wymóg istniał do 2004 roku. Jednakże systemu tego nie można wprowadzić w formie dorozumianej. Wprawdzie art. 140 k.p. nie wymaga zgody pracownika na objęcie go zadaniowym czasem pracy to jednak oczywistym

jest, że pracownik powinien mieć świadomość, że taki system go obowiązuje i w takim systemie świadczy pracę. (por. wyrok SA w Krakowie z dnia 13 października 2016 roku III APa 7/16)

Na gruncie niniejszej sprawy pozwany pracodawca nie wykazał aby pomiędzy nim a powódką zostały zawarte ustalenia o zadaniowym czasie pracy. Istotnym argumentem podważającym argumentację o zadaniowym czasie pracy było to, iż w pisemnej umowie o pracę nie znalazł się taki warunek zatrudnienia, co więcej pracodawca takiej informacji nie przekazał powódce na piśmie, do czego zobowiązywał go wprost art. 29 § 3 pkt 1 k.p. W aktach osobowych powódki ujęta została pisemna informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 28 lutego 2014 roku – obejmująca sporny okres, a z której nie wynikało aby powódkę wiązał zadaniowy czas pracy. Wobec tych okoliczności, a szczególnie faktu, że pozwany nie wykazał w toku postępowania aby powódka miała świadomość wykonywania pracy w zdaniowym systemie, za chybioną uznano argumentację pozwanego, że powódka była w tym systemie zatrudniona. Sama specyfika pracy powódki i jej stanowiska, czy też specyfika branży, w której była zatrudniona, bez wątpienia uzasadniająca stosowanie zadaniowego czasu pracy, bez odpowiednich regulacji i przetransponowania ich na grunt stosunku pracy wiążącego powódkę z pozwanym, a także bez wiedzy na ten temat samej zainteresowanej pracownicy nie mogły być podstawą ustaleń, że obowiązywał ją zadaniowy system czasu pracy.

Choć powódkę formalnie nie wiązał zadaniowy czas pracy, to stwierdzić należy, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynikało, że miała dość dużą swobodę organizacji swojej pracy i zarządzania czasem. Z zeznań dyrektora oddziału – K. O. (2) wynikało, że powódka miała określony zakres zadań, z którymi musiała wyrobić się w ciągu czterech godzin dziennie. Zaznaczył również, że powódki nie kontrolowano i nie ewidencjonowano jej czasu pracy w oddziale, dlatego to od niej zależało o której zaczynała pracę i ją kończyła. Taki stan rzeczy istniał od początku zatrudnienia powódki, a żadna ze stron tego nie kwestionowała. Powódka dopiero po rozwiązaniu umowy o pracę zakwestionowała to, a w toku postępowania twierdziła, że wyznaczony jej zakres zadań uniemożliwiał ich realizację w ciągu czterech godzin dziennie, dlatego zgodnie z art. 151 k.p. i następnymi, należy jej się wynagrodzenie za pracę ponadwymiarową i nadgodziny. W tym miejscu podkreślić trzeba, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego ciężar udowodnienia pracy w godzinach nadliczbowych i ponadwymiarowych spoczywa na pracowniku, dochodzącym należnego z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia (orzeczenie SN z dnia 30 września 1976 r., I PR 115/76.)

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdził, że powódka w spornym okresie rzeczywiście pracowała ponad obowiązujący ją czterogodzinny wymiar czasu pracy. Z zeznań przesłuchanych świadków – T. K. (2), M. M., J. P. (1), T. S., D. S., K. K., J. P. (2) będących klientami pozwanego wynikało, że powódka obsługiwała ich w oddziale w godzinach od 08.00 do 16.00. Ponadto fakt, że powódka wykonywała prace po godzinach swojego indywidualnego harmonogramu potwierdzili pracownicy pozwanego, w tym przede wszystkim K. C., T. H., a także były pracownik pozwanego M. G.. Pomimo tych ustaleń, zdaniem Sądu w okolicznościach niniejszej sprawy nie było podstaw do uwzględnienia roszczenia powódki o zapłatę wynagrodzenia za pracę przez 8 godzin dziennie. Przede wszystkim dlatego, że w toku postępowania nie zostało udowodnione, aby powódka czynności te wykonywała na polecenie przełożonych, a także aby istniały potrzeby po stronie pracodawcy wykonywania przez nią ponadwymiarowej pracy. P. K. zeznał, że nie wymagał od powódki, ani od innych pracowników świadczenia pracy ponad ustalony wymiar. Natomiast z zeznań dyrektora oddziału – K. O. (1) wynikało, że oddział w G. był najmniejszym ze wszystkich oddziałów pozwanego, a natężenie pracy w nim nie było duże, dlatego powódka mogła ze swoimi zadaniami wyrobić w ciągu czterech godzin dziennie. Okoliczność, iż oddział w G. nie należał do szczególnie obciążonych potwierdzały nawet przedłożone przez powódkę umowy kupna- sprzedaży zawarte w spornym okresie, wprawdzie przedmiot ich opiewał na znaczne kwoty, to jednak ich ilość nie była znacząca i podważała stanowisko powódki, aby była szczególnie obłożona pracą.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynikało, że powódka w okresie swojego zatrudnienia składała pracodawcy sprawozdania z pracy oddziału, jednak nigdy nie informowała o konieczności pracy w wymiarze przekraczającym ½ etatu. Nadto, z akt osobowych powódki wynikało, że składała pracodawcy w każdym roku oświadczenia, że nie ma względem niego żadnych roszczeń finansowych. Takiego oświadczenia nie złożyła tylko za 2014 rok, jednak ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynikały żadne okoliczności, które świadczyłyby o tym,

że w 2014 roku powódka miała więcej obowiązków niż zwykle. Pozwany w toku postępowania zarzucił, że fakt wykonywania przez powódkę pracy ponad ustalony wymiar uzasadniał premiowy system wynagradzania, bowiem zgodnie z aneksem do umowy o pracę z 2013 roku powódka obok wynagrodzenia zasadniczego w zależności od ilości sprzedanego sprzętu uzyskiwała również premię. Wobec tego była zainteresowana pracą nawet ponad ustalony wymiar. Odnośnie tej kwestii podkreślić również należy, że z zeznań świadków – T. K. (2), J. P. (1), T. S. wynikało, że zdawali sobie sprawę, że powódka mieszka w budynku firmy pozwanego, dlatego wykorzystywali ten fakt i nawet po godzinach funkcjonowania oddziału udawali się do niego w celu zakupienia sprzętu. Dobrowolna sprzedaż sprzętu w takich okolicznościach wynikała z inicjatywy powódki, mogła przecież odmówić sprzedaży podając, że oddział jest nieczynny. Skoro powódka samodzielnie decydowała o sprzedaży sprzętu po godzinach wykonywania pracy, a w dodatku uzyskiwała z tego korzyść w postaci premii, to nie może z tych względów domagać się od pracodawcy dodatkowego wynagrodzenia.

Na ocenę zasadności roszczenia o wynagrodzenie za pracę ponad ustalony czterogodzinny wymiar wpłynęły zgodne ustalenia pomiędzy stronami oraz dość nietypowe warunki pracy powódki, których ta nie kwestionowała. Z ustaleń faktycznych wynikało, że powódce udostępniono nieodpłatnie część mieszkalną budynku oddziału, a z którą następnie skomunikowano część biurową. M. K. (1) zeznał, że to powódka zabiegała o to, ponieważ w tym czasie z mężem i synem nie miała własnego mieszkania. Nadto, ze względu na niewielkie obłożenie pracą w oddziale, jak również prośbę powódki zagwarantowano jej indywidualny harmonogram pracy. Okoliczność tą jak już wskazano wcześniej potwierdzały zeznania K. O. (1), który przyznał, że powódka miała dużą swobodę w organizowaniu i wypełnianiu swoich obowiązków, dlatego sama decydowała o jej rozpoczęciu i zakończeniu. Jej obecność w biurze oddziału i natężenie pracy zależne było od ilości klientów, a w sytuacji gdy ich nie było powódka przebywała w części mieszkalnej i zajmowała się swoimi prywatnymi sprawami. Z zeznań K. O. (1) wynikało również, że powódka nie miała zbyt wiele obowiązków, bowiem oddział w G. w spornym okresie nie miał wielu klientów, a średnio w jednym dniu przychodziło od 1 do 3 interesantów, a czasami żaden. Poza tym po zatrudnieniu dyrektora oddziału przejął on część obowiązków powódki. Okoliczności te zdaniem Sądu wyjaśniały powody, dla których zawarto z powódką umowę na ½ etatu, a nie w pełnym wymiarze. Nadto ustalenia te wynikały ze zgodnych porozumień stron, których nikt nie kwestionował przez ponad jedenaście lat trwania stosunku pracy. Fakt, że powódka po przepracowaniu w oddziale czterech godzin dziennie nadal w nim przebywała, w powyższych okolicznościach nie stanowił podstawy do wypłaty wynagrodzenia, bowiem zgodnie z 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią. Takimi szczególnymi przepisami są unormowania zawarte w art. 151^5 §1 k.p. zgodnie z nim pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Ponieważ powódka w czasie otwarcia oddziału przebywała w miejscu, które stanowiło dla niej i jej rodziny również miejsce zamieszkania, a ponadto jak wynikało z zeznań świadka K. O. (1) zajmowała się wówczas prywatnymi sprawami, to z tych względów wynagrodzenie jej nie przysługiwało. Tym bardziej, że z ustalonego stanu faktycznego wynikało, że powódka otrzymywała dość wysokie wynagrodzenie jak na zajmowane stanowisko i wymiar pracy, a które opiewało na kwotę 2.400zł brutto. Wynagrodzenie w tej kwocie, jak również brak ciężarów związanych z opłatami za mieszkanie stanowiły wystarczającą rekompensatę wykonania przez powódkę w incydentalnych przypadkach pracy ponad ustalony wymiar. Z tych względów roszczenie o wynagrodzenie za pracę ponadwymiarową było nieuzasadnione.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdził tylko zasadność roszczenia za świadczenie pracy ponadwymiarowej i nadgodzin w czasie żniw, bowiem w tym okresie zarówno powódka, jak i pozostali pracownicy mieli obowiązek wykonywania dodatkowej pracy. Potwierdzały to zeznania przesłuchanych w sprawie świadków – zarówno klientów pozwanego, jak i jego pracowników, którzy przyznali że w tym czasie obowiązywały dodatkowe dyżury realizowane popołudniami, w soboty i niedziele. Ponadto, stanowisko powódki o obowiązku jej pracy w okresie żniw potwierdzały wydruki ze stron internetowych pozwanego, na których widniały informacje, że serwis oddziału dostępny był w tym okresie przez 24/h, a pracownikiem właściwym do kontaktu była powódka.

Zgodnie z opinią biegłego sądowego powódka w okresie od 01 sierpnia 2014 roku do 30 sierpnia 2014 roku przepracowała ogółem 348 godzin, z czego wynagrodzenie za pracę ponadwymiarową wyniosło 2.160zł brutto, dodatek ponadwymiarowy wyniósł 1.680zł brutto, natomiast wynagrodzenie za godziny nadliczbowe z dodatkiem 10.860zł brutto, a w sumie dało to kwotę 14.700zł brutto. Nie jest to jednak, zdaniem Sądu, liczba rzeczywiście przepracowanych godzin. Pomimo wskazywania przez powódkę, że pracowała w sierpniu przez 12 godzin dziennie, jej stanowisko pozostawało w sprzeczności z przedłożonymi przez serwisantów zestawieniami czasu pracy ponadwymiarowej i ponadgodzinowej w okresie żniw. Z załączonych zestawień wynikało, że natężenie pracy w czasie żniw oczywiście było większe niż zwykle, jednak w dni powszednie nie przekraczało 4 -5 godzin dziennie, natomiast w soboty stanowiące w oddziale pracodawcy dzień wolny od pracy liczba nadgodzin nie przekraczała 8 godzin. Ponadto z przedłożonych zestawień wynikało, że do oddziału w G. klienci nie zgłaszali się każdego dnia. Jak słusznie zauważył pozwany zainteresowanie usługami oddziału w G. uzależnione było również od warunków pogodowych, bowiem wystarczyło że pogoda była niesprzyjająca i rolnicy prace przerywali. Tymczasem powódka w swoich zestawieniach (zob. 264-270) odgórnie założyła, że w spornym okresie zainteresowanie pracą oddziału było zawsze takie same, bez względu na warunki pogodowe, dni świąteczne (jak np. 15 sierpnia 2014 roku) i inne nieprzewidziane okoliczności. W zestawieniu tym powódka nie uwzględniła również żadnych zwolnień, wyjść z pracy, nieobecności usprawiedliwionych czy nieusprawiedliwionych. Przede wszystkim nie uwzględniła faktu, że jej miejsce pracy stanowiło dla niej również miejsce zamieszkania, a w sytuacji braku zainteresowania klientów z uwagi na warunki pogodowe, mogła zamiast pracy poświęcać się prywatnym sprawom. Zresztą z zeznań dyrektora oddziału – K. O. (1) wynikało, że powódka po zakończeniu swoich obowiązków zajmowała się prywatnymi sprawami. Zasady logiki i doświadczenia życiowego odmawiają przyznania za powódką, że w takich warunkach w okresie żniw każdego dnia pracowała po 12 godzin.

W tej sytuacji rozmiar pracy powódki w godzinach ponadwymiarowych i nadliczbowych za pracę w sierpniu 2014 roku należało miarkować na podstawie art. 322 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ścisłe udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. W sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. W wymienionych w art. 322 k.p.c. kategoriach spraw ustawodawca przyjął, że kiedy roszczenie jest niewątpliwe co do zasady (np. praca w godzinach nadliczbowych została ponad wszelką wątpliwość udowodniona), a jedynie ścisłe ustalenie jego wysokości - na podstawie materiału dowodowego przedstawionego przez powoda do oceny sądu - jest niemożliwe, sąd powinien podjąć próbę ustalenia wysokości roszczenia na podstawie własnej oceny "opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy".

Wobec tego, że powódka wykazała, iż wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych i nadliczbowych należy się jej za pracę w sierpniu 2014 roku, natomiast ścisłe udowodnienie wysokości tego wynagrodzenia, w liczbie przepracowanych godzin ponadwymiarowych i nadliczbowych, jest niemożliwe, Sąd zdecydował o miarkowaniu wyliczonego przez biegłego wynagrodzenia za pracę w sierpniu 2014 roku, obniżając je o 60% i zasądzając na rzecz powódki wynagrodzenie za pracę ponadwymiarową i nadgodziny w kwocie 5.888zł. (40% z 14700 zł = 5888zł). W wyliczeniu tym uwzględniono również fakt, że pracodawca zapewnił powódce w okresie zatrudnienia mieszkanie, tytułem czego powódka nie ponosiła żadnych opłat, a co niewątpliwie stanowiło po jej stronie również przychód ze stosunku pracy. Z tych względów powództwo uwzględniono w zakresie kwoty 5.888zł. o czym orzeczono jak w pkt. I wyroku, natomiast w pozostałym zakresie powództwo oddalono, o czym orzeczono jak w pkt. II wyroku. Odsetki zasadzono od dnia wymagalności roszczenia za pracę w sierpniu 2014 roku, czyli od dnia 11 września 2014 roku o czym orzeczono zgodnie z art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Ponieważ powódka cofnęła pozew ponad kwotę 43.177,60 zł i zrzekła się w tej części roszczenia, dlatego w tym zakresie Sąd umorzył postępowanie na podstawie art.355§1 k.p.c., o czym orzeczono jak w pkt. III wyroku.

Na podstawie art. 477^2 k.p.c. z urzędu nadano rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości 2400zł, a o czym orzeczono w pkt. IV wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono zgodnie z art. 100 k.p.c., zgodnie z którym w razie częściowego uwzględnienia żądań koszty podlegają stosunkowemu rozdzieleniu, przy czym sąd może jednak wyłożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli przeciwnik uległ tylko co do nieznacznej części swojego żądania albo gdy określenie należnej sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Sąd zasądził na rzecz powódki 5.888zł, co oznacza, że powódka wygrała proces w 12% i w proporcji 88:12 sąd rozdzielił między stronami koszty wynikłe z zastępstwa procesowego. Koszty zastępstwa procesowego stanowiły 6.136zł., a 12% (w takiej części strona pozwana przegrała proces) stanowiło 739zł. Pozwana poniosła koszty w wysokości 1.800zł, dlatego Sąd zobowiązał powódkę do zapłaty na jej rzecz kwotę w wysokości 1.061zł. tytułem zastępstwa procesowego, o czym orzeczono jak w pkt. V wyroku.

O kosztach sądowych orzeczono zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych i kosztami sądowymi obciążono pozwaną. Na koszty składała się opłata sądowa w wysokości 294 zł. (5% z kwoty 5.888zł) oraz wydatki w wysokości 129zł (12% z kwoty 1071,39zł), a w sumie koszty te stanowiły 423zł., którą to kwotą obciążono pozwaną, a o czym orzeczono jak w pkt. VI wyroku.

Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżyła strona powodowa zarzucając:

1. naruszenie przepisu postępowania w postaci art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

a) naruszenie zasad logicznego rozumowania polegające na przyjęciu, iż wykonywanie przez powódkę obowiązków pracowniczych ponad ustalony wymiar czasu pracy nie odbywało się na polecenie przełożonych, jak również, iż po stronie pracodawcy nie istniała potrzeba wykonywania przez powódkę ponadwymiarowej pracy, a powódka z własnej inicjatywy i wygody wykonywała pracę ponad ustalony wymiar czasu pracy, podczas gdy z informacji uzyskanych od prezesa pozwanej spółki wynika, że oddział w którym pracowała powódka był czynny (a więc dostępny dla klientów) w godzinach 8:00 - 16:00 (w okresie poza żniwami), a jak zostało ustalone w toku postępowania klienci pozwanej Spółki dokonywali zakupów w oddziale w różnych godzinach podczas jego otwarcia, a powódka była jedyną osobą odpowiedzialną za sprzedaż oraz za magazyn, co oznacza, że powódka w związku z zajmowanym stanowiskiem musiała pracować w oddziale w godzinach jego otwarcia nie z własnej inicjatywy i wygody jak to na str. 10 uzasadnienia wyroku wskazał Sąd I instancji tylko z racji tego, iż po stronie pracodawcy istniała potrzeba wykonywania przez powódkę pracy ponad ustalony wymiar czasu pracy, tym bardziej, że jak wynikało z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w oddziale nie było innej osoby, która mogłaby ewentualnie zastąpić powódkę na stanowisku sprzedawcy-magazyniera - pracownika biurowego,

b) brak wszechstronności w rozważeniu zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez pominięcie w ocenie umów o pracę zawartych przez pozwanego z K. O. (1), K. C., P. Z. oraz T. H., a także części zeznań wymienionych świadków, z których to dowodów wynikało, że wymienione osoby w okresie objętym pozwem były zatrudnione na % oraz na 'A etatu, a swoją pracę głównie wykonywały poza oddziałem, co oznaczało, że gdyby faktycznie pracodawca oczekiwał od powódki pracy na A etatu, to przez część okresu, w którym był otwarty odział (8:00 - 16:00) nie byłoby osoby, która mogłaby obsłużyć klientów,

c) brak wszechstronności w rozważeniu zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez pominięcie w ocenie dokumentów w postaci aneksu do umowy o pracę zwartego w dniu 02.07.2015 r. z P. Z. oraz umów pracę z dnia 01.07.2015 r. oraz dnia 10.01.2015 r. zwartych z E. C. na podstawie, których osoby te zostały zatrudnione na stanowiskach: magazynier, pracownik biurowy, sprzedawca asortymentu firmy (P. Z. - na pełen etat) oraz magazynier (E. C. - na % etatu), co oznaczało, że bezpośrednio po zakończeniu stosunku pracy z powódką (a ściślej w końcowym okresie wypowiedzenia, gdy powódka przebywała na urlopie) do realizacji zadań wcześniej w całości wykonywanych przez powódkę zatrudniono dwie osoby w łącznym wymiarze 1 i % etatu, okoliczność ta powinna doprowadzić Sąd

I instancji do wniosku, że powódka nie była w stanie wykonać powierzonych jej obowiązków pracując na A etatu a pracodawca oczekiwał od powódki pracy na cały etat,

d) naruszenie zasad logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego polegające na przyjęciu, iż powódka była zobowiązana do świadczenia pracy jedynie przez 4 godziny dziennie, gdyż w ocenie Sądu I instancji zainteresowanie ofertą oddziału w G. było stosunkowo niewielkie, podczas gdy oddział oprócz serwisu, biura i magazynu pełnił również funkcję sklepu, a zatem powódka pełniąca, jako jedyna w oddziale, zadania sprzedawcy - magazyniera - pracownika biurowego była zobowiązana do pozostawania w miejscu pracy w godzinach otwarcia sklepu, niezależnie od ilości klientów w danym dniu,

e) brak logiki oraz wewnętrzną sprzeczność w ocenie materiału dowodowego, poprzez wskazanie jako uzasadnienie do braku podstaw do wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych faktu, że „powódka miała określony zakres zadań, z którymi musiała się wyrobić w ciągu czterech godzin dziennie"(str. 9 uzasadnienia wyroku) oraz, że „faktycznie jej czas pracy był wyznaczony zakresem powierzonych zadań" (str. 4 uzasadnienia wyroku), w sytuacji gdy Sąd I instancji na str. 7 - 8 uzasadnienia wyroku sam wskazał, że na gruncie rozpatrywanej sprawy nie zostało udowodnione, że pomiędzy stronami zostało zawarte porozumienie o wykonywaniu przez powódkę pracy w ramach zadaniowego czasu pracy,

f) brak wszechstronności w rozważeniu zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez pominięcie w ocenie pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia z dnia 28.02.2014 r., w której strony ustaliły, że praca powódki ma się odbywać od poniedziałku do piątku w godz. od 10:00 do 14:00, zatem jedynie ten okres stanowił wymiarowy czas pracy powódki, a praca w godzinach otwarcia oddziału (tj. 8:00 - 16:00 w dniu powszednie oraz 8:00 - ok. 20:00 w trakcie żniw) stanowiła pracę w godzinach nadliczbowych, co w konsekwencji spowodowało, iż Sąd I instancji błędnie uznał, że powódka miała dużą swobodę organizacji swojej pracy i zarządzania czasem i tylko od niej zależało o której zaczynała pracę i o której ją kończyła,

g) przekroczenie przez Sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów na rzecz dowolnej ich oceny, poprzez uznanie, na podstawie zeznań świadka K. O. (1), że faktyczny czas pracy powódki wyznaczony był zakresem powierzonych jej zadań, a po wykonaniu swoich obowiązków mogła zająć się swoimi prywatnymi sprawami, natomiast w sytuacji braku klientów przebywała w części mieszkalnej budynku, podczas gdy z zeznań wymienionego świadka nie wynikała okoliczność wskazana przez Sąd I instancji,

h) brak wszechstronności w rozważeniu zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez pominięcie w ocenie: umowy o pracę K. O. (1) oraz pisma procesowego pozwanego z dnia 14.01.2016 r. (str.3), z których to dokumentów wynikało, że K. O. (1) zatrudniony był na % etatu i przebywał w oddziale 2 godz. dziennie, a także pominięcie części zeznań wskazanego świadka, z których wynikało, że w trakcie godzin pracy odbywał podróże służbowe, wskazane naruszenia w konsekwencji doprowadziły Sąd I instancji do błędnego ustalenia, że w jednym dniu do oddziału w G. przychodziło średnio od 1 do 3 interesantów, podczas gdy świadek ten przez fakt zatrudnienia na % etatu oraz częste podróże służbowe nie miał bezpośredniej wiedzy na temat ilości klientów odwiedzających odział w danym dniu,

i) brak wszechstronności w rozważeniu zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez pominięcie w ocenie części zeznań dyrektora oddziału w G. K. O. (1), który zeznał, że nie opracowywał dla powódki zakresu obowiązków, więc nie może na ten temat wiele powiedzieć, a jedynie wyraził opinię, że czynności związane z obsługą magazynu nie zajmowały więcej czasu niż 4 godziny dziennie, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia przez Sąd I instancji, że powódka miała określony zakres zadań, z którym musiała się wyrobić w ciągu 4 godzin dziennie,

j) brak wszechstronności w rozważeniu zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez pominięcie w ocenie części zeznań prezesa pozwanej Spółki oraz pisma procesowego pozwanego z dnia 14.01.2016 r. (str.3), z których to oświadczeń wynikało, że od czasu zatrudnienia dyrektora K. O. (1) powódka wykonywała te same zadania jak wcześniej, co w konsekwencji doprowadziło Sąd I instancji do błędnego ustalenia, że dyrektor K. O. (1) przejął część obowiązków pracowniczych powódki,

k) wysunięcie w uzasadnieniu wyroku twierdzeń sprzecznych w stosunku do dowodów uznanych za wiarygodne, poprzez wskazanie, że w sytuacji gdy nie było klientów powódka przebywała w części mieszkalnej i zajmowała się swoimi prywatnymi sprawami, podczas gdy z uznanych za wiarygodne zeznań świadków będących pracownikami pozwanego tj. przedstawicieli handlowych M. G. oraz T. H. wynikało, że jak przebywali w poniedziałki w oddziale w godzinach jego otwarcia (8:00 - 16:00) to powódka cały czas znajdowała się biurze,

l) brak wszechstronności w rozważeniu zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez pominięcie w ocenie zeznań P. P., który wskazał, że powódka pracowała w oddziale w godzinach 8:00 -16:00 (po za żniwami) oraz co najmniej do godz. 20:00 (w żniwa), a z mieszkania (po za krótkimi wizytami w toalecie) nie korzystała w trakcie pracy, co w konsekwencji doprowadziło Sąd I instancji do błędnego ustalenia, że powódka, gdy nie było klientów, przebywała w mieszkaniu zajmując się swoimi prywatnymi sprawami,

m) brak wszechstronności w rozważeniu zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez pominięcie w ocenie zeznań świadków K. O. (1), M. G., K. K., D. P., P. P., K. C., T. K. (2), M. M., J. P. (1), T. S., D. S. oraz stron postępowania w zakresie jakim wymienione osoby wskazały, iż poza sprzedażą maszyn powódka sprzedawała również inne produkty (części zamienne, oleje , smary), co doprowadziło do błędnego ustalenia przez Sąd I instancji, jedynie na podstawie analizy liczby zwartych przez powódkę umów sprzedaży maszyn, iż odział w G., a co za tym idzie powódka, nie była szczególnie obciążona pracą,

n) brak wszechstronności w rozważeniu zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez pominięcie w ocenie zeznań świadków U. A. oraz A. C., a także dołączonego do pisma pozwanego z dnia 29.12.2015 r. schematu organizacyjnego pozwanej Spółki, z których to dowodów wynikało, że odział w G. był jednym z dwóch największych oddziałów pozwanego, co doprowadziło do błędnego ustalenia przez Sąd I instancji, że oddział w G. był jednym z najmniejszych oddziałów, co zdaniem Sądu I instancji powodowało, że powódka nie była szczególnie obłożona pracą,

o) wysunięcie w uzasadnieniu wyroku twierdzeń sprzecznych w stosunku do dowodów uznanych za wiarygodne, polegające na przyjęciu, że powódka mogła odmówić obsłużenia klientów poza normalnymi godzinami otwarcia oddziału podając, że oddział jest nieczynny, w sytuacji gdy Sąd I instancji na str. 12 uzasadnienia sam wskazał, że jak wynika z zeznań świadków tj. zarówno klientów pozwanego jak i jego pracowników, a także z przedłożonych wydruków ze strony internetowej pozwanego - powódka oraz pozostali pracownicy w okresie żniw mieli obowiązek świadczenia dodatkowej pracy poza normalnymi godzinami otwarcia oddziału,

p) przekroczenie przez Sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów na rzecz dowolnej ich oceny, poprzez przyjęcie, że powódka z własnej inicjatywy wykonywała ponadwymiarową pracę, gdyż kierowała się chęcią uzyskania premii od osiągniętego poziomu sprzedaży, podczas gdy premia taka przez cały okres pracy powódki nie została wypłacona, pomimo spełnienia warunków do jej uzyskania,

q) brak wszechstronności w rozważeniu zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez pominięcie w ocenie zeznań powódki oraz świadka D. P. w zakresie w jakim osoby te zeznały, że warunkiem zatrudnienia (po stronie pracodawcy) powódki było zamieszkanie powódki w mieszkaniu zlokalizowanym na terenie oddziału w G., gdyż pracodawca oczekiwał całodobowego dozorowania oddziału, otwierania bramy wjazdowej pracownikom, klientom, dostawcom oraz pilnowania psów, co w konsekwencji doprowadziło Sąd I instancji do błędnego ustalenia, iż to powódka zabiegała o możliwość zamieszkania na terenie oddziału w G.,

r) przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów na rzecz dowolności w ocenie materiału dowodowego, poprzez uznanie, iż powódka w ramach rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych zwolniona była przez pracodawcę z obowiązku ponoszenia kosztów związanych z zamieszkiwaniem w oddziale, podczas gdy wskazany przez Sąd I instancji sposób rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych nie wynikał, ani z zeznań prezesa pozwanej Spółki, ani z zeznań powódki,

s) brak wszechstronności w rozważeniu zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez pominięcie w ocenie zeznań świadków D. P. oraz P. P. w zakresie w jakim obaj świadkowie wskazali, że okres żniw obejmował miesiące lipiec, sierpień oraz wrzesień, co w konsekwencji doprowadziło do nieuprawnionego przyjęcia przez Sąd I instancji, że okres żniw trwał od dnia 01.08.2014 r. do dnia 31.08.2014 r.,

t) brak wszechstronności w rozważeniu zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez pominięcie w ocenie części zeznań powódki, w których wskazała, że jeżeli w trakcie żniw były niesprzyjające warunki pogodowe klienci przyjeżdżali np. naprawiać maszyny, co doprowadziło Sąd I instancji do błędnego ustalenia, że w okresie, kiedy nie było sprzyjającej pogody powódka pracowała w mniejszym wymiarze czasowym niż w pozostałe dni żniw,

u) brak wszechstronności w rozważeniu zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez pominięcie w ocenie zeznań świadka P. P. oraz zestawienia pracy ponadwymiarowej serwisanta P. Z. z dnia 15.08.2015 r., z których to dowodów wynikało, że oddział był otwarty również w dni świąteczne (w tym 15 sierpnia), co w konsekwencji doprowadziło Sąd I instancji do nieprawidłowego ustalenia, że w dni świąteczne nie było zwiększonego zapotrzebowania ze strony pracodawcy na świadczenia pracy przez powódkę,

2. naruszenie przepisu prawa materialnego w postaci art. art. 80 k.p. w zw. z art. 151^1 § 1 pkt 1 i 2 kodeksu pracy, polegające na:

a) uznaniu przez Sąd I instancji, iż „dość wysokie wynagrodzenie" miesięczne powódki stanowiło wystarczającą rekompensatę wykonywania przez nią pracy ponad ustalony wymiar, podczas gdy zgodnie z art. 80 k.p. w zw. z art. 1511 § 1 pkt 1 i 2 kodeksu pracy, za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych należne jest wynagrodzenie oraz dodatek za każdą godzinę pracy ponadwymiarowej.

Wyżej wskazane naruszenia spowodowały, w ocenie apelującego, że Sąd I instancji bezpodstawnie uznał, że pracodawca nie wymagał od powódki pracy na cały etat, a ponadto zakres obowiązków pracowniczych powódki był na tyle niewielki, że powódka po przepracowaniu 4 godzin w oddziale mogła zajmować się swoimi prywatnymi sprawami, zaś ewentualna praca w nadgodzinach została częściowo zrekompensowana „dość wysokim wynagrodzeniem", a także brakiem konieczności uiszczenia opłat za media w budynku mieszkalnym znajdującym się na terenie oddziału w G..

W oparciu o przedstawione zarzuty strona powodowa wniosła o:

3. częściową zmianę wyroku Sądu I instancji i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez: zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki dalszej kwoty 37 297,60 zł, na którą składają się:

a) kwota 2400 zł wraz z ustawowymi odsetkami oraz (od dnia 01.01.2016 r.) ustawowymi odsetkami za opóźnienie, od dnia wymagalności roszczenia tj. od dnia 11.03.2014 r. do dnia zapłaty,

b) kwota 4342,85 zł wraz z ustawowymi odsetkami oraz (od dnia 01.01.2016 r.) ustawowymi odsetkami za opóźnienie, od dnia wymagalności roszczenia tj. od dnia 11.04.2014 r. do dnia zapłaty,

c) kwota 4342,85 zł wraz z ustawowymi odsetkami oraz (od dnia 01.01.2016 r.) ustawowymi odsetkami za opóźnienie, od dnia wymagalności roszczenia tj. od dnia 11.05.2014 r. do dnia zapłaty,

d) kwota 6678,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami oraz (od dnia 01.01.2016 r.) ustawowymi odsetkami za opóźnienie, od dnia wymagalności roszczenia tj. od dnia 11.08.2014 r. do dnia zapłaty,

e) kwota 8820 zł wraz z ustawowymi odsetkami oraz (od dnia 01.01.2016 r.) ustawowymi odsetkami za opóźnienie, od dnia wymagalności roszczenia tj. od dnia 11.09.2014 r. do dnia zapłaty,

f) kwota 6872,67 zł wraz z ustawowymi odsetkami oraz (od dnia 01.01.2016 r.) ustawowymi odsetkami za opóźnienie, od dnia wymagalności roszczenia tj. od dnia 11.10.2014 r. do dnia zapłaty,

g) kwota 4069,56 zł wraz z ustawowymi odsetkami oraz (od dnia 01.01.2016 r.) ustawowymi odsetkami za opóźnienie, od dnia wymagalności roszczenia tj. od dnia 11.11.2014 r. do dnia zapłaty,

4. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu za drugą instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego przez profesjonalnego pełnomocnika według norm przepisanych oraz ponowne rozstrzygniecie o kosztach procesu za pierwszą instancję, w tym o kosztach zastępstwa procesowego na podstawie spisu kosztów przedstawionego przez powódkę w toku postępowania przed Sądem I instancji.

Strona pozwana złożyła zażalenie na rozstrzygnięcie w pkt V wyroku Sądu Rejonowego w zakresie kosztów zastępstwa procesowego, zarzucając naruszenie art. 100 kpc w związku z § 6 pkt 6 rozporz. Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z 28.09.2002r. poprzez zasądzenie na rzecz pozwanej Spółki od powódki jedynie kwoty 1.061 zł kosztów zastępstwa procesowego w sytuacji, gdy Sąd I instancji na podstawie art. 100 kpc dokonał stosunkowego rozdzielenia kosztów, a strona pozwana wygrała sprawę w 88%. Wniesiono o zmianę zaskarżonego postanowienia poprzez zasądzenie na rzecz pozwanej od powódki kwoty 2.112 zł - tytułem kosztów zastępstwa procesowego (k.441 – 443).

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Strona powodowa wniosła o oddalenie zażalenia.

Wniosła także o zasądzenie kosztów procesu według załączonego spisu (k.490, 497).

Sąd apelacyjny z urzędu postanowił uzupełnić postępowanie dowodowe w zakresie uzupełniającego przesłuchania stron K. P. i M. K. (1) (nagranie k. 501 – 503).

Sąd Okręgowy po przeprowadzeniu postępowania apelacyjnego, zważył co następuje:

Apelacja powódki okazała się częściowo zasadna.

Na wstępie należy podkreślić, iż Sąd Okręgowy w zasadzie w całości akceptuje ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji na podstawie zebranego materiału dowodowego. Aczkolwiek celowe było uzupełniające przesłuchanie stron celem określenia rzeczywistego czasu pracy powódki oraz ustaleń stron w zakresie obowiązującego powódkę wymiaru i rozkładu czasu pracy, charakteru pracy dodatkowej w okresie żniw. Dopiero tak uzupełnione postępowanie dowodowe dawało podstawy do weryfikacji stanowiska i rozważań prawnych pełnomocników stron. Sąd odwoławczy aprobuje także rozważania Sądu Rejonowego w zakresie statusu powódki w pozwanym zakładzie pracy, w tym także w Oddziale w G. w kontekście art. 151^4 § 1 kp.

Trafnie skonstatował sąd a quo, iż stanowisko prezentowane przez stronę pozwaną w tym zakresie jest pozbawione podstaw faktycznych i prawnych. Powódka nie była niewątpliwie kierownikiem wydzielonej jednostki organizacyjnej. Na marginesie należy jedynie wskazać, iż powodowane względami organizacyjnymi, stałe wykonywanie pracy ponad normę czasu pracy przez pracownika zajmującego stanowisko kierownicze nie pozbawia go także prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Oceny tej nie zmienia także stwierdzenie M. K., że powódka „odpowiadała za wszystko, za magazyn" i „całą pracę".

Prawidłowo także stwierdził Sąd Rejonowy, iż powódkę nie obowiązywał zadaniowy czas pracy określony w art. 140 kp. Podobnie jak nie było podstaw do ustalenia, że miała indywidualny rozkład czasu pracy (art.142 kp), bądź że obowiązywało ją tzw. elastyczne zarządzanie czasem pracy (art.140^1 kp).

Ustawodawca dokładnie określił, że dopiero praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy, a także czynności wykonywane ponad przedłużony dobowy wymiar, wynikający z obowiązującego systemu i rozkładu czasu

pracy, stanowią pracę w godzinach nadliczbowych. Co więcej, jest ona dopuszczalna w razie szczególnych potrzeb pracodawcy. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przysługuje dodatek, o którym mowa w art. 151^1 § 1 kp, jeżeli nie zostanie ustalona na podstawie art. 151 § 5 kp dopuszczalna liczba godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy. Fakt zatrudnienia powódki w niepełnym wymiarze był właściwie bezsporny między stronami (nawet jeżeli było to początkowo na życzenie powódki), co nie zwalniało pracodawcy z prawidłowego rozliczania czasu pracy, w szczególności ponad obowiązujące pracownika normy.

W sytuacji gdy Oddział w G. był otwarty codziennie w godzinach od 8:00 do 16:00, a powódka była jedynym pracownikiem biurowym (sprzedawcą, magazynierem), który miał obsługiwać ten Oddział, to niewątpliwie praca w godzinach ponadnormatywnych i nadliczbowych występowała, aczkolwiek obecnie trudno ustalić w jakim to było wymiarze. Powódka miała dużą swobodę w zakresie organizacji swojego czasu pracy (mogła przebywać w tym czasie bez ograniczeń także w swoim mieszkaniu i załatwiać swoje prywatne pracy), co nie zmienia faktu, że była jedynym pracownikiem na miejscu w Oddziale, który tam pracował. Pozostali pracownicy (serwisanci, handlowcy), a także dyrektor Oddziału przebywali tam tylko w niektóre dni, albo w pewnych godzinach otwarcia Oddziału. To powoduje że do wymiaru godzin wskazywanego przez powódkę w pozwie należało odnosić się z dużą rezerwą, w szczególności, że zeznania świadków w tym zakresie są mało konkretne i lakoniczne. Na ich podstawie nie można w sposób kategoryczny ustalić rzeczywistych godzin pracy powódki.

Zaniechanie przez pracodawcę ewidencji czasu pracy pracownika, bądź prowadzenie jej w sposób nierzetelny, nie uprawnia przyjęcia domniemania faktycznego albo prawnego (art. 231 kpc) o wiarygodności wersji czasu pracy przedstawionego przez pracownika.

W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

Przesłanką dopuszczalności pracy nadliczbowej, obok prowadzenia akcji ratowniczej, pozostają szczególne potrzeby pracodawcy (art. 151 § 1 pkt 1 i 2 kp.). Przyjęło się uważać, że potrzeby te wyraża pracodawca poleceniem, choć pracownik może także wykonywać pracę nadliczbową za wiedzą i zgodą (choćby) milczącą pracodawcy, gdy działa w jego interesie.

Artykuł 151 k.p. zawierając definicję pracy w godzinach nadliczbowych jednoznacznie podkreśla, że chodzi o pracę wykonywaną. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy nie może więc zastąpić wymogu wykonywania pracy, a tylko taka sytuacja uprawnia do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik, pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. lub jedynie przebywając w zakładzie pracy, nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych.

W razie spełnienia się warunków przewidzianych w hipotezie art. 80 k.p. w związku z art. 151 § 1 k.p., nie ma możliwości wykroczenia poza jego dyspozycję przez zastosowanie klauzuli zawartej w art. 8 k.p. Klauzula zasad współżycia społecznego nie ma bowiem charakteru nadrzędnego w stosunku do przepisów prawa pracy regulujących prawo do wynagrodzenia. Przez odwołanie się do społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa czy zasad współżycia społecznego nie można podważać mocy obowiązującej przepisów prawnych dotyczących wynagrodzenia za pracę i jego ochrony, nie można unicestwiać prawa podmiotowego pracownika w tym zakresie. Nie jest funkcją art. 8 k.p. wyłączenie przepisów sankcjonujących prawo do wynagrodzenia. Nie można traktować art. 8 k.p. jako przepisu

nadrzędnego w stosunku do innych przepisów prawa pracy, jego stosowanie nie może bowiem prowadzić do uchylenia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa o charakterze bezwzględnym.

Nadużyciem ze strony Sądu Rejonowego było stwierdzenie, że powódka „z własnej inicjatywy i dla własnej wygody" wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych, a także ewentualna dodatkowa praca została w całości zrekompensowana w inny sposób (udostępnienie nieodpłatne mieszkania w budynku Oddziału, dodatkowym wymiarem urlopu wypoczynkowego tzn. dniami wolnymi). To że pracownik nie domaga się należności za pracę w godzinach nadliczbowych, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku prawidłowego, rzetelnego i zgodnego z przepisami prawa pracy rozliczania czasu pracy i powoływania się na (wątpliwe prawnie) oświadczenia podpisywane w latach 2004 – 2013 o braku zobowiązań finansowych wobec pracodawcy o charakterze pracowniczym. Takie postępowanie pracodawcy nie zasługuje na ochronę, albowiem stanowi ewidentne naruszenie praw pracowniczych. Nie może pozbawiać pracownika w całości należnej gratyfikacji z tytułu pracy w dodatkowych godzinach, choć ich pełny wymiar nie jest możliwy obecnie do ustalenia, dlatego zasadne jest w takim przypadku zastosowanie normy art. 322 kpc.

Sąd Okręgowy uznał, iż w okolicznościach przedmiotowej sprawy obydwie strony przyczyniły się do takiego stanu rzeczy w równym zakresie, dlatego wyliczone przez biegłego należności finansowe z tytułu pracy w godzinach ponadnormatywnych i nadliczbowych (w godzinach od 8:00 do 16:00) uwzględniono w 50 %, co daje kwotę 12.650,83 zł (k. 398 odwrót). Dlatego zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w punkcie II podlegał zmianie na podstawie art. 386 § 1 kpc. W pozostałej części apelację, jako pozbawioną podstaw faktycznych i prawnych, oddalono na podstawie art. 385 kpc.

W ocenie Sądu Okręgowego roszczenie co najmniej w tym zakresie zostało udowodnione przez powódkę i uwzględnia także inne formy ewentualnej rekompensaty i okoliczności podnoszone przez pełnomocników stron w toku procesu. Ponieważ rozliczenie powyższych należności wymagało przeprowadzenia postępowania dowodowego i wzajemnych zarzutów należało uznać, iż kwota ta stała się wymagalna z chwilą rozwiązania stosunku pracy, dlatego odsetki ustawowe zasądzono od 1 sierpnia 2015 r. (art. 481 § 1 kp w związku z art. 300 kp). Oddalono powództwo w pozostałym zakresie, jako bezpodstawne, nienależne i nie wykazane. Zasądzona kwota wyczerpuje w pełni roszczenie powódki w tym zakresie.

Odnośnie roszczenia z tytułu godzin nadliczbowych w okresie żniw, w dni powszednie od 16:00 do 20:00, soboty, niedziele i święta ustalono, że miały charakter dyżuru (w większości dyżuru pod telefonem) w rozumieniu art. 151^5 kp.

Dyżur to pozostawanie w gotowości do wykonywania pracy. Zgodnie z art. 151^5 § 1 k.p. pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Wynika z tego przepisu jednoznacznie, że dyżur jest jednym z obowiązków pracowniczych i stanowi dodatkowe zadanie, po normalnych godzinach pracy. Pracownik, na polecenie pracodawcy, może wykonywać swój dyżur zarówno w zakładzie pracy, w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, ale również i w domu. W tym ostatnim przypadku - za czas dyżuru nie przysługuje mu żadne wynagrodzenie, ani dodatkowy czas wolny (chyba, że w trakcie dyżuru zaszła konieczność wykonywania pracy). Miejsce pełnienia dyżuru może być również określone przez wskazanie obszaru, w którym pracownik może przebywać - w taki sposób, aby miał faktyczną możliwość dotarcia do miejsca wykonywania pracy w określonym (przewidywalnym) czasie. Jeżeli dyżur pracownika miał miejsce w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (pracownik musiał przebywać poza domem), za czas dyżuru pracownik powinien otrzymać czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia (art. 151^5 § 3 k.p.).

Pozostawanie pracownika w gotowości do wykonywania pracy po wezwaniu go przez pracodawcę za pomocą środków porozumiewania się na odległość ("pod telefonem"), jeżeli pracownik ma obowiązek stawić się do pracy

w wyznaczonym czasie, jest dyżurem w innym wyznaczonym miejscu w rozumieniu art. 151^5 § 1 k.p. Dyżurem pozazakładowym jest więc także dyżur "pod telefonem komórkowym", w trakcie którego pracownik musi mieć włączony telefon, licząc się z koniecznością świadczenia pracy po wezwaniu przez pracodawcę i stawieniu się w miejscu świadczenia pracy w określonym czasie.

W ocenie Sądu apelacyjnego zebrany materiał dowodowy, w szczególności zeznania stron, dają podstawy do stwierdzenia, że w/w okres dyżurów w domu, w czasie którego dochodziło do sporadycznego świadczenia pracy, którego wymiar nie został przez powódkę udowodniony (art. 6 kc). Dyżur w domu, gdy pracownik nie świadczy pracy, nie jest wliczony do czasu pracy. W takim przypadku pracownikowi nie przysługuje czas wolny lub wynagrodzenie.

Na powyższy charakter czasu wskazują same zeznania powódki oraz jej wpisy w raportach tygodniowych, gdzie sama tak ten czas opisywała. W okresie dyżuru pracowniczego powódka pozostawała poza godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę. W czasie tym przebywała w domu pod telefonem i jedynie sporadycznie pośredniczyła w kontaktach z serwisantami (ci bowiem mieli także telefony służbowe do kontaktów z klientami), a także wydawała towar (części zamienne) z magazynu. Zakres rzeczywistej pracy powódki w tym okresie nie został udowodniony, dlatego nie mógł być przedmiotem rozliczeń. Nie wiarygodne i gołosłowne są twierdzenia powódki, iż w żniwa poza godzinami pracy przebywała stale w biurze Oddziału w G., bo tam był telefon stacjonarny. Powódka bowiem dysponowała telefonem komórkowym i za jego pośrednictwem możliwy był z nią kontakt.

Swoboda w zakresie organizacji czasu pracy i poza nim w okresie dyżurów jaki miała powódka i zaniechania po stronie pracodawcy nie mogą usprawiedliwiać roszczeń powódki, gdyż w ten sposób doszłoby do nieuprawnionego nadużycia praw podmiotowych.

Ponadto należy podkreślić, iż powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika domagała się zasądzenia od pozwanej określonych kwot tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd tym żądaniem był związany. Dlatego brak było podstaw do ewentualnego rozstrzygnięcia niniejszych roszczeń w kontekście możliwości zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do podjęcia pracy.

Zgodnie z art. 321 kpc Sąd nie może wyrokować co do przedmiotu który nie był objęty żądaniem, ani zasądzić ponad żądanie. Żądanie powództwa określa nie tylko jego przedmiot, lecz również jego podstawę faktyczną. Sąd orzeka o przedmiocie sporu tak, jak go ostatecznie określił powód i nie może, wbrew żądaniu pozwu, zasądzić czegoś jakościowo innego lub uwzględnić powództwo na innej podstawie faktycznej niż wskazana.

Wobec tego nie było możliwości do uwzględnienia roszczeń zgłoszonych przez powódkę w tym zakresie. Na marginesie należy wskazać że nie było też podstaw faktycznych i prawnych do uwzględnienia roszczeń powódki w okresie żniw z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, albowiem nie zostało udowodnione, iż w tym czasie faktycznie świadczyła pracę w świetle art. 151 kp w związku z art. 80 kp.

Dlatego powództwo w tym zakresie jako bezpodstawne oddalono. Apelacja w tej części została oddalona.

Powyższy wynik całego postępowania (ok.50% wygrana) rzutował na ostateczne rozstrzygniecie o kosztach sądowych zgodnie z art. 98 kp. Dlatego nakazano pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa dodatkową opłatę sądową w wysokości 633 zł (5% od zasądzonej w pkt I kwoty).

Pozostałe koszty procesu, w tym koszty zastępstwa procesowego podlegały wzajemnemu zniesieniu na podstawie art. 100 kpc, z pewną modyfikacją wynikającą z tego, że pełnomocnik procesowy strony powodowej przedłożył spis kosztów za I i II instancję. W spisie tym oprócz wynagrodzenia według stawek określonych rozporządzeniem M.S. z 22 października 2015 r. domagał się rozliczenia kosztów dojazdów pełnomocnika i innych wydatków (art. 99 kpc), ogółem 3.643,40 zł. Zastosowanie zasady słuszności z art. 100 kpc spowodowało, że połowa z tych kosztów podlegała zwrotowi tj. 1.800 zł. Dlatego w pkt IV wyroku zasądzono od pozwanej na rzecz powódki dodatkowo powyższą kwotę z tytułu kosztów zastępstwa procesowego, w pozostałym zakresie koszty procesu wzajemnie zniesiono między stronami (art. 386 § 1 kpc).

Zmiana wyniku ostatecznego procesu wpłynęła na zmianę rozstrzygnięcia w pkt V wyroku Sądu Rejonowego w Szczecinku, który był przedmiotem zażalenia strony pozwanej, dlatego zażalenie podlegało oddaleniu jako bezpodstawne (art. 397 § 2 w związku z art. 385 kpc).

SSO H. L. SSO A. W. SSO T. K.