

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 czerwca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Protokolant st. sekr. sąd. Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 18 maja 2017 r. w Puławach

sprawy z powództwa K. A.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. zasądza od (...) Spółka Akcyjna w W. na rzecz powoda K. A. kwoty:

- 1.864,60 zł (jeden tysiąc osiemset sześćdziesiąt cztery złote 60/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2012r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 3.390,19 zł (trzy tysiące trzysta dziewięćdziesiąt złotych 19/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2012r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 3.390,19 zł (trzy tysiące trzysta dziewięćdziesiąt złotych 19/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2012r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 2.619,69 zł (dwa tysiące sześćset dziewięćdziesiąt dziewięć złotych 69/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2012r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 2.773,79 zł (dwa tysiące siedemset siedemdziesiąt trzy złote 79/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2012r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 3.220,68 zł (trzy tysiące dwieście dwadzieścia złotych 68/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2012r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 3.390,19 zł (trzy tysiące trzysta dziewięćdziesiąt złotych 19/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2012r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 3.228,75 zł (trzy tysiące dwieście dwadzieścia osiem złotych 75/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2012r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

- 3.390,19 zł (trzy tysiące trzysta dziewięćdziesiąt złotych 19/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2013r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 2.773,79 zł (dwa tysiące siedemset siedemdziesiąt trzy złote 79/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2013r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 3.390,19 zł (trzy tysiące trzysta dziewięćdziesiąt złotych 19/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2013r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 3.228,75 zł (trzy tysiące dwieście dwadzieścia osiem złotych 75/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2013r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 2.699,57 zł (dwa tysiące sześćset dziewięćdziesiąt dziewięć złotych 57/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2013r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 2.303,07 zł (dwa tysiące trzysta trzy złote 07/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2013r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 2.303,07 zł (dwa tysiące trzysta trzy złote 07/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2013r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 2.772,93 zł (dwa tysiące siedemset siedemdziesiąt dwa złote 93/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2013r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 3.543,19 zł (trzy tysiące pięćset czterdzieści trzy złote 19/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2013r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 3.205,74 zł (trzy tysiące dwieście pięć złotych 74/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2013r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 3.543,19 zł (trzy tysiące pięćset czterdzieści trzy złote 19/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2013r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 2.983,74 zł (dwa tysiące dziewięćset osiemdziesiąt trzy złote 74/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2013r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 3.366,03 zł (trzy tysiące trzysta sześćdziesiąt sześć złotych 03/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2014r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 3.205,74 zł (trzy tysiące dwieście pięć złotych 74/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2014r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 3.543,19 zł (trzy tysiące pięćset czterdzieści trzy złote 19/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2014r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 3.037,02 zł (trzy tysiące trzydzieści siedem złotych 02/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

- 2.780,57 zł (dwa tysiące siedemset osiemdziesiąt złotych 57/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2014r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

- 2.404,69 zł (dwa tysiące czterysta cztery złote 69/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2014r. do dnia 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

II. umarza postępowanie w pozostałym zakresie;

III. wyrokowi w pkt I do kwoty 5.762,33 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

IV. koszty postępowania w wysokości 2.025,14 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć złotych 14/100) przejmuje na rachunek Skarbu Państwa;

V. zasądza od (...) Spółka Akcyjna w W. na rzecz powoda K. A. kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 9 kwietnia 2015r. w sprawie IVP 70/15 powód K. A. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W. kwoty łącznie 15.777 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od stycznia do maja 2014r. – w stosunku miesięcznymi wraz z ustawowymi odsetkami od każdego 11 następnego miesiąca. W uzasadnieniu powód podniósł, że zatrudniony był u pozwanego jako Kierownik Rejonu ds. Operacyjnych, swoją pracę wykonywał w zadaniowym systemie pracy, jego głównym zadaniem było zarządzanie i rozwijanie zespołów kierowników operacyjnych w Rejonie L. i z uwagi na zakres obowiązków, swoją pracę wykonywał codziennie od poniedziałku do piątku w godz. od ok. 8.00 do co najmniej 19.30, a więc w każdym tygodniu przekraczał 40 godzinny tygodniowy wymiar czasu pracy i nie otrzymał za to ani dni wolnych, ani stosownego wynagrodzenia.

W pozwie z dnia 9 kwietnia 2015r. w sprawie IVP 71/15 powód K. A. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W. kwoty łącznie 48.372 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od stycznia do grudnia 2013r. – w stosunku miesięcznymi wraz z ustawowymi odsetkami od każdego 11 następnego miesiąca, przy czym uzasadnienie pozwu było takie samo, jak uzasadnienie pozwu w sprawie IVP 70/15.

Zarządzeniem z dnia 26 czerwca 2015r. sprawa IVP 71/15 została połączona ze sprawą IVP 70/15 celem wspólnego rozpoznania i wyrokowania.

W pozwie z dnia 9 kwietnia 2015r. w sprawie IVP 72/15 powód K. A. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W. kwoty łącznie 41.586 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od kwietnia do grudnia 2012r. – w stosunku miesięcznymi wraz z ustawowymi odsetkami od każdego 11 następnego miesiąca, przy czym uzasadnienie pozwu było takie samo, jak uzasadnienie pozwu w sprawie IVP 70/15.

Zarządzeniem z dnia 26 czerwca 2015r. sprawa IVP 72/15 została połączona ze sprawą IVP 70/15 celem wspólnego rozpoznania i wyrokowania.

Po połączeniu spraw, w sprawie IVP 70/15, rozpoznawane było roszczenie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanej spółki wynagrodzenia za przepracowane przez niego godziny nadliczbowe za okres od 1 kwietnia 2012r. do 31 maja 2014r. i powód łącznie określił swoje żądanie na kwotę 105.735,00 zł.

Na rozprawie w dniu 18 maja 2017r. powód, podtrzymując swoje roszczenie co do zasady, ograniczył – tylko co do kwoty - swoje żądanie i wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki łącznej kwoty 78.352,74 zł tytułem wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe za okres od 1 kwietnia 2012r. do 31 maja 2014r. – zgodnie z opinią biegłego z zakresu księgowości.

Pozwany (...) Spółka Akcyjna w W. powództwa o zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od kwietnia 2012r. do maja 2014r. nie uznawał co do zasady i co do kwoty i wnosił o jego oddalenie, podnosząc że powód w okresie objętym sporem tj. od kwietnia 2012r. do maja 2014r. pracował w zadaniowym systemie pracy, a więc spółka nie prowadziła ewidencji jego czasu pracy, ale wymiar zadań zlecony powodowi nie wymagał od niego pracy ponad kodeksowe normy czasu pracy, a nadto praca w godzinach ponadwymiarowych była możliwa w pozwanej spółce na podstawie pisemnego polecenia przełożonego na formularzu obowiązującym w spółce.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. A. był zatrudniony w pozwanej (...) Spółka Akcyjna w W. od 30 kwietnia 2001r. do 31 lipca 2014r., w tym od dnia 7 stycznia 2003r. do 30 kwietnia 2014r. jako Kierownik Rejonu ds. Operacyjnych, a od 1 maja 2014r. do 31 lipca 2014r. jako Kierownik ds. (...) (k.7, akta osobowe).

W pozwanej spółce obowiązuje Regulamin Pracy (k.42-50).

Powód był zatrudniony od dnia 25 marca 2004r. w ramach zadaniowego czasu pracy i zgodnie z Regulaminem Pracy obowiązującym w pozwanej spółce, czas pracy pracownika zatrudnionego w takim systemie pracy jest to czas potrzebny na realizację zadań i wynosi 8 godzin na dobę oraz przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (akta osobowe).

Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze brutto powoda w okresie od 1 kwietnia 2012 do 31 marca 2013 wynosiło 6.027,00 zł, od 1 kwietnia 2013r. do 31 marca 2014r. – 6.399,00 zł i od 1 kwietnia 2014r. do 30 kwietnia 2014 – 6.488,00 zł, a od 1 maja 2014r. do 31 lipca 2014 – 4.500,00 zł (k. 38, akta osobowe). Powód w okresie objętym sporem, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, otrzymywał też w niektórych miesiącach, premie i promocje gratyfikacyjne (wykaz k.28-29).

Do obowiązków powoda jako Kierownika Rejonu ds. Operacyjnych należało ogólnie: zarządzanie zespołem kierowników ds. (...) w taki sposób, aby maksymalizować wykorzystanie potencjału rynku dla zwiększenia wolumenu sprzedaży i liczby klientów, przeprowadzanie wizyt zaległościowych zgodnie z polityką Spółki w celu uzupełnienia ewentualnych zaległości na kontaktach klientów, zarządzanie portfelem klientów niejakościowych w rejonie poprzez podejmowanie skutecznych działań mających na celu podniesienie jakości klienta i zmniejszenie liczby klientów przekazywanych do Centrum Windykacji, ustalanie indywidualnych limitów zaliczki dla Kierowników ds. (...), autoryzowanie limitów zaliczki dla Doradców Klienta zgodnie z Polityką Firmy oraz wyjaśnianie przypadków przekroczenia limitu, udział w procesie rekrutacji Doradców Klienta poprzez zaakceptowanie kandydatów na Doradców Klienta i przeprowadzanie szkolenia wstępnego, podpisanie umowy o świadczenie usług przez Doradcę Klienta oraz przeprowadzanie rozmowy oceniającej pracę Doradcy po upływie tzw. okresu wdrożenia, wypełnianie dokumentów związanych z zawieszeniem Doradcy Klienta (bezsporne). Także obowiązki powoda jako Kierownika Rejonu ds. Organizacyjnych wskazywał zakres obowiązków podpisany przez powoda ostatnio w dniu 16 stycznia 2014r. i zawierał on wskazanie szeregu spraw, za jakie odpowiedzialny był powód w zakresie: personelu, działalności operacyjnej, zbiorów i zaległości, klientów, kreowania przyszłej wartości dla biznesu, finansów, bezpieczeństwa, a także powód był zobowiązany do wykonywania zadań wyznaczonych przez przełożonego w zależności od potrzeb biznesowych (akta osobowe).

Konkretnie powód wykonywał czynności zawarte przez niego w sporządzonym przez niego wykazie (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, wykaz k.420-421, 615-617).

W pozwanej spółce istniał opis stanowiska pracy Kierownika Rejonu ds. Operacyjnych (k. 612-614).

W okresie objętym sporem, powód był nieobecny w pracy z powodu urlopu wypoczynkowego lub choroby w dniach wskazanych w ewidencji (k.39, akta osobowe).

W okresie objętym sporem, z telefonu służbowego powoda, wykonywane były połączenia i wysyłane wiadomości sms na numery służbowe innych pracowników i Doradców Klienta współpracujących z pozwaną spółką w ramach grupy biznesowej w dniach i godzinach wynikających z wykazu (k. 177-391). Także i na jego numer telefonu służbowego dokonywane były połączenia, wiadomości sms od innych pracowników i Doradców Klienta współpracujących z pozwaną spółką (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W okresie spornym, powód pełnił dodatkowo funkcję społecznego mentora bezpieczeństwa (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Dla powoda nie była prowadzona lista obecności ani inna ewidencja godzin pracy (bezsporne). Powód nie miał ustalonych godzin pracy, miał tylko wiedzę, iż swoją pracę ma wykonywać w ramach 40 godzin tygodniowo (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Co tydzień, powód sporządzał plan tygodniowy swojej pracy, zgodny z planem miesięcznym i kwartalnym, a także jego obowiązkiem było dopasowanie działań podległych mu 5 Kierowników ds. (...), aby wykonali oni swoje plany miesięczne i kwartalne (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Powód sporządzał też tygodniowy raport z wizyt, który służył do rozliczenia przejechanych kilometrów, ale też wpisywane tam były informacje - zgodnie z rubrykami, a także informacje u jakich klientów podjął działania, a ten dokument zatwierdzany był przez Kierownika (...) D. M. (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, ksero raportów k.51-83, zeznania świadka D. M. k.428v-430v).

W okresie objętym sporem powód był przełożonym dla 5 Kierowników ds. (...) i grupy Doradców (...) w liczbie od 55 do 60 osób (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Powód swoją pracę wykonywał głównie w siedzibie oddziału spółki w L., także w siedzibie placówki w P. oraz w terenie (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W okresie objętym sporem, powód korzystał z samochodu służbowego i tankował ten samochód w dniach i godzinach wynikających z wykazu, a jeździł w teren w celu odbycia wizyt z klientami po to, aby podnieść wyniki sprzedażowe (k. 37, zeznania świadka R. M. k.399v-400).

Powód przychodził do pracy codziennie tj. od poniedziałku do piątku ok. godz. 8.00 (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: T. A. k 400v-401, R. M. D. M., T. P. k.450v-451). Następnie powód niezwłocznie przystępował do wykonywania pracy (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Każdego dnia rano, praca powoda, ale też i każdego Kierownika Rejonu ds. Organizacyjnych, zaczynała się od zgłoszenia z infolinii raportów (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka R. H. k.423v-424v). Konkretnie powód zbierał wyniki od swoich podwładnych kierowników ds. (...), przekazywał je następnie swojemu bezpośredniemu przełożonemu tj. Kierownikowi Regionalnemu, potem były jeszcze ustalenia, korekty wyników i ta czynność tj. podawanie wyników kończyła się ok. godz. 12.30, a przez ten cały czas, każdego dnia, powód był w kontakcie telefonicznym bądź bezpośrednim z podległymi mu Kierownikami ds. (...) (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, wykaz rozmów wychodzących k. 177-391).

W każdy wtorek, m Kierownicy ds. (...) dostarczali dokumenty doradców klienta do biura w L. i powód dopilnowywał, aby rozliczenia tych dokumentów były prawidłowe i we wtorki pracował zwykle do godz. 19.00, czasem dłużej i kończył pracę razem z pracownikami administracyjnymi biura w L. (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: R. M., E. P. k.400-400v, P. M. k.424v-425).

W każdą środę, a więc w dzień, gdy następowały rozliczenia finansowe, to powód obserwował rozliczenia dokonywane przez kierowników ds. rozwoju ze swoimi doradcami i wtedy przebywał on w oddziale w L. lub placówce w P. do godz. 19.00 - 19.30 (, zeznania świadków E. P., P. M.).

W pozostałe dni, powód przebywał w biurze zwykle do godz. ok. 18.00- 19.00 (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc zeznania świadka D. M.). Były też dni, w których powód wychodził z biura przed godz. 18.00 i jechał w teren (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Powód prowadził też prezentacje dla Doradców Klienta, a prezentacja taka trwała od 2 do 3 godzin i czasami odbywały się 2 prezentacje danego dnia, nie było reguły, jeżeli chodzi o liczbę prezentacji (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków E. P. k.400-400v , P. M.).

Powód prowadził też szkolenia dla doradców, średnio raz w miesiącu, co wiązało się z wyjazdami do filii, umawianiem się z przedstawicielami a szkolenia te często kończyły się ok. 20.00- 21.00 (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków : H. W. k.423v, R. H. k.423v-424v , P. M., D. M. k.428v-430v, D. K. k.430v-431, T. P.). Najwięcej szkoleń było po styczniu 2013r. (zeznania świadków: P. M., R. H. , G. Ł. k.425v D. K.).

Powód wydawał doradcom zaliczki i ten fakt ewidencjonowany był w Formularzu Przydziału Zaliczki i czynności te powód wykonywał każdego dnia tygodnia (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, ksero Formularzy k.127-176).

Powód, aby zrealizować cele operacyjne opracowane przez przełożonych tj. założenia ile pożyczek w danym tygodniu ma sprzedać kierownik ds. (...), jaka powinna być wartość sprzedaży w danym miesiącu, ile powinno być zebranych pieniędzy od klientów, to wykonywał osobiście telefony do klientów, aby wykonać cele (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Powód wykonywał wizyty zaległościowe u klientów średnio raz w tygodniu w godzinach wieczornych (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, pismo powoda k.420-422, zeznania świadków: R. H., P. M.).

Powód mieszka w N. i w ciągu dnia pracy nie przyjeżdżał do domu (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka T. A.).

W soboty i niedziele także do powoda dzwoniли doradcy i powód jechał aby np. dostarczyć zaliczkę (zeznania świadka T. A., zeznania świadków: H. W. k.323v, R. H.).

Powód, podobnie jak i inni Kierownicy Rejonu mieli obowiązek uczestniczenia co najmniej raz w miesiącu w spotkaniach operacyjnych w R. i takie spotkania kończyły się ok. godz. 17.00 (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków R. H., D.K.).

Powód zastępował, szczególnie w 2013r., nieobecnych podwładnych jemu kierowników ds. rozwoju w terenie, a więc wtedy także musiał odbywać wizyty w terenie tj. w P. lub B. (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków E. P. k.400-400v). Także i inni kierownicy Rejonów ds. Organizacyjnych zastępowali swoich podwładnych kierowników ds. (...) i takie zastępstwa nie odbywały się w ramach obowiązujących w spółce procedur ustalających ryczałty za nadgodziny, tylko Kierownik Rejonu zastępując Kierownika ds. (...) nie otrzymywał żadnego świadczenia pieniężnego (zeznania świadka T. P.).

Do roku 2012, gdy powód otrzymywał na piśmie polecenie od swojego przełożonego pracy w sobotę, to tę pracę wykonywał i za to otrzymywał dzień wolny (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Powód, zgłaszał ustnie przełożonym, iż nie jest w stanie fizycznie wykonać wszystkich zleczanych mu zadań w ramach 40 godzinnego tygodnia pracy i jest zmuszony pracować w godzinach nadliczbowych, a szczególności powód mówił o tym kierownikowi D. M., także mówił o tym R. H. (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc zeznania świadków R. H.).

Także i inni Kierownicy Rejonu zgłaszali ten fakt przełożonym, a w szczególności, że nie da się wszystkich obowiązków wykonać w godzinach pracy, także była o tym mowa na zebraniach kierowników (zeznania świadków: R. H., D. C. k.499-500).

Powód nie zwracał się na piśmie do przełożonych z informacjami, iż pracuje ponad 40 godzin w każdym tygodniu ani nie domagał się na piśmie wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, bo w regionie w którym mieszka, to była dobra praca, lubił ją, a także miał wypłacane premie (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Córka powoda od października 2012r. mieszka w L. w mieszkaniu kupionym we wrześniu 2012r. przez powoda i jego żonę, córka od 2009r. posiada samochód osobowy (k. 439-448, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W spornym okresie, powód przepracował łącznie 1428 godzin nadliczbowych (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, wykazy- k.8 akt sprawy IVP 70/15, IVP 71/15 i IVP 72/15). Należne jemu z tego tytułu wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50 % wynosi 78.352,74 zł (opinia biegłego z zakresu księgowości G. K. (k.520-561).

Sąd Rejonowy zważył co następuje :

Powództwo o zasądzenie na rzecz powoda od pozwanej spółki wynagrodzenia za przepracowane przez niego w okresie od 1 kwietnia 2012r. do 31 maja 2014r. godziny nadliczbowe, co do zasady i także co do kwoty – po jego ograniczeniu, zasługuje na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie, powód podawał konsekwentnie w toku procesu, iż codziennie od poniedziałku do piątku przychodził on do pracy o godz. 8.00- 8.30 i jego zeznania znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadków: D. M., P. M., E. P., T. A.. Zatem wobec tego, że zeznania powoda znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków wskazanych wyżej, a w szczególności jego bezpośredniego przełożonego D. M., to uznać należy, iż powód codziennie tj. od poniedziałku do piątku przychodził do pracy na godz. 8.00- 8.30, zwykle do biura w L., ale też i do filii w P..

Powód konsekwentnie też twierdził, że niezwłocznie po przyjsciu do pracy przystępował on do wykonywania swoich codziennych obowiązków. Jak wynika z analizy zestawienia połączeń wykonywanych z telefonu służbowego powoda, te połączenia i wysyłane wiadomości sms na numery służbowe innych pracowników i Doradców Klienta współpracujących z pozwaną spółką w ramach grupy biznesowej (co jest bezsporne) wysyłane były w różnych godzinach, także i w wielu dniach często tuż po godz. 8.00 czy 8.30, co niewątpliwie także świadczy o tym, że powód – tak jak twierdzi, wykonywał swoje obowiązki już od tej godziny. Powód jak zeznał, był przełożonym do osób z którymi kontaktował ze służbowego telefonu , z nikim z nich nie łączyły go relacje towarzyskie, a więc były to kontakty wyłącznie związane z wykonywaniem pracy w spółce. Jego zeznania należy obdarzyć walorem wiarygodności w tym zakresie, bo nie ma dowodów przeciwnych świadczących o tym, że jednak powód mimo że przybył do miejsca pracy, to pracy nie wykonywał, a jego zeznania znajdują potwierdzenie choćby w fakcie rozpoczęcia przez niego kontaktów telefonicznych niedługo po godz. 8.00. Pamiętać też należy, że pozwana spółka nie złożyła wykazu rozmów telefonicznych wykonywanych na telefon służbowy powoda, ale z pewnością należy dać wiarę zeznaniom powoda, iż takie połączenia także były. Analizując zaś wykaz połączeń telefonicznych dołączony do akt, to stwierdzić należy, iż w poszczególnych dniach kontaktów telefonicznych i sms na telefon służbowy powoda było dużo np. 2 maja 2012r. tych kontaktów było 29, w tym też były i rozmowy z (...) Grupą. Wykonywanie zaś telefonów, wysyłanie wiadomości sms było dla powoda zatrudnionego na stanowisku Kierownika Regionu ds. organizacyjnych i w ogóle pracowników spółki - co wynika też z zeznań świadków E. P., P. M., D. M., R. H., T. P., wiodącym sposobem kontaktowania się pomiędzy przełożonym a podwładnymi. Zatem uznać należy, że powód rozpoczynał pracę każdego dnia od godz. 8.00 – 8.30.

Powód zeznawał, iż w dniach: poniedziałki, czwartki i piątki każdego tygodnia pracował zwykle do godz. 19.00, a we wtorki i środy, to do godz. 20, a nawet 21.00. Jego zeznania, co do faktu, iż we wtorki pracował do godz. 20.00 -21.00 znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadka R. M., która zeznała, że w każdy wtorek ona pracuje do godz. 20.00 (takie są ustalone dla niej godziny pracy), gdyż tego dnia zwożone są do biura pakiety rozliczeniowe, na podstawie danych z terenu pracownicy Biura wprowadzali dane do systemu, na podstawie którego tworzone są raporty i statystyki i powód zawsze do końca rozliczenia, czyli co najmniej do godz. 20.00. był w biurze, uczestnicząc w tych czynnościach. Zeznania tego świadka są, zdaniem sądu, jak najbardziej wiarygodne, bo świadek ta jest dalej pracownikiem pozwanej spółki, a sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu ze świadkiem, uznał że te zeznania są szczerze. Także i świadek P. M. zeznał, iż wtorki to były „pracowite dni”, bo praca dla kierowników rozwoju tego dnia

kończyła się o godz. 20.00 i powód jako ich przełożony także przy tych czynnościach był obecny. Zatem stwierdzić należy, że w każdy wtorek powód pracował co najmniej do godz. 20.00, a więc 12 godzin.

Okoliczność, iż w każdą środę powód był obecny przy rozliczeniach doradców przez podległych powodowi Kierowników Rejonów, obserwując pracę swoich podwładnych do godz. co najmniej 20.00, wynika ze zgodnych zeznań świadków E. P. i G. Ł., które to zeznania sąd obdarzył wiarą w całości, bo zgodnie przedstawiają oni stan faktyczny, a sąd mając możliwość kontaktu z tymi świadkami uznał, że są one szczere. Zresztą zeznania tych świadków nie były kwestionowane przez żadną ze stron.

Powód w toku procesu zdecydowanie twierdził, że w poniedziałki, czwartki i piątki pracował zwykle do godz. 19.00 i jego zeznania także nie są gołosłowne. W szczególności, sam bezpośredni przełożony powoda Kierownik (...) D. M. zeznał, że powód przebywał w biurze w L. co najmniej do godz. 18.00, ale też i dłużej. Zeznania świadka D. M. w tym zakresie sąd obdarzył wiarą, bo zdaniem sądu, z uwagi na to, że dalej pracuje w pozwanej spółce na stanowisku Kierownika (...), to w tym zakresie nie miał powodu, aby zeznawać niejako na korzyść K. A., a więc jego zeznania w części, iż powód przebywał w biurze w L. do godz. 18.00, ale też i dłużej, należy obdarzyć walorem wiarygodności. Także, jak wynika z analizy zestawienia połączeń wykonywanych z telefonu służbowego powoda, te połączenia i wysyłane wiadomości sms na numery służbowe innych pracowników i Doradców Klienta współpracujących z pozwaną spółką w ramach grupy biznesowej bardzo często miały miejsce ok. godz. 19.00, także często po godz. 19.00. Te kontakty telefonicznie niewątpliwie także świadczą o tym, że powód wykonywał swoje obowiązki służbowe także co najmniej do godz. 19.00, ale po tej godzinie też. Zatem stwierdzić należy, że fakt wskazywany przez powoda, iż w te dni, gdy przebywał w biurze w L. (w poniedziałki, czwartki i piątki), to był tam od godz. ok. 8.00 do godz. ok. 19.00, w świetle zeznań świadka D. M., są prawdziwe. Powód zdecydowanie twierdził, że przebywając w biurze spółki do godz. 19.00 albo i później, to wykonywał cały czas swoje obowiązki pracownicze bez żadnej dłuższej przerwy. Jak wyżej podniesiono, świadek D. M. przyznał, że powód przebywał w biurze dłużej niż wymaga tego 8 godzinny dzień pracy i świadek jako przełożony miał tego świadomość, ale jak zeznał, mówił on powodowi wielokrotnie, aby ten jechał już do domu, ale przecież nie mógł "osoby 50-letniej wyciągnąć za uszy z biura". Jednocześnie świadek ten nie podał, iż ma wiedzę, że powód nie wykonywał w tych godzinach faktycznie pracy; świadek tylko mówił, że powód mógł tę pracę wykonywać w ramach 8 godzinnego dnia pracy i zdaniem D. M., powód niewłaściwie organizował sobie pracę, ale też świadek nie podał, na czym ta niewłaściwa organizacja pracy u powoda polegała i co on jako przełożony zrobił aby spowodować, iżby jednak powód umiejętnie organizował sobie pracę. Zdaniem sądu, przełożony nie może mówić, iż wprawdzie miał wiedzę, że powód nagminnie przebywa w miejscu pracy, konkretnie w biurze w L. dłużej niż powinien i nic z tą wiedzą nie robić. Przełożony bowiem winien mieć świadomość, iż wymiar czasu pracy dla powoda wynosi 8 godzin na dobę oraz przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a więc widząc, iż potencjalnie powód pracuje dobowo więcej niż powinien, to właśnie powinien zareagować. Także jego zeznania, jak i zeznania świadka T. P., jakoby powód mówił im, że przebywa w biurze w L. w takich godzinach, po to aby przywieźć i odwieźć studiującą w L. córkę, są absolutnie niewiarygodne, bo po pierwsze - powód zaprzeczył iżby takie słowa wypowiedział, a przede wszystkim powód przedstawił dokumenty w postaci aktu notarialnego, wpisu w księgach wieczystych, zaświadczenia o zamieszkaniu K. A. i dowodu rejestracyjnego, które to dowody nie były kwestionowane przez stronę pozwaną pod względem ich prawdziwości i autentyczności, a te dowody świadczą o tym, że jego córka powoda w okresie swoich studiów, w tym także i w okresie objętym sporem, mieszkała w L. w akademiku, potem miała własne mieszkanie w L. i własny samochód, a więc nie było potrzeby, aby ojciec czekał na nią, aż ta skończy danego dnia zajęcia. Zatem oczywiście nielogicznym jest aby powód miał mówić D. M. i T. P., że w biurze czeka na córkę, a więc zeznania tych świadków w tym zakresie są nieprawdziwe; natomiast powód wykazał i to dokumentami, że jego słowa o tym, że przebywał w biurze w L. codziennie dłużej niż 8 godzin, gdyż w tym czasie wykonywał on pracę, są potwierdzone.

Także powód zeznał, a ta okoliczność jest bezsporna, iż do jego obowiązków należało min. odbywania wizyt zaległościowych u klientów i powód zeznał, że te wizyty odbywały się najczęściej w godzinach popołudniowych i wieczornych, bo w takich godzinach jest najlepiej zastać klienta. Jego zeznania znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadka P. M., który zeznał, że powód wspólne z kierownikami rozwoju, w tym i z nim, odbywał takie wizyty u

klientów i właśnie czwartek w godzinach popołudniowych i wieczornych był najczęściej takim dniem, gdy takie wizyty się odbywały. Zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc i zeznania świadka P. M. w tym zakresie korelują z zeznaniami świadka D. M., który zeznał, że właśnie czwartek i piątek to są dni, w których klienci są najczęściej „załatwiani”. Świadek R. H. zeznał, że właśnie godziny popołudniowe są najlepszymi godzinami, aby zastać klienta w domu, a zatem zeznania tych świadków pozwalają uznać, iż prawdopodobnym było, iż nasilenie wykonywania przez powoda wizyt zaległościowych miało miejsce właśnie w czwartki w godzinach popołudniowych i wieczornych.

Również, zeznania powoda, iż pod koniec każdego tygodnia w przypadku zagrożenia niewykonania założonego planu na dany tydzień, Kierownik Rejonu podejmował niezaplanowane uprzednio działania, aby ten plan wykonać i wtedy osobiście jeździł w teren do klientów – co potwierdziła świadek R. M. i osobiście wykonywał telefony do klientów- co zeznał świadek D. K., który też podał, że wtedy te dodatkowe zadania mogły spowodować, iż godziny pracy Kierownika Rejonu były wydłużone.

Także, jak podał powód, do jego obowiązków należało przygotowywanie i prowadzenie przez niego prezentacji związanych z wprowadzaniem nowych produktów, funkcjonalności i promocji i często było tak, że te prezentacje odbywały się w terenie i kończyły się – jak zeznał świadek P. M. o godz. 20.00, a świadek H. W. podała, że o godz. 18.00. Zauważyć należy, że jak wynika ze zgodnych zeznań świadków: P. M., H W., R. H., D. M., D. K., T. P., szkolenia te były prowadzone przez każdego z kierowników Regionu raz na miesiąc czy półtora albo częściej, a więc stwierdzić należy, że powód prowadził takie szkolenia, prezentacje, co najmniej raz na miesiąc.

Także zeznania powoda co do faktu, że zastępował on swoich podwładnych tj. kierowników rozwoju, wykonując ich obowiązki, podczas ich nieobecności, wynika z zeznań świadków P. M., H. W. i E. P., które to zeznania zgodnie opisują stan faktyczny w tym zakresie i zostały obdarzone walorem wiarygodności.

Wreszcie świadek T. A. zeznała, że powód wracał do domu do N. codziennie tj. od poniedziałku do piątku najwcześniej o godz. 19.00-20.00, a codziennie wyjeżdżał do pracy o godz. 7.30. i jej zeznania sąd obdarzył wiarą, bo zdaniem sądu, zeznawała szczerze.

Zatem, w świetle powyższego, prawdopodobnym jest, że powód przychodził do miejsca wykonywania pracy i wykonywał faktycznie pracę każdego dnia od ok. godz. 8.00 - 8.30 i średnio w miejscu pracy przebywał i przez cały czas wykonywał pracę do co najmniej do godz. 19.00. Zatem konsekwentne twierdzenia powoda, iż każdego dnia od poniedziałku do piątku, to średnio pracował o 3 godziny dłużej niż powinien, są jak najbardziej wiarygodne i sąd dał wiarę zeznaniom powoda w całości, a w szczególności, co do faktu, iż codziennie od poniedziałku do piątku, średnio pracował w godzinach, takich jak podawał i w tym czasie zajmował się wykonywaniem rozległych, szerokich obowiązków przynależnych jego stanowisku. Zeznania powoda są zdaniem sądu szczerze, bo znajdują potwierdzenie w zebranych materiale dowodowym zarówno co do godzin przebywania w miejscu pracy, jak i prawdopodobnych czynności przez niego w tych godzinach wykonywanych- o czym była mowa wyżej, a nadto sąd, mając możliwość bezpośredniego kontaktu z powodem w trakcie składania przez niego zeznań, widząc jego sposób wyważonego zachowania i prezentowaną postawę, uznał że powód szczerze i prawdziwie podaje okoliczności faktyczne.

Podnieść należy, że zgodnie z art. 128 § 1kp, czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, przy czym pobyt na terenie zakładu i czas pracy to zupełnie inne rzeczy. Czas pracy biegnie bowiem nie biegnie od momentu, gdy pracownik wchodzi do miejsca pracy, tylko od momentu, w którym pracownik rozpoczyna merytoryczne czynności niezbędne do wykonania pracy.

Zdaniem sądu - jak zresztą podniesiono wyżej, czas pracy powoda w okresie objętym sporem, był tożsamy z czasem przebywania powoda w miejscu wykonywania przez niego obowiązków służbowych. Trzeba w tym miejscu powiedzieć, że nie jest możliwe odtworzenie z całą pewnością rzeczywistych godzin przebywania przez powoda w dyspozycji zakładu pracy każdego dnia w okresie objętym sporem, bo pracodawca takiej ewidencji godzin pracy nie prowadził, gdyż w myśl art. 149§1§2 kp nie musiał takiej ewidencji prowadzić, ale zdaniem sądu – jak wyżej podniesiono, analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego pozwala przyjąć, iż było tak jak podał powód, a więc że konsekwentnie

średnio każdego dnia powód pracował od poniedziałku do piątku o 3 godziny dłużej niż 8 godzin. Wprawdzie z materiału dowodowego wynika, iż np. we wtorki, w każdym tygodniu, powód pracował dłużej niż do 19.00, bo była to godz. 20.00 i później ale też mogły być dni, gdy zakończył on wykonywanie obowiązków przed godz. 18.00, to jednak, zdaniem sądu, w sytuacji, gdy nie jest możliwe precyzyjne odtworzenie godzin pracy powoda, należy przyjąć najbardziej prawdopodobną hipotezę co do godzin pracy, a w tym przypadku przyjąć średnią liczbę godzin przepracowanych przez powoda każdego dnia ponad obowiązkowy wymiar 8 godzin. Powód wskazał dowody, omówione wyżej, z których w sposób najbardziej prawdopodobny wynikała ilość i rozmiar jego pracy i średnia liczba godzin przepracowanych przez niego w godzinach nadliczbowych.

W okresie objętym sporem powód pracował w systemie zadaniowego czasu pracy - zgodnie zaś art. 140 kp. Cechą charakterystyczną zadaniowego systemu czasu pracy jest to, że pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 kp. pracę. Zakres zadań powinien być jednak tak ustalony przez pracodawcę, po porozumieniu z pracownikiem, aby pracownik był w stanie te zadania wykonać w określonym terminie, pracując nie więcej niż 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy. Ponadto, jeśli pracownik wykonuje prace, które nie mogą być wykonywane w niedziele i święta, zakres zadań musi być ustalony tak, żeby pracownik nie musiał wykonywać pracy w te dni. Stosowanie systemu zadaniowego czasu pracy wymaga od pracodawcy dokumentowania i wykazania, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w wymiarze czasu pracy wynikającym z norm określonych w art.129 §1 kp. W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, samo nazwanie czasu pracy „zadaniowym” nie wyłącza stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok SN z dnia 4 sierpnia 1999 roku w sprawie I PKN 181/99). Z zasady, powierzanie pracownikowi stałej pracy przekraczającej podstawowy czas pracy powinno prowadzić do zmniejszenia ilości tych zadań w sposób umożliwiający ich wykonanie w powszechnie obowiązujących normach czasu pracy (wyrok SN z dnia 25 sierpnia 1998 roku w sprawie I PKN 114/98). Jeżeli sposób organizacji pracy przez pracodawcę powoduje konieczność stałego wykonywania przez kierownika pracy ponad normę pracy, to ma on prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok SN z dnia 14 grudnia 2004 roku w sprawie II PK 106/04). Jeżeli więc zakres czy rodzaj przydzielonych pracownikowi zadań pozwoli na ustalenie, iż nie są one możliwe do wykonania w normalnym czasie pracy, lecz wymagają stałego jego przekraczania, wówczas może się okazać, że także pracownikowi zajmującemu kierownicze stanowisko i pracującemu w „zadaniowym” systemie czasu pracy będzie przysługiwało wynagrodzenie za nadgodziny. Określenie czasu pracy wymiarem zadań nie pozbawia możliwości dochodzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nawet w przypadku kierowników średniego szczebla, jeśli zadania zostaną wyznaczone w taki sposób, że nie można ich wykonywać bez przekroczenia normy czasu pracy (wyrok SN z 25 sierpnia 2004 roku w sprawie III PK 22/04). Należy też przytoczyć stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie II PK 165/05 - W razie stosowania systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 KP) pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 KP.

Zauważyć też należy- co podniesiono wyżej, że z treści art. 149 § 2 kp wynika, że pracodawca w stosunku do pracowników wykonujących prace w ramach zadaniowego czasu pracy nie ma obowiązku prowadzenia ewidencji godzin pracy, co oczywiście nie oznacza, że nie ma obowiązku ewidencji czasu pracy np. ewidencji dni pracy. Ewidencję innych niż o godzin pracy informacji należy więc prowadzić.

Wskazać jeszcze należy, że zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 23 listopada 2001 r. w sprawie I PKN 678/00, ciężar dowodu w zakresie wykonywania pracy spoczywa zarówno na powodzie, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6kc w zw. z art. 300 kp), jak i na pozwanym pracodawcy, który był zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy (149§1kp). Jeżeli jednak ściśle udowodnienie wysokości dochodzonych żądań jest nader utrudnione, to sąd powinien skorzystać z uprawnień określonych w art. 322 kpc i zasądzić według swojej oceny odpowiednie kwoty, po rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Przenosząc powyższe orzecznictwo Sądu Najwyższego, które tut. sąd podziela w całości, na realia przedmiotowej sprawy, to stwierdzić należy, że pozwany pracodawca zapisał w treści §15 ust3 i 4 Regulaminu pracy obowiązującego w pozwanym, iż pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem zatrudnionym w ramach zadaniowego czasu pracy,

ustala czas niezbędny do wykonywania zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy pracownika. Z analizy dokumentów złożonych do akt sprawy, także i akt osobowych powoda wynika jednak, że pozwany pracodawca faktycznie nie ustalił z powodem czasu wykonywania przez niego poszczególnych zadań. Zdaniem pozwanego pracodawcy, prezentowanym w toku niniejszego procesu, wymiar zadań zlecany powodowi nie wymagał od niego pracy ponad kodeksowe normy czasu pracy, a wyłącznie własna organizacja pracy mogła hipotetycznie wpływać na jego przekraczanie. Zauważyć w tym miejscu należy, że zakres obowiązków na stanowisku Kierownika Rejonu ds. Organizacyjnych jest bardzo szeroki – co podnosił świadek R. H., a także sam bezpośredni przełożony powoda D. M. zeznał, że „zadań Kierownik Rejonu ma niemało”. Powód w wykazie sporządzonym przez siebie podał konkretnie czynności którymi zajmował się codziennie, ale też i nieraz, pracując na tym stanowisku i analiza tego wykazu prowadzi do uznania, że są one uszczegółowieniem ogólnych wskazywanych w toku niniejszej sprawy czynności przynależnych kierownikowi Rejonu ds. Organizacyjnych. I tak - jak wynika z zeznań powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc i zeznań przesłuchanych w sprawie świadków – innych Kierowników Rejonu ds. Organizacyjnych: D.K., D.K., T. P. i R. H., a także ich przełożonego D. M. do obowiązków Kierownika Rejonu ds. Organizacyjnych należało: sprawowanie funkcji nadzorczych nad sekcjami, kontakty bieżące z kierownikami ds. (...), raportowanie, z podległymi doradcami, organizowanie pracy Kierowników ds. (...), wykonywanie wizyt u klientów samodzielnie lub z kierownikiem ds. rozwoju czy doradcą, prowadzenie szkoleń rekrutacyjnych dla doradców klienta, prezentacji produktów, udział w kontroli rejestrów.

Zakres więc czynności przynależnych temu stanowisku i więc czynności wykonywanych przez powoda jest bezsporny; natomiast spornym było, czy te wszystkie obowiązki mogły być wykonane przez powoda w ramach jego czasu pracy wynikającego z zadaniowego systemu pracy. Jak już wyżej podniesiono, zakres zadań powinien być jednak tak ustalony przez pracodawcę, po porozumieniu z pracownikiem, aby pracownik był w stanie te zadania wykonać w określonym terminie, pracując nie więcej niż 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy. Pamiętać należy – co wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, że stosowanie systemu zadaniowego czasu pracy wymaga od pracodawcy dokumentowania i wykazania, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w wymiarze czasu pracy wynikającym z norm określonych w 129kp, co w razie sporu pomiędzy stronami umożliwia sądową kontrolę tego systemu czasu pracy w zakresie roszczeń o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, które nie są wyłączone (mogą występować) w zadaniowym systemie zatrudniania, jeżeli wykonanie powierzonych pracownikowi zadań nie było możliwe w ramach obowiązujących go ustawowych norm czasu pracy. Tymczasem pozwany pracodawca, przydzielając powodowi ten zakres obowiązków nie porozumiał się z nim, czy ten jest w stanie w czasie pracy go obowiązującym czasie pracy wszystkie te zadania wykonać. Powód w toku procesu złożył do sądu dokument stworzony przez pozwaną spółkę – model pracy na stanowisku Kierownika Rejonu ds. Operacyjnych, stanowiący załącznik do opisu stanowiska i tam pracodawca wpisał, że ten model definiuje rozkład procentowy 100% czasu pracy przeznaczonego na realizowanie poszczególnych grup czynności, z tym, że są także czynności mające czy mogące mieć wpływ na model tygodnia pracy i zastrzega, iż odpowiedzialnością przełożonego jest organizowanie pracy i czasu pracy w zespole tak aby respektowane były normy czasu pracy. Pozwana spółka nie odniosła się do tego dokumentu, a więc uznać należy, iż jest to autentyczny dokument. Zatem stwierdzić należy, że pozwana spółka podjęła próbę ustalenia normy procentowej czasu wykonywania określonej grupy obowiązków, lecz poza tym, w praktyce nie było sprawdzane czy ten model jest stosowany i w jaki zakresie. Natomiast znowu rodzi się pytanie dlaczego przełożony powoda D. M., skoro widział, że powód codziennie pracuje w biurze i to – jak twierdził 90 % swojego czasu i przebywa w biurze w L. codziennie od 8.00 do 18.00 19.00 i dłużej, to dlaczego tolerował iżby powód w takich godzinach był w pracy i dlaczego nie ustalił co powód robi w tych godzinach, a także nie zainteresował się jak ma się procentowy model pracy na tym stanowisku do rzeczywistego wykonywania pracy przez powoda. Faktycznie strona pozwana w toku procesu zgłaszała konsekwentnie wnioski o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu audytu wewnętrznego i organizacji pracy w celu wykazania czasochłonności wykonywanych w ramach obowiązków służbowych przez powoda w okresie objętym sporem, a sąd ten wniosek dowodowy oddalił, jako że, zdaniem sądu, nie jest możliwe ustalenie przez osobę, która nie jest związana z pozwaną spółką i nie zna specyfiki, charakteru pracy w tej spółce, w tym na stanowisku zajmowanym przez powoda, a więc nie może ocenić jaki jest czas potrzebny na wykonanie danej czynności. To pracodawca wie najlepiej jaki jest charakter pracy na danym stanowisku i to pracodawca powinien

skalkulować indywidualne zadania możliwe do wykonania w umówionym na 40 godzin tygodniowo czasie pracy a tego pozwany pracodawca nie uczynił.

Podnieść jeszcze należy, że pozwany pracodawca nie miał obowiązku prowadzenia ewidencji godzin pracy powoda, ale można powiedzieć, że pracodawca prowadził ewidencję czasu pracy co do dni pracy powoda i ogólnych czynności które danego dnia wykonywał, bo w firmie obowiązywały dokumenty w postaci tygodniowego raportu z wizyt, w którym to dokumencie powód wpisywał w jakie dni wykonywał prace i ogólnie jakie czynności danego dnia wykonywał. Natomiast z dokumentów tych nie można wyczytać ile godzin danego dnia powód pracował. Poza sporem jest, że charakter pracy powoda nie wiązał się ze stałym przebywaniem przez niego w określonym miejscu pracy, tylko związany był też z wykonywaniem przez niego czynności w terenie i te okoliczności znajdują odzwierciedlenie w dokumencie w postaci tygodniowego raportu z wizyt, z których to zapisów wynika, że były dni, gdy powód nie odbywał żadnych wizyt u klientów, nie był w placówkach mu podległych, tylko przebywał przez cały dzień w biurze w L., ale też były dni,

Faktycznie, poza sporem jest, że powód sam sobie bez porozumienia z przełożonymi ustalał sobie jakie czynności danego dnia będzie wykonywał, czy i ile będzie przebywał w terenie, ile wizyt, telefonów danego dnia wykona, ale też i to w ciągu danego dnia pojawiały się okoliczności, które powodowały, iż plan na ten dzień uległ zmianie. Jednakże istotą zadaniowego systemu pracy jest właśnie to, że pracownik sam sobie ustala zadania jakie ma wykonać danego dnia, ale może pracować nie więcej niż 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy i zadania do wykonania muszą być w takiej ilości i formie powierzone, aby w tym czasie pracy pracownik je mógł wykonać.

Jak już wyżej podniesiono, powód zdecydowanie i stanowczo twierdził, że wymiar nałożonych przez pracodawcę obowiązków na powoda nie pozwalał na ich wykonanie w normalnym czasie pracy. Zauważyć należy, że powód był doświadczonym kierownikiem Rejonu, bo na tym stanowisku pracował od kilku lat (od 2003), miał sukcesy w pracy jak np. fakt, że otrzymał dyplom dla Najlepszego Kierownika Rejonu ds. Operacyjnych w Dywizji w rankingi Rocznym w roku 2012 (koperta k.449), a także sam bezpośredni przełożony D. M. zeznał, że powód umiał zmotywować ludzi na każdym poziomie, a więc, zdaniem sądu, powód doskonale znał tę pracę, jej zasady, a także organizację pracy na tym stanowisku i w zespole. Zatem zeznania bezpośredniego przełożonego, że powód niewłaściwie organizował sobie pracę, są nieuprawnione i nie poparte żadnymi dowodami. Zresztą, jak już wyżej podniesiono, obowiązkiem bezpośredniego przełożonego było właśnie to, aby praca powoda była przez niego organizowana w taki sposób, aby była wykonywana zgodnie z normami z art. 129 kp. Należy pamiętać, iż organizowanie czasu pracy należy do pracodawcy i jego obciąża ryzyko z tym związane. O zakresie obowiązków pracownika decyduje nie tylko rodzaj wykonywanej pracy, ale również rozmiar wynikających z nich zadań, które powinny być tak określone, by ich wykonanie w normalnym czasie pracy było obiektywnie możliwe (wyrok SN z dnia 27 czerwca 1977 roku w sprawie I PRN 86/77, Lex nr 14397). Realizacja tego obowiązku powinna zapewniać pełne wykorzystanie czasu pracy i być zgodna z obowiązującymi przepisami o czasie pracy.

Pozwana spółka, a także przesłuchany w charakterze świadka bezpośredni przełożony powoda D. M. utrzymywał, iż to niewłaściwa organizacja czasu pracy przez samego powoda powodowała, iż powstawała po jego stronie konieczność pracy w godzinach nadliczbowych. Powód – jak wyżej podniesiono, miał 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 we wtorki i 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. Mowa tu np. o wizytach zaległościowych, telefonach do klientów. Powyższe prowadzi do wniosku, iż to nie niewłaściwa samodzielna organizacja pracy, a nałożony na powoda wymiar obowiązków nie pozwalał na ich wykonanie w normalnym czasie pracy.

Oczywiście, najlepiej specyfikę pracy na tym stanowisku pracy, rozmiar tej pracy, czas który trzeba przeznaczyć na wykonanie poszczególnych zadań i w ogóle możliwość wykonywania pracy w ramach 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy znają osoby, które tę pracę wykonują czy wykonywały na tym stanowisku. Świadkowie: D.K., D.K., R. H. i T. P. były takimi osobami i tylko T. P. wprost zeznał, że tak starał się organizować sobie pracę, żeby nie przekraczać 40 godzinnego tygodnia. Natomiast D.K. zeznała, że zwykle pracowała dłużej niż do godz. 15.00, a świadek D. K. zeznał, że wiedział, iż ma przepracować 40 godzin w tygodniu i starał się tak pracować, ale zdarzało się że jednego dnia pracował 12 godzin, bo taka była potrzeba, a drugiego dnia mógł pozwolić sobie na krócej. Natomiast R. H. w swoich zeznaniach wyraźnie podniósł, że czynności które były mu zlecane w ramach stanowiska pracy, a także i powodowi, bo było to stanowiska analogiczne, nie były możliwe do wykonania w ramach norm czasu pracy. Zeznania tego świadka opisujące wykonywane czynności, zadania, a także godziny wykonywania pracy są zgodne z zeznaniami powoda w tym zakresie. Faktem jest, że R. H. nie pracuje już w pozwanej spółce i podobnie jak powód wniósł analogiczną sprawę przeciwko pozwanej spółce do Sądu Rejonowego w Chełmie (k.583-609), ale to nie oznacza, iż zeznania tego świadka są stronnicze i składane na swoją i powoda korzyść. Sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z tym świadkiem uznał że są one szczere, tym bardziej że nie są one wprost sprzeczne z zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków. D.K., T. P. i D.K. zaś pozostawali w stosunku pracy z pozwana spółką w momencie składania przez nich zeznań, a więc to właśnie można uznać, że ich zeznania są nie tyle nieprawdziwe, tylko ostrożne, jeżeli chodzi o ich zeznania co do ich godzin pracy i możliwości wykonania przez nich pracy w ramach normy z art. 129kp; natomiast zeznania te nie są sprzeczne z zeznaniami powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, w szczególności co do rodzaju czynności, charakteru pracy na tym stanowisku. Zeznania świadków: D.K. i D.K. sąd obdarzył więc wiarą w całości; natomiast zeznania świadków T. P. i D. M. sąd obdarzył wiarą, poza ich zeznaniami co do przyczyn pozostawiania przez powoda w biurze po godzinach wynikających z norm, a także - jeżeli chodzi o D. M., także w części, w której zeznał że powód nie informował go o pracy w godzinach nadliczbowych. Jego zeznania w tym zakresie są sprzeczne z zeznaniami świadków R. H. i D. C., którzy zgodnie zeznali, że temat pracy kierowników rejonu ds. organizacyjnych i przekraczania przez nich norm czasu pracy istniał w spółce a więc niewiarygodnym jest aby D. M. takiej wiedzy nie miał.

Faktycznie, z uwagi na system zadaniowego czasu pracy, powód mógł w ciągu dnia pracy mógł załatwiać sprawy osobiste, przerywając niejako godziny pracy, ale w przedmiotowej sprawie, zebrany materiał dowodowy nie wskazał iżby tak było. Powód zaś zdecydowanie twierdził, że w godzinach swojej pracy nie wykonywał on żadnych czynności o charakterze pozazawodowym.

Jak już wyżej podniesiono, postępowanie dowodowe w sprawie wykazało, iż niewątpliwie powód pracował ponad określony umową czas pracy i prawdopodobnym- jak sąd wyżej podniósł jest, że powód średnio dziennie pracował o 3 godziny dłużej niż przewidywała to 8 godzinna norma i taki rzeczywisty dobowy wymiar czasu pracy powoda sąd ustalił. Powód w sposób szczegółowy opisał czynności pracownicze podejmowane we wskazanym w pozwie okresie, które zrodziły konieczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych a fakt, że te czynności konkretnie wchodziły w zakres wykonywanej przez powoda pracy nie był kwestionowany przez stronę pozwaną. Oczywiście, jak już wyżej podniesiono faktem jest, że powód nie był w stanie podać jako konkretnie czynności danego dnia w okresie objętym sporem wykonywał i ile mu to czasu zajmowało danego dnia, bo choć – co wynika z zeznań świadków oraz samego powoda, czynności te były w części powtarzalne i można je było zaplanować, ale też gro czynności było wykonywanych przez powoda spontanicznie, w związku z sytuacją zaistniałą danego dnia. Jednakże, gdy ustalono, że powód pracował w godzinach nadliczbowych, ale nie był on w stanie udowodnić dokładnie w jakich konkretnie dniach i ściśle w jakim rozmiarze świadczył tego rodzaju prace, to taka sytuacja nie może powodować uznania, że nie można przyznać powodowi wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych. Nie ma więc znaczenia okoliczność, iż ani załączone przez powoda wykazy „nadgodzin”, 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. 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.) - uzasadnienie wyroku SN z dnia 23 listopada 2001 roku w sprawie I PKN 678/00. Niemożność

ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia oddalenia powództwa (wyrok SN z dnia 5 maja 1999 roku w sprawie I PKN 665/98). Sprawa o wynagrodzenie za pracę jest sprawą o dochód; dochód przysługujący pracownikowi w postaci zapłaty za świadczoną na rzecz pracodawcy pracę w ramach stosunku pracy, a jeśli tak, to brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmiernej trudności w udowodnieniu tejże wysokości, uprawnia i zarazem zobowiązuje Sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (wyrok SN z dnia 5 czerwca 2007 roku).

Zgodnie z treścią art. 151 § 1 kp 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. 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. Wreszcie trzeba też zauważyć, że ocena celowości prowadzenia przez pracodawcę określonej działalności i w związku z tym podejmowania odpowiednich decyzji jest zawsze zastrzeżona dla pracodawcy.

Poza sporem jest, że pozwany pracodawca nie wydawał powodowi polecenia wykonywania przez niego pracy dłużej niż 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo, ale z ustalonego stanu faktycznego wynika – jak wyżej podniesiono, że bezpośredni przełożony powoda D. M. miał wiedzę o godzinach pozostawania przez powoda w biurze w L. poza obowiązującymi go godzinami pracy, a więc powód pozostawał w biurze w L. w takich godzinach jak podał za wiedzą przełożonego, bez sprzeciwu z jego strony. Można więc powiedzieć, że nastąpiła w ten sposób aprobatą wykonywania przez powoda pracy ponad 8 godzin dziennie, co jest przesłanką powstania po stronie pracodawcy obowiązku zapłaty wynagrodzenia wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe. Warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest zatem świadomość pracodawcy, że pracownik ją wykonuje. W tym przypadku to D. M. miał wiedzę i świadomość, że powód codziennie przebywa w miejscu pracy dłużej niż powinien a jego brak stanowczej reakcji na to spowodował, iż należy jego zachowanie uznać za przyzwolenie na to aby powód przebywał w miejscu pracy dłużej niż powinien i w tym czasie wykonywał pracę w ramach swoich obowiązków.

Jak już wyżej podniesiono, pozwany pracodawca w toku tego procesu jedynie głoś słownie twierdził, iż powód nie musiał w tych godzinach w pracy przebywać; natomiast, z ustalonego stanu faktycznego wynika, że powód ponad te 8 godzin pracy faktycznie pozostawał w biurze i w ocenie sądu, był w tym czasie w dyspozycji pozwanego pracodawcy, bo faktycznie pracował. W niniejszej sprawie pracodawca nie podnosił, aby w okresie zatrudnienia miała kiedykolwiek miejsce sytuacja, że 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.

Przeprowadzone zaś w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, iż powód, w dochodzonym okresie, wykonywał swoje obowiązki ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy a prawdopodobnym jest, iż średnio pracował dłużej niż 3 godziny dziennie.

Jak już wyżej podniesiono, bezpośredni przełożony powoda akceptował fakt wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych poza obowiązującym go czasem pracy ale też i pracodawca ten fakt akceptował. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda jak i przesłuchanych w sprawie świadków – D. C. i R. H., którzy zgodnie twierdzili, iż kierownicy (w tym powód) zgłaszali przełożonym, iż nie są w stanie fizycznie wykonać wszystkich zleconych im zadań i są zmuszeni pracować w godzinach nadliczbowych. Jak wynika z zeznań świadka D. C. powszechnie wiadomym było, iż

Kierownicy Rejonów ds. Organizacyjnych w spółce pracują ponad obowiązujące ich normy. Zeznania tego świadka, choć nie mają bezpośredniego przełożenia na opis faktycznej pracy powoda, to jednak mają znaczenia dla istoty sprawy, a w szczególności istnienia konieczności pracy innych kierowników rejonów ds. organizacyjnych w godzinach nadliczbowych, a ten fakt zaś uprawdopodobnia zeznania powoda, co do faktu istnienia po jego stronie konieczności notorycznej, codziennej pracy w godzinach nadliczbowych z uwagi na niemożność wykonania tych obowiązków w godzinach pracy. Zeznania tego świadka zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo nie były kwestionowane przez żadną ze stron.

Powód więc, za wiedzą i aprobatą przełożonych, pracował średnio o 3 godziny dłużej niż powinien i nie był to więc stan przejściowy, uzasadniający wyjątkowo konieczność wykonywania przez powoda pracy ponad czasową normę określoną w przepisie, lecz stan ugruntowany, trwający przez cały okres objęty sporem. Nie ma przy tym żadnego znaczenia, iż powód nie zgłaszał na piśmie pracodawcy, że pracuje w godzinach nadliczbowych, bo za przekonywujące należy uznać jego zeznania, iż zależało mu na tej pracy, lubił ją i dlatego się godził w takim wymiarze pracować. Natomiast, jak wyżej podniesiono, istotnym było że przełożeni powoda, a na pewno D. M. mieli świadomość co do świadczenia pracy przez powoda pracy w wymiarze ponadnormatywnym a to stanowi wystarczającą przesłankę dla uznania, iż po stronie powoda powstało roszczenie o wynagrodzenie z tego tytułu.

Roszczenie o wynagrodzenie przysługuje pracownikowi tylko wtedy, gdy przyczyna pracy w godzinach nadliczbowych leży po stronie pracodawcy i w tym przypadku tak było, bo jak ustalono w toku procesu- rozmiar zadań ciężących na Kierowniku Rejonu ds. Organizacyjnych, w połączeniu z nakładanymi planami, pozwala na przyjęcie, że przesłanka ta została spełniona.

Wobec ustalenia rzeczywistego wymiaru czasu pracy powoda Sąd zasądził na jego rzecz kwotę stanowiącą wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od kwietnia 2012r. do maja 2014r. w wysokości ostatecznie żądanej przez powoda. Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości G. K. (opinia na piśmie k. 520-561), który sprawdził niejako prawidłowość wyliczeń dochodzonego przez powoda w pozwach wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i biegły, przy przyjęciu ilości godzin nadliczbowych wskazanych miesięcznie przez powoda w sporządzonych przez niego wykazach tj. przyjmując, iż powód każdego dnia od poniedziałku do piątku pracował o 3 godzinny dziennie dłużej iż przewidywała ro norma. Biegły w swojej opinii zweryfikował wysokość dochodzonego przez powoda roszczenia i wyliczenia dokonane przez biegłego różniły się od wyliczeń dokonanych samodzielnie przez powoda, ale powód zaakceptował prawidłowość wyliczenia dokonaną przez biegłego i domagał się zasądzenia kwot wskazanych w opinii biegłego, ograniczając tym samym swoje powództwo – co do wysokości. Sąd uznał, że opinia biegłego jest rzetelna, fachowa i prawidłowa i żadna ze stron nie kwestionowała tej opinii pod względem rachunkowym, a więc sąd wyliczenia dokonane przez biegłego podzielił.

Sąd zatem zasądził na rzecz powoda od pozwanej spółki kwoty wynagrodzenia - w stosunku miesięcznym, za przepracowane przez niego w każdym miesiącu godziny nadliczbowe w wysokości miesięcznej wyliczonej przez biegłego - k.535 wraz ustawowymi odsetkami – zgodnie z art. 481 § 1 kc w zw. z art. 300 kp.

Sąd umorzył postępowanie co do różnicy pomiędzy kwotą dochodzona przez powoda pierwotnie tj. kwotą 105.735,00 zł , a kwota do której powód ograniczał swoje żądanie tj. kwotą 78.352,74zł - na podstawie nart. 355 w zw. z art. 203§1i 4 w zw z art. 469 kpc.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477² §1 kpc.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. przy uwzględnieniu §12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu - Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm). Przejęcie na rzecz Skarbu Państwa kosztów związanych z poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa wydatkami związanymi z opinią biegłego sądowego, uzasadnia przepis art. 97 w zw. z art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 90/2010 oz. 594 ze zm.).