

Sygn. akt VI P 462/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maja 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: protokolant sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 25 kwietnia 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa D. K.

przeciwko Spółdzielni (...) w G.

o wynagrodzenie,

I. zasądza od pozwanej Spółdzielni (...) w G. na rzecz powoda D. K. kwotę 10.000 zł (dziesięć tysięcy złotych) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

II. nakazuje ściągnąć od pozwanej Spółdzielni (...) w G. kwotę 500 zł (pięćset złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy

III. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3003,47 zł (trzy tysiące trzy złote czterdzieści siedem groszy)

Sygn. akt VI P 462/14

UZASADNIENIE

Powód D. K. wniósł o zasądzenie od pozwanej Spółdzielni (...) kwoty 10 000 zł tytułem nadgodzin za okres od 16.05.2012 r. do 5.10.2013 r.

Doprecyzowując żądanie pozwu powód wniósł o zasądzenie nadgodzin za okres do dnia 2 sierpnia 2013 r.

Pozwana Spółdzielnia (...) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:

D. K. został zatrudniony u pozwanej Spółdzielni (...) na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku handlowca w pełnym wymiarze czasu pracy od 16 maja 2012 r. do dnia 30 listopada 2012 r., a następnie do dnia 15 kwietnia 2014 r.

Powód posiada orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, tym samym czas pracy powoda ograniczony był do siedmiu godzin dziennie.

W dniu 23 maja 2012 r. powód uzyskał zgodę lekarza medycyny pracy w godzinach nadliczbowych w wyjątkowych sytuacjach nie przekraczających 10 godzin miesięcznie ze względu na charakter pracy.

W dniu 24 maja 2012 r. strony zawarły aneks do umowy o pracę, w której powód wyraził zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze maksymalnie do 10 godzin w miesiącu, za co otrzymywał dodatkowe wynagrodzenie w formie ryczałtu tj. 10 godzin x stawka godzinowa wynikająca z osobistego zaszeregowania plus 50%, który wynosił 250 zł miesięcznie.

Na mocy porozumienia zmieniającego umowę o pracę powód został zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. handlowych z dniem 1 sierpnia 2013 r.

Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku handlowca poza zadaniami i obowiązkami o charakterze ogólnym, należało: pozyskiwanie nowych klientów, podtrzymywanie relacji z aktualnymi klientami wg. planu operatywnego ustalonego przez Zarząd, sprzedaż nowych produktów, penetracja i analiza rynku, negocjowanie warunków sprzedaży, przygotowanie ofert i umów, dokumentowanie sprzedaży, kalkulacja cen i prowadzenie rozliczeń handlowych, rozpatrywanie reklamacji klientów, raportowanie sprzedaży, badanie możliwości wzrostu udziału firmy w rynku oraz wejścia na nowe rynki, kontrola należności, współpraca z innymi komórkami organizacyjnymi oraz prowadzenie poprawnej dokumentacji handlowej.

dowód: umowa o pracę – k. 2 i k. 15 część B akt osobowych powoda, orzeczenie o niepełnosprawności – k. 7 część A akt osobowych powoda oraz k. 18 część B akt osobowych powoda, zaświadczenie lekarskie – k. 9 część B akt osobowych powoda, aneks do umowy o pracę – k. 11 część B akt osobowych powoda, porozumienie zmieniające umowę o pracę – k. 19 część B akt osobowych powoda, zakres obowiązków – k. 20 część B akt osobowych powoda

Bezpośrednim przełożonym powoda był K. L. zatrudniony na stanowisku kierownika działu handlowego.

Powód D. K. zatrudniony na stanowisku handlowca zasadniczo miał obowiązek realizować nałożone plany sprzedażowe, w tym celu musiał odwiedzać klientów, aby zebrać zamówienia i dostarczyć im towar. Powód miał wyznaczony rejon, a na nim bazę dotychczasowych klientów, których powinien odwiedzać w powtarzalnych okresach, choćby po to, by się przypomnieć, by przedstawić nową ofertę, by przekonać klienta do złożenia zamówienia. Miał też pozyskiwać nowych klientów w swoim rejonie.

Poszczególne wizyty u klienta mogła trwać od kilku do kilkudziesięciu minut, w zależności od tego, jak się potoczyła. Jak klient nie był zainteresowany zamówieniem, to trwało to krótko, jednak co do zasady powód w czasie takiej wizyty witał się, ewentualnie przedstawiał, prosił osobę decyzyjną, niekiedy musiał poczekać, aż będzie wolna i będzie się mogła z nim spotkać, prezentował ofertę, obserwował, co klient ma na stanie, czego mu brakuje, co mógłby zamówić, ewentualnie przyjmował zamówienie, przygotowywał towar, jeśli akurat miał na samochodzie, następnie przygotowywał dokumenty sprzedażowe. Nierzadko musiał wnieść towar do sklepu.

Rejon, jaki obsługiwał powód, był bardzo rozległy, obejmował trzy województwa.

Powód pracował w biurze przeciętnie w poniedziałek i wtorek w godzinach 7-14:00 rozliczając dokumenty magazynowe, faktury, pobierając należności, wydając towar i obsługując teren województwa (...).

W poniedziałek na spotkaniu z przełożonym działu K. L., ustalano, jakie zadania należy wykonać w danym tygodniu. Pracownicy przedstawiali, gdzie chcą pojechać, a przełożony, jeśli to akceptował, wystawiał delegację.

W pozostałe dni powód odbywał wyjazdy służbowe, obsługując tereny województw (...) i (...). Odległości między punktami wizyt bywały spore. Dlatego powód planował trasy po pozostałych województwach, (z wyjątkiem (...)) komasując je w wizyty w trzy dni tygodnia, w tym czasie nie wracał do domu z trasy, tylko nocował w hotelu. Niekiedy w ciągu jednego dnia powód pokonywał ok. 500 km na trasie. Średnio powód objeżdżał około 8-15 punktów na trasie dziennie. Powód starał się zbierać pieczętki od sklepów odwiedzanych na trasie, ale nie zawsze udawało się zdobyć wszystkie, nadto firma wymagała tylko 1 pieczętki na dane miasto.

Właściwie nie zdarzały się sytuacje, że powód wychodził wcześniej niż o 14:00 przebywając w biurze w G. bowiem obsługując teren województwa (...) odbywał krótkie wyjazdy do klientów. Wyjazdy i obsługa klientów na terenie województwa (...) mogła trwać nawet do godzin późniejszych, np. do 17.00. nie zdarzało się, by powód przychodził do biura później.

Powód nie miał wyznaczonych tras czyli konkretnych odbiorców do odwiedzenia systematycznego. To gdzie jechał wynikało z potrzeb klientów, składanych przez nich zamówień, z uwzględnieniem rentowności wyjazdów. Generalnie powód sam planował trasy wyjazdów, z tym, że były one akceptowane przez przełożonego K. L., który po zapoznaniu się z planowaną trasą, wystawiał na nią delegację. Miał bazę ok. 50-70 klientów, których musiał odwiedzać.

Przełożony powoda K. L., miał dobre zdanie o umiejętnościach sprzedażowych powoda. Na rynku jest konkurencja wielu podobnych firm, więc kontakt osobisty z klientem był ważny, a powód dobrze sobie z nim radził, przez co miał więcej sprzedaży towaru z samochodu w trasie niż na uprzednie zamówienia telefoniczne.

Pozwana spółdzielnia rozliczała wyjazdy terenowe w formie delegacji. Za delegacje powód otrzymywał diety. To czy wyjazd był w formie delegacji, zależało od oceny przełożonego K. L.. Zdarzało się, iż powód prosił o delegację nawet na bliskie miejscowości, jak K. czy D., szczególnie jak wyjeżdżał po południu, a K. L. się zgadzał na to, jeśli uznał to za opłacalne, tj. kiedy powód wskazał kwotę jakiej się spodziewał z tego wyjazdu, a K. L. to akceptował.

Zdarzało się też, iż wyjazd w teren był opóźniony, bo nie było towaru na magazynie, lub trzeba było czekać aż jakaś część asortymentu zejdzie z produkcji. Handlowiec sam zaopatrywał swój samochód w magazynie lub niekiedy, w razie braków, zakupował towar w innych firmach do dalszej odsprzedaży.

Formalności związane z rozliczeniem tygodnia zajmowały ok. 1,5-2 godzin w poniedziałek.

Powód zobowiązany był do wypełniania kart drogowych w czasie wyjazdów służbowych, których adnotacja o czasie wyjazdu była równoznaczna z rozpoczęciem pracy a ostatnia godzina jest godziną powrotu albo do bazy albo do miejsca, w którym nocował.

Kilkakrotnie w okresie zatrudnienia zdarzyło się, że powód wracał z delegacji w sobotę, albo też jeszcze w sobotę odwiedzał klienta.

Pozwany ustalał plan sprzedażowy, którego realizacja związana była z uzyskaniem prawa do premii, ale też brak realizacji mógł prowadzić do rozwiązania umowy z powodem.. Realizacja planu sprzedażowego determinowała wyznaczane trasy przez powoda. Mniejsza ilość wyjazdów oznaczała brak możliwości realizacji planów sprzedażowych. Była wywierana presja, by realizować nałożone plany sprzedażowe.

W okresie od maja do grudnia 2012 r. powód wykorzystał łącznie 10 dni urlopu wypoczynkowego, przebywając w tym okresie 50 dni w wyjazdach w teren.

W okresie od stycznia do sierpnia 2013 r. wykorzystał 33 dni urlopu wypoczynkowego, 18 dni przebywał na zwolnieniu lekarskim a 60 dni w delegacji.

W okresie od maja 2012 r. do sierpnia 2013 r. powód pracował w godzinach nadliczbowych:

- maj 2012 r. – 5,3 godzin
- czerwiec 2012 r. – 54,3 godzin
- lipiec 2012 r. – 65 godzin
- sierpień 2012 r. – 61,3 godzin

- wrzesień 2012 r. – 77 godzin
- październik 2012 r. – 57,3 godzin
- listopad 2012 r. – 46,3 godzin
- grudzień 2012 r. – 23 godziny
- styczeń 2013 r. – 19 godzin
- luty 2013 r. – 40,10 godzin
- marzec 2013 r. – 48,3 godzin
- kwiecień 2013 r. – 40,3 godzin
- maj 2013 r. – 39 godzin
- czerwiec 2013 r. – 44,3 godzin
- lipiec 2013 r. – 50 godzin

W sierpniu powód korzystał z urlopu.

Łącznie należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe we wskazanym okresie wynosiło 11 885,61 zł, po uwzględnieniu faktycznie wypłaconych ryczałtów.

dowód: zeznania powoda D. K. – k. 405-408 (nagranie z rozprawy z dn. 2.10.2015r. 02:10:11-02:56:01), zestawienie nieobecności – k.153-155, listy płac – k. 29-32 i k. 156-171, listy obecności – k. 33-50, karty drogowe – k. 51-101, polecenie wyjazdu oraz faktury i paragony – k. 172-330, zeznania świadka K. L. – k. 397-400 (nagranie z rozprawy z dn. 2.10.2015r. 00:05:06-01:03:44), zeznania świadka K. D. – k. 401-402 (nagranie z rozprawy z dn. 2.10.2015r. 01:03:44- 01:29:06), zeznania świadka E. W. – k. 403-405 (nagranie z rozprawy z dn. 2.10.2015r. 01:30:49-02:08:36), opinia – k. 441-463)

W dniu 16 września 2013r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem dwutygodniowym, które upływało w dniu 5 października 2013r.

dowód: rozwiązanie umowy o pracę – k. 23 B akt osobowych powoda

Wynagrodzenie powoda D. K. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3 003,47 zł.

dowód: zaświadczenie – k. 27

Sąd zważył, co następuje:

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie zeznań powoda i świadków, a także dowodów z dokumentów przedłożonych przez strony postępowania oraz opinii biegłego sądowego.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka K. L., w zakresie, w jakim znajdowały potwierdzenie w materiale dowodowym oraz nie były sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

Świadek był bezpośrednim przełożonym powoda, a uprzednio sam wykonywał pracę handlowca, więc znał specyfikę pracy na tym stanowisku. Warto w tym miejscu zauważyć, iż świadek przyznał, iż wizyta u klienta zajmuje dużo czasu (k. 398), że powód rano przychodził do pracy, nie zdarzało się, by przychodził później (k. 400). Warto też zwrócić uwagę, iż zeznań świadka wynika, iż to zarząd ogólnie ustalił wysokość ryczałtu za nadgodziny a świadek nie był

w stanie wskazać, czym się przy tym kierowano. Wskazuje to na arbitralność tej decyzji. Nie sposób też pominąć, iż świadek przyznał, że przedstawiciele handlowi na pracę poświęcają więcej czasu niż pracownicy biurowi, pracujący od 7 do 14, z tym, że jak stwierdził świadek, on „nie miał w głowie”, żeby te dodatkowe czynności od razu „przeliczyć, ile na to poświęcił czasu” (k. 399). Powyższe ewidentnie wskazuje, iż praca przedstawicieli handlowych [powodowała nadgodziny, tylko świadek nie występował o nie do pracodawcy. Wyraźnie też świadek przyznał, iż nie jest możliwe wykonanie w 7 godzin odwiedzin u 9 klientów i objechanie trasy potrzebnej do tego.

W ocenie sądu istotne jest też to, iż świadek był bardzo dobrego zdania o pracy powoda, co dowodzi, iż ten nie lenił się w pracy, nie zajmował się w niej sprawami prywatnymi itp., nie sposób więc twierdzić, by powód nie przychodził do pracy na czas, a skoro był tak dobrym handlowcem, to nie można też twierdzić, iż ilość godzin jego pracy wynika z jego nieudolności czy złej organizacji.

Stanowisko świadka, co do zapisów kart drogowych, de facto tożsame ze stanowiskiem pozwanego, w żadnym zakresie nie dyskwalifikuje wiarygodności świadka. Świadek tylko wskazał, iż karty nie stanowiły podstawy do ewidencji czasu pracy, co nie dziwi, skoro firma postanowiła zrezygnować z tej ewidencji ustanawiając ryczałt. To, że karty drogowe nie stanowiły ewidencji pracy, nie oznacza, iż zapisy w nich są niewiarygodne. Z niczego nie wynika, by były nieprawdziwe, godziny podróży korelują z ilością kilometrów wskazanych danego dnia, to zaś było weryfikowane do celów rozliczenia paliwa. Świadek nie miał do tych zapisów powoda zastrzeżeń, co pozwala wyprowadzić wniosek, iż były one rzetelne. Świadek dodatkowo wskazał, iż w firmie było zaufanie i to co wykazują karty powinno być zgodne prawdą (k.399) oraz: „liczymy, iż każdy jest na tyle w porządku wobec firmy, że wskazuje faktycznie czas przepracowany” (k. 400). W ocenie sądu wskazuje to, iż świadek nie miał zastrzeżeń do wypisywanych danych przez powoda, choć ich szczegółowo nie weryfikował.

Zeznania świadka K. D. Sąd uznał w części za wiarygodne. Zdaniem Sądu zeznania świadka w zakresie częstego korzystania przez powoda z możliwości późniejszego rozpoczynania pracy w biurze nie są wiarygodne, albowiem stoją w oczywistej sprzeczności z zeznaniami bezpośredniego przełożonego K. L., zeznaniami świadka E. W. jak i zeznaniami powoda. Podkreślenia wymaga, iż uwagi świadka co do możliwości wykonywania pracy w ciągu 7 godzin, oparte o osobiste doświadczenie świadka, są niemiarodajne, bowiem świadek zupełnie inaczej wykonywał swoją pracę – wycedzał do klientów pociągami i to, jak sam wskazał, jedynie incydentalnie.

W ocenie zeznania świadka E. W. jak i zeznania powoda D. K. stanowić mogły podstawy ustaleń faktycznych w sprawie, albowiem były one logiczne, konsekwentne, wzajemnie się uzupełniające, i z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym stanowiące logiczną całość.

Świadek W. szczegółowo opisał prace handlowca, sam ją wykonywał, w przeszłości także na rejonie powoda. Miał więc najlepszą wiedzę co do czasochłonności takiej pracy. Wskazany przez świadka czas trwania wizyty pokrywa się z podanym przez świadka L.. Ocena pracy powoda dokonana przez świadka jest też zbieżna z oceną świadka L.. Podkreślenia wymaga, iż z zeznań tego świadka wynika, iż nie było możliwości zrealizowania wszystkich zadań (które były planowane na początku tygodnia i przedstawiane do akceptacji K. L.) w podstawowym czasie pracy.

Sąd nie znalazł żadnych podstaw do uznania, że świadek W. czy też sam powód zeznawali nieprawdę czy też zgoła odmiennie od rzeczywistości. Ich relacje były spójnie, wzajemnie się uzupełniające.

Sąd uznał wiarygodność przedłożonych do akt sprawy dowodów z kart drogowych, faktur, paragonów, których prawdziwość i rzetelność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, tylko strona pozwana podnosiła w toku postępowania, iż wskazane godziny i czasy przejazdu nie mogą być utożsamiane z godzinami pracy powoda, o czym w dalszej części uzasadnienia.

W ocenie Sądu opinia biegłej sądowej z zakresu księgowości i rachunkowości jako pełna, logiczna, pozbawiona sprzeczności stanowić mogła podstawy ustaleń faktycznych w sprawie.

Strona pozwana wprawdzie zakwestionowała oparcie się przez biegłą o zapisy kart drogowych, jednakże zdaniem Sądu nie podważała skutecznie wniosków w niej zawartych, w szczególności co do sposobu wyliczenia należności.

W ocenie sądu karty drogowe powoda mogły stanowić podstawę ustaleń, na zasadzie innego dowodu w rozumieniu art. 309 k.p.c..

Karty te, jako inne środki dowodowe w rozumieniu art. 309 k.p.c., podlegają swobodnej ocenie sędziowskiej jak każdy inny dowód na zasadzie art. 233 § 1 k.p.c.

Nie stanowiły one dokumentu rozliczającego pracę u pracodawcy, ale stanowią dowód pośredni, tak jakby dowód taki mogły stanowić prywatne zapiski czy notatki powoda co do czasu jego pracy. Nie ma podstaw, by kwestionować te zapisy. Zapisy te są dokonywane w analogiczny sposób przez cały okres zatrudnienia, na bieżąco, przedstawiane były co miesiąc pracodawcy. Trudno przyjąć, iż powód od pierwszych dni pracy już postanowił w ten sposób konstruować dowody przeciwko pracodawcy, oraz żeby zapisywał w nich dane nieprawdziwe, skoro musiał liczyć się z tym, iż w każdej chwili może się tymi zapiskami zainteresować pracodawca i zażądać wyjaśnień.

W ocenie sądu karty te przedstawiają rzeczywiste godziny pracy. Znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadka W., pośrednio K. L., a ich analiza, w szczególności np. ilość km danego dnia, pozwalają na przyjęcie, iż podróż trwała tyle, ile wskazano w karcie. Podkreślenia wymaga, iż karty powstawały w korelacji do delegacji (poleceń wyjazdu) wystawianych przez przełożonego, który akceptował trasę, więc ją znał i mógłby zauważyć niezgodności między zapisem a umówiona trasą.

Przechodząc w dalszej części do rozważań prawnych w pierwszej kolejności wskazać należy, że praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracowników systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.).

Zgodnie natomiast z art. 151¹ k.p. pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:

1. 100 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz
2. 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej.

Dodatek w wysokości 100 % przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości 100%. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku, o którym mowa powyżej, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną.

Zgodnie z art. 151¹ § 4 k.p., w stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Najistotniejszym elementem, decydującym o możliwości wprowadzenia ryczałtowej formy wynagradzania pracy w godzinach nadliczbowych, jest okoliczność wykonywania przez pracownika pracy w sposób stały poza zakładem pracy, co związane jest z utrudnieniami w ustalaniu i wynagradzaniu faktycznie przepracowanych ponad normy czasu pracy godzin. Tego rodzaju ryczałt, aby uznać jego dopuszczalność, musi być ponadto wyraźnie przez strony uzgodniony, a jego wysokość nie może odbiegać na niekorzyść w stosunku do wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach

nadliczbowych ustalonego w myśl zasad wyrażonych w art. 151¹k.p. (tak wyrok SN z z dnia 12 września 2008 r. I BP 4/08)

Jak wskazano w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 maja 2004 r. I PK 630/03, jeżeli zważyć, że podstawową zasadą prawa pracy jest prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia za pracę faktycznie wykonaną (art. 13 k.p. w związku z art. 80 zdanie pierwsze k.p.), to ustalenie ryczału za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych nie może zwalniać pracodawcy z obowiązku prowadzenia ewidencji takich godzin w przypadkach, kiedy jest to konieczne dla prawidłowego rozliczenia faktycznie przepracowanych nadgodzin. Wprowadzone od 1 stycznia 2003 r. zwolnienie pracodawcy z ewidencjonowania godzin pracy pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe, nie może godzić w podstawowe prawo do wynagrodzenia za pracę faktycznie wykonaną.

W ocenie sądu ryczałt ustalony przez stronę pozwaną nie spełniał wymogów z art. 151¹ § 4 k.p., zatem w rzeczywistości nie zwalniał pracodawcy z obowiązku ewidencji czasu pracy. Skoro zatem pracodawca, mimo obowiązku, nie prowadził właściwej ewidencji, pracownik mógł wykazać – i w ocenie sądu w niniejszej sprawie wykazał – że wykonywał prace w godzinach nadliczbowych, przy pomocy innych środków dowodowych, jak zeznania świadków oraz karty drogowe.

W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja (wyrok SN z 7 czerwca 2011 r., II PK 317/10)

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.

Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusznością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscypcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa (wyrok SN z dn. 19.12.2013r., II PK 70/13, LEX nr 1424850).

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 tym miejscu należy dodać, iż pracodawca nie może odmawiać wypłaty wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, w zamian oferując pracownikom dietę za delegację (wyrok SN z 3 grudnia 2010, I PK 116/10).

Zatem nie ma znaczenia dla sprawy, iż pracodawca na wyjazdy poza T. wystawiał powodowi delegacje. Była to bowiem decyzja nieprawidłowa, nie uwzględniająca specyfiki pracy powoda na stanowisku przedstawiciela handlowego, tj. pracownika mobilnego.

Wskazać bowiem należy, iż z art. 77⁵ § 1 k.p. wynika wprost, że podróż służbowa, która jest swoistą konstrukcją prawa pracy, ma charakter incydentalny. Nie jest zatem podróżą służbową wykonywanie pracy (zadań) w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w tych miejscowościach. W konsekwencji wykonywaniem zadania służbowego w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. nie jest wykonywanie pracy określonego rodzaju, wynikającej z charakteru zatrudnienia. Taka praca bowiem nigdy nie jest incydentalna, ale permanentna (wyrok SN z z dnia 10 października 2013 r., II UK 104/13, LEX nr 1380937).

Nie zmienia tego sposób określenia w umowie miejsca świadczenia pracy, bowiem strony nie mogą w ten sposób wyłączyć stosowania obowiązujących przepisów ustawy, nie mogą nadawać pojęciom ustawowym innego znaczenia. Powód miał wskazane w umowie miejsce świadczenia pracy jako siedzibę spółdzielni, ale nie może ująć uwadze, iż jego praca nie polegał stricte na pracy biurowej, a odwiedzaniu klientów w celu dokonania sprzedaży i dostarczeniu zamówień. W biurze powód wykonywał tylko czynności przygotowawcze i rozliczeniowe, a istota jego pracy to wizyty w terenie.

Czasem pracy (art. 128 § 1 k.p.) pracownika wykonującego obowiązki pracownicze na określonym obszarze, do czego niezbędne jest stałe przemieszczanie się, jest także czas poświęcony na niezbędne przejazdy. W czasie tych przejazdów pracownik pozostaje bowiem w dyspozycji pracodawcy a świadczenie pracy (wykonywanie obowiązków pracowniczych) polega na samym przemieszczaniu się, bez którego nie byłoby możliwe wykonanie podstawowych zadań pracowniczych. Z tego punktu widzenia jest więc obojętne, jakim środkiem transportu pracownik się przemieszcza (własnym, dostarczonym przez pracodawcę, czy publicznym), jak również czym się zajmuje w czasie przejazdu (prowadzi samochód, świadczy pracę możliwą do wykonania w czasie przejazdu, czy też odpoczywa) (wyrok SN z dn. 11.08.2015r., III PK 152/14, LEX nr 1938287; wyrok SN z dn. 6.05.2014., II PK 219/13, OSNP 2015/10/132).

Czas pracy w rozumieniu art. 128 k.p. rozpoczyna się od wyjazdu z mieszkania pracownika handlowego w sytuacji, gdy pracodawca nie zorganizował dla niego żadnego miejsca, które mogłoby być traktowane jako zamiejscowa siedziba pracodawcy, a praca polegała w całości na wykonywaniu zadań w placówkach handlowych, do których pracownik dojeżdżał samochodem z zajmowanego przez siebie mieszkania; czas ten obejmuje również powrót do mieszkania po wykonaniu zasadniczego zadania pracowniczego (tak SN z 3 grudnia 2008r., I PK 107/08).

W ocenie Sądu orzekającego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, iż powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanego. Mając na uwadze teren, jaki podlegał powodowi jako pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku handlowca – (...) oraz (...) oraz (...), stwierdzić należy, że wiązało się to ze zwiększoną ilością pracy, tak chociażby z uwagi na samą konieczność dojazdu do klientów.

Podkreślenia wymaga, iż nie sposób uznać za pozwanym, iż czas trwania podróży, nie powinien być liczony do godzin pracy, albowiem pracownik w czasie wyjazdów pozostawał w dyspozycji pracodawcy.

Nie sposób zatem podzielić stanowiska pozwanego, iż to zła czy też niewłaściwa organizacja pracy powoła powodowała konieczność pracy w godzinach nadliczbowych.

Choć powód rzeczywiście świadczył pracę ponad wymiarową ilość godzin, to tak sam pracodawca jak i bezpośredni przełożony K. L. uważali, że jest to sprawa powoda, z czym zupełnie nie można się zgodzić. Stanowisko strony pozwanej, że ustalenie ryczałtu miesięcznego ze średnio przyjętą - dodać należy zupełnie nierealną z uwagi na obsługiwane rejony trzech województw, ilością nadgodzin w wymiarze 10 - niweczyć miało zasadność żądania pozwu, nie zasługiwało na uwzględnienie.

Pozwany zdawał sobie sprawę, że z uwagi na teren, jaki został przydzielony powodowi zachodziła realna potrzeba świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Podkreślenia wymaga, iż wypłata ryczałtu miesięcznego w tak bardzo zaniżonym wymiarze, w żaden sposób nie zwalniała pracodawcy od zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych. Biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy tj:

- po pierwsze, iż powód, jako przedstawiciel handlowy obsługujący trzy województwa, odwiedzając klientów, pozostawał w czasie pracy także w czasie przejazdów. Jest to bowiem, jak wskazano wyżej cytowanym orzecznictwie, specyficzna cecha pracowników mobilnych, do których zaliczał się powód;
- po drugie, iż miał on wyznaczony duży obszar wymagający przejazdów nawet po kilkaset kilometrów dziennie, co ewidentnie generuje kilka dodatkowych godzin jazdy/pracy;
- po trzecie, pracodawca wiedział o tym, akceptując trasy wskazywane na delegacjach;

- po czwarte, pracodawca wyznaczał takie plany sprzedażowe, których wykonanie nie było możliwe w podstawowym czasie, pracy, jeszcze do tego pracownika niepełnosprawnego, oczywistym jest iż nałożenie planu sprzedażowego stanowi pewną presję na pracownika w kierunku wykonania planu, jest bowiem powszechnie wiadome, iż pracodawca z pracownikiem, który nie realizuje nałożonych planów, może rozwiązać umowę;

- po piąte pracodawca nie może zwalniać się z odpowiedzialności za wypłatę wynagrodzenia godziwego za czas przepracowany ustaleniem arbitralnie wyznaczonej wysokości ryczału, nie mającego pokrycia w realnych godzinach. Innymi słowy nie każdy, ryczałt zwalnia za pracodawcę w obowiązku wypłaty wynagrodzenia, a tylko taki, który w przybliżeniu odpowiada rzeczywistej pracy. Pracodawca nie wykazał, jak ustalono, dlaczego akurat 10 godzin miesięcznie miało być odpowiednie. Nie przystaje to do odległości jakie musiał pokonywać powód, nie przystaje do jego rozległego terenu, nie uwzględnia czasochłonności wizyt.

Świadkowie zeznali, iż po prostu zarząd podał taką liczbę i tyle. Nie było konsultacji, weryfikowania tego wyliczenia, zasięgania opinii pracowników, czy taki ryczałt pokrywa realne nadgodziny. Powyższe w ocenie sądu świadczy, iż ustalenie takiego ryczału stanowiło jedynie wybieg, pretekst, by nie wypłacać pracownikom nadgodzin a ryczałt był ustalony na tyle nisko, aby nie obciążać finansowo spółdzielni..

Pracodawca nie może się zwolnić przy pomocy formalnych zabiegów, tak jak arbitralne wyznaczenie skrajnie niskiego ryczału za nadgodziny, czy też formalnego zarzekania się na piśmie, iż karta drogowa nie stanowi ewidencji czasu pracy, jeśli nie odpowiada to rzeczywistości.

Wszystkie te okoliczności, rozpatrywane łącznie, dają podstawę do stwierdzenia, iż powód pracował w godzinach nadliczbowych, których wypłacany mu ryczałt nie pokrywał nawet w największym przybliżeniu, zatem jego roszczenie co do zasady należało uwzględnić.

Wskazać także należy, iż słuchany w toku rozprawy świadek K. L. wskazał wprost, iż „nie jest żadną tajemnicą, że przedstawiciele handlowi poświęcają więcej czasu niż osoby pracujące w firmie od 7 do 14:00. z przedstawicielami jest inaczej (k.398)”.

Nadto Sąd miał na uwadze, iż żaden ze świadków nie wskazał, że powód będąc dwa dni w biurze przychodził później czy też wychodził wcześniej czym miałby rekompensować godziny nadliczbowe wykonywane w pozostałe dni pracy.

Wskazać w tym miejscu należy, iż ustalony przez strony ryczałt miesięczny za godziny ponadwymiarowe nie mógł stanowić rzeczywistej rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych. Arbitralnie ustalona przez pracodawcę ilość godzin w wymiarze dziesięciu miesięcznie w zupełności nie odnosiła się do realiów pracy powoda i faktycznie potrzebnego czasu pracy poza miejscem siedziby firmy. Powód D. K. bowiem przez trzy dni w tygodniu przebywał poza siedzibą pozwanego na terenie województwa (...) i (...). Zatem sam czas niezbędny do dojazdu do województwa (...) pochłaniał znacznie więcej czasu niż nierealnie ustalony ryczałt. Ustalony przez pracodawcę nierealny i zaniżony ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych nie mógł skutecznie pozbawiać powoda roszczenia o zapłatę za godziny nadliczbowe ponad ustalony wymiar ryczałtowy.

Warto tu zwrócić uwagę, iż jak stwierdził SN, nie może być do zaakceptowania przyjęty system wynagradzania w formie ryczałtowej, polegający co prawda na podwyższeniu stawki godzinowej za pracę mającej rekompensować wypracowane nadgodziny, jeżeli wynagrodzenie pracownika w takim systemie jest niższe, niż przysługujące mu wynagrodzenie zasadnicze łącznie z dodatkiem za nadgodziny ustalonym na podstawie Kodeksu pracy (tak SN z dnia 12 lipca 2006 r. II PK 366/05).

Na marginesie należy też stwierdzić, uprzedzając zarzut strony pozwanej odnoszący się do statusu pozwanej jako spółdzielni inwalidów, iż pracodawca nie może być zwolniony z obowiązku wypłacenia wynagrodzenia za pracę z tego powodu, że stanowi to dla niego nadmierne obciążenie finansowe (wyrok SN z dnia 11 stycznia 2006 r. II PK 113/05).

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 151¹ k.p. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 10 000 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wskazać należy, iż żądanie pozwu mieściło się w kwocie określonej w treści opinii biegłego sądowego, w związku z czym Sąd uwzględnił je w całości.

W oparciu o treść art. 98 k.p.c. a także art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 z późn. zm.) nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 500 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie.

Zgodnie z treścią art. 477² § 1 k.p.c. Sąd wyrokowi punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3003,47 zł brutto tj. do kwoty odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powoda.