

Sygn. akt VIII Pa 40/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lipca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	SO Jolanta Łanowy SR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Iwona Sławińska

po rozpoznaniu w dniu 14 lipca 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. M.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
w W.

o wynagrodzenie, odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej i powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w T. G.

z dnia 16 listopada 2015 r. **sygn. akt** IV P 20/13

I. zmienia zaskarżony wyrok:

1. w punkcie 1 w ten sposób, że oddala powództwo o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
2. w punkcie 2 w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 15.000 zł (piętnaście tysięcy złotych) z odsetkami ustawowymi od 9 marca 2013 roku tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami wypowiedzenie umowy o pracę,
3. w punkcie 4 w ten sposób, że nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 750 zł (siedemset pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty od pozwu,
4. w punkcie 5 w ten sposób, że zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 528 zł (pięćset dwadzieścia osiem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przez Sądem I instancji;

II. oddala apelację pozwanej w pozostałej części;

III. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.419,18 zł (dwa tysiące czterysta dziewiętnaście złotych 18/100) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym;

IV. odstępuje od obciążenia powoda kosztami procesu w pozostałej części.

(-)SSO Jolanta Łanowy (-)SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-)SSR del. Magdalena Kimel

Sędzia Przewodnicząca (spr.) Sędzia

Sygn. VIII Pa 40/16

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu, powód A. M. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na jego rzecz kwoty 15.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kwoty 155.640,31 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ponadto powód domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wyjaśnił, że w dniu 15 grudnia 2010r. zawarł z pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony, w ramach pełnego etatu, na stanowisku Kierownika ds. Kluczowych Klientów za wynagrodzeniem w kwocie 15.000 zł brutto miesięcznie. Miejscem pracy był obszar całej Polski. W dniu 26 września 2012r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. W ocenie powoda wskazane w wypowiedzeniu przyczyny są nieprawdziwe. Uzasadniając roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powód wyjaśnił, że pozwana nie ewidencjonowała jego czasu pracy a umowa o pracę nie przewidywała zadaniowego czasu pracy, chociaż powód sam ewidencjonował sobie pracę i decydował o kolejności wykonywania pewnych obowiązków. Powód wskazał, że jest osobą z orzeczoną drugą grupą inwalidzką, tymczasem jego przeciętny czas pracy wynosił 10 godzin na dobę i wynikał z powierzonego mu zakresu obowiązków. Miejscem pracy powoda był obszar całej Polski i tylko przez 4 dni w miesiącu powód świadczył pracę w siedzibie pozwanej. Czas dojazdu do klientów powoda również był czasem jego pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana stwierdziła, że podane przez nią przyczyny w wypowiedzeniu są prawdziwe i istniejące. Pozwana wskazała, że niezrealizowanie przez powoda planu sprzedaży dotyczyło III kwartału 2012r. Pozwana podkreśliła, że założenia planów sprzedaży były tworzone w oparciu o propozycje autorstwa powoda. Zarzuciła, że przedłożone przez powoda jako załącznik do pozwu zestawienie dotyczące stanów magazynowych nie odzwierciedla stanu faktycznego. W ocenie pozwanej brak jest też podstaw do uznania, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych i że istniała jakakolwiek konieczność pracy w czasie wykraczającym ponad obowiązujące normy czasu pracy. Powód miał bowiem swobodę kształtowania swojego czasu pracy, natomiast ilość nałożonych na niego obowiązków nie wymagała pracy w godzinach nadliczbowych.

Wyrokiem z dnia 16 listopada 2015r. sygn. akt IV P 20/13 Sąd Rejonowy w T. G. zasądził od pozwanej Spółki (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda A. M. kwotę 155.640,31 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od grudnia 2010r. do września 2012r. wraz z ustawowymi odsetkami oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Nadto orzekł o kosztach postępowania oraz nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 15.000 zł brutto.

Sąd Rejonowy wydał powyższy wyrok w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powód A. M. zatrudniony został przez pozwaną (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. od 15 grudnia 2010r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Kierownika ds. Kluczowych Klientów

w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 15.000 zł brutto miesięcznie i ze średnim wynagrodzeniem z ostatnich trzech miesięcy w takiej samej wysokości.

Orzeczeniem z dnia 9 listopada 1993r. powodowi została przyznana II grupa inwalidzka.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 26 września 2012r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31 października 2012r. Powód osobiście podpisał odebranie oświadczenia. W dniu 2 października 2012r. strona pozwana skorygowała wypowiedzenie umowy o pracę, w zakresie zobowiązania do wykorzystania zaległego urlopu. W oświadczeniu o wypowiedzeniu pozwana zarzuciła powodowi, że ten nie zrealizował ustalonego i zatwierdzonego planu sprzedaży produktów z oferty handlowej, zarówno w zakresie ilościowym, jak i wartościowym. Ponadto pozwana zarzuciła powodowi brak zapewnienia produktów z oferty handlowej pozwanej w centralach hurtowni farmaceutycznych, ich hurtowniach, co skutkowało zmniejszeniem zysków pozwanej i niekorzystnie wpłynęło na jej dobre imię i relacje z kluczowymi klientami oraz, że powód nieterminowo i niepoprawnie prowadził dokumentację związaną z zarządzaniem przez powoda współpracą z kluczowymi klientami, gdyż powód wielokrotnie i z dużymi opóźnieniami przekazywał swoje rozliczenia oraz dokumenty kosztowe (faktury VAT), przez co pozwana nieterminowo regulowała swoje należności wobec innych podmiotów, co wpłynęło na pogorszenie jej reputacji.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że do zadań powoda należało zapewnienie dostępności produktów z oferty handlowej pozwanej, monitorowanie bieżącej sprzedaży produktów z oferty handlowej pracodawcy, a także analizowanie stanów hurtowych i ich racjonalne towarowanie w hurtowniach. Powód pracował u pozwanej w dni powszednie 4 dni w tygodniu po 10 godzin dziennie, a przez jeden dzień, tzw. „dzień biurowy” w normowym czasie pracy. W okresie zatrudnienia u pozwanej powód przebywał na zwolnieniu lekarskim od 4 do 30 października 2012r.

Jak ustalono, u pozwanej nie prowadzono ewidencji czasu pracy powoda. Powód nie miał wprowadzonego zadaniowego czasu pracy.

Przy założeniu że powód pracował ponad obowiązujące go normy dobowe czasu pracy, tj. po 10 godzin dziennie przez 4 dni powszednie w tygodniu, a przez jeden dzień tygodniowo 8 godzin, Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie od 15 grudnia 2010r. do 31 października 2012r. powód przepracował w godzinach nadliczbowych 1.019 godzin, za które należałoby mu się wynagrodzenie w wysokości 155.640,31 zł brutto.

Ustalono nadto, że powód miał wyniki sprzedaży za III kwartał 2012r. poniżej planów sprzedażowych, mimo iż on sam ustalał propozycję zakładanych planów.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Sąd Rejonowy dokonał oceny zgromadzonego materiału dowodowego i uznał, wszystkie zarzuty, jakie pozwana wymieniła w stosunku do pozwanego w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę potwierdziły się w toku postępowania, a ich ranga uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę powodowi.

W ocenie Sądu Rejonowego materiał dowodowy potwierdził, że powód miał wyniki sprzedaży za III kwartał 2012r. poniżej planów sprzedażowych, mimo iż on sam ustalał propozycję zakładanych planów. Podobnie prawdziwy okazał się zarzut nie dbania powoda w sposób należyty o dostępność produktów z oferty handlowej pozwanej, o czym – w ocenie Sądu – najlepiej świadczy obszerna lista odrzuconych zamówień w wybranych hurtowniach, za które odpowiedzialny był powód. Sąd Rejonowy wskazał, iż świadek R. O., który wykonywał pracę podobną do wykonywanej przez powoda zeznał, że „jeżeli nie zostało to zrealizowane z powodu braku towarowego, oznaczało to, ja źle zarządzam”. Zdaniem Sądu I instancji również trzeci zarzut, odnośnie niedostarczania przez powoda na czas pracodawcy niezbędnych dokumentów (faktur VAT) znalazł odzwierciedlenie w zebranych dowodach. Z zeznań świadka M. S. wynika bowiem, że zaniechania powoda powodowały opóźnienia w płatnościach pozwanej

i uniemożliwiało jej analizowanie budżetu i kosztów akcji marketingowych. O tym, że pozwana zwracała uwagę powodowi w tej materii świadczą też liczne maile kierowane do powoda przez pracowników pozwanej.

W ocenie Sądu I instancji, pozwana miała prawo wypowiedzieć powodowi umowę o pracę na podstawie wskazanych przez nią przyczyn, gdyż były one prawdziwe (wszystkie) i uzasadniały takie zachowanie pozwanej. Sąd podkreślił, że powód zajmował eksponowane, bardzo dobrze płatne stanowisko pracy, posiadał wielką swobodę w zakresie sposobu wykonywania swojej pracy i miał prawo być rozliczany przez pracodawcę ze swoich wyników pracy, tym bardziej, że strony umowy same uznały, że to właśnie realizacja stawianych powodowi przez pozwaną celów jest najważniejszym zadaniem pracownika.

Odnosząc się do kwestii nadgodzin Sąd Rejonowy podkreślił, że powód nie miał ewidencjonowanego przez pozwaną czasu pracy, przez co Sąd musiał dać wiarę twierdzeniom powoda odnośnie tego, po ile godzin dziennie pracował. Jak wskazał, to pracodawca, jako podmiot z zasady silniejszy musi ponosić negatywne konsekwencje nieprowadzenia takiej ewidencji. Ponadto, w ocenie Sądu, powód nie posiadał nienormowanego czasu pracy, gdyż nie wynika to z treści zawartej z powodem umowy o pracę. Nie można przyjąć tezy forsowanej przez pozwaną, że wynika on z § 6 umowy o pracę, z fragmentu odnośnie tego, że najważniejszym celem pracy pracownika jest realizowanie stawianych pracownikowi celów sprzedaży. Faktem jest, że pracodawca dawał powodowi niezwykle szeroką swobodę w zakresie kształtowania jego czasu pracy, jednakże nie oznacza to, że wprowadził powodowi zadaniowy czas pracy. Gdyby nawet hipotetycznie przyjąć, że strony procesu ustaliły w sposób dorozumiany taki zadaniowy czas pracy powoda, to nie zmienia to faktu, że pracodawca z chwilą jego wprowadzenia nie może powodowi zlecać pracy ponad przyjęte normy czasu pracy określone w kodeksie pracy i nie baczyc na to, ile czasu zajmie powodowi wykonanie swoich obowiązków. W konsekwencji wysokość świadczenia należnego powodowi za przepracowane u pozwanej nadgodziny Sąd ustalił w oparciu o opinię biegłego z zakresu finansów, przy uwzględnieniu twierdzeń powoda o ilości przepracowanych przez niego godzin i przy uwzględnieniu orzeczenia o niepełnosprawności powoda, mającego wpływ na normy czasu pracy powoda.

W konsekwencji, Sąd Rejonowy w oparciu o treść art. 94 ust.5 k.p. w. z art. 151¹ § 1 ust. 1 i 2 kp. zasądził wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (pkt 1 wyroku).

W pkt 2 wyroku Sąd Rejonowy oddalił powództwo odnośnie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Powołując się na treść art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy podkreślił, że wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach podanej przyczyny. Przepisy odwołujące się do pojęć "przyczyny uzasadniającej rozwiązanie" i "rozwiązanie nieuzasadnione" stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty "niedookreślone"), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ocena zasadności rozwiązania zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Dla uznania zasadności rozwiązania decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia. Przyczyna nie może być jednak sformułowana w jakikolwiek sposób. Musi być ona prawdziwa, konkretna (wystarczająco skonkretyzowana), rzeczywista i istniejąca w chwili złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy. W przedmiotowej sprawie, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że pozwana miała prawo rozwiązać umowę o pracę z powodem z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Jak wskazał Sąd I instancji nie wyklucza się podania więcej niż jednej przyczyny, ale dla uznania zgodności z prawem tego wypowiedzenia wystarczy, aby jedna ze wskazanych przyczyn okazała się zasadna. Nadto podkreślił, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest normalnym sposobem zakończenia stosunku pracy i w momencie, gdy pracownik nie spełnia oczekiwań pracodawcy, ma on prawo rozwiązać umowę o pracę z takim pracownikiem.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy uzasadnił orzeczenie o kosztach postępowania oraz nadaniu wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Apelację od powyższego wyroku złożyła zarówno pozwana jak i powód.

Strona pozwana zaskarżając wyrok w części dotyczącej pkt. 1, 3, 4, 5, 6 zarzuciła:

1. Naruszenie przepisów postępowania cywilnego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę materiału dowodowego w sprawie oraz pominięcie (nierozważenie) całości zebranego materiału dowodowego a przez to błędne ustalenie stanu faktycznego i przyjęcie, że powód pracował w godzinach nadliczbowych,
2. Naruszenie przepisów kodeksu cywilnego, tj. art. 6 poprzez błędne nałożenie na pozwanego ciężaru udowodnienia faktów, z których to powód wywodzi skutki prawne tj. rzekomej pracy w godzinach nadliczbowych,
3. Naruszenie przepisów postępowania cywilnego, tj. art. 232 zdanie 1 k.p.c. poprzez przyjęcie stanu faktycznego przedstawionego przez powoda, pomimo iż nie wskazał on dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzi roszczenie,
4. Naruszenie przepisów postępowania cywilnego, tj. art. 227 w zw. z art.217 § 3 k.p.c. poprzez nie przeprowadzenie dowodu z ustnej uzupełniającej opinii biegłego M. L.,
5. Naruszenie przepisu art. 100 k.p.c. poprzez zaniechanie rozstrzygnięcia w zakresie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego pozwanej, poprzez ich stosunkowe rozdzielanie i ograniczenie orzeczenia wyłącznie co do kosztów zastępstwa procesowego powoda, mimo częściowego (25%) uwzględnienia żądania pozwu.

W oparciu o powyższe pozwana wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa, względnie uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Nadto wniosła o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania przed sądem apelacyjnym w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych oraz o orzeczenie na podstawie art. 338 § 1 k.p.c. zwrotu przez powoda na rzecz pozwanej spełnionego świadczenia objętego rygiorem natychmiastowej wykonalności w pkt. 6 wyroku tj. kwoty 15.000 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 22 grudnia 2015r.

W uzasadnieniu apelacji pozwana zarzuciła, że powód w toku procesu nie tylko nie potrafił uzasadnić żądanej kwoty z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jak i samego faktu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. W pozwie wskazano, iż powód był pracownikiem w ruchu i czas dojazdu do klienta również wlicza się do czasu pracy, jednak powód nie przedstawił w toku postępowania sądowego dowodów w postaci przykładowych biletów, do czego się zobowiązał. Ustaleń dotyczących wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy dokonał opierając się na opinii biegłego z zakresu finansów M. L., który to biegły w treści samej opinii pisze wprost, iż (...) nie był w stanie określić precyzyjnie w sposób niebudzący wątpliwości dobowego czasu pracy powoda w okresie objętym roszczeniem, w związku z czym przyjął hipotetyczne wyliczenia na podstawie zaleceń Sądu zawartych w zarządzeniu z dnia 5 czerwca 2015r., z uwzględnieniem okresów pracy wynikających z dostępnej dokumentacji. Pozwana zarzuciła, że Sąd oparł się na ustaleniach stanu faktycznego poczynionych przez biegłego, gdy tymczasem taka praktyka jest niedopuszczalna bowiem ustalenie stanu faktycznego należy do prerogatyw Sądu, a zadaniem biegłego jest sporządzenie opinii na temat wymagający wiadomości specjalnych i opinia biegłego nie może stanowić jedyne i samodzielne źródła dokonania ustaleń faktycznych. Nadto powołanie biegłego na okoliczność wysokości wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych było zbędne, bowiem sposób obliczenia takiego wynagrodzenia, przy założeniu że do pracy w godzinach nadliczbowych doszło, określony jest w przepisach kodeksu pracy i wymaga zastosowania podstawowych działań matematycznych a nie wiadomości specjalnych.

Apelująca zarzuciła, że doszło do naruszenia przepisów postępowania cywilnego, tj. art. 227 w zw. z art.217 § 3 k.p.c. poprzez nie przeprowadzenie dowodu z ustnej uzupełniającej opinii biegłego M. L.. Powyższe jest uzasadnione faktem, że już same kompetencje biegłego budzą wątpliwości, jest on bowiem biegłym z zakresu finansów, nie zaś z zakresu płac i wynagrodzenia. Po wtóre biegły działał na hipotetycznych założeniach, co wielokrotnie sam zaznacza, co stanowi dyskwalifikację rzeczzonej opinii.

Dalszym uzasadnieniem stawianego zarzutu jest fakt, że pełnomocnik strony pozwanej kategorycznie odrzucił twierdzenia w samej opinii zawarte, a tym samym Sąd winien dokonać w trybie art. 286 k.p.c. przesłuchania biegłego i uzyskać od niego ustne wyjaśnienia. Skarżąca podniosła, iż wymogiem prawidłowego przeprowadzania dowodu z opinii biegłego jest zadbanie o jego bezpośredniość, polegającą na umożliwieniu stronom przedstawienia wątpliwości i uzyskania wyjaśnień w toku przesłuchania autorów opinii. Tymczasem Sąd Rejonowy nie przeprowadził dowodu z ustnej opinii uzupełniającej biegłego i w ocenie skarżącej, przedwcześnie dał wiarę ustaleniom biegłego, gdyż pozwana kategorycznie odrzuciła twierdzenia w opinii zawarte, z kolei powód nie był w stanie określić wartości roszczenia, choć miał taki obowiązek. Obowiązkiem Sądu I instancji było przed wyrokiem rozwianie wszelkich wątpliwości i tak rzetelne przeprowadzenie postępowania dowodowego aby nie dopuścić do jakichkolwiek niejasności w tym przedmiocie.

Pozwana podniosła, że powód był zatrudniony na stanowisku Kierownik ds. Kluczowych Klientów i jest to kierownicze stanowisko samodzielne podległe bezpośrednio Prezesowi. W umowie o pracę co prawda nie wskazano, iż pracownik jest zatrudniony w zadaniowym czasie pracy, niemniej jednak ze specyfiki zajmowanego stanowiska i innych zapisów umowy należy wywieść, iż tak było.

Pozwana wskazała, że w odróżnieniu od innych systemów czasu pracy punktem wyjścia dla ustanowienia zadaniowego czasu pracy nie są ramy czasowe, lecz zakres zadań. Elastyczność tej formy polega na przyznaniu zatrudnionemu możliwości swobodnego kształtowania godzin i przerw w pracy czy nawet liczby dni, w których ją świadczy. Jak wynika z załączników 6 i 7 do pozwu powód sam określał swoje plany, w toku postępowania nie przedstawił natomiast raportów z wykonania tych planów, do których to sporządzania i przedstawiania był zobowiązany a czego nie czynił. Skoro powód sam określał plany pracy to powinien je układać mając na względzie również konieczność dostosowania się przy ich realizacji do norm czasu pracy.

Pozwana podniosła, że powód nigdy nie sugerował, iż nie może wykonać planu w godzinach pracy a tym samym pracuje w godzinach nadliczbowych. Należy więc przyjąć, iż nie pracował w godzinach nadliczbowych. Ponadto skoro powód sam ustalał swoje plany pracy i przekazywał je pracodawcy oraz plany te nie odbiegały od planów pracy pozostałych pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku nie można uznać, iż przy dołożeniu zwykłej staranności i sumienności nie mógł wykonać pracy w godzinach pracy. Plany pracy nie były wiążące dla pracowników, tym samym jeżeli pracownik nie mógł wykonać planu w przewidzianych kodeksem pracy normach czasu pracy, mógł wykonać część planu w inny sposób albo w innym terminie.

W ocenie pozwanej również z uwagi na charakter pracy niemożliwym jest aby powód codziennie wykonywał pracę po 10 godzin. Z przykładowych planów pracy nie wynika jakoby powód miał tak dużo zajęć, iż nie mógł ich realizować w godzinach pracy. Obszarem pracy pracownika była cała Polska więc niemożliwym było dokładne określenie w jakich godzinach pracownik musi pracę wykonywać. Niektóre zadania takie jak kontakty telefoniczne z klientami powód mógł wykonać w domu. Mógł również dowolnie określać terminy spotkań z klientami. Powód tylko raz w miesiącu musiał odwiedzać miasta znajdujące się w znacznej odległości od jego miejsca zamieszkania. Pozwana podniosła, iż inni pracownicy zatrudnieni na tożsamyh stanowiskach co powód również nie wykonywali pracy ściśle określonych godzinach. Jak wynika z zeznań świadka R. O., zatrudnionego na równorzędnym do powoda stanowisku, czas pracy był różny. Czasami pracował on 2 godziny dziennie a czasami zdarzało się, że pracował 10 godzin dziennie. Norma nie przekraczała jednak 40 godzin tygodniowo.

Za prawdziwością twierdzenia, że powód w związku z nałożonymi nań obowiązkami nie był zmuszony do przekraczania dopuszczalnych przepisami prawa normami czasu pracy, świadczy również fakt iż pozostali pracownicy na tożsamyh stanowiskach pracy wywiązywali się z obowiązków bez przekraczania dobowego, czy tygodniowego czasu pracy. De facto powód sam decydował o harmonogramie swojej pracy, a także nie informował pracodawcy o braku możliwości wykonania jej w normowanym czasie pracy. Jak wynika z akt sprawy w szczególności z przeprowadzonych dowodów w postaci przesłuchania świadków obowiązki wynikające ze stosunku pracy, nie przekraczały możliwości zachowania dopuszczalnych norm czasu pracy.

Pozwana podniosła, iż zgodnie z § 6 pkt 29 pracownik zobowiązany był do przestrzegania ustalonej normy czasu pracy. Norma czasu pracownika nie mogła natomiast przekraczać 7 godzin na dobę i 35 tygodniowo. Pozwana podniosła, iż powód przed zatrudnieniem w pozwanej spółce również wykonywał prace na podobnych lub tożsamyh stanowiskach i z uwagi na zdobyte w trakcie swojej kariery zawodowej doświadczenia na podobnych stanowiskach, z uwagi na które został zatrudniony przez pozwaną powinien, bazując na swoich kompetencjach posiadać umiejętność oceny czy zakres nałożonych na siebie obowiązków (które sam ustalał) pozwoli mu zachować obowiązujące go normy czasu pracy.

Pozwana zarzuciła, że Sąd I instancji dopuścił się dowolnej a nie swobodnej oceny dowodów również odnośnie tego, że powód pracował ponad obowiązujące go normy dobowe czasu, co wywiódł z braku prowadzenia ewidencji czasu pracy powoda oraz zeznań świadka M. S.. Tymczasem takie stanowisko nie jest zgodne z orzecznictwem Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 2 czerwca 2010r. II PK 369/09 wskazał, iż zaniechanie przez pracodawcę ewidencji czasu pracy pracownika nie uprawnia przyjęcia domniemania faktycznego albo prawnego o wiarygodności wersji czasu pracy przedstawionej przez pracownika.

Dalej pozwana zarzuciła, że Sąd Rejonowy nie rozstrzygnął o kosztach procesu, poprzez ich stosunkowe nie rozdzielenie i ograniczenie orzeczenie do kosztów zastępstwa procesowego oraz uzasadniła domaganie się zwrotu przez powoda na rzecz pozwanej spełnionego świadczenia objętego rygiorem natychmiastowej wykonalności.

W swojej apelacji powód ***zaskarżając wyrok w części dotyczącej punktu 2 tj. w części oddalającej powództwo odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zarzucił:***

1. Naruszenie prawa materialnego - art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p., polegające na przyjęciu że pracodawca nie naruszył przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, co skutkowało oddaleniem roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem w sytuacji, gdy podana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była nieprawdziwa, niekonkretna i nie wyjaśniała przyjętych przez pracodawcę kryteriów doboru pracownika do zwolnień w ramach danej grupy zawodowej,

2. Naruszenie przepisów postępowania - art. 233 § 1 k.p.c., polegające na nieuwzględnieniu wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu i pominięciu materiału dowodowego w postaci: zeznań świadków, korespondencji mailowej i dowodów z dokumentów opisanych w uzasadnieniu niniejszej apelacji a potwierdzających twierdzenie o wadliwości złożonego powodowi wypowiedzenia, co skutkowało bezpodstawnym przyjęciem przez Sąd Rejonowy, że podane przyczyny wypowiedzenia były prawdziwe i konkretne,

3. Błąd w ustaleniach faktycznych mający wpływ na wynik postępowania a polegający na przyjęciu, że:

- wyniki sprzedażowe powoda w III kwartale 2012r. mogły uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę w sytuacji, gdy powód osiągnął najlepsze wyniki sprzedażowe spośród wszystkich osób zajmujących analogiczne stanowiska, a nadto wypowiedzenie umowy zostało mu wręczone przed końcem III kwartału 2012r., a zatem zanim wyniki sprzedażowe w ogóle zostały ustalone przez pracodawcę,

- powód w sposób nienależyty dbał o dostępność produktów z oferty handlowej pozwanej, w sytuacji gdy powód realizował politykę sprzedażową kontrolowaną i zatwierdzaną przez pracodawcę,

- powód nie dostarczał pracodawcy na czas niezbędnych dokumentów w postaci faktur VAT, w sytuacji gdy terminowość wykonania tego obowiązku przez powoda zależała od daty przekazania mu faktur przez hurtownię, a ta zawsze opóźniała się z ich dostarczeniem przeciętnie o 30 dni.

Wskazując na powyższe zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie drugim i uwzględnienie powództwa o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w punkcie drugim i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania w zakresie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Nadto wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji powód wskazał, iż zgodnie poglądami doktryny i utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego wskazana w art. 30 § 4 k.p. przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę musi być prawdziwa, konkretna i zrozumiała dla pracownika, zaś ocena zasadności i prawidłowości złożonego pracownikowi wypowiedzenia powinna nastąpić wyłącznie w granicach wskazanych przyczyn. Tymczasem, jak zarzucił powód, wszystkie zapisy wypowiedzenia są ogólnikowe, nieprecyzyjne i zwyczajnie niezrozumiałe.

Odnosząc się do punktu I wypowiedzenia, gdzie pracodawca zarzucił „brak realizacji przez Pana ustalonego i zatwierdzonego planu sprzedaży produktów z oferty handlowej N. [...]”, powód podnosił, że w toku całego postępowania dowodowego nie zostało wyjaśnione przez pracodawcę, który z planów sprzedażowych miał na myśli, a w szczególności kiedy ten plan został zatwierdzony. Z kolei „brak realizacji miesięcznych planów sprzedaży” nie mógł być przyczyną wypowiedzenia bo pracodawca nie wskazał, które miesięczne plany sprzedaży miał na myśli, nadto powód nigdy, przez cały okres zatrudnienia nie realizował planów sprzedażowych. Wszystkie plany sprzedażowe były konstruowane tak, że nigdy nie były w całości realizowane. W toku postępowania dowodowego ustalono, że spośród trzech zatrudnionych równoległe z powodem pracowników, to powód miał najbardziej ambitne plany sprzedażowe i najlepsze wyniki ich realizacji. Z kolei nierealność planów sprzedażowych potwierdził w swoich zeznaniach świadek R. O., który wskazał również, że wyniki handlowe zawsze są gorsze w okresie letnim (III kwartał) z uwagi na mniejszą ilość infekcji chorobowych. Świadek i przełożony powoda M. S. przypisał powodowi odpowiedzialność za straty finansowe firmy, nie potrafił jednak przedstawić żadnych konkretnych danych. Jednocześnie świadek przyznał, że powód otrzymał wypowiedzenie przed zamknięciem kwartału III, a więc w czasie sporządzania wypowiedzenia wyniki handlowe powoda nic mogły być znane.

Odnosząc się do punktu II wypowiedzenia, powód wskazał że jego treść jest dla niego całkowicie niezrozumiała. Pracodawca nie wskazał o którego z klientów kluczowych powoda chodzi, ani w jakim okresie. Nie wyjaśnił też, czy chodzi o dostępność produktów w hurtowniach centralnych, czy w oddziałach, czy też w poszczególnych aptekach. Dopiero w toku postępowania sądowego wyjaśniano co pracodawca miał na myśli. Świadek i przełożony powoda M. S. nie był w stanie wskazać w toku postępowania, jakie wartości powód obliczył nieprawidłowo i w jakim okresie. Powód zarzucił, że przedłożone przez pracodawcę dowody z dokumentów w postaci zestawień stanów i rotacji (...) (załączone do pisma pozwanej z 29.05.2013r.) dotyczą w znacznej mierze hurtowni, które nie były obsługiwane przez powoda, tylko przez Panów O. i P..

Odnosząc się do punktu III wypowiedzenia, który dotyczył terminowości przesyłania dokumentacji, powód zarzucił, że dopiero świadek S. na rozprawie w dniu 29 sierpnia 2013r. doprecyzował, że w wypowiedzeniu chodzi o „konkretne faktury poniesione w danym miesiącu przez powoda”, co nie czyniło przyczyny bardziej zrozumiałą. W szczególności nie zostało sprecyzowane, czy powód w całym okresie swojego zatrudnienia nieterminowo przysyłał faktury, czy tylko w jakimś konkretnym miesiącu. Powód wykazał natomiast, że opóźnienia w przysyłaniu faktur nie były przez niego zawnione.

Powód zarzucił, że ani jedna z przyczyn wskazanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę nie okazała się prawdziwa i nigdy przyczyny te nie były konkretne ani zrozumiałe. Skarżący podniósł, że pracodawca powinien wskazać przyczynę wypowiedzenia w piśmie o wypowiedzeniu, a w razie odwołania się pracownika od wypowiedzenia do sądu, na nim spoczywa ciężar wykazania zasadności wypowiedzenia, w tym kryteriów doboru do zwolnienia. Powód podnosił, że pracodawca likwidując jedno ze stanowisk kierowniczych – zatrudniając trzy osoby na równorzędnych stanowiskach – powinien swój wybór odnieść także do innych osób zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach i wskazać kryteria doboru pracownika do zwolnienia, czego nie uczynił.

W odpowiedzi na apelację powoda, pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania przed Sądem I instancji oraz apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zdaniem strony pozwanej Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny w odniesieniu do prawidłowości i autentyczności przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy. Powołując się na orzecznictwo sądowe, pozwana wskazała, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania, zaś przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za uzasadnione, jeżeli jest podyktowane niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2015r., II PK 87/ 14 stwierdził, że pracodawca może zasadnie rozwiązać stosunek pracy za wypowiedzeniem z pracownikiem zatrudnionym w charakterze przedstawiciela medycznego, który samodzielnie organizuje i wykonuje obowiązki pracownicze, wymagające realizacji wyznaczonych mu planów promocyjnych oraz udziału promowanych produktów na określonym rynku sprzedaży, ale nie osiąga wyników porównywalnych z wynikami pracy innych przedstawicieli medycznych, choćby nie było w tym (w wykonywaniu pracy przedstawiciela medycznego) zawinienia, niestaranności ani niesumienności pracowniczej.

Nadto pozwana wskazywała, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi. Jak podniosła, spójne i korespondujące ze sobą zeznania świadków M. S. i R. O., lista odrzuconych zamówień a także zeznania przedstawiciela pozwanej A. S. odpowiadają na zarzuty strony powodowej w sposób dostateczny. Nadto M. S. określił kwotę starty poniesionej przez pozwaną ze względu na nieprofesjonalne działania powoda na ok. 0,5 mln zł. Świadek wyjaśnił powodowi przyczyny wypowiedzenia, a należy podkreślić, iż strona powodowa nie znalazła przyczynku do podważenia wagi dowodowej przytoczonych zeznań.

Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył:

Zarówno apelacja pozwanej jak i apelacja powoda zasługują na uwzględnienie.

Sąd I instancji przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, jednak w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy wyciągnął błędne wnioski, nie znajdujące oparcia w stanie faktycznym sprawy, jak i błędnie zastosował przepisy prawa materialnego.

Dokonując własnej analizy zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Okręgowy uznał, iż Sąd Rejonowy wydał nieprawidłowy wyrok, tak w zakresie roszczenia o odszkodowanie jak i roszczenia o godziny nadliczbowe.

Pozwana zarzuciła w apelacji naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, wyrażoną w tym przepisie, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. potwierdza zasadę swobodnej oceny dowodów, dokonywanej przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych. Ramy tej oceny wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego oraz zasadami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. W ocenie pozwanej Sąd I instancji błędnie ustalił, że powód pracował w godzinach nadliczbowych. W uzasadnieniu tego zarzutu pozwana zwracała także uwagę na błąd Sądu I instancji polegający na przyjęciu, że powód nie pracował w zadaniowym systemie czasu pracy oraz, że sam organizował sobie pracę i nie zgłaszał pracodawcy braku możliwości wykonania pracy w normatywnym czasie pracy. Zatem w istocie pozwana zarzucała także naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 140 k.p. i art. 151§ 1 pkt 2 k.p.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe przed Sądem I instancji daje podstawę do ustalenia, że powód pracował przez 4 dni w tygodniu po 10 godzin. Powyższa okoliczność wynika z zeznań powoda, które zostały ocenione przez Sąd I instancji z zastosowaniem przepisu art. 233 § 1 k.p.c., który to przepis nie został naruszony. Wiarygodność

powoda potwierdzają także zeznania świadka M. W.. Powyższe ustalenie nie skutkuje jednak uznaniem, że powództwo o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe jest zasadne.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego, że powód nie pracował – jak twierdzi pozwana – w systemie zadaniowego czasu pracy.

Zgodnie z treścią art. 140 k.p. w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129.

Należy zwrócić uwagę, że system zadaniowego czasu pracy stosuje się w wąskim zakresie, tj. w sytuacjach gdy niemożliwe lub znacznie utrudnione jest ewidencjonowanie przepracowanych przez pracownika godzin. Przykładem takich prac może być np. praca przedstawiciela handlowego, ale także praca osób zarządzających zakładem pracy pod warunkiem, że ich praca związana jest z dużą samodzielnością w jej wykonywaniu. Nie oznacza to jednak przyjęcia, że powierzono pracę w zadaniowym systemie czasu pracy każdej osobie na stanowisku kierowniczym, tylko ze względu na zajmowanie takiego stanowiska.

Podkreślenia wymaga fakt, że zadaniowy czas pracy nie może być utożsamiany z pojęciem "nienormowanego czasu pracy". Warunkiem zastosowania tego systemu czasu pracy jest takie określenie powierzonych pracownikowi zadań, aby pracownik, przy dołożeniu należytej staranności i sumienności, mógł je wykonać w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129). Wskazuje na to bezpośrednio treść art. 140 zd. 2 k.p.

Nadto powierzenie pracownikowi wykonywania pracy w systemie zadaniowego czasu pracy musi nastąpić w sposób prawidłowy. Przy jego wprowadzaniu obowiązują zasady dotyczące ustalania przez pracodawcę systemów i rozkładów czasu pracy określone w art. 150 k.p., a zatem warunkiem zastosowania zadaniowego czasu pracy jest wprowadzenie odpowiedniego postanowienia do układu zbiorowego, regulaminu pracy lub obwieszczenia, które powinny co najmniej przewidywać, że u pracodawcy stosuje się system zadaniowego czasu pracy. Układ zbiorowy, regulamin lub obwieszczenie mogą nie tylko wprowadzać zadaniowy czas pracy, lecz również określać zakres podmiotowy jego stosowania, np. przez wskazanie stanowisk, na których będzie wykorzystywany. W piśmiennictwie dominuje natomiast pogląd, iż nie jest dopuszczalne wprowadzenie zadaniowego czasu pracy wyłącznie w umowie o pracę bez oparcia w akcie określającym organizację procesu pracy (wyrok SN z dnia 27 stycznia 2016r., I PK 25/15 LEX nr 1982395).

Dodatkowo Sąd Okręgowy wskazuje, że nawet nazwanie systemu pracy, w jakim pracuje pracownik "zadaniowym" nie oznacza, że nie mają tu zastosowania przepisy regulujących pracę w godzinach nadliczbowych.

Powyższe poglądy są ugruntowane w piśmiennictwie i orzecznictwie Sądu Najwyższego (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999r., I PKN 181/99, OSNP 2000/22/810). W wyroku z dnia 27 stycznia 2016r. I PK 25/15 (LEX nr 1982395) Sąd Najwyższy wskazał, że nawet w przypadku ustalenia, że pracownika obowiązywał zadaniowy czas pracy, konieczne jest zawsze poczynienie dalszych ustaleń co do rozmiaru obowiązujących go zadań, w szczególności możliwości ich wykonania w ramach norm czasu pracy. W przypadku sporu dotyczącego zadaniowego czasu pracy, to pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 k.p.

W niniejszej sprawie powód nie pracował w zadaniowym systemie czasu pracy. Nie wynika to ani z umowy o pracę ani z innych aktów normatywnych. Pracy w takim systemie nie można domniemywać, jak chce pozwana, ze specyfiki zajmowanego stanowiska i innych zapisów umowy w tym charakteru powierzonych obowiązków a także braku ewidencji czasu pracy.

Przepis art. 140 k.p. nie został naruszony przez Sąd I instancji.

Normy i ogólny wymiar czasu pracy określone są w przepisach art. 129 i n. Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 129 § 1 k.p. czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144.

W niniejszej sprawie powód został zaliczony do drugiej grupy inwalidzkiej, co zgodnie z treścią art. 62 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2011r. Nr 127, poz. 721 ze zm.) oznacza, iż jest osobą o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Zgodnie bowiem z treścią art. 62 ust. 1 osoby, które przed dniem wejścia w życie ustawy zostały zaliczone do jednej z grup inwalidów, są osobami niepełnosprawnymi w rozumieniu ustawy, jeżeli przed tą datą orzeczenie o zaliczeniu do jednej z grup inwalidów nie utraciło mocy. W myśl ust. 2 pkt 2 orzeczenie o zaliczeniu do II grupy inwalidów traktowane jest na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

Z kolei po myśli art. 15 ust. 2 wyżej wymienionej ustawy czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Przy czym przepis art. 15 ust. 2 obowiązywał w przytoczonym brzmieniu do 31 grudnia 2012 roku. Następnie d dniem 1 stycznia 2012 roku zostało wprowadzone zastrzeżenie, że czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, jeżeli lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad osobą niepełnosprawną wyda w odniesieniu do tej osoby zaświadczenie o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy. W tym brzmieniu obowiązywał do 16 lipca 2014 roku.

Z kolei w myśl art. 15 ust. 3 wyżej wymienionej ustawy osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Powód nie przedstawił zaświadczenia lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne pracowników lub lekarza sprawującego opiekę nad osobą niepełnosprawną o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy. A zatem normatywny czas pracy dla powoda wynosił 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo do 31 grudnia 2011 roku i 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo po tej dacie.

Sąd II instancji zwraca uwagę, że samo ustalenie, że pracownik pracował w ponadnormatywnym czasie pracy, nie przesądza o prawie do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z treścią art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1)konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2)szczególnych potrzeb pracodawcy.

Art. 151¹ § 1 k.p. określa wysokość dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, przysługujących oprócz normalnego wynagrodzenia.

Z powyższego przepisu (art. 151 k.p.) wynika, że wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalne w sytuacjach w tym przepisie wskazanych tj. konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska lub usunięcia awarii bądź też wystąpienia szczególnych potrzeb pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie takie przesłanki nie wystąpiły.

Powód A. M. zatrudniony został przez pozwaną (...) Sp. z o.o. na stanowisku Kierownika ds. Kluczowych Klientów w pełnym wymiarze czasu pracy. Do jego podstawowych zadań należał kontakt osobisty z kluczowymi klientami pracodawcy oraz kompleksowa obsługa tych klientów. Powód zarządzał sprzedażą kluczowym klientom produktów z oferty handlowej pracodawcy. Do jego zadań należało m.in. badanie ich potrzeb, przygotowywanie ofert, zapewnianie dostępności produktów z oferty handlowej pracodawcy, zapewnianie wysokiej sprzedaży produktów z oferty handlowej pracodawcy, organizowanie akcji promocyjno-handlowych, monitorowanie sprzedaży produktów, analizowanie stanów hurtowych i ich racjonalne towarowanie w hurtowniach. Kontakt z klientami polegał na wizytach u nich, rozmowach telefonicznych oraz wymianie korespondencji mailowej. Powód działał na terenie całego kraju, w tym przez 4 dni w tygodniu w terenie a jeden dzień w tygodniu wykonywał prace biurowe. Powód działał w oparciu o plan, który sam ustalał i w ustalaniu którego miał dużą swobodę. Podobnie jak pozostali zatrudnieni na tożsamym stanowisku pracownicy, miał obowiązek przedstawiania planów pracodawcy, czego jednak często nie czynił. Pracodawca nie rozliczał kierowników ds. Kluczowych Klientów z realizacji planów a jedynie z osiągniętych wyników.

Z ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego wynika, że ubezpieczony miał dużą swobodę w ustalaniu sposobu i terminu realizacji swoich obowiązków. Powód sam sobie organizował czas pracy. Pracodawca nie ingerował w sposób i czas realizacji zadań a interesowały go osiągnięte wyniki sprzedaży. Kluczowi klienci powoda mieli siedzibę w T., W., Ł., Ł. i W.. Powód odwiedzał ich regularnie, musiał złożyć im wizytę raz w miesiącu, przy czym nie korzystał on podczas tych wyjazdów z hotelu, co znacznie wydłużało czas jego pracy. W okresie spornym na stanowiskach równorzędnych zatrudnieni byli świadkowie R. O. oraz M. W.. Obaj świadkowie potwierdzili możliwość korzystania z hoteli na koszt pracodawcy i wskazali, że z takiej możliwości niejednokrotnie korzystali. Świadkowie potwierdzili również swobodę w organizacji pracy. Świadek R. O., wskazywał, że jego, czas pracy był różny, czasami pracował 2 godziny dziennie a czasami zdarzało się 10 godzin dziennie. Norma nie przekraczała jednak 40 godzin tygodniowo wliczając w to dojazd do klienta. Sąd wskazuje przy tym, że świadek ten, podobnie jak powód również miał kluczowych klientów z siedzibą w innych miastach jak: K., R., L., W., przy czym odwiedzając ich korzystał z noclegu na koszt pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego powód nie wykazał w toku postępowania, aby pozwana w taki sposób zorganizowała jego pracę, a zwłaszcza powierzyła mu taki zakres zadań do realizacji, że aby je wykonać zmuszony był stale świadczyć pracę w czasie przekraczającym normy.

W wyroku z dnia 8 grudnia 2015r., II PK 294/14 (LEX nr 1970388) Sąd Najwyższy wskazał, że przesłanką dopuszczalności pracy nadliczbowej, obok prowadzenia akcji ratowniczej (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.), pozostają szczególne potrzeby pracodawcy (art. 151 § 1 pkt 2 k.p.). Przyjęło się uważać, że potrzeby te wyraża pracodawca poleceniem, choć można także wykonywać pracę nadliczbową za wiedzą i zgodą (choćby) milczącą pracodawcy, gdy pracownik działa w jego interesie.

Pracodawca nie wydawał nigdy powodowi polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Nadto powód nigdy nie informował pracodawcy, że zakres jego obowiązków nie jest możliwy do zrealizowania w normatywnym czasie pracy i że istnieje konieczność pracy w godzinach nadliczbowych. Nie działał zatem za wiedzą i przyzwoleniem pracodawcy. Postępowanie dowodowe nie wykazało przy tym, że powód w spornym okresie miał więcej obowiązków i był bardziej obciążony w porównaniu do innych pracowników zajmujących tożsame z nim stanowiska pracy.

Mając na uwadze, że powód sam ustalał swój harmonogram czasu pracy, zakres jego zadań nie odbiegał od powierzonego zatrudnionym na tożsamych stanowiskach pracowników, pracodawca nie rozliczał powoda z wykonywania samych zadań a głównie zwracał uwagę na rezultaty pracy, a nadto że w trakcie wyjazdów służbowych powód mógł korzystać z hotelu opłacanego przez pracodawcę, Sąd Okręgowy uznał, że powód, przy dołożeniu należytej staranności mógł wykonywać swoje obowiązki w obowiązującym go normatywnym czasie pracy.

Reasumując, w realiach niniejszej sprawy, zebrany materiał dowodowy nie pozwalał na ustalenie, że to pozwany pracodawca niewłaściwie zorganizował pracę powoda nakładając na niego zbyt dużo obowiązków i w ten sposób wymuszał stałą pracę w czasie ponadnormatywnym.

Zarzut naruszenia przepisu art. 6 k.c. nie jest zasadny.

Zgodnie z obowiązującą w postępowaniu cywilnym zasadą kontrydiktoryjności, wyrażoną w treści art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Zatem w niniejszej sprawie ciężar udowodnienia, że powód pracował nie tylko w normatywnym czasie pracy ale i w godzinach nadliczbowych spoczywa na powodzie, który roszczenie oparł na twierdzeniu, że w okresie spornym przez cały czas pracował u pozwanej w dni powszednie 4 dni w tygodniu po 10 godzin dziennie, a przez jeden dzień, tzw. „dzień biurowy” w normowym czasie pracy.

Sąd Rejonowy dał wiarę twierdzeniom powoda, iż w okresie spornym przepracował – jak wyliczył biegły – 1.019 godzin. Wprawdzie, powód dopiero po przeprowadzeniu dowodu z opinii biegłego rozszerzył żądanie pozwu, jednak już w pozwie wykazywał, że jego przeciętny czas pracy wynosił 10 godzin na dobę.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż pozwana nie przedstawiła dowodu przeciwnego na obalenie twierdzeń powoda, nie prowadziła bowiem dla powoda ewidencji czasu pracy. Nie doszło do naruszenia art. 6 poprzez błędne nałożenie na pozwaną ciężaru udowodnienia faktów, z których to powód wywodzi skutki prawne tj. rzekomej pracy w godzinach nadliczbowych, ani też art. 232 zdanie 1 k.p.c. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013r., sygn. II PK 70/13 (LEX nr 1424850) Sąd ten wskazał, iż w postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2009r., I PK 213/08, OSNP 2010/23-24/289, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2010r., I PK 6/10, LEX nr 589951).

Przepis art. 232 k.p.c. jest adresowany do stron i nakłada na nie obowiązek wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów z których wywodzą skutki prawne. Przyznaje także uprawnienie sądowi do dopuszczenia dowodu niewskazanego przez stronę. Pozwana zarzuciła Sądowi I instancji naruszenie tego przepisu przez przyjęcie stanu faktycznego przedstawionego przez powoda pomimo, iż nie wskazał on dowodów dla stwierdzenia faktów z których wywodzi roszczenie. Zatem jest to powielenie zarzutów dotyczących naruszenia przez Sąd I instancji przepisów art. 233 § 1 k.p.c. i art. 6 k.c., które omówione zostały już wyżej.

Sąd I instancji nie naruszył przepisów art. 227 i 217 § 3 k.p.c. Zgodnie z nimi przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Sąd pomija twierdzenia i dowody jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione. Pozwana upatruje naruszenia przez Sąd I instancji powyższych przepisów przez brak przeprowadzenia dowodu z ustnej opinii uzupełniającej biegłego. W ocenie Sądu Okręgowego powyższe zarzuty są chybione. Pozwana została zobowiązana do ustosunkowania się do opinii biegłego marko L.. W wykonaniu tego zobowiązania pozwana sformułowała w piśmie z dnia 14 października 2015 roku zarzuty do opinii. Pozwana podała, że kwestionuje ją co do zasady i przyjęcia założenia, że powód przez 4 dni w tygodniu pracował 10 godzin dziennie oraz, że w ramach dnia biurowego powód świadczył pracę w wymiarze 7 godzin dziennie. Powód opinii nie kwestionował. W tej sytuacji słusznie Sąd Rejonowy nie przeprowadził dowodu z opinii ustnej biegłego ponieważ nie zostały złożone żadne merytoryczne zarzuty do niej i nie ujawniły się żadne nowe okoliczności nieuwzględnione przez biegłego co uzasadniałoby uzupełnianie opinii. Zaznaczyć należy, że kwestionowane przez pozwaną założenia zgodnie z którymi biegły sporządził opinię nie zostały ustalone przez biegłego ale wynikały z postanowienia Sądu o dopuszczeniu dowodu z opinii biegłego. W tej sytuacji biegły nie był uprawniony do ich pominięcia.

Apelacja pozwanej była zasadna.

W konsekwencji roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie zasługiwało na uwzględnienie, zatem Sąd Okręgowy – na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. – zmienił w tym zakresie zaskarżony wyrok w punkcie 1 i oddalił powództwo o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Przechodząc do apelacji powoda Sąd wskazuje, że dotyczy ona punktu 2 tj. części oddalającej powództwo o odszkodowanie za niezgodne z przepisami wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy oddalając powództwo uznał, że wszystkie 3 przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawarte w piśmie z dnia 26 września 2012r. znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym sprawy.

Ze stanowiskiem Sądu I instancji nie sposób się zgodzić.

Po myśli art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W orzecznictwie sądowym ugruntowane jest stanowisko, iż przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi lub doniosłości, bowiem rozwiązanie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia jest normalnym sposobem ustania zatrudnienia i nie wymaga wystąpienia jakichś nadzwyczajnych okoliczności, które uzasadniałyby złożenie takiego oświadczenia. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna musi być jednak prawdziwa, konkretna i zrozumiała dla pracownika. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonywana jest natomiast w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę.

Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Wskazana przyczyna winna być na tyle konkretna i precyzyjna, by pracownik miał możliwość rzeczowej obrony przed zarzutami w razie ewentualnego procesu. Fakt zajmowania kierowniczego stanowiska przez pracownika w zakładzie pracy nie zwalnia pracodawcy od obowiązku zachowania wyżej wymienionych wymogów przy składaniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Stwierdzić należy, że ustawodawca żadnej kategorii pracowników nie traktuje odmiennie, jeżeli chodzi o wymogi formalne wypowiedzenia umowy o pracę składanego przez pracodawcę, a w szczególności nie zwalnia pracodawcy od obowiązku podania konkretnej i prawdziwej przyczyny. W orzecznictwie wskazuje się co prawda, że przyczyna wypowiedzenia może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jednak wyłącznie w sytuacji, gdy okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007/5/27, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2015r., III PK 109/14, LEX nr 1666025, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015r., I PK 140/14, LEX nr 1653739).

Pierwszą przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę był brak realizacji przez powoda ustalonego i zatwierdzonego planu sprzedaży produktów z oferty handlowej pozwanej. Wskazując tę przyczynę pozwana nie konkretyzuje jakich planów sprzedażowych i za jaki okres powód nie zrealizował.

W odpowiedzi na pozew pozwana wskazuje, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były wyniki sprzedaży osiągnięte w III kwartale 2012r., co potwierdza również świadek M. S. – przełożony powoda. Tymczasem wypowiedzenie umowy o pracę zostało powodowi wręczone w dniu 26 września 2012r. tj. w momencie kiedy III kwartał jeszcze się nie zakończył. Świadek M. S. wskazał, że w chwili składania wypowiedzenia były dostępne wyniki sprzedaży za miesiące lipiec i sierpień – nie było wyników sprzedaży za wrzesień a jedynie prognoza. Wyniki za wrzesień znane są bowiem dopiero na początku października. Nadto powód w miesiącu sierpniu przebywał na urlopie wypoczynkowym a w tym czasie zastępował go inny pracownik, zatem wynik sprzedaży w tym miesiącu nie był uzależniony wyłącznie od powoda. Jak wskazał świadek R. O., zajmujący równorzędne stanowisko, plany sprzedaży były wyśrubowane i nie sposób było je wykonać, nadto ich realizacja zależała nie tylko od Kierownika ds. Kluczowych

Klientów ale również od pracy przedstawicieli handlowych, którzy nie podlegali tym kierownikom a byli pracownikami innego działu firmy. Sprzedaż zależała również od pory roku a w okresie letnim była najslabsza z uwagi na mniejszą liczbę infekcji. Wcześniej firma również nie wyciągała konsekwencji za niewykonanie planu sprzedaży, innych niż brak lub obniżenie premii.

Powyższe wskazuje, że pierwsza przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie jest konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta została wskazana zbyt ogólnikowo, jest niekonkretna i niezrozumiała dla powoda. Na całkowite niezrozumienie tej przyczyny przez powoda wskazuje fakt, że w treści pozwu odnosi się do wyników sprzedaży osiągniętych przez niego w II kwartale 2012r. Natomiast nawet jeżeli powód miał słabe wyniki sprzedaży w poszczególnych miesiącach III kwartału 2012r. to pozwana powinna była powodowi wskazać konkretnie jakiego okresu dotyczy zarzut niezrealizowania słabych wyników sprzedażowych. Natomiast nie można powodowi czynić zarzutu, że nie zrealizował planów sprzedażowych w całym III kwartale, podczas gdy kwartał ten jeszcze nie upłynął. Ponadto w sierpniu 2012r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego co obniżało wyniki sprzedaży.

W tym miejscu Sąd zwraca uwagę, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, niezależnie od tego że musi być prawdziwa, musi zostać skonkretyzowana i być zrozumiała dla pracownika w chwili wręczania wypowiedzenia umowy o pracę. Niedopuszczalna jest jej późniejsza konkretyzacja np. w toku postępowania sądowego.

Podobnie ogólnikowe i niekonkretnie a przez to niezrozumiałe są pozostałe przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Kolejną przyczyną wypowiedzenia umowy był brak zapewnienia przez powoda dostępności produktów z oferty handlowej pozwanej w centralach hurtowni farmaceutycznych, ich oddziałach oraz u pozostałych Kluczowych Klientów, co skutkuje zmniejszeniem zysków (...) Sp. z o.o. oraz niekorzystnie wpływa na jej dobre imię i relacje z Kluczowymi Klientami.

Jednym z głównych zadań powoda była sprzedaż produktów firmy do klientów hurtowych. W związku z tym należało również dbać, by na stanie magazynów był towar. Dostępność towaru w magazynie zależała m.in. od tego jaka była sprzedaż towaru z hurtowni do aptek. Sprzedaż tę generowały hurtownie, przedstawiciele farmaceutyczni oraz kierownicy kluczowych klientów. Powód miał pilnować alokacji po oddziałach hurtowni. Zdarzało się, że hurtownia posiadała na stanie nadmiar towaru w stosunku do sprzedaży, przy czym utrzymanie towaru na właściwym poziomie zależało od różnych czynników, w tym planu sprzedaży, popytu na dany towar i należało tego pilnować na bieżąco. Świadek M. S. odnosząc się to tej przyczyny wypowiedzenia umowy w toku postępowania wskazał na sytuację, że zdarzało się, w wyniku pracy powoda, że hurtownia nie mogła zrealizować zamówienia, gdyż pomimo dużej ilości towaru w Centrali, towar ten nie był alokowany w danej hurtowni a w hurtowni innej firmy, przez co nie było możliwości jego sprzedaży lub co najmniej odsuwała się ona w czasie. Świadek nie był jednak w stanie wskazać o jakie hurtownie chodzi.

W ocenie Sądu nawet jeżeli do powyższych sytuacji dochodziło, pozwana powinna w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazać na konkretną sytuację, która spowodowała narażenie jej na szkodę. Podana w punkcie II przyczyna umowy o pracę nie spełnia zatem również wymogu konkretności i jest niezrozumiała, a jak wskazano wyżej jej skonkretyzowanie w toku procesu nie wpływa na ocenę prawidłowości dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę.

Trzecią przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były nieterminowe i niepoprawne prowadzenie dokumentacji związanej z zarządzaniem przez powoda współpracą z Kluczowymi Klientami. Pozwana wskazała, że powód jako osoba zatrudniona na stanowisku Kierownika ds. Klientów Kluczowych wielokrotnie z dużym opóźnieniem przekazywał swoje rozliczenia oraz dokumenty kosztowe (faktury VAT) wystawione na N. P., co doprowadziło do sytuacji, w której spółka (...) dokonując rozliczenia swoich kosztów nie mogła w terminach prawem określonych uwzględnić w nich kosztów przez niego poniesionych. Ponadto nie przekazał faktur wystawionych i wydanych przez kontrahentów pozwanej, co skutkowało niezaplaceniem przez (...) sp. z o.o. należności wynikających z

powyższych faktur i w konsekwencji w znaczny sposób wpłynęło na reputację spółki oraz zagroziło dalszej współpracy (...) sp. z o.o. z innymi podmiotami.

Z treści wypowiedzenia nie wynika jakiego okresu dotyczy zarzut niepoprawnego prowadzenia dokumentacji i o jaką konkretnie dokumentację chodzi. Reprezentujący stronę pozwaną A. S. wskazał, że powód zaprzestał przesyłania planu pracy, ale nie to było przyczyną wypowiedzenia. Odnośnie natomiast zarzutu nieterminowego przekazywania faktur, pozwana dopiero w toku postępowania uściśliła, że chodzi o opóźnienie w przekazywaniu faktur wystawionych przez jednego z głównych klientów pozwanej tj. firmę (...) z T., która jest hurtownią mającą największy udział w rynku. Jak jednak wskazuje materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, niejednokrotnie zdarzało się, że faktury wystawiane przez firmę (...) docierały do kierowników, w tym powoda z opóźnieniem. Potwierdził to świadek M. W.. Taka sytuacja była normą, powód natomiast nie był jedyną osobą obsługującą N.. A zatem nie tylko powód miał problem z terminowym przekazywaniem faktur. Świadek M. S. przyznał, że zdarzało się, że inni pracownicy też nie składali faktur w terminie i firma miała z tego powodu problemy, jednak pozwana nie wyciągała z tego tytułu konsekwencji wobec innych osób.

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy uznając zasadność dokonanego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę skupił się na ustaleniu czy określone zdarzenia, które pozwana wskazywała jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę miały miejsce, jednak samo potwierdzenie tych okoliczności nie jest wystarczające dla uznania zasadności wypowiedzenia. Jak wyżej wskazano przyczyna wypowiedzenia musi być skonkretyzowana w taki sposób aby była dla pracownika zrozumiała, czego nie spełnia dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. Nie mogą natomiast usprawiedliwiać przedmiotowego wypowiedzenia inne zdarzenia przywoływane przez pozwaną w toku postępowania, które jednak nie zostały wymienione jako przyczyny tego wypowiedzenia. Dodatkowo przyczyny są nieuzasadnione z tego względu, że zarzucane powodowi działania np. opóźnienie w przekazywaniu faktur, brak realizacji planu sprzedaży, nie były wyłącznie zależne od powoda.

Reasumując tę część rozważań Sąd Okręgowy wskazuje, że dokonane powodowi przez pozwaną wypowiedzenie umowy o pracę naruszało, wymogi art. 30 § 4 k.p w zw. z art. 45 § 1 k.p.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, że zasadny jest zarzut naruszenia prawa materialnego, a to przepisu art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. ponieważ Sąd rejonowy błędnie przyjął, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są konkretne rzeczywiste i uzasadnione.

Zasadny jest także zarzut błędu w ustaleniach faktycznych. Wyżej była już mowa o tym, że wyniki sprzedażowe za III kwartał 2012r nie mogły uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę skoro były znane dopiero z początkiem października 2012r., a wypowiedzenie zostało wręczone powodowi 26 września 2012r. Brak podstaw do przyjęcia, że powód w nienależyty sposób dbał o dostępność produktów z oferty handlowej pozwanej. Powód słusznie podnosił, że realizował politykę sprzedażową pracodawcy. Wynika to z korespondencji elektronicznej załączonej do akt (karta 338 – 343). Z wiadomości sporządzonej przez A. S. z dnia 9 lipca 2012r. wynika, że ma on świadomość, iż zamówienie N. znacząco przekracza zapotrzebowanie tej hurtowni. Równocześnie przekazuje zespołowi, w tym powodowi, gratulacje za dopięcie tego zamówienia. Nadto świadek M. W. podał, że sprzedaż do konkretnej hurtowni też jest uzależniona od planu przekazanego przez pracodawcę (karta 41 sygn. V Po 2/15). Zatem powód zatowarowywał hurtownie za wiedzą i aprobatą pracodawcy. W konsekwencji zeznania świadka M. S. (karta 221v), w których podał on, że powód niewłaściwie zatowarowywał hurtownie nie mogą zostać uznane za wiarygodne. Postępowanie dowodowe wykazało także, że czas przekazywania dokumentów przez powoda był uzależniony od wcześniejszego przekazania ich przez klienta. Największy zaś klient powoda – N. – przekazywała dokumenty z opóźnieniem. Wynika to z zeznań świadka M. W. (karta 44 sygn. V Po 2/15).

Zasadny jest zarzut zawarty w apelacji powoda obraży przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Sąd I instancji pominął przy ocenie dowodów korespondencję elektroniczną załączoną do akt (karta 338 – 343). Nie zostały w całości przeanalizowane zeznania świadka M. W.. W konsekwencji Sąd I instancji nie dokonał wszechstronnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Zgodnie natomiast z art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy – na podstawie art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p. w zw. z art. 386 § 1 k.p.c. – zmienił w tym zakresie zaskarżony wyrok w punkcie 2 i zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 15.000 zł z odsetkami ustawowymi od 9 marca 2013r. tj. od doręczenia pozwu odszkodowanie za niezgodne z przepisami wypowiedzenie umowy o pracę.

Z uwagi na zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z przepisami wypowiedzenie umowy o pracę, Sąd Okręgowy – na podstawie art. 385 k.p.c. – oddalił apelację pozwanej w pozostałej części tj. co do punktu 6.

W konsekwencji powyższego zmianie uległo również orzeczenie o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy, mając na uwadze treść art.108 § 1 k.p.c. i art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2016r., poz. 623), nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 750 zł tytułem opłaty od pozwu.

O kosztach postępowania przed Sądem I instancji orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c. oraz § 11 ust 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 i § 4 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2016r., poz. 623). Zmienioną wartość przedmiotu sporu bierze się pod uwagę od następnej instancji zasądzając opłatę za czynności radcy prawnego.

Natomiast o kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. oraz § 9 ust 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz. 1804).

Na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd Okręgowy odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu w pozostałej części, mając na uwadze skomplikowany charakter sprawy i fakt, iż dopiero w toku długotrwałego postępowania sądowego dokonano analizy kwestii pracy w godzinach nadliczbowych. Pozwana, z uwagi na specyfikę pracy, nie ustaliła w sposób wyraźny obowiązujących powoda norm czasu pracy, ewentualnej dopuszczalności i limitu pracy w godzinach nadliczbowych przez co był on przekonany o słuszności dochodzonego roszczenia.

(-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSR del. Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia