

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 czerwca 2010 r. M. B. wystąpiła przeciwko pracodawcy (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego (pозew, k. 2). Argumentując na rzecz powyższego powódka wywodziła, że była wieloletnią pracownicą pozwanego, o czym świadczą przyznawane nagrody oraz awans na stanowisko Specjalisty ds. Kluczowych Klientów. W ocenie powódki przyczyna wskazana w treści wypowiedzenia jest nieprawdziwa, a rzeczywistym powodem zakończenia współpracy z powódką była różnica zdań z przełożonym.

W piśmie 14 lipca 2010 r. powódka sprecyzowała, iż kwota dochodzonego przez nią odszkodowania to 84.000 zł brutto, tj. równowartość rocznego wynagrodzenia (pismo, k. 6)

**W odpowiedzi na pozew** pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa prawnego na rzecz strony pozwanej według norm przepisanych (k. 38-44). Uzasadniając powyższe pozwany zaznaczył na wstępie, iż zgodnie z treścią art. 47<sup>1</sup> kp maksymalna kwota odszkodowania jakiej może żądać powódka wynosi równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Odnosząc się do przyczyny oznaczonej w wypowiedzeniu pozwany wskazał, iż powódka w sposób niezgodny z prawdą dokonała rozliczenia delegacji za kwiecień 2010 r., wydłużając tym samym rzekomy czas wykonywania obowiązków służbowych, co w konsekwencji mogło skutkować uzyskaniem od pracodawcy nienależnej kwoty za delegację.

W piśmie procesowym z dnia 12 maja 2011 r. (k. 89-94) strona powodowa dokonała modyfikacji powództwa w ten sposób, że wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego następujących kwot:

- 21.000 zł tytułem odszkodowania z powodu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę,
- 14.000 zł tytułem odprawy pieniężnej z uwagi na rozwiązanie stosunku pracy z powódką z przyczyn leżących po stronie pracodawcy,
- 21.000 zł tytułem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- 28.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Jednocześnie strona powodowa wskazała, że wyłącznymi przyczynami wypowiedzenia były okoliczności leżące po stronie pracodawcy, tj. fakt przeprowadzenia reorganizacji i co za tym idzie redukcja zatrudnienia u pozwanego oraz reakcja pracodawcy na sygnalizowanie przez powódkę nieprawidłowości w działaniach swoich przełożonych.

W piśmie procesowym z dnia 9 czerwca 2011 r. powódka sprecyzowała roszczenie w zakresie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wskazując, że dochodzi ich za okres od 1 stycznia 2010 r. do 25 czerwca 2010 r., określając ich łączną ilość na 450 godzin. Jednocześnie powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego odsetek począwszy od dnia 1 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty. (k. 105-108)

Na rozprawie w dniu 22 września 2011 r. strona powodowa wskazała, że nie zgłasza roszczeń z tytułu mobbingu podtrzymując jednakże stanowisko, iż rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była likwidacja jej stanowiska pracy i reakcja pracodawcy na zgłoszenie przez powódkę faktu mobbingu. (k. 122)

Na rozprawie w dniu 10 lutego 2012 r. powódka cofnęła roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę ponad kwotę 21.000 zł ze zrzeczeniem się roszczenia. (k. 187)

W piśmie procesowym z dnia 8 marca 2013 r. powódka wskazała, że ilość przepracowanych przez nią godzin nadliczbowych wynosi: 70,5 godz. w styczniu 2010 r., 73,5 godz. w lutym 2010 r., 105,5 godz. w marcu 2010 r., 91 godz. w kwietniu 2010 r., 77 godz. w maju 2010 r. oraz 31 godz. w czerwcu 2010 r., tj. łącznie 448 godzin. (pismo, k. 302-306)

**Kolejna modyfikacja powództwa** nastąpiła na rozprawie w dniu 25 listopada 2013 r. (k. 543), kiedy to strona powodowa wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego następujących kwot:

- 22.682,01 zł tytułem odszkodowania z powodu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę,
- 15.121,34 zł tytułem odprawy pieniężnej z uwagi na rozwiązanie stosunku pracy z powódką z przyczyn leżących po stronie pracodawcy,
- 21.000 zł tytułem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (dyskryminacji) oraz
- 29.090,88 zł tytułem pracy w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami od dnia 1 lipca 2010 r. do dnia zapłaty.

W analogicznym kształcie wskazane wyżej roszczenia zostały przedstawione w piśmie procesowym powódki datowanym na dzień 27 listopada 2013 r., w którym jako początkowy termin naliczania odsetek powódka wskazała dzień 1 lipca 2010 r. (k. 547-548)

**Na rozprawie w dniu 2 czerwca 2014 r.** strona powodowa oświadczyła, że dochodzi roszczenia odszkodowawczego z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia w wysokości wskazanej w piśmie z dnia 10 lutego 2012 r. (k. 187), tj. w wysokości nie przekraczającej kwoty 21.000 zł. (k. 639)

#### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka M. B. była zatrudniona w pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. od dnia 3 kwietnia 2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, w systemie zdaniowego czasu pracy, w charakterze kolejno: Przedstawiciela Medycznego, (...) Przedstawiciela Medycznego ds. Pulmonologii, a ostatnio Specjalisty ds. Kluczowych Klientów Onkologicznych (umowa o pracę wraz z aneksami w aktach osobowych powódki, regulamin pracy).

Przełożoną wyższego rzędu powódki była E. N., natomiast od stycznia 2010 r. powódka podlegała bezpośrednio kierownikowi regionalnemu - J. K. (bezsporne).

Powódka wykonywała swoje obowiązki w ramach zespołu zajmującego się promowaniem leków wykorzystywanych w leczeniu nowotworu płuc. Regionami podległymi pracownikowi były województwa: (...), (...) oraz (...) (aneks do umowy o pracę, k. 27 akt osobowych powódki; zeznania powódki, k. 641).

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.560,67 zł (zaświadczenie, k. 62)

Do obowiązków powódki należało m.in. przygotowywanie, realizacja i monitorowanie efektów terytorialnego planu pracy, wizyty indywidualne u lekarzy i farmaceutów zgodnie z planami kwartalnymi oraz organizacja prezentacji grupowych i sympozjów zgodnie z założeniami planów promocji na dany cykl promocyjny. Powódka realizowała również zadania o charakterze czysto organizacyjnym, takie jak znalezienie sali na prezentację czy zorganizowanie cateringu. Praca powódki była dobrze oceniana przez przełożonych, pracownica była postrzegana jako osoba o dużym doświadczeniu zawodowym, dobrze realizującym zadania (zakres obowiązków w aktach osobowych powódki; zeznania świadków: L. K. (1), k. 121; E. N., k. 205-208; J. K., k. 208-209; M. O., k. 219; zeznania powódki, k. 642).

Wizyty realizowane przez powódkę dzieliły się na różne typy – wizyty jeden na jeden, tj. jeden przedstawiciel i jeden klient oraz wizyty grupowe, np. na oddziale, kiedy jeden przedstawiciel spotyka się z grupą lekarzy bądź prezentował jednostkę chorobową i lek przed audytorium. Preferowaną przez pracodawcę formą wizyt były właśnie wizyty grupowe

odbywające się w godzinach pracy lekarzy, przy czym zdarzały się również sytuacje, gdzie lekarze w ramach nowego prawa farmaceutycznego nie mogli się spotykać z przedstawicielem w szpitalu w godzinach pracy i wówczas konieczne było organizowanie spotkań poza szpitalem, ale były to dość rzadkie przypadki (zeznania świadka E. N., k. 207).

Dziennie powódka odbywała średnio ok. 10 wizyt. Powódka miała na swoim obszarze ok. 150 lekarzy, którzy zostali sklasyfikowani w trzech blokach targetowych: A, B i C. Do grupy A należeli lekarze priorytetowi – 5 wizyt w miesięcznym (czasami półtoramiesięcznym) cyklu promocyjnym, grupa B – 3 do 4 razy w cyklu promocyjnym, grupa C - 2 do 3 razy w cyklu promocyjnym. Wśród 150 lekarzy z obszaru powódki 20 z nich należało do grupy C, 30-40 do grupy B, zaś pozostali do grupy A. W. oddziały szpitalne powódka mogła odwiedzić 2-3 lekarzy z listy targetowej w danej placówce, przy czym każdy lekarz był raportowany osobno (zeznania powódki, k. 641).

Spotkania z powódką – w przychodni bądź na oddziale - odbywały się w godzinach dopołudniowych, ich długość wynosiła od kilku do kilkunastu minut (maksymalnie 30 minut), zależnie od charakteru spotkań (indywidualne czy prezentacje) (zeznania świadków: B. K., k. 423; P. S., k. 424; J. G., k. 424; K. W., k. 527-528).

Zasadniczo powódka sama planowała wizyty, aczkolwiek zdarzały się sytuacje kiedy grafik ulegał modyfikacji, np. na skutek decyzji przełożonej o odbyciu tzw. podwójnej wizyty w określonym miejscu. Niekiedy liczba zaplanowanych wizyt nie mogła zostać zrealizowana z uwagi na brak czasu po stronie lekarzy, np. w przypadku nagłej operacji (zeznania powódki, k. 641-642).

Zgodnie z obowiązującymi u pozwanego zasadami w związku z odbywanymi podróżami służbowymi na terenie kraju wypłacane były diety ustalone przez pracodawcę na poziomie 45 zł. Wysokość diety uzależniano od czasu podróży, tj. podróż krótsza niż 8 godzin – dieta nie przysługiwała, podróż trwająca 8-12 godzin – ½ diety, podróż ponad 12 godzin – dieta w pełnej wysokości. Nadto pracownikom terenowym podróżującym po terenie określonym w umowie o pracę, przy wyjeździe związanym z wykonywaniem codziennych obowiązków do miejscowości oddalonych od miejsca zamieszkania o co najmniej 150 kilometrów lub wyjeździe połączonym z noclegiem przysługiwał dodatek wyjazdowy w wysokości diety ustalonej przez pozwanego na poziomie 45 zł brutto (Zasady wypłacania diet z tytułu krajowych podróży służbowych, k. 56 i nast.).

Na co dzień powódka posługiwała się kartą płatniczą rutex, która służyła m.in.. do opłacania przejazdów po autostradzie oraz tankowania samochodu służbowego (bezsporne)

Powódka przedstawiała comiesięczne raporty z przepracowanych godzin wskazując miejsce docelowe podróży oraz godzinę wyjazdu i powrotu do domu. Powyższa czynność nie wymagała raportowania w systemie, była wykonywana indywidualnie przez każdego pracownika w formie papierowej (zeznania świadka J. K., k. 208-209).

Jako miejsce rozpoczęcia pracy powódka każdorazowo wskazywała miejscowość T. w województwie (...) będący miejscem zamieszkania powódki. Docelowym miejscem podróży powódki w dniach: 6 kwietnia, 8 kwietnia, 20 kwietnia, 23 kwietnia, 27 kwietnia, 28 kwietnia oraz 30 kwietnia 2010 r. był P., a w dniu 7 kwietnia 2010 r. T. (Formularz diet krajowych i dodatków wyjazdowych za miesiąc kwiecień 2010 r., k. 52).

Przemierzając się w w/w kierunkach pracownica poruszała się autostradą (...), przy czym najbliższa bramka autostrady względem miejsca zamieszkania powódki znajdowała się w miejscowości L. oddalonej o ok. 60 km od domu powódki.

Z rozliczenia karty płatniczej R. dotyczącej karty płatniczej firmy (...) należącej do M. B. wynika, że w dniach: 6 kwietnia 2010 r. powódka przekroczyła bramkę autostrady w L. o godz. 9.15, następnie o 13.13, po czym o 13.40 opłaciła paliwo w/w kartą na (...) w K., w dniu 7 kwietnia 2010 r. powódka przekroczyła bramkę w L. o 9.14, następnie o 16.42 opłaciła paliwo na stacji benzynowej w K., w dniu 8 kwietnia 2010 r. powódka przekroczyła bramkę autostrady o 9.24, a następnie o 12.44, w dniu 20 kwietnia 2010 r. powódka przekroczyła bramkę w L. o 8.05, a następnie o 13.14, w dniu 23 kwietnia 2010 r. powódka opłaciła paliwo na stacji benzynowej w K. o 8.47, o 9.09 przekroczyła bramkę na autostradzie w L., aby o 15.06 przekroczyć ją ponownie, w dniu 27 kwietnia 2010 r. o 8.03 powódka opłaciła paliwo na

stacji w m. R. (27 km od domu powódki), następnie przekroczyła bramkę autostrady w L. o godz. 9.55 i 13.35. W dniu 28 kwietnia 2010 r. powódka przekroczyła bramkę autostrady w L. o godz. 8.22, następnie o 9.19 opłaciła paliwo na stacji benzynowej w P. i ponownie przekroczyła bramkę autostrady o 11.37. W ostatnim spornym dniu, tj. 30 kwietnia 2010 r. powódka przekroczyła bramkę autostrady o 9.37 i ponownie o 14.45, następnie o 15.07 opłaciła paliwo na stacji benzynowej w m. R.. (wydruk załącznika (...) wraz z kopią faktury VAT, k. 53-55)

Dokonując rozliczenia delegacji za miesiąc kwiecień 2010 r. powódka wskazała, iż w dniach: 6 kwietnia, 7 kwietnia, 8 kwietnia, 20 kwietnia, 23 kwietnia, 27 kwietnia, 28 kwietnia oraz 30 kwietnia świadczyła pracę w godzinach odpowiednio: 7.30-20.00 (1 dieta), 7.00-20.00 (1 dieta), 7.30-20.00 (1 dieta), 7.30-18.00 (0,5 diety), 7.30-20.00 (1 dieta), 7.30-20.00 (1 dieta), 7.30-18.00 (0,5 diety) oraz 7.30-20.00 (1 dieta). (Formularz diet krajowych i dodatków wyjazdowych za miesiąc kwiecień 2010 r., k. 52).

Na szkoleniu w kwietniu 2010 r. powódka podniosła problem braku odpowiedniego formularza potwierdzającego zgodę pacjenta na badanie materiału genetycznego, pomimo istnienia takiego zapisu w kodeksie postępowania pozwanej spółki. Powyższa kwestia stała się powodem konfliktu zespołu powódki z bezpośrednią przełożoną J. K., która nie widziała potrzeby podjęcia prac w kierunku stworzenia takiego formularza. Postawa bezpośredniej przełożonej wobec podległych jej osób skutkowałą zgłoszeniem mobbingu i nakłaniania pracowników do łamania prawa przez przełożoną początkowo do wyższych przełożonych, a następnie z uwagi na brak zadowolającej reakcji z ich strony do kancelarii głównej pracodawcy, mieszczącej się w Stanach Zjednoczonych Ameryki. Na skutek tej decyzji, pracodawca podjął się przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w przedmiocie łamania procedur wewnętrznych, w wyniku której podjął decyzję o zakończeniu pracowniczej relacji z J. K. (zeznania świadków: B. P. (1), k. 188; M. O., k. 219-223).

Zgodnie z obowiązującym u pozwanego Regulaminem pracy w okresie objętym powództwem powódkę obowiązywał przeciętnie 5-dniowy tydzień pracy wynoszący 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy. Powódka jako pracownik terenowy była zatrudniona w systemie zadaniowego czasu pracy. Ilość zadań wyznaczano kwartalnie. Zadania do wykonania dla pracowników terenowych określone były przez bezpośrednich przełożonych, w praktyce to sam pracownik określał co będzie robić danego dnia, uwzględniając godziny pracy lekarzy i laboratoriów. Powódka była rozliczana według realizacji powierzonych zadań raportowanych w systemie Q.. W praktyce zadaniowy system czasu pracy uniemożliwiał wskazanie realnych godzin pracy w systemie. Istniała możliwość rozliczenia faktury z kolacji czy ze spotkania, pracodawca nie robił problemu z rozliczaniem tego typu wydatków (Regulamin Pracy, k. 257-259; zeznania świadków: E. N., k. 205-209; M. O., k. 219-222).

Praca w godzinach nadliczbowych mogła być wykonywana na wyraźne polecenie pracodawcy lub za jego zgodą, wyrażonymi na piśmie. Regulamin Pracy obligował pracownika do niezwłocznego sygnalizowania bezpośrednio przełożonemu wszystkich przeszkód uniemożliwiających mu wykonanie powierzonych zadań zgodnie z wymiarem czasu pracy. Za pracę w godzinach nadliczbowych regulamin przewidywał dodatek do wynagrodzenia bądź udzielenie pracownikowi czasu wolnego (Regulamin Pracy, k. 258).

Pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy powódki (okoliczność bezsporna)

Ilość zadań powódki była standardowa na tego typu stanowisku (zeznania świadka B. P. (1), k. 188)

Powódka nigdy nie zgłaszała jakichkolwiek trudności w realizacji zadań, nie wnioskowała również o zapłatę wynagrodzenia bądź odebranie czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych. M. B. sygnalizowała jedynie problemy komunikacyjne z przełożoną J. K. m.in. na tle raportowania wizyt w systemie Q. służącym do zarządzania wiedzą o spotkaniach z klientami, zgłaszała również zastrzeżenia co do pracy samego systemu – podobnie jak inni pracownicy działu. Z uwagi na powyższe na miesiąc przed wypowiedzeniem zorganizowano spotkanie wyjaśniające z udziałem powódki, J. K., B. P. (1) – ówczesnej dyrektor ds. personalnych oraz E. N.. Wątpliwość polegała na rozbieżności pomiędzy danymi zawartymi w raporcie powódki a danymi, którymi dysponował pozwany. Ostatecznie powódka została ukarana ustnym upomnieniem za niedokładności popełniane w raportach. Przyczyna wypowiedzenia nie była przedmiotem spotkania. Nieprawidłowości w rozliczaniu diet zostały wykryte w momencie otrzymania przez

przełożonego powódki informacji dotyczącej opłat za bramki (zeznania świadków: L. K. (1), k. 120-122; B. P. (1), k. 188-190, E. N., k. 205-208; J. K., k. 208-209).

Hipotetyczna wartość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych według obliczeń powódki wynosiła 19.484,81 zł brutto (opinia biegłego- k. 672 i nast.)

W dniu 24 czerwca 2010 r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę ze skutkiem na dzień 30 września 2010 r. Jako przyczynę powyższego pracodawca oznaczył niezgodne z prawdą rozliczenie delegacji za miesiąc kwiecień 2010 r., a w konsekwencji utratę przez pracodawcę zaufania do osoby powódki, która uniemożliwia kontynuację zatrudnienia (wypowiedzenie, k. 3).

O zakończeniu współpracy z powódką wniosowała jej bezpośrednia przełożona J. K., za akceptacją nadrzędnej przełożonej E. N. (zeznania świadka B. P. (1), k. 188).

W drugiej połowie 2010 r. przeprowadzono u pozwanego reorganizację, obejmującą wszystkie zespoły w dziale specjalistycznym, w tym zespół powódki (zeznania świadka L. K. (1), k. 122).

**Powyższe ustalenia faktyczne Sąd przeprowadził na podstawie** wymienionych wyżej dokumentów oraz ich kserokopii, zawartych w aktach sprawy i przedstawionych przez strony w toku postępowania, których autentyczność nie była negowana przez strony procesu, zatem również Sąd nie znalazł podstaw do jej podważania z urzędu.

Sąd odmówił wiary załączonemu do pozwu dokumentowi prywatnemu w postaci zestawienia godzin nadliczbowych za okres od 1 stycznia 2010 r. do 25 czerwca 2010 r., w których wedle twierdzeń powódki miała ona świadczyć pracę. Oceniając przedłożone przez powódkę zestawienie w kontekście całości zebranego materiału dowodowego należy wskazać, że zawarte w nim wyliczenia nie znajdują potwierdzenia w innych środkach dowodowych, w szczególności zaś nie zostały potwierdzone innymi dokumentami ani zeznaniami świadków.

Analogicznie ocenił Sąd przedłożony przez powódkę kalendarz za rok 2010 zawierający zapiski powódki, zarówno o charakterze prywatnym, jak i służbowym. Niska przydatność dowodowa kalendarza wynika głównie z niedokładności sporządzanych tam notatek - brak godzin odbytych wizyt bądź niezgodność treści kalendarza z innymi środkami dowodowymi zgromadzonymi w sprawie, a w konsekwencji niemożnością prawidłowej weryfikacji poczynionych tam zapisów, także w kontekście ustalenia czy dana czynność dotyczyła sfery zawodowej czy prywatnej powódki.

Ponadto, ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na zeznaniach świadków: L. K. (1), B. P. (1), E. N., J. K., M. O., B. K., P. S., J. G., K. W., R. R., H. G., J. S. oraz na zeznaniach samej powódki.

Oceniając przedmiotowe zeznania Sąd dał wiarę twierdzeniom L. K., B. P., E. N., J. K., M. O. co do zakresu obowiązków powódki, zadaniowego czasu pracy powódki jako pracownika terenowego, sposobu ich wyznaczania i realizacji, formy raportowania wykonanych czynności, terminu przeprowadzenia reorganizacji w pozwanej spółce, sygnalizowania problemów komunikacyjnych z przełożoną, zgłoszenia mobbingu ze strony przełożonej przez innych pracowników działu powódki oraz przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Przedmiotowe tezy we wskazanym zakresie pozostają spójne, klarowne oraz wzajemnie się uzupełniają.

Za nikłe w kontekście dowodowym uznać należy zeznania świadków: B. K., P. S., J. G., K. W., R. R. oraz J. S., którzy co prawda potwierdzili fakt wizytowania ich placówek przez powódkę, niemniej jednak nie potrafili oni wskazać konkretnych dat, ani tym bardziej godzin przedmiotowych wizyt wskazując jedynie, że ich czas wahał się od kilku do kilkunastu minut, a najczęstszą porą takich wizyt były godziny przedpołudniowe. Świadkowie S. i G. wskazali co prawda, że brali udział w warsztatach organizowanych przez powódkę w godzinach popołudniowych, niemniej jednak nie potrafili skonkretyzować ani czasu, ani miejsca tych spotkań. Zeznania świadka H. G. były kompletnie nieprzydatne dowodowo z uwagi na okoliczność, iż świadek nie potrafił skojarzyć nazwiska powódki zasłaniając się dużą częstotliwością i liczebnością wizyt przedstawicieli medycznych wizytujących jej placówkę.

Oceniając zeznania samej powódki Sąd dał im wiarę co do zakresu realizowanych przez nią obowiązków, obszaru ich wykonywania, specyfiki wizyt odbywanych przez powódkę oraz sposobu planowania zadań na konkretne dni uznając, iż w w/w części twierdzenia powódki pozostają spójne, logiczne i koherentne.

Jednocześnie Sąd odmówił wiarygodności twierdzeniom powódki jakoby była przez pozwanego dyskryminowana w odwecie za zarzucenie nieprawidłowości w działaniach swojej bezpośredniej przełożonej J. K., co w konsekwencji bezpośrednio przyczyniło się do wypowiedzenia powódce umowy o pracę, z uwagi na brak potwierdzenia powyższych tez w całokształcie materiału dowodowego. Przymiotu wiarygodności odmówił Sąd również twierdzeniom powódki co do rozliczenia spornych delegacji w miesiącu kwietniu 2010 r. z uwagi na brak pokrycia prezentowanych przez powódkę tez w innych środkach dowodowych, w szczególności zaś w wnioskowanych przez powódkę wydrukach z programu SAP oraz fakturach VAT. W ocenie Sądu wskazane dokumenty nie dowodzą w jakich godzinach powódka odbywała konkretne czynności, a potwierdzają jedynie fakt ich wykonywania, która to okoliczność nie była przez stronę pozwaną kwestionowana, nie stanowiła również podstawy spornego wypowiedzenia. Analogicznie ocenił Sąd twierdzenia powódki odnośnie świadczenia przez nią pracy w godzinach nadliczbowych uznając, że mimo ciężącego na powódce ciężaru dowodu nie zdołała dowieść zasadności zgłoszonego roszczenia.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo należało oddalić.

Główną osią sporu w niniejszej sprawie była ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, przez pryzmat oznaczonej w nim przyczyny przez pracodawcę, w dalszej kolejności rozważenia wymagały kolejne zgłoszone w toku procesu roszczenia, tj. żądanie odprawy pieniężnej z uwagi na rozwiązanie stosunku pracy z powódką z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (dyskryminacji) oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami od dnia 1 lipca 2010 r. do dnia zapłaty.

Zdaniem M. B. przedmiotowa przyczyna nie jest prawdziwa, a rzeczywistą motywacją pracodawcy była chęć eliminacji pracownika, który dostrzegł nieprawidłowości i nie bał się o nich mówić przełożonym oraz faktyczna likwidacja stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę.

Ocena poprawności wypowiedzenia przez pracodawcę jest odmienna. Pozwany uważa, że podstawy jego decyzji są jasne i klarowne oraz przede wszystkim prawdziwe. Pracodawca konsekwentnie utrzymywał, że wyłączną przesłanką zakończenia pracowniczej relacji z powódką było nieprawidłowe rozliczenie diet za miesiąc kwiecień 2010 r., a w konsekwencji utrata zaufania do powódki uniemożliwiająca kontynuację jej zatrudnienia.

Odnosząc się do sposobu zakończenia współpracy z powódką należy mieć na uwadze, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi zatem charakteryzować się znaczną wagą, nadzwyczajną doniosłością, czy też powodować szkód po stronie pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, sygn. akt I PK 79/07, Monitor Prawa Pracy z 2007 roku, Nr 12, str. 651). Nie oznacza to jednak – zgodnie z utrwalonym dorobkiem orzecznictwa i doktryny – przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. (wyr. SN z 07.04.1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; wyr. SN z 13.04.1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwójakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie - jej zasadności. W myśl art. 45§1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane

jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45§1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12).

Należy mieć na uwadze, że ciężar dowodu w zakresie wykazania okoliczności wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę spoczywa na pozwanym pracodawcy (art. 6 k.c.). Wykazując zasadność wypowiedzenia, pracodawca musi przedstawić dowody potwierdzające prawdziwość i zasadność jego przyczyny.

Jak wskazuje się w orzecznictwie, „oceny podanej w wypowiedzeniu przyczyny pod względem jej konkretyzacji należy dokonywać z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy - czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę” (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2005 roku, sygn. akt I PK 178/04, L.).

Podkreślić przy tym należy, że powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30§4 k.p., a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45§1 k.p.

W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, iż niewątpliwie przyczyna wypowiedzenia powodce umowy o pracę została przez stronę pozwaną sformułowana w sposób dostatecznie jasny i konkretny – jako niezgodne z prawdą rozliczenie delegacji za miesiąc kwiecień 2010 r., a w konsekwencji utrata zaufania do powódki, uniemożliwiająca kontynuację zatrudnienia.

Zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy w postaci zeznań świadków oraz dokumentacji przełożonej do akt, w tym wydruku załącznika (...) wskazuje, że zarzuty wyartykułowane pod adresem powódki są uzasadnione. W ocenie Sądu pozwany dowiódł, iż dane wynikające z raportu delegacji za kwiecień 2010 r. złożonego przez powódkę są niezgodne z rzeczywistym czasem pracy powódki, a w konsekwencji rzutują na nieprawidłowe rozliczenie diet za podróże służbowe w spornych dniach kwietnia 2010. Przedłożone do akt na wniosek strony powodowej dokumenty, m.in. w postaci wydruków z systemu finansowego SAP oraz faktur VAT potwierdzających zakup słodyczy i usług gastronomicznych wskazują, że przykładowo w dniach 20, 26 i 27 kwietnia 2010 r. powódka odbywała spotkania promocyjne w przedmiocie zastosowania leków w leczeniu raka płuc, niemniej jednak w/w dokumenty nie wskazują, w jakich godzinach przedmiotowe prezentacje miały miejsce, a w konsekwencji nie sposób na ich podstawie stwierdzić, że były to godziny późniejsze aniżeli wynikające z rozliczenia karty rutex należącej do powódki. Także zawnioskowani przez powódkę świadkowie (H. G., R. R. (2), J. S.) nie potwierdzili prezentowanych przez nią też dotyczących aktywności zawodowej powódki zgodnie z danymi wynikającymi z raportu rozliczenia delegacji za miesiąc kwiecień 2010 r. Z zeznań świadków wynika jedynie, iż powódka prowadziła prezentacje leków w zakresie leczenia raka płuc i trwały one maksymalnie do 15 minut, aczkolwiek żadna z przesłuchanych na tę okoliczność osób nie potrafiła wskazać konkretnych dat, ani godzin takich spotkań wskazując jedynie, że w znakomitej większości wizyty odbywały się przed południem. Powyższe ustalenia są niezwykle istotne w kontekście zarzuconych powódce nieprawidłowości, bowiem jak w toku postępowania podkreślał pozwany przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę były właśnie niezgodności powstałe na tle rozliczania przez powódkę delegacji, nie zaś niewykonywanie bądź nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych w postaci realizacji przez powódkę nałożonych na nią zadań.

Sąd nie podzielił również argumentacji strony powodowej jakoby rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powodce umowy o pracę były okoliczności leżące po stronie pracodawcy, tj. fakt przeprowadzenia reorganizacji i w

konsekwencji redukcja zatrudnienia u pozwanej oraz zakończenie współpracy z powódką jako reakcja na zasygnalizowanie przez powódkę nieprawidłowości w działaniach swoich przełożonych.

W przedmiocie pierwszej z podniesionych przez powódkę przesłanek należy wskazać, iż powódka nie tyle nie zdołała dowieść, że do reorganizacji faktycznie doszło, o ile nie wykazała wyłączności tej przyczyny jako przesłanki rozwiązania stosunku pracy łączącego ją z pozwanym.

Jak wynika z ustaleń poczynionych przez Sąd reorganizacja została przeprowadzona u pozwanego w drugiej połowie 2010 r. (a zatem po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę dokonanej w czerwcu 2010 r.) i objęła zarówno zespół powódki, jak i wszystkie zespoły w dziale specjalistycznym. W konsekwencji powyższych zmian zespół powódki został wchłonięty przez inną jednostkę, zadania powódki rozdzielono pomiędzy pozostałych pracowników, nie zatrudniając na miejsce powódki innego pracownika.

Niezależnie od powyższego podkreślić należy, że zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników odprawa pieniężna przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią **wyłączny** powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Jednak w przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 80/10)

W tym miejscu należy nadmienić, iż w przeciwieństwie do uprzednio obowiązującej regulacji, ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z 2003 r. nie wymaga zmniejszenia po stronie pracodawcy zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub zmian organizacyjnych czy technologicznych. **Mowa jest jedynie o konieczności rozwiązania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.** Do zastosowania art. 1 i art. 10 wystarczające jest zatem, aby przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie dotyczyły pracowników, nie muszą one natomiast leżeć po stronie pracodawcy.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę były działania powódki polegające na nieprawidłowym rozliczeniu delegacji za miesiąc kwiecień 2010 r., a zatem okoliczności leżące po stronie pracownika. Powyższe ustalenie w sposób jednoznaczny determinuje bezzasadność podniesionego przez powódkę roszczenia w zakresie odprawy, z uwagi na brak zaistnienia jednej z przesłanek spornego świadczenia określonej przez ustawodawcę w postaci zaistnienia przyczyny niedotyczącej pracownika, przy zastrzeżeniu jej wyłączności.

W ocenie Sądu powódka nie zdołała również dowieść jakoby rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia jej stosunku pracy przez pozwanego był fakt zasygnalizowania przez powódkę nieprawidłowości (mobbingu) w działaniach swoich przełożonych.

Na podstawie materiału dowodowego, w tym zeznań świadka M. O. Sąd ustalił, że istotnie na szkoleniu w kwietniu 2010 r. powódka poruszyła kwestię wdrożenia procedury uzyskiwania od pacjentów zgody na badanie materiału genetycznego, co wywołało nieprzychylną reakcję ze strony przełożonej, niemniej jednak owe twierdzenia nie zostały poparte innymi środkami dowodowymi, w szczególności zaś strona powodowa nie wykazała rzekomego wpływu powyższej okoliczności na współpracę z przełożoną, a w efekcie na decyzję pracodawcy o wręczeniu jej wypowiedzenia. Z zeznań świadków: L. K. (1), B. P. (1) i E. N. wynika jedynie, iż co prawda powódka sygnalizowała problemy komunikacyjne z przełożoną J. K., ale sporne kwestie dotyczyły sposobu raportowania wizyt przez powódkę oraz niewłaściwego, w ocenie powódki, tonu komunikacji ze strony przełożonej, które to kwestie były nawet przedmiotem spotkania wyjaśniającego z udziałem powódki, J. K., B. P. (1) oraz E. N., ostatecznie jednak nieprawidłowości będące przedmiotem spotkania nie wpłynęły na decyzję pracodawcy o zakończeniu współpracy z powódką.

Odnosząc się do roszczenia powódki należy wskazać, iż zgodnie z art. 11<sup>3</sup> k.p. jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację



seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. Art. 18<sup>3a</sup>§1 k.p. stanowi o prawie pracowników do równego traktowania w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Niewątpliwie do pojęcia warunków zatrudnienia zaliczyć należy warunki wynagradzania pracownika.

W świetle polskiego prawa za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie sytuacji pracownika z uwagi na jedną lub kilka kryteriów dyskryminacji określonych w art. 18<sup>3a</sup> k.p.

Dyskryminacja może mieć charakter bezpośredniej lub pośredniej. W rozumieniu art. 18<sup>3a</sup>§3 k.p. przepisu dyskryminacją bezpośrednią jest sytuacja, w której pracownik z jednej lub kilku przyczyn dyskryminacji był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminacja bezpośrednia dotyczy indywidualnej relacji między pracownikiem a pracodawcą lub między osobą zamierzającą nawiązać stosunek pracy a potencjalnym pracodawcą. Zachodzi ona wówczas, gdy pracodawca w sposób niekorzystny dla pracownika w porównaniu z innymi pracownikami różnicuje jego sytuację z przyczyny określonej w art. 18<sup>3a</sup>§1 k.p. (K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, Zakamycze, 2006, wyd. V.). Dyskryminacja pośrednia to niejednakowe potraktowanie pracownika z innymi pracownikami w porównywalnej sytuacji ze względu na przyczynę lub kilka przyczyn dyskryminacji.

Według art. 18<sup>3a</sup>§4 k.p. dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami. Dyskryminacja pośrednia dotyczy grupy pracowników, których pracodawca traktuje niekorzystnie z uwagi na pozornie neutralne kryterium.

Zgodnie z art. 18<sup>3c</sup>§1 k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Według §2 tego przepisu wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Kodeks pracy definiuje w art. 18<sup>3c</sup>§3 k.p. pojęcie prac o jednakowej wartości stanowiąc, iż są to prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Natomiast skutkiem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest w szczególności: niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe (art. 18<sup>3b</sup>§1 pkt 3 i 4 k.p.), chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. W piśmiennictwie wskazuje się, iż pierwszą część przepisu [art. 18<sup>3b</sup>§1 k.p.] należy rozumieć w ten sposób, że domniemywa się naruszenia zasady równego traktowania, jeżeli sytuacja pracownika została zróżnicowana w stosunku do innych osób (P. C., Rozkład ciężaru dowodu w sprawach na tle dyskryminacji, Praca i Zabezpieczenie (...) 2006/3/11).

Przepis art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Omawiany

art. 18<sup>3b</sup>§1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18<sup>3b</sup>§1 polega na **obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji**, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności **pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika**. W sposób tożsamy wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06 prezentując pogląd, iż to pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3b</sup>§1 k.p. i art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.U. UE L 303 z 2.12.2000, s. 16-22; Polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 04, s. 79).

W tym miejscu wskazać należy, iż w przepisach Kodeksu pracy ustawodawca odróżnił zachowania pracodawcy dyskryminujące pracownika od zachowań, które prowadzą do niezgodnego z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę. Te ostatnie podlegają ocenie wyłącznie w kategoriach zasadności i zgodności z prawem rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Zdaniem Sądu, inna interpretacja prowadziłaby do konieczności uznania każdego niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za działania pracodawcy "o charakterze dyskryminacyjnym". Pogląd ten jest trafny o tyle, że sama wadliwość rozwiązania umowy o pracę nie przesądza o uznaniu zachowania pracodawcy za dyskryminujące pracownika. Dla oceny zachowania pracodawcy w aspekcie naruszenia zakazu równego traktowania w zatrudnieniu istotne jest bowiem to, czy do podjęcia przez pracodawcę działań prowadzących do ustania stosunku pracy doszło z powodu posiadania przez pracownika cech lub właściwości wymienionych przykładowo w art. 18<sup>3a</sup>§1 k.p., a więc z przyczyn uznanych za dyskryminujące i z tego względu zakazanych (art. 18<sup>3b</sup>§1 pkt 1 k.p.). O ile zatem w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę z powodu jego niezasadności lub naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu lub rozwiązywaniu umów z przyczyn niestanowiących zakazanych kryteriów podstawę roszczeń pracownika stanowią wyłącznie przepisy regulujące zakres jego uprawnień z tego tytułu, to jednocześnie naruszenie przez pracodawcę zakazu dyskryminacji, prowadzące do rozwiązania stosunku pracy z uwagi na zastosowanie zakazanej przez ustawę przyczyny, rodzi po stronie pracownika odrębne roszczenie odszkodowawcze określone w art. 18<sup>3d</sup> k.p. Funkcją tego świadczenia jest między innymi wyrównanie szkody majątkowej i szkody na osobie pracownika, wobec którego pracodawca dopuścił się dyskryminacji, co pozwala również na pełne wyrównanie szkody spowodowanej rozwiązaniem stosunku pracy jako następstwa naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18<sup>3b</sup>§1 pkt 1 k.p.).

W ocenie Sądu powódka w żaden sposób nie uprawdopodobniła dyskryminowania jej osoby przez pozwanego, nie wskazała bowiem konkretnych zachowań pracodawcy stanowiących naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, poza ogólnikowym stwierdzeniem, iż decyzja o wypowiedzeniu jej umowy o pracę była reakcją na wskazanie nieprawidłowości w działaniu przełożonej powódki J. K., w tym dopuszczanie się przez przełożoną mobbingu względem pracowników należących do zespołu powódki.

Reasumując, z uwagi na okoliczność, iż powódka nie wskazała faktów, na podstawie których możliwe byłoby domniemanie istnienia dyskryminacji jej osoby przez pracodawcę, powództwo w tym zakresie należało oddalić.

Na uwzględnienie nie zasługiwało również roszczenie powódki o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Odnosząc się do powyższego należy zaznaczyć na wstępie, iż zgodnie z ogólnymi regułami dowodzenia ciężar dowodu w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych spoczywa na powódzie jako osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). To pracownik powinien bowiem, jako osoba wywodząca skutki prawne z tego tytułu, wykazać za pomocą dostępnych sobie dowodów zaistnienie sytuacji pracy w godzinach nadliczbowych oraz wartość dochodzonego roszczenia.

Z treści art. 128§1 k.p. wynika, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Zgodnie z zasadą wynikającą 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 § 2 oraz art. 135-138, 143 i 144 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 (art. 151§1 k.p.).

Zgodnie z art. 151<sup>1</sup>§1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy i w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, zaś za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu przysługuje dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia. Dodatek w wysokości określonej w §1 pkt 1 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 określonej w § 1 (art. 151<sup>1</sup>§2 k.p.). Zgodnie jednak z treścią art. 151<sup>2</sup> k.p. w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. W takich przypadkach pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

W okolicznościach niniejszej sprawy powódka była zatrudniona w zadaniowym systemie czasu pracy. Zgodnie z ustalonym poglądem doktryny zadania zlecone pracownikowi w w/w systemie czasu pracy powinny być tak ustalone, aby pracownik, przy dołożeniu należytej staranności i sumienności (art. 100§1 k.p.), mógł je wykonać w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 k.p.). Nadto w stosunku do pracowników objętych zadaniowym czasem pracy nie ma obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 149§2 k.p.) ani obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy (art. 129§4 pkt 2 k.p.).

W toku niniejszego postępowania powódka reprezentowana przez fachowego pełnomocnika w żaden sposób nie wykazała zasadności swojego roszczenia. Wedle ustaleń poczynionych przez Sąd ilość zadań powódki wyznaczana była kwartalnie przez bezpośrednich przełożonych, w praktyce jednak to sam pracownik określał co będzie robić danego dnia, z uwzględnieniem godzin pracy lekarzy i laboratoriów. Rozliczenie powódki z wykonanej pracy następowało według realizacji powierzonych zadań raportowanych w systemie Q.. Powódka miała świadomość obowiązujących u pozwanego regulacji, z których jasno wynikało, iż podstawą wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych było wyraźne polecenie pracodawcy lub jego zgoda, wyrażone na piśmie, a pracownik był zobligowany do sygnalizowania bezpośredniemu przełożonemu wszystkich przeszkód uniemożliwiających mu wykonanie powierzonych zadań zgodnie z wymiarem czasu pracy.

Z całokształtu materiału dowodowego wynika, że powódka nie zgłaszała tego typu problemów, a ilość realizowanych przez nią zadań była standardowa w kontekście zajmowanego przez nią stanowiska.

Reasumując należy stwierdzić, że pomimo spoczywającego na niej ciężaru dowodu powódka nie przedstawiła żadnych dowodów potwierdzających fakt świadczenia pracy ponad obowiązujący ją czas pracy. Co prawda okoliczność organizowania przez powódkę różnego rodzaju spotkań w formie prezentacji czy warsztatów o różnych porach (także popołudniowych) została potwierdzona przez świadków – lekarzy uczestniczących w spotkaniach z powódką, nie mniej jednak z przedmiotowych zeznań nie wynika, kiedy konkretnie i w jakich godzinach miały one miejsce, by organizowanie tego typu spotkań w godzinach popołudniowych odbywało się na polecenie pracodawcy lub skutkowało przekroczeniem obowiązujących powódkę norm czasu pracy. Podkreślić przy tym należy nieprzydatność

dowodową części zeznań z uwagi na okoliczność, iż świadkowie B. – G. i Szyłaś nie kojarzyli osoby powódki wskazując na częstotliwość i liczbę odwiedzających ich placówki przedstawicieli farmaceutycznych. Nadto sporządzone przez powódkę zestawienie nie zostało zaakceptowane przez pozwanego, który w toku postępowania skutecznie zakwestionował jego prawdziwość zarówno co do zasady, jak i pod względem matematycznym. W świetle powyższego także hipotetyczne wyliczenie biegłego sporządzone zgodnie z postanowieniem Sądu z dnia 7 października 2014 r, ustalające wynagrodzenie powódki za pracę w godzinach nadliczbowych za sporny okres na poziomie 19.484,81 zł nie przesądza o zasadności roszczenia zgłoszonego przez powódkę, wobec czego i w tej części powództwo należało oddalić. Z uwagi na powyższe orzeczono jak w pkt I sentencji.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania Sąd oparł na art. 98§1 kpc oraz stosownie do dyspozycji §6 ust. 6 w zw. z §11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 czerwca 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego.