

Sygn. akt VIII **Pa 107/19**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 października 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	Teresa Kalinka Grażyna Łazowska
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 31 października 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa K. K. (1) (K.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 7 lutego 2019 r. **sygn. akt** IV P 409/16

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1 350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Teresa Kalinka (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) sędzia Grażyna Łazowska

Sygn. akt VIII Pa 107/19

UZASADNIENIE

K. K. (1) wniosła pozew o zasądzenie od (...) Spółki Akcyjnej w K. kwoty 15.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za w godzinach nadliczbowych za okres od 1 lutego 2013r. do 12 listopada 2015r. z ustawowymi odsetkami od dnia 13 listopada 2015r. oraz o zasądzenie kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) spółka akcyjna w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu.

W piśmie z dnia 29 kwietnia 2016r. powódka wniosła dodatkowo o zasądzenie kwoty 1.450 zł tytułem wynagrodzenia za październik 2015r. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2015r. W uzasadnieniu wskazała, że dochodzona kwota stanowi premię, jaką powódka otrzymywała w stałej wysokości.

W piśmie procesowym z dnia 20 grudnia 2018r. powódka wniosła ostatecznie o zasądzenie kwoty wyliczonej przez biegłą tj. 23.101,94 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami szczegółowo określonymi we wskazanym w piśmie.

Wyrokiem z dnia 7 lutego 2019 roku Sąd Rejonowy w Zabrze zasądził od (...) Spółki Akcyjnej w K. na rzecz K. K. (1) kwotę 23.101,94 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od lutego 2013 r. do października 2015 r. oraz kwotę 1.450 zł tytułem wynagrodzenia za październik 2015 r.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że:

K. K. (1) zatrudniona była w (...) Spółce Akcyjnej w K. w okresie od dnia 1 lipca 2010r. do dnia 12 listopada 2015r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka zajmowała początkowo stanowisko pomocy księgowej i pracownika ds. ksiąg rachunkowych w pełnym wymiarze etatu, a od września 2010r. asystenta księgowego i pracownika działu ksiąg rachunkowych. Pracę świadczyła w równoważnym systemie czasu pracy w biurze mieszczącym się w Z.. Do rozwiązania umowy o pracę doszło na skutek złożenia przez nią oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, w którym jako przyczynę wskazała między innymi rażące naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W obowiązującym u pozwanej Regulaminie Pracy ustalono, że czas pracy wynosi 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w miesięcznym okresie rozliczeniowym. Regulamin przewidywał równoważny system czasu pracy.

Zgodnie z postanowieniami umowy o pracę wynagrodzenie powódki obejmowało wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek za lata pracy i dodatek za poziom wykształcenia.

Pracownicy otrzymywali comiesięczną premię. Zasada było, że część obrotu działu, w którym pracowała powódka szło na wynagrodzenia jego pracowników. Kierownik tego działu dzielił premię pomiędzy pracowników. Kwota premii była ustalona z opiekunem grupy – D. G. (1). Premia nie była uzależniona od jakości pracy, a wiązała się wyłącznie z obrotem osiągniętym przez dany dział. W przypadku działu powódki był on w zasadzie na ustalonym poziomie, gdyż dział obsługiwał stałych klientów.

Powódka nie otrzymała premii uznaniowej za październik 2015r. mimo, że świadczyła pracę w tym miesiącu tak jak w poprzednich. Pracodawca nie zgłaszał zastrzeżeń do jakości wykonywanej przez nią pracy, a premii nie wypłacono powódce uznając, że „z jakiegoś powodu” francyzobiorcy Mc D.'s musieli zrezygnować z usług pozwanej spółki. Klienci ci byli obsługiwani przez dział, w którym pracowała powódka

Biuro pozwanej w Z. było otwarte od 7 do 15, a sekretariat od 8 do 16.

Pozwana w biurze, w którym pracowała powódka nie prowadziła ani ewidencji czasu pracy ani list obecności, jedynie w okresie wakacyjnym w 2014r. na dysku lokalnym pracownice prowadziły własną ewidencję czasu pracy, celem wykazania pracodawcy ilości przepracowanych godzin nadliczbowych. Powódka prowadziła własne notatki dotyczące czasu pracy za dłuższy okres, gdyż obejmował on okres od lipca 2014r. do września 2015r.

W okresie od 6 do 15 każdego miesiąca oraz w lutym, marcu i kwietniu praca u pozwanej była wzmożona i powódka pracowała średnio 8 – 13 godzin na dobę. Powódka pracowała również w weekendy oraz święta jeżeli wypadały one bliżej 15 również od 8 – 15 godzin dziennie. W dniach od 1 do 5 miesiąca, co do zasady pracowała 8 godzin. Po 15 danego miesiąca powódka z reguły pracowała 8 godzin na dobę, chyba że trzeba było przygotować dokumenty.

Powódka pracowała również zdalnie z domu. Ilość pracy zależała od ilości wpływających dokumentów oraz od ilości obsługiwanych firm.

W okresie objętym roszczeniem powódka nie była w stanie wypełnić swoich obowiązków w obowiązującym ją czasie pracy, a obsada działu księgowego, w którym pracowała powódka nie była stała i pełna, gwarantująca wypełnienie powierzonych zadań w normatywnym czasie pracy. W okresie od lutego do września 2013r. w pracy byli wszyscy pracownicy plus dwie osoby z umowy zlecenia. Począwszy od października 2013r. nieobecna była P. J. (w jej miejsce nie zatrudniono nikogo), następnie od 19 lutego 2014r. nieobecna była S. K., a od marca 2014r. J. W., a od stycznia 2015r. A. G. (1). Skutkowało to tym, że w okresie od marca do grudnia 2014r. dział księgowy funkcjonował w pięcioosobowym stałym składzie, a od stycznia 2015r. w czteroosobowym. Powódka i pozostałe pracownice musiały wykonać pracę za nieobecne osoby. Osoby zatrudnione na umowy zlecenia zmieniały i w 2014r. były to średnio 3 osoby, w niektórych miejscach dwie, w okresie od stycznia do kwietnia 2015r. cztery, a następnie średnio 2 osoby. Osoby przyjmowane na zastępstwo, doraźnie na umowy zlecenia musiały być szkolone przez stały personel. Średnio przyuczenie pracownika zajmowało około 3 miesięcy.

Pracownice z uwagi na nawał pracy sporadycznie korzystały z dnia wolnego w zamian za przepracowane nadgodziny. Powódka w okresie od lipca 2014r. do października 2015r. wybrała 6 dni wolnych.

Powódka korzystała z urlopów wypoczynkowych w okresach wskazanych we wnioskach urlopowych.

Powódka zajmowała się sporządzaniem bilansów na koniec miesiąca danego kwartału, sporządzała również deklaracje roczne. Strategicznym klientem firmy był Mc D.'s. Pierwsza tura dokumentów z restauracji co do zasady wpływała do 25 dnia danego miesiąca, druga do 5. Z uwagi na to, że ilość dokumentów w poszczególnych miesiącach była podobna a terminy stałe, praca była powtarzalna. Powódka przyuczała nowoprzyjęte osoby.

Pozwany pracodawca miał świadomość, że powódka wraz z innymi pracownicami świadczy pracę w godzinach nadliczbowych i godził się na to. Pracownice zgłaszały pracę w godzinach nadliczbowych przełożonym: M. B., D. G. (2), M. M.. D. G. (1) informację o nadgodzinach przekazał zarządowi. Za pracę w godzinach nadliczbowych powódka nie otrzymała dodatkowego wynagrodzenia.

Czas pracy powódki zbliżony był do czasu pracy P. W., gdyż obie zajmowały to samo stanowisko i miały tożsamy zakres obowiązków. Nierzadko zdarzało się, że powódka zostawała w pracy dłużej niż P. W.. Obowiązywały je również te same terminy ustawowe do sporządzenia dokumentacji

W spornym okresie powódka przepracowała ponad obowiązujące ją normy czasu pracy w lutym 2013r. 16,75 h, w marcu 2013r. 22,5 h, w kwietniu 2013r. 53,25 h, w maju 2013r. 1,25 h, we czerwcu 2013r. 5,5 h, w lipcu 2013. 10,75 h, we wrześniu 2013r. 2 h, w październiku 20,75 h, w listopadzie 2013r. 20,75 h, w grudniu 2013r. 18,5 h, w styczniu 2014r. 22,75 h, w lutym 2014r. 23,5 h, w marcu 2014r. 45 h, w kwietniu 2014r. 106,5 h, w maju 2014r. 2,5 h, w czerwcu 2014r. 11 h, w lipcu 2014r. 49 h, w sierpniu 2014r., 51,5 h, we wrześniu 2014r. 41 h, w październiku 2014r. 36,5h, w listopadzie 2014r. 40,5 h, w grudniu 2014r. 37 h, w styczniu 2015r. 45,5, w lutym 2015r. 33,5 h, w marcu 2015r. 45 h, w kwietniu 2015r. 106,5 h, w maju 2015r. 2,5 h, we czerwcu 2015r. 11 h, w lipcu 2014r. 14,5 h, w październiku 2015r. 36,5 h. W pozostałych miesiącach nie doszło do przekroczenia obowiązujących powódkę norm czasu pracy. Do wypłaty za przepracowane nadgodziny pozostała kwota 23.101,94 zł brutto.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z 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.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sąd Najwyższego ciężar udowodnienia pracy w godzinach nadliczbowych spoczywa na pracowniku, dochodzącym należnego z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia (por. orz. SN z dnia 30.IX.1976r. I PR 115/76 NP 1977r. z. 4 str. 586). W ocenie sądu powódka wykazała za pomocą zeznań świadków D. B., M. B., D. O., P. W. i D. G. (1) oraz prowadzonej przez siebie ewidencji, że świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych, a zakres powierzonych jej zadań nie pozwalał na ich wykonanie w normatywnym czasie pracy.

Weryfikując informacje dotyczące czasu pracy powódki, sąd miał na uwadze specyfikę pracy w pozwanej spółce, podporządkowanie pracy terminom narzuconym przez przepisy prawa podatkowego, a w szczególności zwiększoną ilość pracy w pierwszym kwartale każdego roku oraz w pierwszych dwóch tygodniach każdego miesiąca. Zdaniem sądu rodzaj i ilość pracy wykonywanej przez powódkę były podobne w poszczególnych miesiącach i dysponując informacjami zawartymi w aktach postępowania możliwe było ustalenie wymiaru pracy w godzinach nadliczbowych. Wprowadzenie równoważnego systemu czasu nie wpływa na zwiększenie tygodniowej normy czasu pracy, która pozostaje niezmienna i wynosi 40 godzin. Przekroczenie normy tygodniowej wyliczonej jako średnia w okresie rozliczeniowym skutkuje uznaniem, że powódka pracowała ponad obowiązujące ją normy czasu pracy.

Za niezaskądające na uwzględnienie uznał sąd twierdzenia strony pozwanej, w których wskazywała ona, że powódka nie udowodniła pracy w godzinach nadliczbowych, gdyż zeznania świadków i jej własna ewidencja były wątpliwe. Tymczasem ewidencja czasu pracy złożona do akt sprawy przez stronę pozwaną okazała się niewiarygodna. Świadkowie zgodnie zeznali, że w biurze pozwanej mieszczącym się w Z. nie prowadzono list obecności ani ewidencji czasu pracy. Przełożony powódki M. M. w swoich zeznaniach wskazał, że nie wie, czy taka ewidencja była prowadzona. Zdaniem sądu ewidencja złożona do akt przez pozwaną stworzona została na potrzeby tego i pozostałych postępowań toczących się przeciwko pozwanej spółce przed tutejszym sądem. Nadto, co było bezsporne, powódka pracowała w równoważnym systemie czasu pracy, co pozostaje w sprzeczności ze złożoną przez pozwaną ewidencją.

Należy również mieć na uwadze, że wykonywanie przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych może nastąpić na polecenie pracodawcy, niemniej jednak kodeks pracy nie określa trybu ani formy wydania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, dlatego też przyjąć należy, że nawet określone zachowanie kierownictwa pracy może być uznane za takie polecenie. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 14.05.1998r. ((...) 122/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343), polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności obowiązków może być zakwalifikowane jako polecenie pracy w godzinach nadliczbowych. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3.10.1978r. (I PRN 91/78), w którym przyjął, że decydujące znaczenie ma wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za wiedzą lub zgodą przełożonego albo też nawet bez wiedzy i zgody, jeśli konieczność pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Obiektywne warunki pracy, wykluczające możliwość wykonywania zadań planowych w ustawowym czasie pracy, są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy”. W wyroku z dnia 26 maja 2000r. (I PKN 667/99, OSNP 2001/22/662) Sąd Najwyższy przyjął, że warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę. Brak pisemnego polecenia, czy zgody pracodawcy, na świadczenie przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych, nie wyłącza obowiązku wypłaty temu pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia, gdyż faktyczna konieczność wykonywania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych może być również uznana za wynikającą z polecenia jego przełożonych.

W ocenie sądu pozwany pracodawca nie dopełnił ciężącego na nim obowiązku takiego zorganizowania pracy, aby pracownicy mogli wykonać powierzone im obowiązki w normatywnym czasie pracy. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikało, że powódka i pozostałe pracownice nie były w stanie wykonać powierzonych im zadań w normatywnym czasie pracy, a zarząd pozwanego pracodawcy był o tym informowany między innymi przez przełożonego powódki D. G. (1).

Zdaniem sądu argumentacja pozwanej jakoby twierdzenia powódki o pracy w godzinach nadliczbowych stały w sprzeczności z przewidzianym w Regulaminie Pracy równoważnym systemem czasu pracy nie mogła się ostać. (...) ten

bowiem nie wyklucza pracy w godzinach nadliczbowych, a z przesłuchania powódki i zeznań świadków wynikało, że pracodawca nie rekompensował pracownikom okresów wydłużonego czasu pracy okresami skróconego czasu pracy.

W związku z powyższym sąd tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zasądził na rzecz powódki kwotę wynikającą z wyciszczenia biegłej B. T. zawartego w I opinii pisemnej uzupełniającej oraz w II opinii uzupełniającej tj. na podstawie art. 151¹ §1 - 3 k.p i orzekł jak w punkcie pierwszym podpunkt a - dd wyroku.

Obowiązek wypłaty wynagrodzenia jest podstawową powinnością pracodawcy, wynikającą z treści stosunku pracy. Szczegółowy zakres tego obowiązku regulują przepisy działu trzeciego Kodeksu pracy, przepisy aktów wykonawczych oraz postanowienia układów zbiorowych pracy i regulaminów wynagradzania. Obowiązek ten konkretyzowany jest również w regulaminach pracy. Prawidłowa wypłata obejmuje zachowanie terminu wypłaty, prawidłową wysokość wynagrodzenia, właściwą formę oraz dotrzymanie zasad dopuszczalnych potrąceń. Pracodawca powinien też udostępnić pracownikowi dokumentację potrzebną do obliczenia wynagrodzenia. Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 maja 2012r. (II PK 220/11), że wypłata wynagrodzenia jest jednym z głównych elementów treści stosunku pracy i podstawowym obowiązkiem pracodawcy.

Zgodnie z treścią przywołanego wyżej art. 94 k.p., pracodawca jest między innymi obowiązany terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie (pkt 5) oraz prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (pkt 9a). Jeśli natomiast pracodawca zaniedbuje wykonanie tych obowiązków, czy też wykonuje je nierzetelnie, w sposób odbiegający od przyjętych reguł, wówczas zgodnie z utrwalonym orzecznictwem będzie na takim pracodawcy ciążył obowiązek udowodnienia faktu wypłaty i ewentualnej wysokości wynagrodzenia za pracę należnego pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 1999r., sygn. akt I PKN 62/99 OSNAPiUS 2000, nr 15, poz. 579).

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności przesłuchania powódki, świadków, D. B., M. B., P. W. i D. G. (1) wynikało, że powódka nie otrzymała uzgodnionego stałego składnika wynagrodzenia – premii. Pozwana zakwestionowała to roszczenie jedynie co do zasady, a nie co do wysokości. Z uwagi na powyższe orzeczono jak w punkcie pierwszym podpunkt ee wyroku.

O odsetkach ustawowych orzeczono na podstawie art. 481 §1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Wyrokowi sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc, art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018r., poz. 300, ze zm.) i §2 pkt. 5 w związku z §9 ust 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U z 2015r., poz. 1800, ze zm.).

W związku z powyższym Sąd nakazał pozwanej zapłacić stronie pozwanej koszty zastępstwa procesowego w kwocie 2700 zł, a na rzecz Skarbu Państwa kwotę 4.395,53 zł. Na kwotę tę złożyły się koszty opinii biegłej oraz opłata sądowa od pozwu.

Strona pozwana zaskarżyła wyrok w całości zarzucając:

I. naruszenie przepisów prawa procesowego, a to

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez naruszenie przez sąd pierwszej instancji zasady swobodnej oceny dowodów poprzez dowolną ocenę ich wiarygodności, niezgodną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, w oderwaniu od całokształtu okoliczności sprawy poprzez: bezkrytyczne i wyrwane z kontekstu podejście przez sąd pierwszej instancji do wyjaśnień powódki i zeznań świadków, którzy prowadzą analogiczne spory sądowe z pozwaną i mają interes w korzystnym rozstrzygnięciu niniejszej sprawy;

2. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez naruszenie przez sąd pierwszej instancji zasady swobodnej oceny dowodów poprzez dowolną ocenę ich wiarygodności, niezgodną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, w oderwaniu od całokształtu okoliczności sprawy poprzez częściową odmowę wiarygodności zeznań świadków A. G. (2), S. D. i M. M. w zakresie w jakim zeznania świadków były rozbieżne z zeznaniami świadków strony powodowej;

3. art. 232 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. poprzez przerzucenie na pozwaną ciężaru udowodnienia faktów, z których powódka wywodzi skutki prawne polegające na nieuprawnionym zarzuceniu pozwanej przez sąd pierwszej instancji, że pozwana nie wykazała okoliczności negatywnych tj. faktu nieświadczania przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych, co rzekomo pozwana mogła uczynić, gdyż dysponowała godzinami logowania się powódki do systemu i programu księgowego;

4. art. 245 k.p.c. polegające na uznaniu za dokument prywatny zapisków godzin pracy powódki pomimo, iż zestawienia w formie tabel nie zawierają nawet podpisu osoby, która je sporządziła, a zatem z przyczyn formalnych nie mogą stanowić podstawy ustaleń faktycznych;

5. art. 278 § 1 w związku z art. 380 k.p.c. poprzez błędne uznanie, że w niniejszej sprawie zachodzą okoliczności uzasadniające dopuszczenie przez sąd pierwszej instancji dowodu z opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń co miało wpływ na wynik postępowania;

6. art. 278 k.p.c. w związku z 380 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. polegającego na tym że teza dowodowa sformułowana do biegłego została określona w sposób dowolny wbrew zasadom logiki doświadczenia życiowego gdyż powódka nie prowadziła prywatnych zapisków za okres luty 2013 r. do lipiec 2014r. co nie przeszkodziło sądowi przyjąć „stosunkowych proporcji” do wyliczeń bez żadnego uzasadnienia przyjętych wysokości;

7. art. 278 k.p.c. w związku z 380 k.p.c. w związku z art. 298 § 1 k.p.c. przez błędne uznania, że wynagrodzenie biegłego sądowego winne być uznane za koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw przez powódkę;

8. art. 322 k.p.c. poprzez jego nieuzasadnione zastosowanie i zasądzenie na rzecz powódki wynagrodzenia za hipotetyczną, a nie rzeczywistą ilość przepracowanych godzin nadliczbowych;

9. art. 328 § 2 k.p.c. polegające na całkowitym braku wyjaśnienia w pisemnym uzasadnieniu wyroku, jakie przesłanki i dlaczego sprawiły, że dla ustalenia ilości przepracowanych przez powódkę godzin nadliczbowych sąd pierwszej instancji przyjął, że czas przepracowany przez powódkę w okresie od lutego 2013 r. do 17 lutego 2014r. wynosił o połowę mniej nadgodzin niż powódka rzekomo wypracowała w analogicznym okresie w 2015r., jak również przyjęcie taką samą ilość nadgodzin w okresie od 18 lutego do 30 czerwca 2014r co w analogicznym okresie w 2015r.;

II. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia polegający na:

1. przyjęciu, że powódka w każdym miesiącu w okresie od 1 do 15 dnia pracowała kilka godzin dłużej niż obowiązujący wymiar czasu pracy, pomimo tego iż niektórzy świadkowie zeznawali odmiennie, w tym sama powódka zeznała, że w niektórych miesiącach nadgodziny występowały od 6 do 15 dnia;

2. przyjęciu, że premia miała charakter stały i wynikała z obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych, pomimo tego, iż dokumenty płacowe, w tym w szczególności Regulamin Pracy pozwanej nie zawiera takich postanowień.

W oparciu o powyższe zarzuty pozwana wniosła o zmianę wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych

Powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd drugiej instancji zważył, co następuje:

apelacja była niezasadna.

Sąd pierwszej instancji przeprowadził szczegółowe postępowanie dowodowe i prawidłowo ustalił stan faktyczny. Sąd Okręgowy w pełni podziela dokonane ustalenia albowiem mają one postawę w przeprowadzonych dowodach.

Nie naruszył Sąd Rejonowy przepisu art. 328 § 2 k.p.c. ponieważ pisemne uzasadnienie orzeczenia zawiera wszystkie elementy określone w tym przepisie. Wyrok poddaje się kontroli instancyjnej. Ilość przyjętych godzin przepracowanych przez powódkę wynika z jej prywatnego rejestru za okres od lipca 2014 roku do września 2015 roku, zaś w pozostałym okresie proporcje przyjęte przez sąd pierwszej instancji uzasadnione są zmieniającą się obsadą kadrową działu, która zmniejszała się w związku z długotrwałymi nieobecnościami współpracowników powódki. Miało to przełożenie na czas pracy powódki.

Bezsporne między stronami było, że powódka pracowała w równoważnym systemie czasu pracy mimo, że nie było harmonogramu czasu pracy. Strony były zgodne również co do faktu pracy powódki ponad normatywny czas pracy.

Zdaniem pozwanej żądanie było bezpodstawne, ponieważ powódka nie wykazała faktycznie przepracowanych nadgodzin. Należy przypomnieć, że ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa zarówno na pracowniku, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak i na pracodawcy, który jest zobowiązany do prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy (art. 129¹¹ k.p.) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 listopada 2003 r., I PKN 678/00). Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w sposób niezbity wynika, że powódka pracowała w nadgodzinach. Ta okoliczność została przez powódkę udowodniona, a pozwana w żaden sposób tego faktu nie obaliła. Słuchany w sprawie w charakterze pozwanego P. G. zeznał, że nie wie, czy powódka pracowała w nadgodzinach. Niemożność ustalenia przepracowanych godzin w oparciu o dokumentację, do prowadzenia której zobowiązany jest pracodawca, nie uzasadnia oddalenia powództwa.

W Kodeksie postępowania cywilnego nie zawarto zamkniętego katalogu środków dowodowych i dopuszczalne jest skorzystanie z każdego źródła informacji o faktach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, jeśli tylko nie jest to sprzeczne z przepisami prawa. Skoro kodeks nie zawiera zamkniętej listy źródeł dowodowych, to dowodem może być wszystko, co ma znaczenie w sprawie. Kodeks postępowania cywilnego nie ustanawia hierarchii dowodów, ponieważ żaden dowód nie wiąże sądu, podlegając swobodnej ocenie sędziowskiej na podstawie art. 233 k.p.c. (art. 308 k.p.c.) Istotnymi dowodami, jakimi sąd I instancji dysponował ustalając czas pracy powódki w spornym okresie był rejestr czasu pracy prowadzony przez K. K. (1) za okres od lipca 2014 r. do września 2015r., informacja o stanie zatrudnienia w spornym okresie oraz zeznania świadków i stron wskazujące na specyfikę pracy w biurze rachunkowym związaną z terminowością sporządzania i wysyłania dokumentów.

Pozwana w żaden sposób nie wykazała, że sąd pierwszej instancji przekroczył granice swobodnej oceny dowodów formułując tezę dowodową dla biegłego. Zastrzeżenia pozwanej sprowadzają się do tego, że rejestr czasu pracy prowadzony przez powódkę nie może być dowodem i nie może stanowić podstawy do ustalania jej czasu pracy. Takie założenie jest nieuzasadnione i chybione. Sąd pierwszej instancji w sposób wyczerpujący wyjaśnił, dlaczego przyjął takie, a nie inne założenia. Pozwana nie wskazała innego sposobu ustalenia faktycznego czasu pracy mimo, że dysponuje sprzętem komputerowym, na którym powódka pracę wykonywała, pocztą elektroniczną wysyłaną przez powódkę. Za niewiarygodnością zeznań świadków nie przemawia okoliczność, że domagają się oni również wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W ocenie sądu drugiej instancji zeznania A. G. (2), S. D. i M. M. nie były sprzeczne z zeznaniami powódki oraz pozostałych świadków. Świadek S. D. zeznał, że nie pracował w tym pomieszczeniu co powódka. Zdarzało się, że przychodził do pracy i w pokoju powódki były zaciągnięte rolety - co oznaczało, że jej nie ma. Ponadto kiedy on jeszcze

pracował w ramach 8 godzin słyszał jak powódka uzbraja alarm - co oznaczało, że wychodzi. Z kolei świadek M. M. podał, że generalnie nie wie w jakich godzinach faktycznie pracowała powódka. Stwierdził także, że w marcu i kwietniu w księgowości jest więcej pracy, ponadto, że może tak być, iż do 15-tego, 16-tego dnia miesiąca pracuje się więcej niż 8 godzin dziennie w tym dziale. A. G. (2) potwierdziła, że tydzień przed 15-tym dniem miesiąca pracuje się po 10 godzin dziennie oraz w soboty i niedziele. W pozostałe dni miesiąca pracowało się krócej. Świadek zeznała także, że po pierwszym miesiącu pracy, kiedy robiła sobie notatki o czasie pracy okazało się, że wzięła tyle wolnego za przepracowane nadgodziny, że pracowała w efekcie nawet mniej niż powinna. Z zeznań tych świadków wynikają okoliczności, którym powódka nie zaprzeczała. Przyznała bowiem, że od 6 do 15 każdego miesiąca oraz w lutym, marcu i kwietniu praca u pozwanej była wzmożona i pracowała średnio 8 – 13 godzin na dobę, pracowała również w weekendy oraz święta jeżeli wypadały one bliżej 15 również od 8 – 15 godzin dziennie. W dniach od 1 do 5 miesiąca, co do zasady pracowała 8 godzin. Po 15 danego miesiąca z reguły pracowała 8 godzin na dobę. W prywatnym zestawieniu czasu pracy powódka odnotowywała także pracę po 6 godzin na dobę – co należy podkreślić - zostało uwzględnione w opinii biegłej. Fakt, że A. G. (2) wybrała więcej godzin wolnych i w efekcie pracowała mniej niż powinna nie przeczy prawdziwości zeznań powódki i rzetelności jej prywatnej ewidencji czasu pracy. Większa ilość nadgodzin powódki w porównaniu z nadgodzinami A. G. (2) była usprawiedliwiona tym, że powódka jako doświadczona pracownica działu, wdrażała nowych pracowników i to w konsekwencji skutkowało dłuższym czasem pracy. Dowód z zeznań świadków służy sądowi do pozyskania ich spostrzeżeń co do faktów. Natomiast wyprowadzenie wniosków z tych faktów, zgodnie z regułami zakreślonymi przez przepis art. 233 § 1 k.p.c., należy do sądu. Dlatego też ocena dokonana przez świadka S. D., że na logikę wynika, iż powódka nie mogła pracować w takim wymiarze jak odnotowała w swoim rejestrze jest bez znaczenia dla sprawy i nie podważa wiarygodności zeznań powódki oraz rzetelności jej rejestru.

Pozwana podniosła błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wydania orzeczenia. Pozwana zakwestionowała sposób ustalenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych twierdząc, że premia nie stanowiła stałego składnika wynagrodzenia i nie powinna być uwzględniana przy ustalaniu stawki godzinowej. Stan faktyczny w tym zakresie jest bezsporny – powódka co miesiąc otrzymywała premię, której wysokość uzależniona była od obrotu osiągniętego przez dział. Nie zasługuje na uwzględnienie stanowisko pozwanej, że wysokość wynagrodzenia należnego powódce została zawyżona w zakresie ustalenia „normalnego wynagrodzenia” w rozumieniu art. 151 § 1 k.p. bo biegła uwzględniła składniki, które nie powinny stanowić podstawy do ustalania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego „normalne wynagrodzenie (...) jest to wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie w zwykłych warunkach i terminach wypłat, a więc którego wysokość obejmuje zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia, jeżeli zgodnie z obowiązującymi w zakładzie pracy przepisami o wynagradzaniu pracowników takowe dodatkowe składniki przysługują pracownikowi. Brak jest podstaw do wyłączenia otrzymywanej premii z podstawy ustalania należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,.

Kolejny zarzut dotyczył sposobu ustalenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a zwłaszcza sformułowanej tezy do biegłego. Ta okoliczność stanowiła też podstawę zarzutów naruszenia prawa procesowego, a to art. 233 k.p.c. Pozwana przyznała, że nie prowadziła ewidencji czasu pracy w spornym okresie. Jak już wyżej podniesiono ilość przyjętych godzin przepracowanych przez powódkę wynika z jej prywatnego rejestru za okres od lipca 2014 roku do września 2015 roku, zaś w pozostałym okresie proporcje przyjęte przez sąd pierwszej instancji uzasadnione są zmieniającą się obsadą kadrową działu, która zmniejszała się w związku z długotrwałymi nieobecnościami współpracowników powódki. Miało to przełożenie na czas pracy powódki. Powódka odnotowała także dni, w których pracowała mniej niż 8 godzin i zostało to uwzględnione przez biegłą.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia tego przepisu. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69, nie publikowany; z dnia 7 stycznia 2005 roku, w sprawie IV CK 387/04, opublikowany w LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, w sprawie IV CK 274/03, opublikowany w LEX nr 164852).

Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutu naruszenia art. 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 380 k.p.c. i 233 k.p.c.. W sprawach o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, a zwłaszcza w sytuacji, z jaką mamy do czynienia w niniejszej sprawie konieczne było zasięgnięcie opinii biegłego sądowego z zakresu płac. Rolą sądu było ustalenie w jakim systemie czasu pracy zatrudniono powódkę, ustalenie czy wykonywała ona pracę w godzinach nadliczbowych (art.151 § 1 k.p.), co z kolei stanowiło punkt wyjścia do obliczenia należnego z tego tytułu wynagrodzenia, o jakim mowa w art. 151¹§ 1 i 2 k.p. Ustalenie wysokości spornego wynagrodzenia wymagało zatem nie tylko znajomości faktów związanych z warunkami zatrudnienia pracownika, ale również poczynienia odpowiednich założeń prawnych. Wydanie opinii wymagało znacznego nakładu pracy i wiedzy specjalistycznej. Przypomnieć należy, że w literaturze i w judykaturze utrwalony jest pogląd, iż jeżeli rozstrzygnięcie sprawy wymaga wiadomości specjalnych dowód z opinii biegłego nie powinien być pominięty, choćby ktokolwiek ze składu orzekającego takie wiadomości posiadał. Odmienne stanowisko pozbawiłoby strony możliwości stawiania pytań i krytyki określonego stanowiska, a nadto prowadziłoby do niedopuszczalnego połączenia funkcji sędziego i biegłego (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2000r., IV CKN 1209/00, i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2011 r III CSK 3/11) . Brak opinii biegłego w niniejszej sprawie mógłby stanowić uzasadniony zarzut apelacyjny. W związku z powyższym wydatek poczyniony na wynagrodzenie biegłej był celowym wydatkiem.

Zaskarżony wyrok odpowiada prawu. Brak jest podstaw do jego zmiany czy uchylecia.

Apelację jako bezpodstawną oddalono na podstawie art. 385 k.p.c., a o kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 2 , § 9 ust. 1 pkt 2 i § 1 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U 2017 poz 1797).

(-) sędzia Teresa Kalinka (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) sędzia Grażyna Łazowska