

Sygn. akt VIII *Pa 138/19*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lutego 2020 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>Sędzia Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>Małgorzata Andrzejewska del. Magdalena Kimel</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 20 lutego 2020r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** D. B. (B.)

**przeciwko** (...) Spółce Akcyjnej w K.

**o** wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 26 lutego 2019 r. **sygn. akt** IV P 134/16

1) oddała apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.025 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) sędzia Małgorzata Andrzejewska

**Sygn. akt VIII Pa 138/19**

## UZASADNIENIE

D. B. 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 uzasadnieniu wskazała, że pracowała u pozwanej, na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku zastępcy kierownika działu księgowości. Podała, że w dniu 13 listopada 2015r. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika polegające między innymi na zobowiązaniu jej do pracy w godzinach nadliczbowych

i nocnych. Podała, że w spornym okresie od 1 do 15 każdego miesiąca oraz w kwietniu każdego dnia pracowała przeciętnie po 2 - 3 godziny ponad obowiązujące normy czasu pracy i nie otrzymywała z tego tytułu należnego wynagrodzenia. Według niej wykonanie obowiązków pracowniczych w tych okresach było niemożliwe w ramach przeciętnych tygodniowych norm czasu pracy, z uwagi na ilość powierzonych zadań oraz ogromną rotację pracowników.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) spółka akcyjna w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie kosztów procesu. Podtrzymała stanowisko odnośnie braku zasadności oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zaprzeczyła twierdzeniom powódki dotyczącym obowiązku pracy powódki w godzinach nadliczbowych. Podniosła, że powódka nie zgłaszała jej, że wykonanie obowiązków pracowniczych nie jest możliwe w ramach przeciętnych tygodniowych norm czasu pracy oraz że odmowa świadczenia takiej pracy grozi utratą strategicznych klientów jak również nie kwestionowała ilości naliczanych jej nadgodzin, wraz z kolejnymi okresami rozliczeniowymi. Wskazała, że okoliczności podniesione przez powódkę stoją w sprzeczności z Regulaminem Pracy, który wprowadził równoważny czas pracy (maksymalnie 12 godzin na dobę) według wcześniej ustalonego harmonogramu, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym jednego miesiąca, a przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi. Według pozwanej przekształcenia kadrowo – organizacyjne mogły modyfikować plany urlopowe wśród pracowników, ale nie doprowadziły do całkowitego uniemożliwienia skorzystania przez pracowników z przysługujących im uprawnień pracowniczych. Podniosła, że nie miała miejsca odmowa udzielenia urlopu. Podała że pracownicy nie zgłaszali do zarządu spółki żądań dotyczących poszerzenia załogi, przyjęcia nowych pracowników.

W piśmie z dnia 9 maja 2016r. powódka wniosła dodatkowo o zasądzenie kwoty 2291 zł tytułem wynagrodzenia za październik 2015r. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 13 listopada 2015r. W uzasadnieniu wskazała, że dochodzona kwota stanowi premię, jaką otrzymywała w stałej wysokości.

W piśmie procesowym z dnia 26 listopada 2018r. powódka wniosła ostatecznie o zasądzenie kwoty wyliczonej przez biegłą tj. 57.117,85 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 26 lutego 2019 r. Sąd Rejonowy w Zabrze Wydział IV Pracy (sygn. akt IV P 134/16):***

1. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwoty:

a) 1.799,70 zł (jeden tysiąc siedemset dziewięćdziesiąt dziewięć złotych siedemdziesiąt groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za październik 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2013 roku,

b) 2.354,60 zł (dwa tysiące trzysta pięćdziesiąt cztery złote sześćdziesiąt groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za listopad 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2013 roku,

c) 2.017,49 zł (dwa tysiące siedemnaście złotych czterdzieści dziewięć groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za grudzień 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2014 roku,

d) 1.656,28 zł (jeden tysiąc sześćset pięćdziesiąt sześć złotych dwadzieścia osiem groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za styczeń 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lutego 2014 roku,

- e) 1.722,52 zł (jeden tysiąc siedemset dwadzieścia dwa złote pięćdziesiąt dwa grosze) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za luty 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 marca 2014 roku,
- f) 2.661,12 zł (dwa tysiące sześćset sześćdziesiąt jeden złotych dwanaście groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za marzec 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2014 roku,
- g) 6.493,99 zł (sześć tysięcy czterysta dziewięćdziesiąt trzy złote dziewięćdziesiąt dziewięć groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za kwiecień 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 maja 2014 roku,
- h) 141,03 zł (sto czterdzieści jeden złotych trzy grosze) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za maj 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 czerwca 2014 roku,
- i) 573,85 zł (pięćset siedemdziesiąt trzy złote osiemdziesiąt pięć groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za czerwiec 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lipca 2014 roku,
- j) 1.234,27 zł (jeden tysiąc dwieście trzydzieści cztery złote dwadzieścia siedem groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za lipiec 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2014 roku,
- k) 3.960,35 zł (trzy tysiące dziewięćset sześćdziesiąt złotych trzydzieści pięć groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za sierpień 2014 rok wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 września 2014 roku,
- l) 2.430,97 zł (dwa tysiące czterysta trzydzieści złotych dziewięćdziesiąt siedem groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za wrzesień 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2014 roku,
- m) 2.055,35 zł (dwa tysiące pięćdziesiąt pięć złotych trzydzieści pięć groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za październik 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2014 roku,
- n) 3.244,78 zł (trzy tysiące dwieście czterdzieści cztery złote siedemdziesiąt osiem groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za listopad 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2014 roku,
- o) 2.203,44 zł (dwa tysiące dwieście trzy złote czterdzieści cztery grosze) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za grudzień 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2015 roku,
- p) 2.579,06 zł (dwa tysiące pięćset siedemdziesiąt dziewięć złotych sześć groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za styczeń 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lutego 2015 roku,
- q) 2.198,18 zł (dwa tysiące sto dziewięćdziesiąt osiem złotych osiemnaście groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za luty 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 marca 2015 roku,
- r) 2.573,84 zł (dwa tysiące pięćset siedemdziesiąt trzy złote osiemdziesiąt cztery grosze) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za marzec 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2015 roku,

s) 3.586,88 zł (trzy tysiące pięćset osiemdziesiąt sześć złotych osiemdziesiąt osiem groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za kwiecień 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 maja 2015 roku,

t) 470,14 zł (czteryście siedemdziesiąt złotych czternaście groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za maj 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 czerwca 2015 roku,

u) 507,03 zł (pięćset siedem złotych trzy grosze) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za czerwiec 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lipca 2015 roku,

v) 2.091,26 zł (dwa tysiące dziewięćdziesiąt jeden złotych dwadzieścia sześć groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za lipiec 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2015 roku,

w) 4.569,72 zł (cztery tysiące pięćset sześćdziesiąt dziewięć złotych siedemdziesiąt dwa grosze) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za sierpień 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 września 2015 roku,

x) 1.946,21 zł (jeden tysiąc dziewięćset czterdzieści sześć złotych dwadzieścia jeden groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za wrzesień 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2015 roku,

y) 1.586,61 zł (jeden tysiąc pięćset osiemdziesiąt sześć złotych sześćdziesiąt jeden groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za październik 2015 roku,

z) 459,19 zł (czteryście pięćdziesiąt dziewięć złotych dziewięćnaście groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za listopad 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2015 roku,

aa) 2.291 zł (dwa tysiące dwieście dziewięćdziesiąt jeden złotych) tytułem wynagrodzenia za pracę za październik 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 13 listopada 2015 roku;

1. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 2700 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

2. nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...),89;

3. nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zabrzu kwotę 36 348,91 zł tytułem kosztów sądowych.

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

D. B. zatrudniona była w (...) Spółce Akcyjnej w K. w okresie od dnia 15 marca 1999r. do dnia 15 kwietnia 1999r., na podstawie umowy na okres próbny, w wymiarze 1/2 etatu, a w okresie od 16 kwietnia 1999r. do 12 listopada 2015r. najpierw na podstawie umowy na czas określony, a od dnia 1 lipca 1999r. na podstawie umowy na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze etatu Powódka zajmowała kolejno stanowiska pomocy księgowej, księgowej i zastępcy kierownika ds. 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 wskazano 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.

Pracownice otrzymywały 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. Przychód działu w październiku 2015r. kształtował się na poziomie z poprzednich miesięcy.

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. Samodzielną ewidencję czasu pracy prowadziła K. K..

W okresie od 10 do 15 każdego miesiąca oraz w marcu i kwietniu praca u pozwanej była wzmożona i powódka pracowała więcej. Powódka pracowała również w weekendy oraz w święta, jeżeli wypadały one bliżej 15. Od lutego do końca kwietnia kiedy sporządzano bilanse i sprawozdania roczne powódka pracowała codziennie po 12 godzin bez dnia wolnego. W niedziele w tym okresie pracowała 6 godzin. 1, 20 i 25 każdego miesiąca powódka pracowała od 10 – 12 godzin. Powódka nie pracowała w domu, zostawała dużej w pracy. 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 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.

Powódka w spornym okresie nie wybrała dni wolnych za przepracowane nadgodziny. Zdarzało się, że po 15 dniu każdego miesiąca wychodziła z pracy godzinę lub dwie wcześniej.

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

Powódka zajmowała się środkami trwałymi, listami płac i sporządzaniem dokumentów, sporządzała bilanse i zeznania roczne. Strategicznym klientem firmy był McDonald's. Okres sprawozdawczy w dziale powódki był krótszy i trwał do 15 – go danego miesiąca. 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: D. G. (2),

który informację o nadgodzinach przekazał zarządowi. Za pracę w godzinach nadliczbowych powódka nie otrzymała dodatkowego wynagrodzenia.

Powódka pracowała dłużej niż K. K.. Czas jej pracy zbliżony był do czasu pracy M. B.. Powódka często pracowała w godzinach wieczornych i nocnych. Sąd ustalił, że od października 2013r. do 17 lutego 2014 r. powódka miała o 30% nadgodzin mniej niż K. K..

W oparciu o opinię biegłego ustalono, że w spornym okresie powódka przepracowała ponad obowiązujące ją normy czasu pracy w październiku 2013r. 26,95 h, w listopadzie 2013r. 29,75 h, w grudniu 2013r. 25,9 h, w styczniu 2014r. 31,85 h, w lutym 2014r. 32,9 h, w marcu 2014r. 54 h, w kwietniu 2014r. 127,8 h, w maju 2014r. 3 h, w czerwcu 2014r. 13,2 h, w lipcu 2014r. 33 h, w sierpniu 2014r., 82,5 h, we wrześniu 2014r. 49,2 h, w październiku 2014r. 43,8 h, w listopadzie 2014r. 57,75 h, w grudniu 2014r. 49,8 h, w styczniu 2015r. 57,6 h, w lutym 2015r. 42,6 h, w marcu 2015r. 54,6 h, w kwietniu 2015r. 75 h, w maju 2015r. 12 h, w czerwcu 2015r. 13,2 h, w lipcu 2015r. 49 h, w sierpniu 2015r. 82,5 h, we wrześniu 2015r. 35,2 h, w październiku 2015r. 43,8 h, w listopadzie 2015r. 22,8. W pozostałych miesiącach nie doszło do przekroczenia obowiązujących powódkę norm czasu pracy. Do wypłaty za przepracowane nadgodziny pozostała kwota 57.117,85 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy oraz przesłuchanie powódki, zeznania świadków K. K., M. B., P. W. i D. G. (1), częściowo w oparciu o zeznania prezesa pozwanej spółki (...), świadków S. D. (1) i A. G. (2) ale tylko w zakresie w jakim zeznania te były zbieżne z zeznaniami powódki i wyżej wymienionych świadków.

Sąd miał przy tym na uwadze krótki okres wspólnej pracy powódki i A. G. (2) oraz fakt, że S. D. (1) jako informatyk nie posiadał informacji o warunkach zatrudnienia powódki, ponadto często pracował on poza oddziałem, w którym zatrudniona była powódka, nie mógł więc mieć informacji na temat rzeczywistych godzin jej pracy. Podkreślenia wymaga wyłącznie fakt, że wszyscy zeznający w sprawie świadkowie, którzy pracowali w pozwanej spółce przyznali, że ewidencja czasu pracy przedstawiona przez stronę pozwaną nie obrazowała rzeczywistego czasu pracy powódki. W ocenie Sądu I instancji ewidencja ta była nierzetelna i stanowiła jedynie powielenie grafików czasu pracy. Ewidencja taka w żaden sposób nie przedstawiała faktycznych godzin pracy powódki

Dokonując ustaleń faktycznych odnośnie wysokości wynagrodzenia należnego powódce za przepracowane nadgodziny, Sąd Rejonowy oparł się na II uzupełniającej opinii pisemnej biegłej B. T. pomijając opinie główną i I opinię uzupełniającą, która nie zostały sporządzone zgodnie z tezą dowodową zawartą w postanowieniach z dnia 26 lipca 2017r. 6 lutego 2018r. oraz zebraną w sprawie dokumentacją.

Sąd I instancji pominął dowód z przesłuchania świadka A. K. z uwagi na cofnięcie przez stronę pozwaną wniosku dowodowego w tym zakresie.

***W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki zasługiwało na uwzględnienie.***

Na wstępie rozważań, Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 151 §1 kp praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. 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.

Zdaniem Sądu Rejonowego, zebrany materiał dowodowy wskazał w sposób niebudzący wątpliwości, że powódka podczas zatrudnienia u pozwanej w spornym okresie 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 Rejonowy 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 I instancji 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. Nie można było wykonać w przeciągu ośmiu godzin. Nadto 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 niezaskłujące na uwzględnienie uznał Sąd Rejonowy twierdzenia strony pozwanej, w których wskazywała ona, że powódka nie udowodniła pracy w godzinach nadliczbowych, gdyż zeznania świadków i jej własna ewidencja były wątpliwe. Sąd wskazał, że 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 Rejonowego 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 pracował w równoważnym systemie czasu pracy, co pozostaje w sprzeczności ze złożoną przez pozwaną ewidencją.

Sąd Rejonowy podkreślił, 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”. Sąd I instancji wskazał nadto, że 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 Rejonowego pozwany pracodawca nie dopełnił ciężącego na nim obowiązku takiego zorganizowania pracy, aby pracownicy mogli wykonać powierzone im obowiązki w normatywnym czasie pracy. Wskazano, 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 Rejonowego 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 I instancji tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zasądził na rzecz powódki kwotę wynikającą z wyliczenia biegłej B. T. zawartego w II pisemnej uzupełniającej opinii tj. na podstawie art. 151<sup>1</sup> § 1 - 3 k.p i orzekł jak w punkcie pierwszym podpunkt a – z wyroku.

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

Wyrokowi Sąd Rejonowy nadał rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 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. 6 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.). Tym samym Sąd nakazał pozwanej zapłacić stronie pozwanej koszty zastępstwa procesowego w kwocie 2700 zł, a na rzecz Skarbu Państwa kwotę (...),91. Na kwotę tę złożyły się koszty opinii biegłej oraz opłata sądowa od pozwu.

***Z powyższym wyrokiem nie zgodziła się pozwana. Wniosła apelację, w której zaskarżył wyrok Sąd I instancji w całości. Wydanemu orzeczeniu zarzuciła:***

I. naruszenie przepisów postępowania, tj.:

1) art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i zastąpienie jej oceną dowolną, niezgodną z zasadami doświadczenia życiowego, dokonaną z naruszeniem zasad obiektywizmu, co w szczególności odnosi się do przyjęcia przez Sąd Rejonowy, że prywatna ewidencja czasu pracy K. K., a także zeznania świadków M. B., K. K., P. W. oraz Pana D. G. (1) stanowią istotny dowód w sprawie, na podstawie którego możliwym jest ustalenie ilości godzin nadliczbowych, faktycznie przepracowanych przez powódkę, co miało wpływ na wynik postępowania w zakresie błędnego ustalenia stanu faktycznego, że powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych oraz na wysokość zasądzonej kwoty,

2) art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i zastąpienie jej oceną dowolną, niezgodną z zasadami doświadczenia życiowego, dokonaną z naruszeniem zasad obiektywizmu, co w szczególności odnosi się do przyjęcia przez Sąd Rejonowy I instancji, że na podstawie prywatnych zapisków Pani K. K. dotyczących jej pracy, możliwym jest relatywne ustalenie liczby godzin przepracowanych przez powódkę, mimo iż prywatna ewidencja czasu pracy Pani K. K. nie obejmowała całego okresu spornego świadczenia pracy w godzinach- nadliczbowych przez powódkę, co miało wpływ na wynik postępowania w zakresie błędnego ustalenia stanu faktycznego, że powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych w ilości zbliżonej do godzin pracy Pani K. K.,

3) art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i zastąpienie jej oceną dowolną, niezgodną z zasadami doświadczenia życiowego, dokonaną z naruszeniem zasad obiektywizmu, co w szczególności odnosi się do przyjęcia przez Sąd Rejonowy I instancji, że powódka w pewnych okresach pracowała w godzinach nadliczbowych o 30% mniej niż Pani K. K., natomiast w innych o 20 % więcej lub przepracowywała tyle samo nadgodzin co Pani K. K., pomimo iż powyższe wskaźniki nie wynikają ze zgromadzonego materiału dowodowego oraz zostały dowolnie przyjęte przez Sąd Rejonowy I instancji, co miało wpływ na wynik postępowania w zakresie błędnego ustalenia stanu faktycznego, że powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych oraz na wysokość zasądzonej kwoty,

4) art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i zastąpienie jej oceną dowolną, niezgodną z zasadami doświadczenia życiowego, dokonaną z naruszeniem zasad obiektywizmu, co w szczególności odnosi się do przyjęcia przez Sąd Rejonowy I instancji, że zeznania świadków powołanych przez powódkę: Pani M. B., Pani K. K., Pani P. W. stanowią wystarczający dowód do uznania, że powódka pracowała w godzinach nadliczbowych, nie uwzględniając jednocześnie okoliczności, że ww. świadkowie prowadzą



tożsame procesy o zapłatę wynagrodzenia tytułem nadgodzin przeciwko pozwanej i mają interes w korzystnym rozstrzygnięciu przedmiotowego postępowania, co miało wpływ na wynik postępowania w zakresie błędnego ustalenia stanu faktycznego, że powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych oraz na wysokość zasądzonej kwoty,

5) art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i zastąpienie jej oceną dowolną, niezgodną z zasadami doświadczenie życiowego, dokonaną z naruszeniem zasad obiektywizmu, co w szczególności odnosi się do przyjęcia przez Sąd Rejonowy I instancji, że zeznania świadków powołanych przez pozwaną: Pana P. G., Pana S. D. (1) oraz Pani A. G. (2) nie były wiarygodne, w zakresie w jakim były odmienne od zeznań powódki i świadków przez nią powołanych, co miało wpływ na wynik postępowania w zakresie błędnego ustalenia stanu faktycznego, że powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych oraz na wysokość zasądzonej kwoty,

6) art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i zastąpienie jej oceną dowolną, niezgodną z zasadami doświadczenie życiowego, dokonaną z naruszeniem zasad obiektywizmu, co w szczególności odnosi się do przyjęcia przez Sąd Rejonowy I instancji, że ustalenie stanu faktycznego nastąpiło na podstawie powołanych dokumentów, w szczególności prywatnej ewidencji czasu pracy Pani K. K. oraz zeznań świadków powołanych przez powódkę Pani M. B., Pani K. K., Pani P. W., pomimo iż zachodzą znaczące wewnętrzne rozbieżności pomiędzy zeznaniami świadków oraz pomiędzy zeznaniami świadków a dokumentami na których oparł się Sąd I instancji, w zakresie jakim dotyczą liczby godzin faktycznie przepracowywanych przez pracowników w pierwszej i drugiej połowie miesiąca, co miało wpływ na wynik postępowania w zakresie błędnego ustalenia stanu faktycznego, że powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych oraz na wysokość zasądzonej kwoty,

7) art. 231 w zw. z art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez nieuzasadnione przyjęcie przez Sąd Rejonowy I instancji domniemania faktycznego, że na skutek nieprowadzenia przez pozwaną ewidencji pracy, jedynym wiarygodnym dowodem w tym zakresie są prywatne zapiski Pani K. K. oraz zeznania świadków Pani M. B., Pani K. K., Pani P. W., co miało wpływ na wynik postępowania w zakresie błędnego ustalenia stanu faktycznego, że powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych oraz na wysokość zasądzonej kwoty,

8) art. 232 Kodeksu postępowania cywilnego wz. z art. 6 Kodeksu cywilnego poprzez przyjęcie przez Sąd I instancji, że powódka wykazała, że faktycznie pracowała w godzinach nadliczbowych, a także, że wykazała wymiar (ilość godzin) świadczonej pracy w godzinach nadliczbowych, pomimo iż zgromadzone dowody w sprawie nie uzasadniają powyższego, a tym samym powódka nie zadośćuczyniła ciężarowi udowodnienia powyższych faktów, z których wywodzi skutki prawne, tj. nie przedstawiła dowodów na podstawie których możliwym byłoby ustalenie faktycznie przepracowanej liczby godzin nadliczbowych w okresie od lutego 2013 r. do czerwca 2014 r. - tj. w okresie kiedy żaden z pracowników nie prowadził ewidencji czasu pracy, prawdziwości prowadzonej przez Panią K. K. ewidencji czasu pracy w okresie od lipca do sierpnia 2014 r., a także ilości faktycznie przepracowanych godzin w okresie od września 2014 r. do listopada 2015 r., co miało wpływ na wynik postępowania w zakresie błędnego ustalenia stanu faktycznego, że powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych oraz na wysokość zasądzonej kwoty,

9) art. 322 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez jego nieuzasadnione zastosowanie w sprawie o wynagrodzenie, w ten sposób, że Sąd Rejonowy I instancji na podstawie ww. przepisu ustalił podstawę faktyczną roszczenia powódki, w szczególności ilość przepracowanych godzin nadliczbowych, co jest sprzeczne z dyspozycją powołanego przepisu, co miało wpływ na wynik postępowania i doprowadziło do dowolnego zasądzenia na rzecz powódki kwoty tytułem wynagrodzenia, bez zweryfikowania jego zasadności co do wysokości;

10) art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, art. 232 Kodeksu postępowaniacywilnego, art. 217 § 1 i § 2 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez oddalenie wniosku pełnomocnika pozwanej o rozszerzenia tezy dowodowej wniosku dowodowego zgłoszonego przez stronę pozwaną, a następnie oddalenie odwołania pełnomocnika pozwanej zgłoszonego w trybie art. 226 Kodeksu postępowania cywilnego, pomimo faktu, iż rozszerzenie tez dowodowych wniosków dowodowych pozwanej służyły do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy

tj. wyjaśnienie dlaczego powódka pracowała w godzinach nadliczbowych, czy powyższe wynikało z nadmiaru pracy czy też jakości świadczonej przez powódkę pracy i tym samym konieczności poprawiania przez nią zaistniałych błędów, a także okoliczności zakończenia współpracy między powódką i pozwaną, pomimo że dowód ten nie powodował zwłoki w rozpoznaniu sprawy, a jego przeprowadzenie nie wymagało wyznaczenia dodatkowej rozprawy, co miało wpływ na wynik postępowania w zakresie błędnego ustalenia stanu faktycznego, że powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych na wysokość zasądzonej kwoty,

11) art. 245 Kodeksu postępowania cywilnego polegające na uznaniu za dokument prywatny zapisków godzin pracy K. K., które zdaniem Sądu I instancji w sposób niebudzący żadnych wątpliwości dowodzą zasadności i wysokości dochodzonego przez powódkę roszczenia, 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, co miało wpływ na wynik postępowania w zakresie uznania, że powódka wykazała zasadność i wysokość dochodzonego roszczenia;

12) art. 278 § 1 w zw. z art. 380 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez błędne uznanie, że w niniejszej sprawie zachodzą okoliczności uzasadniające dopuszczenie przez Sąd I instancji dowodu z opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń w celu wyliczenia kwoty wynagrodzenia należnego powódce za okres od lutego 2013 r. do listopada 2015 r. podczas, gdy obliczenie tej wartości nie wymaga wiadomości specjalnych ze względu na określenie sposobu obliczenia w przepisach prawa pracy oraz wymaga zastosowania podstawowych działań matematycznych, co miało wpływ na wynik postępowania w zakresie uznania, że powódka wykazała wysokość dochodzonego roszczenia;

13) art. 278 § 1 w zw. z art. 380 w zw. z art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez dopuszczenie przez Sąd I instancji dowodu z opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń w celu wyliczenia kwoty wynagrodzenia należnego powódce za okres od lutego 2013 r. do listopada 2015 r., przy czym teza dowodowa (fakty podlegające stwierdzeniu) została zakreślona przez Sąd I instancji w sposób dowolny wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, gdyż wyliczenia miały zostać dokonane w stosunkowym odniesieniu się do godzin pracy innego pracownika, co miało wpływ na wynik postępowania w zakresie uznania, że powódka wykazała wysokość dochodzonego roszczenia;

14) art. 278 § 1 w zw. z art. 380 w zw. z art. 98 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez błędne uznanie, iż w niniejszej sprawie wynagrodzenie biegłego sądowego winno być uznane za koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw przez powódkę, co miało wpływ na wynik postępowania w zakresie zasądzenia tych kosztów od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Zabrze;

15) art. 328 § 2 Kodeksu postępowania cywilnego polegające na całkowitym braku wyjaśnienia w pisemnym uzasadnieniu wyroku jakie przesłanki i dlaczego sprawiły, że Sąd Rejonowy I instancji przyjął określone kwoty poszczególnych żądań (należności głównej za poszczególne miesiące) składających się na zasądzone na rzecz powódki roszczenie, a także skąd wynika okoliczność, że powódka w pewnych okresach pracowała o 30 % mniej niż Pani K. K., w innych o 20 % więcej lub przepracowywała tyle samo nadgodzin, ograniczając się jedynie do wskazania ostatecznego wyniku ustalonego przez biegłą w II opinii uzupełniającej, co miało wpływ na wynik postępowania poprzez uchybienie wymaganiom określającym zasady motywowania orzeczeń, co w konsekwencji sprawia, iż nie poddaje się ono kontroli instancyjnej;

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

1) relatywizowaniu sytuacji Pani K. K. i powódki, poprzez przyjęcie, że dwie osoby pracujące w tym samym dziale wypracowują taką samą liczbę godzin, w tym liczbę nadgodzin lub stosunkową do siebie ilość, nie uwzględniając zaangażowania czasowego w wykonywanie poszczególnych czynności przez różnych pracowników, a także zeznań powódki i K. K., z których wynika, że ww. pracownicy często opuszczały miejsce pracy o różnych godzinach, co miało wpływ na wynik postępowania w zakresie błędnego ustalenia ilości godzin faktycznie przepracowanych przez powódkę;

2) przyjęcie, że powódka w pewnych okresach pracowała tyle samo godzin nadliczbowych, o 30% mniej lub o 20% więcej niż Pani K. K., i wydanie zaleceń biegłej zgodnie z powyższym, co miało wpływ na wynik postępowania

w zakresie błędnego ustalenia ilości godzin faktycznie przepracowanych przez powódkę oraz zawyżenie wysokości należnego powódce wynagrodzenia;

3) przyjęcie, że powódka od 10 do 15 dnia każdego miesiąca pracowała w godzinach nadliczbowych, a od lutego do końca kwietnia pracowała codziennie po 12 godzin bez dnia wolnego, co stoi w sprzeczności z zeznaniami powódki, świadków powołanych zarówno przez powódkę jak i pozwaną, co miało wpływ na wynik postępowania w zakresie błędnego ustalenia ilości godzin faktycznie przepracowanych przez powódkę, pomimo iż zgodnie z Kodeksem pracy dodatek do wynagrodzenia należy się za rzeczywistą ilość godzin przepracowanych w godzinach nadliczbowych, czego nie można domniemywać lub uśredniać;

4) przyjęcie, że premia stanowiła stały składnik wynagrodzenia powódki, pomimo iż co innego wynikało z treści stosunku prawnego łączącego strony, i na tej podstawie ustalenie wynagrodzenia należnego powódce za pracę w godzinach nadliczbowych, co miało wpływ na wynik postępowania w zakresie dotyczącej wysokości zasądanego na rzecz powódki wynagrodzenia.

Strona pozwana domagała się:

a) zmiany wyroku Sądu I instancji w zaskarżonym zakresie poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego - według norm przepisanych;

ewentualnie o:

b) uchylecia wyroku Sądu I instancji w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego - według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja strony pozwanej jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia w zakresie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku wyjaśnił w oparciu o jakie dowody i dlaczego dokonał ustaleń faktycznych w rozpoznawanej sprawie, nie wykraczając poza ramy swobodnej oceny wynikające z przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

Zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. byłby skuteczny wówczas, gdyby apelująca wykazała uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy dowodowej poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2005 r. w sprawie III CK 314/05 opublikowany lex nr 172176). Ocena mocy i wiarygodności dowodów przeprowadzona w pisemnym uzasadnieniu orzeczenia, mogłaby być skutecznie podważona w postępowaniu odwoławczym tylko wówczas, gdyby wykazano, że zawiera błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności, jest niepełna itp. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 31 sierpnia 2005 r. w sprawie I ACa 456/05 opublikowany lex nr 177026).

Podkreślić należy, że Sąd pierwszej instancji bardzo szczegółowo ocenił zeznania świadków zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, wskazując w jakim zakresie odmówił wiarygodności zeznaniom świadków. W sposób szczegółowy, wszechstronny, a nie wybiórczy, ocenione zostały wszystkie dowody przeprowadzone przez Sąd. Strona pozwana nie wykazała by ocena ta naruszyła zasady logicznego rozumowania, była niepełna czy wewnętrznie sprzeczna. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu przez stronę skarżącą stanu faktycznego, ustalonego przez nią na podstawie własnej oceny dowodów. Natomiast strona

pozwana w apelacji dokonała odmiennej oceny dowodów, często wybiórczo przytaczając zeznania świadków, lub wyrwijając zeznania z kontekstu. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów nie została skutecznie podważona.

Odnosząc się do zarzutu pozwanej, iż Sąd I instancji bezkrytycznie oraz w oderwaniu do kontekstu podszedł do wyjaśnienia powódki i świadków, którzy prowadzą analogiczne spory z pozwaną o zapłatę wynagrodzenia i mają interes w uzyskaniu korzystnego rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, wskazać należy, iż jest on chybiony. Okoliczność prowadzenia przez wspomniane osoby analogicznych sporów sądowych, automatycznie nie deprecjonuje ich zeznań. Ocena materiału musi być przeprowadzona wszechstronnie. Z całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie, zwłaszcza z zeznań wszystkich świadków jednoznacznie wynika, że w pierwszej połowie miesiąca powódka pracowała w godzinach nadliczbowych. Konieczność pracy w godzinach nadliczbowych związana była ze specyfiką pracy powódki- jej zakresem obowiązków i koniecznością cyklicznego przygotowywania dokumentacji księgowej.

Jeżeli chodzi o dokonaną przez Sąd I instancji ocenę zeznań świadków K. K., M. B., P. W. i D. G. (1), a także A. G. (2) i S. D. (2), to zdaniem Sądu Okręgowego jest ona prawidłowa. Należy zauważyć, że zeznania tych świadków nie pozostają w sprzeczności z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, w tym z zeznaniami powódki. W szczególności świadkowie K. K., M. B. i P. W. zgodnie zeznawali, że z uwagi na charakter pracy i konieczność sporządzania określonej dokumentacji w ustawowym terminie, do dnia 15 każdego miesiąca, pracownice pozwanej wykonywały pracę po godzinach. Ww. świadkowie szczegółowo opisali okoliczności, w których wykonywały pracę w godzinach nadliczbowych, wskazywały jakie czynności wówczas wykonywały i ile czasu im to zajmowało. Pozwana natomiast w żaden sposób nie zdołała wykazać, że zeznania ww. świadków są niewiarygodne.

Jeżeli chodzi natomiast o zeznania świadka A. G. (2), to należy zauważyć, że zeznania tego świadka dotyczące czasu pracy powódki w pierwszej połowie każdego miesiąca, również są co do zasady zbieżne z zeznaniami powódki. Świadek przyznała, że w tym okresie z uwagi na wzmożoną ilość pracy, pracowała się dłużej, nawet do kilku godzin dziennie a także w soboty i niedziele. Z zeznań powódki wynika natomiast, że w tym okresie pracowała średnio 2-3 godziny dłużej, w soboty od 6 do 8 godzin, a w niedzielę po 4-5 godzin. Okoliczność, iż świadek wybierała godziny wolne, w wyniku czego pracowała mniej niż powinna, nie podważa zeznań powódki.

Z kolei świadek S. D. (1), nie pracował w dziale powódki, był informatykiem i nie mógł z tej przyczyny mieć szczegółowych informacji na temat czasu pracy powódki. Prawidłowo Sąd I instancji nie poczynił ustaleń faktycznych w oparciu o fragment zeznań dotyczących godzin spuszczenia przez powódkę rolety i uzbrajania systemu alarmowego jak chciała tego pozwana.

Jeżeli chodzi o zarzut nieprawidłowych ustaleń faktycznych dotyczących czasu pracy powódki w drugiej połowie każdego miesiąca, to zdaniem Sądu Okręgowego jest on również chybiony. W tym miejscu zauważyć należy, że stanowisko strony pozwanej jest niespójne, albowiem z jednej strony zarzuca, że powódka w drugiej połowie miesiąca pracowała krócej niż 8 godzin a drugiej strony powołuje się na własną ewidencje czasu pracy, z której wynika, że powódka pracowała 8 godzin w każdym dniu miesiąca.

Nieuzasadniony jest również zarzut dotyczący przerzucenia na stronę pozwaną ciężaru udowodnienia faktów, z których powódka wywodziła skutki prawne.

W tym miejscu 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. 129<sup>11</sup> k.p.) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 listopada 2003 r., I PKN 678/00). Tymczasem 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. Ciężar zaprzeczenia faktom podnoszonym przez powódkę spoczywał właśnie na stronie pozwanej. Jednocześnie niemożność ustalenia przepracowanych godzin w oparciu o dokumentację, do prowadzenia której zobowiązany jest pracodawca, nie uzasadnia oddalenia powództwa.

Odnosząc się do kolejnego zarzutu apelacji, zważyć należy, że 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.). Istotnym dowodem jakim dysponował Sąd I instancji były rejestr czasu pracy prowadzony przez K. K.. Wskazać należy, że regulacja kodeksowa (art. 308 k.p.c. i art. 309 k.p.c.) pozwala na elastyczne podejście do środków dowodowych. Również prywatne notatki, wydruki komputerowe mogą stanowić inny środek dowodowy, pozwalający na czynienie na ich podstawie ustaleń faktycznych. Nie wiążą się one z domniemaniami, jakie towarzyszą dokumentom (art. 244 k.p.c., art. 245 kpc), jednakże świadczą one o istnieniu zapisu o określonej treści. Należy zauważyć, że Sąd I instancji posiłkując się wydrukami dotyczącymi czasu pracy K. K., dokonał konfrontacji tych wydruków z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym przede wszystkim z zeznaniami świadków. Formułując tezę do biegłego nie przyjął bezkrytycznie, iż czas pracy powódki był tożsamy z czasem pracy świadka, ale w sposób szczegółowy zweryfikował rejestr z zeznaniami powódki.

Zaznaczyć trzeba, że pozwana w żaden sposób nie wykazała, iż Sąd I instancji przekroczył granice swobodnej oceny dowodów formułując tezę dowodową dla biegłego. Zastrzeżenia pozwanej sprowadzają się do tego, że rejestr czasu pracy prowadzony przez K. K. nie może być dowodem i nie może stanowić podstawy do ustalania jej czasu pracy. Sąd I instancji w sposób wyczerpujący wyjaśnił, dlaczego przyjął takie, a nie inne założenia. Pozwana w żaden sposób nie wykazała, aby przedmiotowe zapiski nie odpowiadały faktycznym godzinom pracy pracowników działu księgowego, chociaż pozwana dysponowała godzinami logowania się powódki do systemu i programu księgowego. Jednocześnie powódka oraz K. K. zajmowały to samo stanowisko asystenta księgowej i wykonywały pracę tego samego rodzaju, a K. K. zeznała, że jej godziny pracy były podobne do godzin pracy powódki. Wspomniane osoby obowiązywały również te same terminy ustawowe do sporządzenia dokumentacji.

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. 151<sup>1</sup> § 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 prowadziłyby 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.

Wbrew zarzutom apelacji Sąd I instancji nie naruszył 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 całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego. Czas pracy powódki został przez Sąd Rejonowy skrupulatnie ustalony z uwzględnieniem także rejestru czasu pracy świadka K. K., zajmującej stanowisko tożsame ze stanowiskiem powódki. Formułując tezę dowodową Sąd I instancji uwzględnił zmieniającą się obsadę kadrową działu, która zmniejszała się w związku z długotrwałymi nieobecnościami współpracowników powódki. Wbrew zarzutom apelacji szczegółowo w uzasadnieniu wyroku wyjaśnił metodologię przyjętą za podstawę założeń.

Pozwana zakwestionowała również 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. Tymczasem ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka co miesiąc otrzymywała premię, której wysokość uzależniona była od obrotu osiągniętego przez dział. Wskazać należy, że „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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011 r., sygn. akt II PK 3/11). Brak jest podstaw do wyłączenia otrzymywanej premii z podstawy ustalania należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Mając na uwadze powyższe apelacja pozwanej jako bezzasadna na mocy art. 385 kpc została oddalona.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 2 pkt 6, § 9 ust. 1 pkt 2 i §10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800) w brzmieniu obowiązującym od dnia 13 października 2017 r., zasądzając od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2025 zł tytułem zwrotu zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) sędzia Małgorzata Andrzejewska