

Sygn. akt VIII **Pa 141/19**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 października 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

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

po rozpoznaniu w dniu 31 października 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. 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 12 marca 2019 r. **sygn. akt** IV P 209/16

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

Sygn. VIII Pa 141/19

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 marca 2019 roku Sąd Rejonowy w Zabrze zasądził od (...) Spółki Akcyjnej w K. na rzecz M. B. kwotę 67866,75 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od października 2013 roku do listopada 2015 roku oraz kwotę 3181 złotych tytułem wynagrodzenia za październik 2014 roku.

Pozew wpłynął w marcu 2016 roku.

Wyrok zapadł po ustaleniu następującego stanu faktycznego:

Spółka (...) zajmuje się usługami księgowymi.

M. B. była zatrudniona w tej spółce w spornym okresie na stanowisku kierownika działu księgowości w dziale, który między innymi obsługiwał franczyzobiorców restauracji (...)`s. Bezsporne między stronami było, że 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.

Zgodnie z postanowieniami umowy o pracę wynagrodzenie powódki obejmowało wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek za lata pracy i dodatek za poziom wykształcenia. Powódka i pracownicy działu otrzymywały comiesięczną premię uzależnioną od obrotu w danym miesiącu. Powódka dzieliła premię pomiędzy pracowników. Kwota premii była ustalona z opiekunem grupy – D. G.. W przypadku działu powódki obrót był w zasadzie na ustalonym poziomie, gdyż dział obsługiwał stałych klientów.

Powódka nie otrzymała premii 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. Powódce nie przyznano premii uznając, że jest ona uznaniowa. Decyzję w tej sprawie podjął zarząd.

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

Pozwana 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. (1). Dział powódki obsługiwał franczyzobiorców Mc D.`s – około 80 restauracji . Powódka w okresie spornym wyliczała podatki, deklaracje, zeznania roczne, co miesiąc wyliczała zestawienie P&L, które franczyzobiorcy (rozliczani w biurze powódki) przedstawiali w M. D.`. Z jednej restauracji wpływało około 100 faktur, a w okresie letnim 200. W okresie od 10 do 15 każdego miesiąca (ze względu na zestawienia przedstawiane do Mc D.`s) oraz w marcu i kwietniu praca u pozwanej była wzmożona i powódka pracowała więcej, gdyż był to okres bilansowy. W tym okresie regułą była praca w godzinach nadliczbowych. Do obowiązków powódki należało sprawdzenie zestawień i uzgodnienie z kierownikami restauracji, czy się wszystko zgadza. Do 20 każdego miesiąca powódka sprawdzała również podatek dochodowy i zestawienie środków trwałych. Do 25- tego każdego miesiąca powódka składała do urzędu skarbowego deklaracje VAT.

Od lutego do końca kwietnia, kiedy sporządzano bilanse i sprawozdania roczne powódka pracowała codziennie po 9-17 godzin bez dnia wolnego. W okresie bilansowym powódka pracowała w każdą sobotę i niedzielę. Poza okresem bilansowym, do 20 każdego miesiąca, powódka pracowała dwie niedziele i praktycznie każdą sobotę w miesiącu. Bywały dni, kiedy powódka wychodziła do pracy o 6.00, wracała koło południa na dwie godziny, wracała do pracy i przebywała w niej do 20.00-21.00, a zdarzało się, że wracała o północy lub później. W niedziele w tym okresie pracowała 6 – 8 godzin. , 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. Powódka dziennie otrzymywała do 40 emaili od klientów dotyczących spraw księgowych, które musiała sprawdzić i wyjaśnić. Często powódka pracowała w nadgodzinach razem z D. B., ich czas pracy był podobny. Była sytuacja, że powódka o 1.00 w nocy kończyła sprawozdania dla klienta. Pomieszczenia biura powódki we wtorek, czwartek i sobotę sprzątała B. J.. Świadek po wykonaniu swoich obowiązków w godzinach popołudniowych widziała, że powódka nadal pracuje. W okresie od 6 do 15 dnia każdego miesiąca

K. K. (1) pracowała najwięcej 12 godzin dziennie, a w okresie bilansowym 8-17 godzin. Kiedy K. K. (1) wychodziła z pracy do domu, to powódka jeszcze pracowała. Bywało, że powódka zostawała pracowała jeszcze dłużej w nocy, a zdarzyło się, że powódka pracowała w biurze i nie wróciła do domu na noc. W okresie bilansowym P. W. wychodząc do domu o godzinie 18.00 widziała, że powódka jeszcze pozostaje w pracy.

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, nie gwarantowała wypełnienia 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 korzystała z urlopów wypoczynkowych w datach wskazanych we wnioskach urlopowych.

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

Powódka pracowała dłużej niż K. K. (1). Czas jej pracy zbliżony był do czasu pracy D. B.. Powódka często pracowała w godzinach wieczornych i nocnych.

Ewidencja czasu pracy przedstawiona przez stronę pozwaną nie obrazowała rzeczywistego czasu pracy powódki, co potwierdzili wszyscy przesłuchani świadkowie i powódka. Ewidencja w żaden sposób nie przedstawiała faktycznych godzin pracy powódki. Należy podkreślić, że powódkę ze względu na charakter pracy obowiązywał równoważny czas pracy, zatem trudno uznać za wiarygodną ewidencję, która wskazywała na równy czas pracy każdego dnia. Jednocześnie podkreślić należy, że strona pozwana nie prowadziła poza wskazanymi wyżej wydrukami innej ewidencji czasu pracy, a nawet list obecności. Zgodnie z art. 149 §1 kp pozwana miała obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy dla każdego pracownika, który skonkretyzowany została w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. W §8 pkt.1 i §8a rozporządzenia wskazano, że pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych. Pozwana tego obowiązku nie realizowała.

Dokonując ustaleń faktycznych odnośnie wysokości wynagrodzenia należnego powódce za przepracowane nadgodziny, Sąd 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 Sądu oraz zebraną w sprawie dokumentacją. Opinie uzupełniające dopuszczone zostały z uwagi na częściowo słuszne zarzuty strony pozwanej. Sąd uznał ją za miarodajną do poczynienia ustaleń w zakresie wysokości należnego powódce wynagrodzenia. Biegła zgodnie z zaleceniami Sądu obliczyła wynagrodzenie powódki w oparciu o założenia wskazane w postanowieniach dowodowych. Uwzględniła, że powódka pracowała w równoważnym systemie czasu pracy w miesięcznym okresie rozliczeniowym oraz że korzystała ona z urlopu wypoczynkowego w okresach wskazanych we wnioskach urlopowych. Sąd przyjął, że powódka w okresie od października 2013r. do 17 lutego 2014r. pracowała w godzinach nadliczbowych jednakże wypracowała ich o 30 % mniej niż K. K. (1), gdyż faktyczna obsada działu księgowego była kompletna. Skutkowało to tym, że w miesiącach (rok 2013), gdy obsada była ustabilizowana liczba nadgodzin była mniejsza w stosunku do 2014 i 2015r. Jednocześnie Sąd uznał, że notatki prowadzone przez K. K. (1) były wiarygodne. Zauważyć należy, że w każdym dniu podawała ona w jakich godzinach pracowała, były też dni

kiedy pracowała krócej niż 8 godzin. Notatki potwierdzają również, że w okresie od marca do kwietnia i na koniec każdego miesiąca praca w dziale była wzmożona, co skutkowało dłuższym czasem pracy. Nadto strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, aby zapiski te nie odpowiadały faktycznym godzinom pracy pracowników działu księgowego, chociaż dysponowała godzinami logowania się wszystkich pracowników do systemu i programu księgowego. Sąd przyjął, że powódka pracowała dłużej niż K. K. (1), gdyż jej zakres obowiązków jako księgowej – Kierownika D. - był znacznie szerszy, co powodowało brak możliwości wykonania zadań w normalnym czasie pracy, w szczególności w okresach sprawozdawczych. Należy zauważyć, że powódka kontrolowała pracę podległych jej pracowników, a w sytuacji braków kadrowych także wykonywała za nich pracę. Należy również zauważyć, że powódka sama prowadziła ewidencję czasu pracy w tzw. „chmurze” w okresie lipca i sierpnia 2014 r. Ewidencję powód również uznano za wiarygodną, zawierała ona dni w których powódka rzeczywiście korzystała z urlopu wypoczynkowego, ponadto liczba godzin była porównywalna do D. B., zatrudnionej również na stanowisku księgowej. Były też dni, w których powódka pracowała po 6,5, czy 8 godzin.

Premia, która była stałym składnikiem wynagrodzenia powódki winna być wliczona do podstawy wyliczenia należnego powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z art. 151¹ §3 k.p wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w §1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia.

Okoliczność, że sędzia ma wiadomości z danej dziedziny, nie zwalnia sądu od przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego, gdyż sędzia nie może zastępować biegłego, a własne wiadomości specjalne mogą tylko sądowni ułatwić ocenę opinii biegłego. Bez wątplenia wyliczenie wynagrodzenia należnego pracownikowi mieści się w kategorii wiadomości specjalnych. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 22 maja 2018r. w przypadku, gdy do poczynienia ustaleń istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy potrzebne są wiadomości specjalne, sąd nie może dokonywać ich sam.

Sąd I instancji zważył, co następuje:

Roszczenia powódki zasługiwały na uwzględnienie.

Przywołał treść art. 151§1 kp Wskazał, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sąd Najwyższego ciężar udowodnienia pracy w godzinach nadliczbowych spoczywa na pracowniku, dochodzącym należnego z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia. 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 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.

Za niezaskługujące 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.

Należy również mieć na uwadze, że 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. Sąd przytoczył orzecznictwo sądowe na okoliczność domniemanej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych, zwłaszcza w sytuacji niemożności wykonania obowiązków w normatywnym czasie pracy., a z taką sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Sąd przytoczył wyroki Sądu Najwyższego z dnia 05 maja 1999 roku, wydanego w sprawie I PKN 665/98 . z dnia 19 lutego 2010 roku - II PK 217/09. Słusznie przyjął, że

ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł wynikających z art. 322 k.p.c.. Dlatego Sąd uznał, że wobec braku możliwości udowodnienia przez powódkę wysokości należnego jej wynagrodzenia za pracę za okresy w których nie prowadziła własnej ewidencji czasu pracy – którą Sąd uznał za wiarygodną, przyjął za zasadne wyliczenie należnego jej wynagrodzenia na podstawie notatek K. K. (1), przy przyjęciu, że wymiar czasu powódki ze względu na zajmowane stanowisko i ilość zadań, był zwiększony. Takie założenie znajduje potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym.

W związku z powyższym Sąd tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zasądził na rzecz powódki kwotę wynikającą z wyliczenia biegłej B. T. zawartego w II opinii uzupełniającej

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności przesłuchania powódki, świadków: K. K. (1), D. B., P. W. i D. G. wynikało, że powódka nie otrzymała uzgodnionego stałego składnika wynagrodzenia – premii. Pozwana zakwestionowała to roszczenie jedynie co do zasady, a nie co do wysokości. Należy zauważyć, że aby pracownikowi przysługiwało roszczenie o zapłatę premii, odpowiednie akty wewnętrzne pracodawcy (lub jego oświadczenia woli) powinny przewidywać z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane warunki (wskaźniki) premiowania, które pracownik spełnia. W niniejszej sprawie zasady premiowania zostały precyzyjnie określone przez pracodawcę, a wysokość premii była stała – zależna od przychodu działu. Premie wypłacane powódce nie były wobec tego uznaniowe, były one stałym składnikiem wynagrodzenia miesięcznego za zwykle wykonywanie obowiązków pracowniczych, zatem w oderwaniu od przesłanek stanowiących podstawę wypłaty nagrody

Sąd orzekł o odsetkach, rygorze natychmiastowej wykonalności i kosztach postępowania.

Strona pozwana zaskarżyła wyrok w całości zarzucając:

I . naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 151⁴ § 1 k.p. przez jego niezastosowanie do ustalonego stanu faktycznego, to jest poprzez przyjęcie że powódka w trakcie zatrudnienia u pozwanej nie była kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej, a zatem przysługuje roszczenie o wynagrodzenie w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika wniosek przeciwny;

II. naruszenie przepisów prawa procesowego, a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i zastąpienie jej oceną dowolną, niezgodną zasadami doświadczenia życiowego, dokonaną z naruszeniem zasad obiektywizmu, poprzez przyjęcie przez Sąd Rejonowy że:

1. prywatna ewidencja czasu pracy K. K. (1) i zeznania świadków stanowią istotny dowód w sprawie na podstawie którego możliwe jest ustalenie ilości godzin nadliczbowych;
2. na podstawie prywatnych zapisków K. K. (1) dotyczących jej pracy możliwe jest ustalenie liczby godzin przepracowanych przez powódkę, mimo że prywatna ewidencja czasu pracy nie obejmowała całego okresu spornego świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych;
3. powódka w pewnych okresach pracowała w godzinach nadliczbowych o 30 % mniej niż K. K. (1), w innych 20 % więcej lub przepracowała tyle samo nadgodzin co Katarzyna Kuberska;
4. zeznania świadków powołanych przez powódkę stanowią wystarczający dowód do uznania, iż powódka pracowała w godzinach nadliczbowych nie uwzględniając jednocześnie okoliczności, że część świadków prowadzi tożsame procesy o zapłatę wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych i ma interes w korzystnym rozstrzygnięciu postępowania;
5. zeznania świadków powołanych przez pozwaną P. G. S. D. i A. G. (2) nie były wiarygodne w takim zakresie, w jakim były odmienne od zeznań powódki i świadków przez nią powołanych;

6. ustalenie stanu faktycznego nastąpiło na podstawie prywatnej ewidencji czasu pracy K. K. (1) oraz zeznań świadków pomimo, że zachodzą znaczące wewnętrzne rozbieżności pomiędzy zeznaniami świadków oraz zeznaniami i świadków, a dokumentami na których sąd oparł swoje rozstrzygnięcie.

III. art. 231k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nieuzasadnione przyjęcie przez Sąd Rejonowy domniemania faktycznego, że na skutek nieprowadzenia przez pozwaną ewidencji pracy jedynym wiarygodnym dowodem w tym zakresie są prywatne zapiski K. K. (1) oraz zeznania świadków D. B. K. K. (1) i P. W.;

IV. art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. poprzez przyjęcie przez Sąd, że powódka wykazała, iż faktycznie pracowała w godzinach nadliczbowych, a także, że wykazała wymiar świadczonej pracy w godzinach nadliczbowych, pomimo że zgromadzone dowody w sprawie nie uzasadniają powyższego, a tym samym powódka nie udowodniła powyższych faktów z których wywodzi skutki prawne.

V. Art. 322 k.p.c. poprzez jego nieuzasadnione zastosowanie w sprawie.

VI. Art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uchylenie pytań dotyczących jakości świadczonej przez powódkę pracy;

VII. Art. 245 k.p.c. polegające na uznaniu za dokument prywatny zapisków godzin pracy K. K. (1);

VIII. Art. 278 § 1 w związku z art. 380 k.p. 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.

IX. Art. 278 k.p.c. w związku z 380k.p.c. w związku z art. 233 § 1 kodeksu postępowania dowodowego polegającego na tym że teza dowodowa sformułowana do biegłego została określona w sposób dowolny wbrew zasadom logiki doświadczenia życiowego gdyż wyliczenia miały zostać dokonany w odniesieniu do godzin pracy innego pracownika, co miało wpływ na wynik postępowania.

X. Zarzuciła naruszenie art. 98 § 1 k.p.c. poprzez obciążenie pozwanej kosztami wydania opinii

XI. Art. 328 § 1 k.p.c. polegające na całkowitym braku wyjaśnienia w pisemnym uzasadnieniu wyroku, jakie przesłanki dla czego sprawiły, że sąd pierwszej instancji przyjął określone kwoty poszczególnych żądań składających się na zasądzone na rzecz powódki roszczenie, a także skąd wynika okoliczność, że powódka w różnych okresach miała różne ilości nadgodzin.

XII. Pozwana zarzuciła również naruszenie artykułu 130² § 1k.p.c. w związku z art. 96 ust. 4 w związku z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych polegające na niezwróceniu nieopłaconego pisma powódki z dnia 9 stycznia 2019 roku, to jest pismo w którym powódka rozszerzyła żądanie pozwu.

Pozwana zarzuciła również błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia polegający na relatywizowaniu sytuacji K. K. (1) i powódki poprzez przyjęcie że 2 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 wykonanie poszczególnych czynności przez różnych pracowników. Ponownie podniosła, że Sąd błędnie ustalił ilość godzin faktycznie przepracowanych przez powódkę.

Naruszenie prawa materialnego polegało również na tym, że Sąd przyjął, iż premia stanowiła stały składnik wynagrodzenia powódki pomimo, że co innego wynikało z treści stosunku prawnego łączącego strony i na tej podstawie ustalenie wynagrodzenia należnego powódce za pracę w godzinach nadliczbowych i co miało wpływ na wynik postępowania w zakresie dotyczącym wysokości zasądzonego na rzecz powódki wynagrodzenia.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd drugiej instancji zważył, co następuje:

Art. 378. § 1 k.p.c. stanowi, że Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Do nieważności postępowania nie doszło.

Pozwana zakwestionowała ustalony stan faktyczny, przepisy prawa materialnego i prawa procesowego.

Na wstępie należy przypomnieć, że zarzut naruszenia prawa materialnego w zasadzie można podnosić jedynie wówczas, gdy nie kwestionuje się dokonanych przez sąd I instancji ustaleń faktycznych. Zarzut naruszenia prawa materialnego winien być bowiem odnoszony do określonego stanu faktycznego - który skarżący akceptuje - a do którego to stanu faktycznego wadliwie zastosowano prawo materialne. Naruszenie prawa materialnego, jak wiadomo, może nastąpić bądź poprzez jego błędną wykładnię - czyli poprzez mylne rozumienie treści określonej normy prawnej, albo poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, czyli poprzez błędne uznanie, iż do danego ustalonego stanu faktycznego ma zastosowanie dany przepis prawa materialnego, albo też odwrotnie, tzn. przepis, który winien mieć zastosowanie w danym stanie faktycznym - nie został zastosowany.

Pierwszy z zarzutów dotyczy naruszenia prawa materialnego, a to art. 151⁴ § 1 k.p. Pozwana twierdziła, że powódka była kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej i jako taka osoba wykonywująca, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy nie miała prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Słusznie Sąd I instancji przyjął, że powódka nie należała do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, bo nie kierowała jednoosobowo zakładem pracy, nie była zastępcą takiej osoby, nie wchodziła w skład organu kolegialnego zarządzającego zakładem pracy i nie była głównym księgowym. Nie była też kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p. W orzecznictwie wskazuje się na dwa elementy wyróżniające tę grupę pracowników. Pierwszy odnosi się do uprawnień kierowniczych takich osób. Nie ma znaczenia źródło tych uprawnień, mogą one bowiem wynikać z postanowień umowy o pracę lub innego aktu kreującego stosunek pracy, a nawet z zakresu obowiązków danego pracownika czy z faktycznego wykonywania pracy. Jednak, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 listopada 1981 r., I PR 92/81, sama wzmianka w umowie o pracę, że zajmowane przez pracownika stanowisko ma charakter kierowniczy, nie ma decydującego znaczenia. Istotne jest faktyczne wykonywanie obowiązków kierowniczych przez danego pracownika, w szczególności należy zwrócić uwagę na to, czy pracownik organizował lub nadzorował pracę innych pracowników, udzielał im zwolnień od pracy, czy podejmował decyzje w sprawie zatrudniania nowych pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04,)). Drugim elementem koniecznym do zakwalifikowania danego pracownika do omawianej grupy jest organizacyjne wyodrębnienie komórki, którą kieruje dany pracownik. Jeżeli kierownik wykonuje pracę na równi z innymi członkami zespołu, nie będzie traktowany jako pracownik na stanowisku kierowniczym. Zarzut naruszenia prawa materialnego nie mógł się ostać.

Drugą grupę zarzutów apelacyjnych stanowił 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. Sąd II instancji w tym zakresie w całości podziela ocenę prawną zawartą w uzasadnieniu przez Sąd I instancji z powołaniem na orzecznictwo sądowe i uznaje ją za własną. Nie zasługuje na uwzględnienie stanowisko pozwanej, że wysokość wynagrodzenia należnego powodowi została zawyżona w zakresie ustalenia „normalnego wynagrodzenia” w rozumieniu art. 151¹ § 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 większości zarzutów naruszenia prawa procesowego, a to art. 233 k.p.c. Pozwana przyznała, że nie prowadziła ewidencji czasu pracy w spornym okresie.

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

Zdaniem pozwanej żądanie było bezpodstawne, ponieważ powódka nie wykazała ona 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) – por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 listopada 2003 roku, w sprawie 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 pozwanego P. G. zeznał, że nie wie, czy powódka pracowała w nadgodzinach, świadek K. jest informatykiem i nie posiadał wiedzy w tym zakresie. Niemożność ustalenia 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 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 zbliżony czas pracy powódki był rejestr czasu pracy prowadzony przez K. K. (1), informacja o stanie zatrudnienia w spornym okresie oraz zeznania świadków i stron wskazujące na specyfikę pracy w biurze rachunkowym związana z terminowością sporządzania i wysyłania dokumentów.

Pozwana w żaden sposób nie wykazała, że Sąd I instancji przekroczył granice swobodnej oceny dowodów formułując tezę dowodową dla biegłego. Zastrzeżenia pozwanej sprowadzają się do tego, że rejestr czasu pracy innego pracownika nie może być dowodem i nie może stanowić podstawy do ustalania czasu pracy powódki. Takie założenie jest nieuzasadnione i chybione. Sąd I 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. Wprost przeciwnie, zdaniem Sądu ta okoliczność może stanowić argument potwierdzający twierdzenie, że praca w godzinach nadliczbowych była w dziale obsługującym restaurację (...)`s regułą. Sąd II instancji w całości podziela ocenę stanu faktycznego dokonaną przez Sąd I instancji i uznaje ją za własną. Nie znalazł podstaw do podważenia oceny prawnej dokonanych ustaleń faktycznych.

Zgodnie z orzecnictwem 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 I 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).

Nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 328§1 k.p.c., bowiem zasądzone kwoty wynagrodzenia wynikają z opinii biegłego.

Sąd II instancji nie podziela 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 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 niniejszej sprawie doszło do rozszerzenia powództwa. W takim wypadku Sąd powinien sięgnąć po dyspozycję art. 130³ § 2 k.p.c., zgodnie z którym, jeżeli obowiązek uiszczenia lub uzupełnienia opłaty powstał na skutek rozszerzenia lub innej zmiany żądania, z innych przyczyn niż wymienione w § 1, albo po wysłaniu odpisu pisma innym stronom, a w braku takich stron – po wysłaniu zawiadomienia o terminie posiedzenia, przewodniczący wzywa zobowiązanego do uiszczenia należnej opłaty w terminie tygodnia, a jeżeli mieszka on lub ma siedzibę za granicą i nie ma w kraju przedstawiciela – w terminie nie krótszym od miesiąca. W razie bezskutecznego upływu terminu sąd prowadzi sprawę bez wstrzymywania biegu postępowania, a o obowiązku uiszczenia opłaty orzeka w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji, stosując odpowiednio zasady obowiązujące przy zwrocie kosztów procesu. Uchybienie wezwania o opłatę pozostaje bez wpływu na ocenę prawidłowości rozstrzygnięcia.

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 pkt 6 , § 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 Patrycja Bogacińska-Piątek (-) sędzia Teresa Kalinka (spr.) (-) sędzia Grażyna Łazowska