

Sygn. akt VIII *Pa 80/19*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2019 r.

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

**w składzie:**

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

**po rozpoznaniu w dniu** 17 października 2019r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** B. T.

**przeciwko** I. W.

**o** wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrzu

**z dnia** 27 grudnia 2018 r. **sygn. akt** IV P 417/13

oddala apelację.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (-) sędzia Grzegorz Tyrka (spr.) (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek

VIII Pa 80/19

## UZASADNIENIE

Powódka B. T. wniosła pozew przeciwko I. W. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Firma Usługowo – Handlowa (...) w Z., domagając się zasądzenia tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych: kwoty 933,04 zł za miesiąc kwiecień 2013r. z odsetkami od dnia 11 maja 2013r., kwoty 1 584,38 zł za miesiąc maj 2013r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2013r., kwoty 1800 zł za miesiąc czerwiec 2013r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2013r. Ponadto powódka domagała się zasądzenia kwoty 4 428 zł netto, tytułem wynagrodzenia za pracę w miesiącu lipcu i sierpniu 2013r. wraz z ustawowymi odsetkami od kwot 3 000 zł od dnia 11 sierpnia 2013r., od kwoty 1 428,00 zł od dnia 11 września 2013r. wniosła również o zasądzenie kwoty 1 600 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wykonaną w ramach umowy zlecenia.

Na uzasadnienie powódka podała, że od dnia 1 lutego 2013r. łączyła ją z pozwaną umowa na czas określony do dnia 31 stycznia 2014r., w pełnym wymiarze etatu, na stanowisku kierownika budowy z wynagrodzeniem w kwocie 4 200 zł. Dnia 14 sierpnia 2013r. na zasadzie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. powódka rozwiązała z pozwaną umowę o pracę. Pozwana nie wypłaciła powódce wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przepracowane od kwietnia do czerwca 2013r. w związku z realizacją przez pozwaną szeregu prac budowlanych w Z., M., T., G. i C.. Powódka podniosła, że mimo, że była kierownikiem budowy, pozwana zlecała jej dodatkowe prace biurowe np. związane z przygotowaniem ofert przetargowych. Według powódki w kwietniu 2013r. przepracowała ona: 13,5 godzin nadliczbowych z dodatkiem 50% i 16 godzin z dodatkiem 100%, w maju 2013r. 23 godziny z dodatkiem 50% i 33 godziny z dodatkiem 100 %, w czerwcu 2013r. 32 godziny z dodatkiem 50% i 24 godziny z dodatkiem 100%. Wbrew twierdzeniom pozwanej, powódka nie była osobą zarządzającą zakładem pracy, dlatego należy jej się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. W dalszej części uzasadnienia powódka wskazała, że pozwana nie uregulowała wobec niej wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2013r., wobec powyższego powódka dnia 14 sierpnia 2013r. złożyła pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy na zasadzie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. Powódka wyjaśniła, że domaga się również wynagrodzenia za przepracowane 14 dni w miesiącu sierpniu 2013r., a także wynagrodzenia z umowy zlecenia zawartej dnia 17 stycznia 2013r.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu.

Na uzasadnienie podano, że powódka złożyła oświadczenie, że nie będzie pracowała w godzinach nadliczbowych, które pozwana zaakceptowała. Zdaniem pozwanej nawet gdyby powódka pracowała w wymiarze ponadnormatywnym, to nie przysługiwałoby jej roszczenie o wynagrodzenie, gdyż jako kierownik budowy była pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy.

Wobec uznania przez pozwaną roszczenia w zakresie wynagrodzenia za pracę za miesiąc lipiec i sierpień 2013r. Sąd wyrokiem częściowym z dnia 10 września 2014r. zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 3 000 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc lipiec 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2013 roku oraz 1 428 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc sierpień 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2013 roku.

Pozwana wniosła apelację od wyroku częściowego. Postanowieniem Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 22 lutego 2018r. postępowanie apelacyjne zostało umorzone, z uwagi na cofnięcie apelacji na rozprawie w dniu 22 lutego 2018r.

Roszczenie w zakresie należności z tytułu umowy zlecenia zostało przekazane do wydziału cywilnego Sądu Rejonowego.

***Wyrokiem z dnia 27 grudnia 2018 roku Sąd Okręgowy w pkt. 1 uwzględnił roszczenie w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w pkt. 2 i 4 orzekł o kosztach procesu, w pkt. 3 nadał wyrokowi co do pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności.***

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka została zatrudniona przez pozwaną prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą Firma Usługowo – Handlowa (...) w Z. z dniem 1 lutego 2013r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 stycznia 2014r. na stanowisku kierownika budowy w pełnym wymiarze czasu pracy. Dnia 16 lipca 2013r. powódka otrzymała skierowanie na badania profilaktyczne, które odbyła w dniu 24 lipca 2013r. Powódka podpisała oświadczenie o braku zgody na pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż podpisywała wszystkie dokumenty przedstawione przez stronę pozwaną. W okresie objętym żądaniem wynagrodzenie brutto powódki wynosiło 4 200 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 14 sierpnia 2013r. powódka w siedzibie pozwanej złożyła pismo z oświadczeniem o rozwiązaniu w trybie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. umowy o pracę. Jako przyczyny rozwiązania umowy wskazała: ponadnormatywny czas pracy, bez dodatkowego wynagrodzenia lub udzielenia dnia wolnego to jest średnio 30 godzin dodatkowych w dniach od poniedziałku do piątku oraz wszystkie soboty w miesiącu, brak wynagrodzenia za pracę za miesiąc lipiec w wymaganym terminie, brak opłaty składek ZUS w terminie, skierowanie na badania lekarskie „wstępne” wydane

po terminie, nie wydanie środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i ubrań roboczych, zachowanie o charakterze mobbingu np. poprzez nieuzasadnione nadmierne kontrolowanie pracy, przy jednoczesnym podważaniu i zmianie na całkowicie odmienne podjętych decyzji.

Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie objętym żądaniem powódka i pozostali pracownicy, z uwagi na ilość prac do wykonania, pracowali w godzinach nadliczbowych. Powódka wykonywała również prace biurowe. Powódka pracowała również w soboty. Zdarzało się że pozwana prowadziła równocześnie 2 – 3 budowy, znajdujące się od siebie w odległości około 20 kilometrów. Powódka ewidencjonowała swój czas pracy w szychtownicy. Dane w szychtownicy odzwierciedlały rzeczywisty czas jej pracy. W późniejszym okresie pozwana zaczęła prowadzić indywidualne karty czasu pracy pracownika. Powódka w odpowiedzi na swoje pisma skierowane do Państwowej Inspekcji Pracy otrzymała pisemną opinię, z której wynikało, że nie jest osobą kierującą zakładem pracy w imieniu pracodawcy oraz, że za przepracowane nadgodziny przysługuje jej wynagrodzenie. Pozwana w okresie objętym żądaniem pozwu nie była na budowie. Natomiast na budowie codziennie obecny był jej mąż H. W., który wydawał powódce wiążące polecenia. H. W. czuwał nad pracami pod względem merytorycznym, powódka decydowała o tym jakie prace mają być prowadzone i przydzielała prace załodze, ale i tak czynności te konsultowała z mężem pozwanej. Powódka częściowo organizowała dostawy na materiały budowlane. (...) ustalał mąż pozwanej z generalnym wykonawcą. Jeżeli zabrakło kostki brukowej, powódka informowała o tym męża pozwanej, który wtedy organizował dodatkową dostawę. Konsultowała z nim również przydzielanie konkretnych pracowników do konkretnych robót. Jeżeli była potrzeba zwolnienia jakiegoś pracownika z powodu złego samopoczucia, informowała go o tym, ale samodzielnie wskazywała, który z obecnych pracowników ma go zastąpić.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka przepracowała w kwietniu 2013r. **13,5 godzin nadliczbowych z dodatkiem 50 % i 16 godzin nadliczbowych z dodatkiem 100%**, w maju 2013r. **23 godziny nadliczbowe z dodatkiem 50 % i 33 godziny nadliczbowe z dodatkiem 100%**, w czerwcu 2013r. **32 godziny nadliczbowe z dodatkiem 50 % i 24 godziny nadliczbowe z dodatkiem 100%**. W kwietniu 2013r. do przepracowania było 168 godzin, w maju i czerwcu 2013r. po 160 godzin, w związku z powyższym wynagrodzenie za godzinę pracy wynosiło odpowiednio w kwietniu 2013r. 25 zł, a w maju i czerwcu 2013r. 26,25 zł. Z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych powódka powinna otrzymać **za kwiecień 2013r. kwotę 1306,25 zł** (16 godzin z dodatkiem 100% x 25 zł = 800 zł + 13,5 godziny z dodatkiem 50 % x 25 zł = 506,25 zł) wraz z odsetkami od dnia 11 maja 2013r., **za miesiąc maj 2013r. kwotę 2638,12 zł** (33 godziny z dodatkiem 100% x 26,25 zł = 1732,50 zł + 23 godziny z dodatkiem 50 % x 26,25 zł = 905,62 zł) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2013r., **za miesiąc czerwiec 2013r. kwotę 2520 zł** (24 godziny z dodatkiem 100% x 26,25 zł = 1260 zł + 32 godziny z dodatkiem 50 % x 26,25 zł = 1260 zł) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2013r.

Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne dokonał na podstawie dokumentacji – szychtownicy, zeznań powódki i zbieżnych z nimi zeznaniach świadków W. M., R. K., K. N., F. W., R. E., A. K., J. N., Z. U.. Zeznania te były spójne i wzajemnie się uzupełniały. Wynikało z nich jednoznacznie, że z uwagi na zwiększoną ilość pracy zarówno powódka jak i pozostali pracownicy świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd uwzględnił częściowo zeznania świadków H. W., M. W. i W. N. w zakresie w jakim były one zbieżne z zeznaniami powódki i wyżej opisanych świadków. Sąd miał przy tym na względzie, że H. W. i M. W. są najbliższą rodziną pozwanej zatrudnioną w prowadzonej przez nią firmie. Z kolei zeznania świadka W. N. były nieprecyzyjne świadek w jednym miejscu utrzymywał, że powódka nie przychodziła do pracy w soboty (co stało w sprzeczności nawet z zeznaniami męża pozwanej H. W.), który potwierdził, że powódka przychodziła do pracy w soboty, natomiast w innym miejscu wskazywał, że nie pamięta czy powódka pracowała w soboty, dlatego jego zeznania uwzględniono tylko w części w jakie były zbieżne z zeznaniami pozostałych świadków. Dokonując obliczeń wysokości wynagrodzenia należnego powódce za okres objęty żądaniem, Sąd Rejonowy oparł się na złożonej do akt szychtownicy oraz kartach płac powódki. Wiarygodność pierwszego z dokumentów zweryfikowano w oparciu o zeznania powódki i świadków, natomiast karty płacy powódki nie były kwestionowane przez strony.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka B. K. na okoliczność ustalenia, że powódce wręczone zostało zwolnienie dyscyplinarne, którego nie przyjęła oraz że przy przyjęciu do pracy otrzymała wszelkie dokumenty niezbędne w procesie przyjęcia do pracy w szczególności skierowanie na badania

lekarskie, którego nie zwróciła. W ocenie Sądu okoliczności, na które zawnioskowano dowód z zeznań tego świadka nie mają wpływu na rozstrzygnięcie w postępowaniu o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki zasługuje 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: konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, (pkt. 1), szczególnych potrzeb pracodawcy (pkt. 2). Zgodnie z § 5 przywołanego przepisu strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> §1 k.p.

Sąd Rejonowy podał, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu 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). 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 91/7), 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.

Sąd Rejonowy podał, że przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że powódka świadczyła pracę ponad ustalony w umowach o pracę wymiar czasu pracy oraz, że pracodawca nie wypłacał jej wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe ani dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Strona pozwana nie zdołała wykazać by było inaczej; przedłożone przez nią karty miesięcznej ewidencji czasu pracy dotyczyły okresu, który nie został objęty żądaniem pozwu. Wobec powyższego Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwana nie przedłożyła za sporny okres dokumentacji, która odzwierciedlałaby rzeczywisty czas pracy powódki. W ocenie Sądu najbardziej miarodajna w tym zakresie okazała się załączona do akt szychtownica, stanowiąca ewidencję prowadzoną przez powódkę. Zapiski z szychtownicy zbieżne były z zeznaniami świadków W. M., R. K., K. N., F. W., R. E., A. K., J. N., Z. U.. Sąd nie dał wiary zeznaniom męża pozwanej i syna pozwanej, w których wskazywali, że powódka nie pracowała w godzinach nadliczbowych. Twierdzeniom tym zgodnie przeczyli pozostali świadkowie. Nadto okoliczność, że powódka pracowała na kilku budowach jednocześnie powodowała, że nie mogła ona wykonać zleconej jej pracy w normatywnym czasie pracy.

Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z

zastrzeżeniem § 2. Natomiast § 2 stwierdza, że kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> §1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy. Definicja pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy zawarta została w art. 128 § 2 pkt. 2 k.p., zgodnie z którą przez pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy - należy przez to rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych. Sąd Rejonowy podał, że powódka nie należała do tej kategorii pracowników, ponieważ nie kierowała jednoosobowo zakładem pracy, nie była zastępcą takiej osoby, nie wchodziła w skład organu kolegiального zarządzającego zakładem pracy i nie była głównym księgowym. W ocenie Sądu Rejonowego powódka nie była także kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> k.p. Wykładni tego pojęcia dokonał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 września 2005r. (II PK 56/05). Cytowany przepis wprowadza wyjątkową regulację w zakresie wynagradzania dotyczącą kierowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Chodzi tutaj o wyodrębnioną komórkę organizacyjną zakładu pracy, a nie każdą komórkę organizacyjną, których w zakładach pracy może być wiele np. dział, referat, pion, oddział. Sąd Najwyższy podkreślił, że interpretacja pojęcia „kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej” nie może być dokonywana rozszerzająco. W rozpatrywanej kategorii podmiotowej chodzi o kierowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Z kolei wyodrębnienie komórki organizacyjnej z zakładu pracy powinno wynikać i istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności. Chodzi tutaj o stanowiska dotyczące kierowania zakładem pracy i to tylko o stanowiska pod tym względem najważniejsze. Regulacja ta dotyczy pracowników, którzy w istocie rzeczy uzyskali funkcję samodzielnego zarządzania komórką organizacyjną. Powódka nie posiadała takich kompetencji pracując na stanowisku kierownika budowy. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynikało bowiem jednoznacznie, że wszystkie decyzje i czynności podejmowała w porozumieniu bądź na polecenie męża pozwanej H. W..

Sąd Rejonowy o wynagrodzeniu orzekł art. 151<sup>1</sup> §1 - 3 k.p., a o odsetkach na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Na podstawie art. 477<sup>2</sup> k.p.c. Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności. O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. W związku z powyższym Sąd Rejonowy nakazał pozwanej zapłacić stronie powodowej koszty zastępstwa procesowego w kwocie 900 zł. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalona została w oparciu o § 6 pkt. 4 w związku z §11 ust 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U z 2013r., poz. 461, ze zm.). O kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł na mocy art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018r., poz. 300 j.t.) i art. 98 k.p.c., zasądzając od pozwanej z tego tytułu kwotę 438 zł, na którą złożyła opłata od pozwu, od której powódka była zwolniona.

***Apelację wniosła pozwana, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenia od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.***

Pozwana zarzuciła naruszenie przepisów procedury a to art. 232 k.p.c. w zw. z art. 129 § 1 k.p., art. 151 k.p., art. 151§ 1 i 2 k.p., art. 149 k.p., przejawiające się w niezasadnym ustaleniu, że na podstawie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym sztychtonic i zeznań świadków:

- zasadnym jest uznanie iż powódka wykazała, iż pracodawca zlecał zadania pracownicze w takim wymiarze, że ich wykonanie, przy normalnym natężeniu i właściwym zorganizowaniu pracy podległych pracowników, nie było możliwe w normatywnym czasie pracy;

- zasadnym jest uznanie istnienia konieczności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, w tym zakresie realnego wykonywania pracy, na podstawie prowadzonej przez powódkę szychtownicy i zeznaniach świadków, którzy nie mieli realnej możliwości, towarzyszenia Powódce przez cały dzień pracy,

podczas gdy, zebrany w sprawie materiał dowodowy, nie pozwala na potwierdzenie tych okoliczności, pozostając niekompletnym w zakresie aspektu możliwości wykonania zadań w czasie normatywnym, oraz realnego czasu rozpoczynania i kończenia dnia pracy przez powódkę;

W związku z powyższym pozwana zarzuciła sprzeczność istotnych ustaleń z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, a przejawiającą się w ustaleniu faktu i zakresu uzasadnionych czynności pracowniczych ponad normatywny czas pracy Powódki, bez uwzględnienia zakresu jej faktycznej samodzielności w ustalaniu rozkładu i czasu pracy, w tym wielokrotnego, późniejszego rozpoczynania dnia pracy.

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

apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Pozwana zarzuciła naruszenie art. 232 k.p.c., zgodnie z którym strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę.

Trudno przyjąć, że Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia art. 232 k.p.c., który przecież jest kierowany przede wszystkim do stron.

Z treści apelacji wynika, że pozwana zarzuciła naruszenie art. 233 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych, jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 roku, w sprawie II UKN 685/98, opublikowany w OSNP z 2000 roku, Nr 17, poz. 655; z dnia 29 września 2000 roku, w sprawie V CKN 94/00, opublikowany w LEX 52589; z dnia 14 grudnia 2001 roku, w sprawie V CKN 561/00, opublikowany w LEX 52713).

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 I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (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).

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>) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 listopada 2003 roku, w sprawie I PKN 678/00, opublikowany w OSNP-wkł. z 2002 roku, Nr 7, poz. 9.

Zgodnie z art. 322 k.p.c. jeżeli w sprawie o dochody Sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Zastosowanie tego przepisu do roszczeń o wynagrodzenie za pracę

w godzinach nadliczbowych potwierdza Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 maja 1999 roku, w sprawie I PKN 665/98, opublikowany w OSNAP z 2000 roku, Nr 14, poz. 535, którego teza 1 brzmi „niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia oddalenia powództwa”, i która również odnosi się do rozpoznawanej sprawy.

Skorzystanie przez Sąd Rejonowy z dobrodziejstwa art. 322 k.p.c. wymagało dokonania szczegółowego ustalenia stanu faktycznego w zakresie obowiązków pracowniczych i organizacji czasu pracy powódki. Sąd Rejonowy przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe i dał temu w pełni wyraz w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, iż powódka świadczyła pracę ponad normę czasu pracy. Ustalenia faktyczne i rozważania prawne poczynione przez Sąd Rejonowy, Sąd Okręgowy przyjmuje za własne.

Sąd Rejonowy nie naruszył art. 233 k.p.c., przyjmując, że powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych. Apelacja powódki stanowi polemikę z uzasadnieniem Sądu Rejonowego. Sąd Rejonowy prawidłowo orzekł o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 2 k.p., art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Trudno odnieść się do zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 129 k.p.c., art. 151 k.p., art. 151<sup>1</sup> k.p., art. 149 k.p., bowiem pozwana w apelacji nie sformułowała treści zarzutu naruszenia prawa materialnego. Wskazane przez pozwaną przepisy Kodeksu pracy dotyczą: obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika przez pracodawcę, sposobu obliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, definicji czasu pracy, w tym w godzinach nadliczbowych.

Reasumując, wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu i na mocy art. 385 k.p.c. należało apelację pozwanej oddalić jako bezzasadną.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (-) sędzia Grzegorz Tyrka (spr.) (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek