

Sygn. akt VII Pa 107/14

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 03 listopada 2014 r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący- Sędzia: SO Monika Kiwiorska-Pajak

Sędziowie: SO Joanna Sawicz(spr.), SO Maria Makara

Protokolant: st. sekretarz sądowy Marta Kołodziejczyk

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 03 listopada 2014 r. w Świdnicy

sprawy z powództwa G. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w K.

o wynagrodzenie, odprawę i ustawowe odsetki

na skutek apelacji wniesionej przez stronę pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Wałbrzychu

z dnia 17 czerwca 2014 r. sygn. akt V P 278/13

oddala apelację.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Wałbrzychu, Sąd Pracy wyrokiem z dnia 17.06.2014r., po rozpoznaniu sprawy z powództwa G. K. przeciwko (...) Sp. z o.o. w K. o wynagrodzenie, odprawę i ustawowe odsetki zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwoty: 4 260 zł tytułem odprawy pieniężnej i 12.171zł tytułem wynagrodzenia za pracę, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1.05.2013r. do dnia zapłaty, umorzył postępowanie co do kwoty 88,67zł , zaś w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Jednocześnie Sąd nie obciążył stron kosztami postępowania.

Rozstrzygnięcie swoje Sąd I-szej Instancji oparł o następująco ustalony stan faktyczny i poczynione rozważania :

Powódka G. K. zatrudniona była u strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w K. od dnia 4.10.2005r. do dnia 30.04.2013r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako pracownik handlu. Pismem z dnia 25.01.2013r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę, za uprzednim trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2013r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwana podała konieczność reorganizacji pracy. W chwili złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę strona pozwana zatrudniała 21 pracowników, natomiast na dzień ustania stosunku pracy powódki u pozwanej stan

zatrudnienia wynosił 18 pracowników. Strona pozwana nie prowadziła list obecności ani ewidencji czasu pracy dla zatrudnionych pracowników. Powódka sama sporządzała wykaz przepracowanych przez siebie sobót, wskazując w pozwie konkretnie daty przepracowanych sobót w poszczególnych miesiącach danego roku, za który dochodzi zapłaty wynagrodzenia.

Powódka miała ustalony 8-godzinny dzień pracy i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy. Powódka pracowała od poniedziałku do piątku w godzinach od 9.00 do 17.00 a w sobotę od godziny 10.00 do godziny 14.00. Przed zatrudnieniem w sklepie (...) powódka pracowała we wszystkie soboty. W czasie zatrudnienia w sklepie (...) od czerwca 2012 roku powódka pracowała przez 3 soboty w miesiącu. Między powódką a A. K. nie było podległości służbowej. Powódka w 2010 roku przepracowała 136 nadgodzin, w 2011 roku- 188 nadgodzin, w 2012 roku- 160 nadgodzin a w 2013 roku do kwietnia - 32 nadgodziny. W sumie za okres od kwietnia 2010r. do kwietnia 2013r. powódka przepracowała 516 godzin nadliczbowych; przy czym z tego tytułu pozwana nie udzielała jej innego płatnego dnia wolnego od pracy w tygodniu ani też nie wypłacała należnego wynagrodzenia. Powódka nie miała wskazanej funkcji kierownika sklepu w umowie o pracę ani też pozwana nigdy powódce nie oświadczyła, że pełni taką funkcję. Powódka miała ustalone wynagrodzenie zasadnicze, nie otrzymywała dodatku funkcyjnego, nie było też podległości służbowej pomiędzy powódką a pozostałymi pracownikami zatrudnionymi u pozwanej. Powódka z racji posiadanego stażu pracy i doświadczenia oprócz sprzedaży, zajmowała się dokumentacją księgową sklepu, przyjmowaniem i wystawianiem faktur, sporządzaniem umów kredytowych oraz przeszkalaniem nowych pracowników.

W ocenie Sądu I-szej Instancji roszczenia powódki w zdecydowanej większości są zasadne.

Sąd uznał za prawnie uzasadnione roszczenie powódki co do zasądzenia odprawy pieniężnej przewidzianej przepisami ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm.). Zgodnie z brzmieniem art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 2 w/w ustawy, w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, zwalnianemu pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli zatrudniony był u danego pracodawcy od 2 do 8 lat.

Sąd wskazał, iż bezspornym w sprawie jest, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką były przyczyny niedotyczące powódki a leżące po stronie pozwanej oraz, że strona pozwana w chwili składania powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę zatrudniała 21 pracowników a w momencie rozwiązania z powódką stosunku pracy 18 pracowników. Stąd też powódka nabyła prawo do spornej odprawy, bowiem istotny jest stan zatrudnienia istniejący w momencie składania przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę a nie stan istniejący w chwili ustania stosunku pracy na skutek dokonanego wypowiedzenia. Przyjmując wykładnię strony pozwanej, że o prawie do odprawy decyduje stan zatrudnienia istniejący w momencie ustania stosunku pracy a nie wypowiedzenia, najbardziej pokrzywdzonymi co do nabycia prawa do odprawy byłiby pracownicy posiadający najdłuższy staż pracy u danego pracodawcy, skutkujący okresem wypowiedzenia wynoszącym 3 miesiące, a w najlepszej sytuacji byłiby pracownicy legitymujący się krótkim okresem zatrudnienia, bowiem ich stosunek pracy z racji posiadanego krótkiego okresu wypowiedzenia ulegałby najszybszemu rozwiązaniu, kiedy stan zatrudnienia wynosiłby jeszcze wymaganą liczbę zatrudnionych. A zatem taka interpretacja przepisów jest niedopuszczalna, bo jak wskazano wyżej, prowadziłoby to do poczucia krzywdy i niesprawiedliwości wśród pracowników posiadających najdłuższy staż pracy u danego pracodawcy. Podobne stanowisko przedstawił Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy, zdaniem którego dla ustalenia stanu zatrudnienia u danego pracodawcy w celu stwierdzenia możliwości zastosowania ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach owiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników istotna jest liczba zatrudnionych pracowników w momencie wypowiedzenia umowy o pracę. Ustawodawca kładzie bowiem nacisk na moment podejmowania przez pracodawcę decyzji o zamiarze dokonywania zwolnień pracowników, jak też na obiektywną sytuację uzasadniającą konieczność tych zwolnień. Istotny jest zdaniem Departamentu zatem sam moment podejmowania decyzji o rozwiązaniu z pracownikami stosunków pracy a nie to, kiedy poszczególne stosunki pracy ustają, szczególnie, że ze względu na różny staż pracy pracowników, będą obowiązywać ich niejednakowe okresy

wypowiedzenia. Sąd w oparciu o przepis art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 2 w/w ustawy zasądził na rzecz powódki odprawę pieniężną w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia tj. kwotę 4 260 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 1.05.2013r., tj. od dnia następnego po dniu ustania stosunku pracy .

Sąd uznał także zasadne roszczenie powódki odnośnie wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych, a konkretnie za pracę w wolne soboty. Według Sądu stan faktyczny ustalony w niniejszym postępowaniu w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci dokumentów, zeznań świadków i przesłuchania stron w skorelowaniu z odnoszącymi się do tego stanu przepisami prawnymi, wykazał w sposób nie budzący wątpliwości, iż żądanie przez powódkę zasądzenia od strony pozwanej wynagrodzenia za pracę świadczoną w soboty jako pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych znajduje swoje uzasadnienie. Z racji charakteru prowadzonej przez stronę pozwaną działalności gospodarczej i organizacji tej działalności, konieczne było wykonywanie w sklepach prowadzonych przez pozwaną, w tym w sklepie przy ulicy (...) w W., gdzie zatrudniona była powódka, pracy w soboty. Powódka miała ustalony w umowie o pracę (...) godzinny dzień pracy i 40 godzinny tydzień pracy. Powódka świadczyła pracę od poniedziałku do piątku w wymiarze po 8 godzin dziennie, co w tygodniu stanowi 40 godzin pracy, a oprócz tego wykonywała pracę w każdą sobotę, a z chwilą podjęcia pracy w sklepie przy ulicy (...) przez A. K. od czerwca 2012 roku świadczyła pracę przez 3 soboty w miesiącu. Powyższe powodowało, że praca świadczona przez powódkę w soboty stanowiła pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych. Powódka w zamian za pracę w soboty nie otrzymywała od pozwanej innego płatnego dnia wolnego od pracy w tygodniu, o czym stanowi przepis art. 151(3) k.p., nie otrzymywała także z tego tytułu wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151(1) §1 k.p. Ponieważ pozwana nie prowadziła ani list obecności ani ewidencji czasu pracy pracowników, powódka sama sporządzała wykaz przepracowanych przez siebie sobót, przedstawiając Sądowi ten wykaz jako dowód w sprawie. Dowód ten poparty jest zeznaniami przesłuchiwanymi w sprawie świadków i przesłuchaniem powódki. Nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy twierdzenia pozwanej, iż powódka pełniła funkcję kierownika sklepu, zatem wynagrodzenie z tytułu pracy wykonywanej w soboty jej nie przysługuje. Powódka nie miała tej funkcji wskazanej w umowie o pracę, strona pozwana nigdy nie oświadczyła, że powódka pełni taką funkcję, powódka nie otrzymywała dodatku funkcyjnego. Nie było też podległości służbowej pomiędzy powódką a pozostałymi pracownikami zatrudnionymi u pozwanej. Powódka jedynie z racji posiadanego stażu pracy i doświadczenia oprócz sprzedaży, zajmowała się dokumentacją księgową sklepu, przyjmowaniem i wystawianiem faktur, sporządzaniem umów kredytowych oraz przeszkalaniem nowych pracowników. Nie pełniła jednak funkcji kierownika sklepu, zatem wobec powódki nie znajdzie zastosowania przepis art. 151(4) k.p., co błędnie przyjmuje pozwana. Ponadto z przepisu art. 154 k.p. wynika, że kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych nie przysługuje wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, ale świadczonej w razie konieczności poza normalnymi godzinami pracy, nie może natomiast to być praca wykonywana stale i systematycznie, co miało miejsce przypadku powódki.

Stąd też Sąd I-szej Instancji uznał roszczenie powódki co do wynagrodzenia za pracę świadczoną w soboty jako pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych za prawnie uzasadnione i zasądził w oparciu o przepis art. 151 (1) k.p. na jej rzecz kwotę 12 171 zł za okres od czerwca 2010 roku do kwietnia 2013 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 1.05.2013r. Natomiast , stosownie do art. 291 k.p. Sąd oddalił powództwo co do wynagrodzenia za miesiące kwiecień i maj 2010 roku w wysokości 854 zł z uwagi na skutecznie podniesiony zarzut przedawnienia przez pozwaną w tej kwestii.

Od w/w wyroku apelację wniosła strona pozwana (...) Sp. z o.o. w K. zaskarżając go w części a mianowicie w zakresie rozstrzygnięć opisanych w jego pkt I, II i IV , i zarzucając mu :

1) naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art.10 ust.1 w związku z art.8 ust.1 pkt.2 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz.844 ze zmianami), poprzez błędną jego wykładnię, skutkującą nieuprawnionym przyjęciem przez Sąd Rejonowy w Wałbrzychu, że powódce przysługuje od pozwanej odprawa pieniężna w dochodzonej kwocie 4.260 zł, podczas gdy w tym czasie, gdy umowa o pracę uległa rozwiązaniu , pozwana zatrudniała mniej niż 20 pracowników;

- art. 151§1 w zw. z art. 1511 i art. 1514§ 1 k.p. polegającym na nieuprawnionym przyjęciu , przez w/w Sąd, że powódce przysługuje, za okres od czerwca 2010 r. do kwietnia 2013 r. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu zatrudnienia u pozwanej w kwocie 12.171 zł, podczas gdy w okresie tym w ramach powierzonych obowiązków pełniła funkcję kierownika sklepu, wykonującym, w razie konieczności , pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych,

2) przepisów postępowania, mających wpływ na wydane w tej sprawie orzeczenie, a to art. 233§1 k.p.c. polegającym na oparciu , przez Sąd I-szej Instancji wyroku na dowodach, zawnioskowanych przez powódkę, a odmowie przyznania tej wiarygodności dowodom, przedstawionym przez pozwaną, podczas gdy wynika z nich jednoznacznie, że powódka pełniła w strukturze organizacyjnej pozwanej spółki funkcję kierowniczą i z tej racji nie przysługiwało jej wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Mając na względzie powyższe zarzuty, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa, względnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Wałbrzychu do ponownego rozpatrzenia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje :

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie rozważań należy wskazać, że Sąd Okręgowy po rozpoznaniu sprawy podziela stanowisko Sądu I-szej Instancji w zakresie ustaleń faktycznych, jak i oceny prawnej wniesionego powództwa, przyjmując ustalenia i wnioski tego Sądu za własne (tak SN np. w wyroku z dnia 19.05.1998r., II CKN 770/97, Lex nr 82299; wyroku z dnia 8.10.1998r., II CKN 923/97, OSNC 1999, nr 3, poz. 60).

Przede wszystkim w ocenie Sądu II-giej Instancji , nie zasługuje na uwzględnienie zarzut podniesiony w apelacji dotyczący naruszenia przepisów prawa materialnego - art.10 ust.1 w zw. z art.8 ust.1 pkt.2 ustawy z dnia 13.03.2003r.o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz.844 ze zm.). Strona pozwana wskazywała bowiem , że brak jest podstaw do zasądzenia na rzecz powódki odprawy pieniężnej w sytuacji, gdy na dzień rozwiązania umowy o pracę , strona pozwana zatrudniała mniej niż 20 pracowników.

W myśl art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 2 w/w ustawy, w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę, zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, zwalnianemu pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli zatrudniony był u danego pracodawcy od 2 do 8 lat.

Wbrew stanowisku strony pozwanej Sąd Rejonowy w Wałbrzychu dokonał prawidłowej wykładni powyższej regulacji. Należy bowiem stwierdzić, że dla uznania rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy na podstawie w/w przepisów istotna jest liczba zatrudnionych pracowników w momencie wypowiedzania umowy o pracę a nie jak twierdzi strona pozwana w momencie rozwiązywania umowy o pracę. Sąd Okręgowy podziela argumentację Sądu Rejonowego, iż ustawodawca kładzie nacisk w w/w przepisach na moment podejmowania przez pracodawcę decyzji o zamiarze dokonywania zwolnień pracowników, jak też na obiektywną sytuację uzasadniającą konieczność tych zwolnień. Istotny jest zatem sam moment podejmowania decyzji o rozwiązaniu z pracownikami stosunków pracy a nie to, kiedy poszczególne stosunki pracy ustaną, szczególnie, że ze względu na różny staż pracy pracowników, będą obowiązywać ich niejednakowe okresy wypowiedzenia. Akceptacja argumentacji przedstawionej przez stronę pozwana doprowadziłaby do niedozwolonych praktyk , naruszających zakaz dyskryminacji i nierównego traktowania w zatrudnieniu wynikający z art. 183a w zw. z art. 113 k.p. Nadto przy przejściu koncepcji strony pozwanej , doszłoby do absurdalnej sytuacji, nie znajdującej żadnego uzasadnienia w wykładni celowościowej analizowanej regulacji prawnej, iż w przypadku zwolnienia w tym samym czasie wszystkich pracowników w zakładzie zatrudniającym np. stu

pracowników, żaden z nich nie nabyłby prawa do odprawy pieniężnej, bowiem pracodawca na dzień ustania stosunków pracy nie zatrudniałby żadnego z nich.

A zatem, skoro w dniu wypowiedzenia powódce umowy o pracę tj. w dniu 25.01.2013r., stan zatrudnienia u strony pozwanej wynosił 20 pracowników, to powódka spełniła warunki określone w przepisie art.10 ust.1 w zw. z art.8 ust.1 pkt 2 w/w ustawy do nabycia prawa do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Nie zasługuje również na uwzględnienie zarzut podnoszony przez stronę pozwaną w zakresie naruszenia przepisu art. 151 § 1 w zw. z art. 1511 i art. 1514§ 1 k.p., który opierał się na wykazywaniu, że powódka jako osoba pełniąca funkcje kierownika nie nabyła prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przepracowane w soboty.

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. Z kolei przepis art. 129 § 1 k.p. stanowi, iż czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy. Przepis art. 135 § 1 k.p. stanowi, iż jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca, a przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jak równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi.

Wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych podlega ścisłym ograniczeniom. Dopuszczalność takiej pracy została przewidziana w art. 151 § 1 k.p. i sprowadza się do dwóch sytuacji: pierwsza z nich polega na konieczności prowadzenia akcji dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo ochrony mienia lub środowiska lub usunięcia awarii, druga zaś na istnieniu szczególnych potrzeb pracodawcy, a liczba godzin przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

Z ustalonego prawidłowo przez Sąd I-szej Instancji stanu faktycznego w niniejszej sprawie jednoznacznie wynika, iż powódka w okresie zatrudnienia u strony pozwanej od czerwca 2010 roku do kwietnia 2013 roku, świadczyła pracę sprzedawcy od poniedziałku do piątku w wymiarze po 8 godzin dziennie, co stanowi 40 godzin pracy tygodniowo. Oprócz tego wykonywała pracę w każdą sobotę, a z chwilą podjęcia pracy w sklepie przez świadka K. od czerwca 2012 roku świadczyła pracę przez 3 soboty w miesiącu. W soboty powódka wykonywała pracę od godz. 10.00-tej do godz. 14.00- tej. Powódka w zamian za pracę w soboty nie otrzymywała od pozwanej innego płatnego dnia wolnego od pracy w tygodniu, o czym stanowi przepis art. 1513 k.p., nie otrzymywała także z tego tytułu wynagrodzenia, o którym mowa w art. 1511 §1 k.p. A zatem, skoro powódka od poniedziałku do piątku świadczyła pracę przez 40 godzin, to świadczona przez nią praca w soboty była pracą wykonywaną ponad obowiązujące ją normy czasu i z tych względów była pracą w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151 § 1 k.p. Stąd też G. K. przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie za nadgodziny wyliczone zgodnie z art. 1511§1 k.p.

Jednocześnie należy podzielić stanowisko Sądu Rejonowego w Wałbrzychu, iż nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym twierdzenia strony pozwanej, iż powódka pełniła funkcję kierownika sklepu, co w myśl art. 1514 k.p. wyklucza, w ocenie apelującego, prawo do wynagrodzenia za nadgodziny. Zgodnie z przepisem art. 1514 § 1k.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. Przy czym ten sam przepis w §2 przewiduje, 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. 1511 § 1 k.p. , jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy .

Z akt osobowych powódki, a w szczególności z umowy o pracę wynika, iż powódka była zatrudniona w charakterze sprzedawcy a nie kierownika sklepu. Powódka nie otrzymywała żadnego dodatku funkcyjnego, który by uzasadniał przyjęcie twierdzenia, że powierzono jej stanowisko kierownicze. Pozostali pracownicy nie podlegali jej służbowo, co potwierdzili świadkowie. Natomiast fakt, iż powódka oprócz pracy sprzedawcy, wykonywała także prace związane z prowadzeniem dokumentacji księgowej sklepu, przyjmowaniem i wystawianiem faktur, sporządzaniem umów kredytowych oraz przeszkalaniem nowych pracowników, nie świadczy o tym, iż powódka była kierownikiem sklepu u strony pozwanej, a jedynie potwierdzają jej kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz uzasadniają wyższe wynagrodzenie przyznane przez stronę pozwaną.

Nadto przepis art. 1514§1 i §2 k.p nie wyklucza prawa do nadgodzin dla kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych, w szczególności, gdy praca świadczona przez nich poza normalnymi godzinami pracy jest pracą wykonywaną systematycznie i ciągle, co miało miejsce w przypadku wykonywania pracy przez powódkę na rzecz strony pozwanej. G. K. świadczyła bowiem pracę na stanowisku sprzedawcy w każdą sobotę a po zatrudnieniu A. K. przez trzy soboty w miesiącu.

W tym stanie, zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo uznał za zasadne roszczenie powódki w zakresie prawa do godzin nadliczbowych w kwocie 12. 171 zł za okres od czerwca 2010 roku do kwietnia 2013 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 1.05.2013r., przy jednoczesnym uwzględnieniu zarzutu przedawnienia podniesionego przez stronę pozwaną co do wynagrodzenia za kwiecień i maj 2010 r.

Nie zasługuje również na uwzględnienie zarzut naruszenia przepisu art. 233 §1 k.p.c.

Zgodnie z ogólnymi regułami dowodzenia wynikającymi z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, co oznacza, iż ten kto powołując się na przysługujące mu prawo, żąda czegoś od innej osoby obowiązany jest udowodnić fakty (okoliczności faktyczne) uzasadniające to żądanie. Nie zwalnia to jednak strony przeciwnej od składania wniosków dowodowych i twierdzeń zgodnie z regulacją zawartą w art. 3 i 232 k.p.c., zwłaszcza jeżeli ta strona jest reprezentowana przez fachowego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie nie można pominąć obowiązku pracodawcy wynikający z przepisu art. **149§1 k.p.**, w myśl którego pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. Jakkolwiek zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika, to jednak brakującej ewidencji czasu pracy pracodawca nie może przedstawić jako dowodu w sprawie i tym samym nie może go przeciwstawić dowodom oraz twierdzeniom pracownika. A zatem brak takiej ewidencji oraz dowodów potwierdzających faktyczną wypłatę należnego pracownikowi wynagrodzenia będzie obciążać w sensie dowodowym pracodawcę w zakresie udowodnienia spełnienia swoich podstawowych obowiązków. Stąd też niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe zwłaszcza wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja.

Nadto według ugruntowanego w orzecznictwie stanowiska, zarzut obrazy wskazanego przepisu nie może polegać jedynie na zaprezentowaniu własnych, korzystniejszych dla apelującego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej, oceny materiału dowodowego (zob. postanowienie SN z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99). Aby można mówić o naruszeniu art. 233§1 k.p.c. należy wykazać, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjęta przez Sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i o ich odmiennej ocenie niż ocena dokonana przez Sąd. W sytuacji, gdy z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził skrupulatną analizę stanu faktycznego w świetle zgromadzonych dowodów, wyprowadzając wnioski zgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Podkreślenia dodatkowo

wymaga, że w toku postępowania sądowego, strona pozwana w istocie nie zakwestionowała, że powódka nie wykonywała pracy w soboty, które wskazała w pozwie. Strona pozwana nie przedstawiła list obecności czy innych dokumentów obrazujących ewidencję czasu pracy powódki.

Reasumując zarzuty zawarte w apelacji nie zasługiwały na uwzględnienie. Dodatkowo, należy podnieść, że wyrok sądowy powinien być nie tylko oparty o dokonane prawidłowo ustalenia faktyczne i właściwie zastosowane przepisy prawne, ale także powinien być słuszny i sprawiedliwy. W ocenie Sądu II-giej Instancji, zaskarżony wyrok taki walor posiada.

Mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.