

Sygn. akt VIII *Pa* 195/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lutego 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Janina Kościelniak SSR del. Joanna Smycz (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 27 lutego 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. M.

przeciwko E. S.

o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 11 października 2013 r. **sygn. akt** IV P 355/12

1 oddała apelację,

2 odstępuje od obciążania powódki na rzecz strony pozwanej kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR (del.) Joanna Smycz (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Janina Kościelniak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 195/13

UZASADNIENIE

M. M. wniosła pozew przeciwko E. S. domagając się zasądzenia kwoty 15.238,56 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za przepracowane soboty za okres do 01 stycznia 2009 roku do 31 października 2011 roku wraz z ustawowymi odsetkami. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że w okresie objętym sporem pozwana wypłacała jej wynagrodzenie za pracę mnożąc liczbę faktycznie przepracowanych godzin bez dodatku, przez stawkę 6,5 złotych plus 10% od kwoty, jaka wychodziła za faktycznie przepracowane godziny. Dodatkowo wskazała, że świadczyła

pracę w soboty od godziny 05:00 lub 05:30 do godziny 14:00 i rzadko otrzymywała z tego tytułu dzień wolny od pracy. Zaznaczyła, że za pracę w sobotę nie otrzymywała dodatku do wynagrodzenia w wysokości 100%. Wskazała również, że pozwana prowadziła ewidencję czasu pracy, lecz tam należało wpisać ustawowe 8 godzin pracy, wobec czego w firmie prowadzony był dodatkowy zeszyt zawierający liczbę faktycznie przepracowanych godzin przez poszczególnych pracowników.

Na rozprawie w dniu 08 marca 2013 roku powódka cofnęła częściowo powództwo w zakresie roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiące styczeń, luty, marzec i kwiecień i maj 2009 roku, na co strona pozwana wyraziła zgodę.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Pozwana wskazała, że powódce zostało wręczone rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jednakże z uwagi na prośby powódki pozwana cofnęła to oświadczenie i wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pozwana zwolniła powódkę z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Jednocześnie odnosząc się do żądania wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pozwana podniosła, że całe należne powódce wynagrodzenie za pracę zostało jej wypłacone. Powódka, bowiem w okresie zatrudnienia, z uwagi na jej sytuację osobistą (korzystała ze świadczeń z pomocy społecznej) wynagrodzenie za pracę wypłacane było w dwóch formach: wynagrodzenia wynikającego z zawartej umowy w formie przelewu, natomiast wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych płacone jej było gotówką do ręki. Wszystkie dodatkowe godziny pracy rejestrowane były w zeszycie. Na koniec miesiąca pozwana zliczała wszystkie godziny pracy powódki, a różnica wynikająca z tych wyliczeń oraz kwotą przelaną na konto powódki była jej wręczana gotówką. Pozwana wskazała, że powódka otrzymała w okresie objętym sporem następujące kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych:

- w roku 2009 – 18.967 złotych;
- w roku 2010 – 19.788 złotych;
- w roku 2011 - 16.219,31 złotych.

Pozwana podniosła również zarzut przedawnienia dochodzonych przez powódkę kwot za okres od 01 stycznia 2009 roku do 12 czerwca 2009 roku.

Wyrokiem z dnia 11 października 2013r. Sąd Rejonowy w Zabrzu oddalił powództwo i zasądził od powódki M. M. na rzecz pozwanej E. S. kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

W pisemnym uzasadnieniu wyroku zostało ustalone, że M. M. zatrudniona była w Firmie Handlowo Usługowej (...) prowadzonej przez pozwaną E. S. w okresie od dnia 05 stycznia 2004 roku do dnia 29 lutego 2012 roku na stanowisku sprzedawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo na podstawie kolejno zawieranych umów o pracę na czas określony, a ostatecznie na podstawie umowy na czas nieokreślony z dnia 29 grudnia 2006 roku. Stosunek pracy powódki ustał dnia 29 lutego 2012 roku, na skutek wypowiedzenia umowy o pracę przez pozwaną na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., przy czym w okresie trzech ostatnich miesięcy, a więc w okresie wypowiedzenia umowy o pracę powódka była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy.

Miejscem świadczenia pracy przez powódkę był sklep przy hurtowni w R., przy ulicy (...). W okresie zatrudnienia powódki w sklepie pracowały jeszcze S. Ł., A. K. i W. S.. Sklep otwarty był od godziny 6:00 rano do godziny 18:00, sześć dni w tygodniu. Powódka pracowała w sklepie na trzy zmiany: pierwsza zmiana rozpoczynała się o godzinie 5:00 i trwała do godziny 13:00, druga zmiana od 7:00 do 15:00 i trzecia zmiana od 10:00 do 18:00. W soboty sklep był otwarty od godziny 6:00 do 14:00, lecz pracownice zaczynały pracę od godziny 5:00 z uwagi na konieczność przyjęcia towaru oraz przygotowania sklepu. Ponieważ zmiany w sklepie zajął się, zazwyczaj na zmianie pracowały dwie sprzedawczynie, ale często zdarzało się, że z powodu choroby lub urlopu pracowników na zmianie pracowała

tylko jedna osoba i wtedy praca świadczona była w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych była świadczona również wówczas, gdy w sklepie był większy ruch lub należało rozładować przywieziony towar.

W okresie zatrudnienia powódki u pozwanej w sklepie znajdowały się listy obecności, na których poświadczano obecność w pracy oraz wpisywano ustawowy czas pracy, nie był tam odnotowywany rzeczywisty czas pracy pracowników. Jednocześnie u pozwanej prowadzony był zeszyt, w którym ewidencjonowano rzeczywisty czas pracy wszystkich pracownic. W zeszycie tym wpisywano czas faktycznego przyścia do pracy i wyjścia. W prowadzonej ewidencji powódka uwzględniała również czas poświęcony na przyjęcie towaru przed otwarciem sklepu.

Wynagrodzenie powódki oraz pozostałych sprzedawczyń płatne było raz w miesiącu. Wynagrodzenie wypłacała, co do zasady pozwana, a w razie jej nieobecności pracownica - S. Ł.. Zasadniczą część wynagrodzenia, wynikającą z umowy o pracę wypłacano powódce przelewem. Natomiast pozostałe elementy wynagrodzenia za pracę w tym przede wszystkim różnicę wynikającą z przepracowanych godzin nadliczbowych wypłacano w gotówce bezpośrednio do ręki powódki. Pracownice pozwanej nie kwitowały odbioru wynagrodzenia otrzymanego w gotówce, a pozwana nie odprowadzała od niego podatku, jak i składek ZUS. Wynagrodzenie powódki stanowiło sumę wynagrodzenia zasadniczego oraz iloczynu przepracowanych przez nią godzin nadliczbowych i obowiązującej ją stawki godzinowej w wysokości najpierw 6, a później 6,50 zł. Ponadto pozwana wypłacała zatrudnionym u siebie sprzedawczyniom premię w wysokości 10%. Premia ta obliczana była od całego wynagrodzenia przysługującego pracownikom w danym miesiącu i miała rekompensować pracę w godzinach nadliczbowych.

M. M. w okresie od dnia 13 czerwca 2009 roku do dnia 31 października 2011 roku przepracowała 1.781 i 30 minut godzin nadliczbowych. Wartość wynagrodzenia powódki za przepracowane godziny nadliczbowe wraz z dodatkiem we wspomnianym wyżej okresie wyniosła 23.615,04 złotych brutto. Łączna wartość należnego powódce wynagrodzenia wraz z wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 13 czerwca 2009 roku do dnia 31 października 2011 roku wyniosła 61.463,84 złotych brutto, co stanowi 44.800,52 złotych netto. Z kolei wartość tego wynagrodzenia wypłaconego przez stronę pozwaną w spornym okresie wyniosła 47.201,21 złotych netto. Różnica pomiędzy wynagrodzeniem należnym, a wypłaconym przez pozwaną wyniosła 2.400,69 złotych netto. Pozwana E. S. wypłaciła powódce M. M. w okresie od dnia 13 czerwca 2009 roku do dnia 31 października 2011 roku wynagrodzenie w kwocie przewyższającej należne wynagrodzenie zasadnicze i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powódka i pozostałe sprzedawczynie otrzymywały wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powyższy stan faktyczny, w szczególności fakt świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, sposób ewidencjonowania czasu pracy u pozwanej, sposób wypłaty i wysokość wypłacanego wynagrodzenia Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zeszyty ewidencjonujące godziny rzeczywistej pracy powódki, w tym pracę w godzinach nadliczbowych prowadzone przez pracownice pozwanej i przez samą pozwaną, zeznania świadków A. K., T. Salon, S. Ł., A. G. i W. S., zeznania pozwanej, częściowo zeznania powódki.

Sąd Rejonowy uznał, że zeznania powódki w zakresie, w którym twierdziła ona, że premia w wysokości 10% należnego wynagrodzenia miesięcznego nie powinna być zaliczana na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie zasługują na uwzględnienie, gdyż przeczy temu, bowiem w zasadzie cały pozostały materiał dowodowy zgromadzony w sprawie w tym w szczególności zeznania świadków, którzy spójnie, logicznie i konsekwentnie wskazywali, że wiadomym było, że premia ta ma rekompensować dodatkowe godziny pracy pracowników. Przy czym z akt osobowych powódki również nie wynika, by dodatkowy składnik wynagrodzenia za pracę w postaci premii był przewidziany. Zatem zdaniem Sądu uznać należało, że istotnie pozwana mając świadomość, że pracownice świadczyły na jej rzecz pracę w godzinach nadliczbowych dodatkiem w wysokości 10 % wynagrodzenia za pracę obliczonego na podstawie rzeczywiście przepracowanych godzin rekompensowała pracownikom fakt pracy w godzinach nadliczbowych.

W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należnych powódce za okres objęty sporem Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach biegłego sądowego M. L. zawartych w opinii. Opinię biegły sporządził zgodnie z poleceniem Sądu, to jest z uwzględnieniem, że powódka świadczyła pracę w dniach i godzinach wskazanych

w notatkach w zeszycie, jak na k. 6 – 37 akt sprawy i otrzymała wynagrodzenie wskazane w tych notatkach (a wyszczególnione precyzyjnie w odpowiedzi na pozew). Strony nie wniosły do opinii żadnych zastrzeżeń, w zakresie prawidłowości dokonanych wyliczeń. Natomiast powódka zaprzeczyła jedynie, by otrzymała wynagrodzenie dodatkowe wskazane w opinii biegłego. Sąd jednak nie podzielił tych zastrzeżeń mając przede wszystkim treść zeznań powódki złożonych na rozprawie w dniu 08 marca 2013 roku (k. 208v.), która zeznała, że otrzymywała wynagrodzenie wynikające z wyliczeń zawartych w zeszycie odzwierciedlającym rzeczywisty czas pracy pracowników.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie., bowiem, jak wykazało postępowanie dowodowe za okres objęty sporem pozwana wypłaciła powódce wynagrodzenie za pracę w prawidłowej wysokości.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z regulacją art. 149 § 1 k.p. to na pracodawcy ciąży obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy, która odzwierciedla faktyczny czas pracy każdego pracownika. Karty ewidencji czasu pracy powinny zawierać takie dane, jak godziny pracy w poszczególnych dobach roboczych, 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 pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Bez wątplenia pozwana prowadziła ewidencję czasu pracy odzwierciedlającą faktyczny czas pracy powódki, choć nie do końca w sposób odpowiadający wyżej przywołanej normie. Niemniej jednak, z zeszytów prowadzonych przez pozwaną i nie kwestionowanych przez powódkę wynika, zarówno, w jakich dniach oraz w jakich godzinach powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanej.

Podniósł też, że u strony pozwanej sporządzane były harmonogramy czasu pracy, które nie odzwierciedlały rzeczywistych godzin pracowników. Pozwana prowadziła jednak dodatkową ewidencję czasu pracy pracowników, w której wpisywane były rzeczywiste godziny ich pracy i na których podstawie pozwana weryfikowała należne pracownikom wynagrodzenie za pracę. Bez wątplenia w okresie zatrudnienia u strony pozwanej powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych.

Powódka w toku postępowania podnosiła, że wypłacana jej premia w wysokości 10 % miesięcznie była premią, którą uzyskiwała w związku z jej zaangażowaniem w pracę a premia ta nie mogła być uwzględniana, jako wynagrodzenie z pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd jednak wskazał, że nie można było uznać, że ten dodatkowy składnik wynagrodzenia związany jest z jakimś dodatkowym systemem premiowania obowiązującym u strony pozwanej. Pozwana, w ocenie Sądu mając świadomość, że pracownicy świadczą pracę w godzinach nadliczbowych rekompensowała im to, dodając do wynagrodzenia wyliczonego, jako należnego za wszystkie godziny pracy w danym miesiącu dodatek w kwocie 10%.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z regulacją 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 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 września 1976 r., I PR 115/76 NP 1977 r. z. 4 str. 586).

Z zebranego materiału dowodowego, w szczególności z zeznań wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków zdaniem Sądu Rejonowego wynikało, że powódka wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych. Sposób organizacji pracy sprzedawczyń w sklepie wskazuje, że pozwany pracodawca, z góry założył, że pracownicy będą świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych. Zresztą w toku postępowania strona pozwana nie kwestionowała faktu świadczenia przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych.

Na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego, w szczególności zeznań świadków zatrudnionych na tym samym stanowisku, co powódka Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana wypłacała powódce i innym pracownikom zatrudnionym na równoważnym stanowisku pracy dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych gotówką, do ręki nie żądając pokwitowania tak wypłacanych kwot. Podstawą obliczenia przez pozwaną dodatkowego wynagrodzenia były prowadzone przez nią i pracownice zeszyty ewidencjonujące rzeczywisty czas pracy. Dodatkowo, , pozwana wypłacała sprzedawczyniom premię w wysokości 10% liczonych od sumy wynagrodzenia zasadniczego i wynagrodzenia za pracę nadgodzinach. Sąd Rejonowy podkreślił, że zarówno powódka, jak i pozwana w żadnym momencie postępowania nie kwestionowały zapisów poczynionych w zeszytach zawierających rzeczywistą ewidencję czasu pracy.

Z wyliczeń biegłego M. L. zawartych w sporządzonej przez niego opinii wynika, że strona pozwana wypłaciła powódce M. M. tytułem wynagrodzenia za pracę w okresie od dnia 13 czerwca 2009 roku do dnia 31 października 2011 roku kwotę 47.201,21 złotych netto, co przewyższa wartość ustalonego w opinii wynagrodzenia wraz z wynagrodzeniem za pracę w nadgodzinach nadliczbowych wynoszącą 44.800,52 złotych. Różnica wynosi 2.400,69 złotych netto. Sąd uznał ustalenia biegłego za dokonane właściwie oraz oparte na materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie i w tej sytuacji oddalił powództwo uznając, że powódce nie przysługuje roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z uwagi, że wynagrodzenie to zostało powódce w całości wypłacone. Za nieuprawnione uznał Sąd Rejonowy twierdzenia powódki jakoby premia w wysokości 10% nie była wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych, a jedynie stałym dodatkiem do wynagrodzenia za pracę. W ocenie Sądu pozwana wypłacała swoim pracownikom wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych częściowo na podstawie ewidencji czasu pracy, a częściowo w postaci procentowo obliczanego ryczałtu. Łączna wysokość tak obliczonego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem okazała się być korzystniejsza od zapisów przewidzianych w regulacji art. 1511 § 1 k.p. W takiej sytuacji nieuzasadnionym było zaliczenie przez powódkę 10% premii na poczet bliżej nieokreślonego dodatku, zamiast na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, zwłaszcza, że sam pracodawca uważał, że jest to forma wynagrodzenia pracowników za pracę w ponad obowiązujące ich normy czasu pracy.

Zatem pozwana w okresie objętym sporem wypłaciła powódce wynagrodzenie za pracę wraz z wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie przewyższającej przysługującą jej z tego tytułu kwotę o 2.400,96 złotych.

Na mocy art. 102 k.p.c., Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami sądowymi. Przepis art. 102 k.p.c. pozostawia - ze względów słuszności - sądom pewną swobodę w przyznawaniu zwrotu kosztów procesu, gdy zastosowanie zasady odpowiedzialności za wynik (art. 98 k.p.c.), nie dałoby się pogodzić z tymi zasadami. Ponadto Sąd miał na uwadze niekorzystną sytuację materialną powódki, jak również charakter żądania z którym wystąpiła.

Apelacje od powyższego wyroku wniosła powódka zarzucając:

naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie przez Sąd, że pozwana udowodniła wysokość wypłaconego wynagrodzenia powódce za godziny nadliczbowe podczas gdy w świetle zgromadzonego materiału dowodowego należy uznać, iż udowodnionym został jedynie sam fakt wypłaty powódce wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, ale nie jego wysokość

2. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. polegające na popełnieniu błędu przez Sąd, iż, Sąd oparł się na przeprowadzonej w sprawie opinii biegłego, w której to biegły oparł się na stale kwestionowanym przez powódkę fakcie wypłaty przez pozwaną wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w należytej wysokości

naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 22 § 1 k.p. i art. 80 zd. 1 k.p. poprzez błędne uznanie przez Sąd, iż pracodawca wywiązał się z obowiązku wypłaty wynagrodzenia w należytej wysokości, podczas gdy materiał dowodowy nie wykazał, by pozwana wywiązała się z tego obowiązku w wysokości przewidzianej przepisami prawa i określonej w opinii biegłego

naruszenie art.6 k.c w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędną ocenę przez Sąd obowiązku dowodowego i nieprzyjęcie , że to pracodawca powinien udowodnić wysokość rzeczywiście wypłaconego powódce wynagrodzenia za godziny nadliczbowe , podczas gdy wysokość wypłaconego powódce wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nie została przez pozwaną wykazana , a pomimo tego, żądanie powódki zostało oddalone, mimo zaprzeczania przez powódkę faktu otrzymania wynagrodzenia w należytej wysokości.

naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 151 § 3 k.p., art 8 k.p., art. 58 §1 kp i art. 300 k.p. poprzez błędne przyjęcie przez Sąd, iż pozwana płaciła powódce dodatek za godziny nadliczbowe jako rekompensatę za fakt pracy w godzinach nadliczbowych, podczas gdy materiał dowodowy , w szczególności dowód z opinii biegłego wykazał, iż powódka przepracowała w 2009 do 2011r ilość nadgodzin z tytułu szczególnych potrzeb pracodawcy wyższą niż określoną w art. 151 § 3 k.p (150 godz. w roku kalendarzowym), zatem nawet ewentualne porozumienie pozwanej z powódką co do ilości przepracowanych przez nią nadgodzin byłoby nieważne na mocy art 58 §1 k.c jako obejście art. 151 § 3 k.p w związku z czym postępowanie pozwanej jako prowadzące do obejścia ustawy nie zasługuje na ochronę w świetle art. 8 k.p.i uzasadnia zasądzenie na rzecz powódki dochodzonej przez nią kwoty z tytułu rzeczywistego świadczenia przez nią pracy w godzinach nadliczbowych

Stawiając powyższe zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnieni apelacji i zasądzenie na jej rzecz kwoty 15 .239 zł ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania w tym zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za obie instancje.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Zarzuty podniesione przez stronę powodową w apelacji nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów. Zdaniem Sądu drugiej instancji dokonana przez Sąd pierwszej instancji swobodna ocena dowodów nie narusza reguł zawartych w art. 233 § 1 k.p.c. W konsekwencji Sąd Odwoławczy, oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, uznał je za własne, co oznacza, że zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. wyrok SN z dn.5 listopada 1998r sygn. I PKN 339/ 98, OSNAPiUS z 1999 r. ,z.24, poz. 776)

Sąd pierwszej instancji również bardzo szczegółowo wyjaśnił przyczyny oparcia się w wyroku na opinii powołanego w sprawie biegłego.

W trakcie rozprawy w dniu 8 marca 2013r.powódka w swych zeznaniach wyraźnie przyznała ,że otrzymała w całości wynagrodzenie podane w odpowiedzi na pozew i że jest ono zgodne z danymi zawartymi w zeszycie faktycznej ewidencji jej czasu pracy . (zeznania k. 208 verte!) Sąd Rejonowy wydał zatem na tej rozprawie postanowienie dopuszczające dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu wynagrodzeń na okoliczność wyliczenia wynagrodzenia powódki za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od czerwca 2009 do 31 października 2011r.Biegły winien był przyjąć, że powódka świadczyła pracę w dniach i godzinach wskazanych w notatkach w zeszycie jak na k.6-37 akt sprawy i otrzymała wynagrodzenie wskazane w tych notatkach a wyszczególnione precyzyjnie w odpowiedzi na pozew.

Strona powodowa, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika będącego adwokatem pomimo obecności na rozprawie w dniu 8 marca 2013r nie zgłosiła tutaj zastrzeżeń w trybie art. 162 k.p.c

Możliwość zgłoszenia zastrzeżeń do czynności sądu w trybie przewidzianym w art. 162 k.p.c. obejmuje również postanowienia, które mogą być zmienione lub uchylone stosownie do okoliczności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 2010r., II PK 127/09). Celem regulacji art. 162 k.p.c. jest zapobieganie nielojalności procesowej przez zobligowanie stron do zwracania na bieżąco uwagi sądu na wszelkie uchybienia procesowe w celu ich niezwłocznego wyeliminowania i niedopuszczenie do celowego tolerowania przez strony takich uchybień z zamiarem późniejszego

wykorzystania ich w środkach odwoławczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2006r., II CSK 229/06, teza 3). Strona nie może skutecznie zarzucać w apelacji uchybienia przez sąd pierwszej instancji przepisom postępowania, polegającego na wydaniu postanowienia, które może być zmienione lub uchylone stosownie do okoliczności, jeżeli nie zwróciła uwagi sądu na to uchybienie w toku posiedzenia, a w razie nieobecności - na najbliższym posiedzeniu, chyba że niezgłoszenie zastrzeżenia nastąpiło bez jej winy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2005r., III CZP 55/05).

Zatem skoro strona powodowa nie kwestionowała tezy dowodowej postawionej biegłemu a następnie wyliczeń biegłego a jedynie już po sporządzeniu opinii kwestionowała, iż powódka nie otrzymała kwot które biegły za tezę dowodową sądu uznał jako otrzymane ,brak jest podstaw biorąc pod uwagę jak wyżej aby podnosić w apelacji zarzut, iż biegły oparł się na stale kwestionowanym przez powódkę fakcie wypłaty przez pozwaną wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w należytej wysokości

Z wyliczeń biegłego M. L. zawartych w sporządzonej przez niego opinii wynika, że strona pozwana wypłaciła powódce M. M. tytułem wynagrodzenia za pracę w okresie od dnia 13 czerwca 2009 roku do dnia 31 października 2011 roku kwotę 47.201,21 złotych netto, co przewyższa wartość ustalonego w opinii wynagrodzenia wraz z wynagrodzeniem za pracę w nadgodzinach nadliczbowych wynoszącą 44.800,52 złotych. Różnica wynosi 2.400,69 złotych netto. Sąd Rejonowy w świetle postawionej tezy dowodowej biegłemu uznał zatem zasadnie ustalenia biegłego za dokonane właściwie oraz oparte na materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie i w tej sytuacji oddalenie powództwa należało uznać za zasadne z uwagi na to , że wynagrodzenie to zostało powódce w całości wypłacone.

Sąd Okręgowy przyjął ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy w tym zakresie za własne. W pierwszej kolejności należy wskazać, że wobec zakresu zaskarżenia wyroku Sądu Rejonowego nie ulegało wątpliwości, iż w czasie zatrudnienia w spornym okresie powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych a pracodawca nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy powódki. Poza sporem jest, iż faktyczne godziny pracy powódki były odnotowywane w zeszycie będącym głównym dowodem w sprawie. Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi list obecności, list płac, ani innej dokumentacji ewidencyjnej czasu pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99 OSNAPiUS 2000, z. 15, poz. 579). Pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, obecności w pracy, a więc na przykład dowody osobowe, własne notatki i inne, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, moment zatrudnienia, czy też liczba przepracowanych dni. Jeżeli Sąd po dokonaniu swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia to na pracodawcy, spoczywa ciężar przedłożenia dowodów przeciwnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 34/09, Lex 527067).

Mając na uwadze powyższe, zarzut apelacyjny dotyczący naruszenia art. 6 k.c. okazał się nieuzasadniony, bowiem w świetle powyższych rozważań przy potwierdzeniu przez pracodawcę prawdziwości zapisów w zeszycie oraz potwierdzeniu przez powódkę, iż otrzymała kwoty wymienione w odpowiedzi na pozew jako zgodne z zapisami w tym zeszycie, nie można w żadnym wypadku stwierdzić ,że pozwana nie wywiązała się z obowiązku wypłaty wynagrodzenia w należytej wysokości i udowodnienia tego faktu a teza dowodowa postawiona przez Sąd Rejonowy biegłemu była całkowicie zasadna i nie zakwestionowana przez strony.

Zatem zdaniem Sądu uznać należało w kontekście zebranego materiału dowodowego, że pozwana mając świadomość, że pracownice świadczyły na jej rzecz pracę w godzinach nadliczbowych dodatkiem w wysokości 10 % wynagrodzenia za pracę obliczonego na podstawie rzeczywiście przepracowanych godzin rekompensowała pracownikom fakt pracy w godzinach nadliczbowych i kwota przez nią wypłacona w spornym okresie była wyższa niż przewidują to przepisy dotyczące wysokości wynagrodzenia za nadgodziny o 2.400,69 złotych netto

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił apelację jako nieuzasadnioną.

Na mocy art. 102 k.p.c. Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym z uwagi na sytuację majątkową powódki co podnosił już Sąd Rejonowy, który pomimo tego stwierdzenia obciążył powódkę kwotą 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSR (del) Joanna Smycz (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Janina Kościelniak