

Sygn. akt VIII *Pa* 179/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 grudnia 2014 r.

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

| | |
|------------------------|--|
| Przewodniczący: | SSO Janina Kościelniak (spr.) |
| Sędziowie: | SSO Maria Gawlik SSO Grażyna Łazowska |
| Protokolant: | Ewa Gambuś |

po rozpoznaniu w dniu 18 grudnia 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa D. M.

przeciwko J. D. (D.) i L. D. (D.)

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanych

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 14 lipca 2014 r. **sygn. akt** VI P 146/14

1) zmienia częściowo zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że zasądza od pozwanych solidarnie na rzecz powódki kwotę 578,16 zł (pięćset siedemdziesiąt osiem złotych 16/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 maja 2011r. do 30 listopada 2011r. wraz z ustawowymi odsetkami od 1 grudnia 2011r. i oddala powództwo w pozostałym zakresie;

2) oddala apelację w pozostałym zakresie;

3) odstępuje od obciążenia powódki kosztami postępowania apelacyjnego.

(-) SSO Maria Gawlik (-) SSO Janina Kościelniak (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 179/14

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania powódka D. M. domagała się zasądzenia od pozwanych J. D. i L. D. kwoty 2.640 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2011 roku, kwoty 525 złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2011 roku, kwoty 3.300 złotych tytułem odszkodowania za niewłaściwe wydanie świadectwa pracy, kwoty 3.300 złotych tytułem zadośćuczynienia. Nadto powódka domagała się sprostowania świadectwa pracy z dnia 14 listopada 2011 roku w punkcie pierwszym w zakresie daty urodzenia, w zakresie okresu zatrudnienia powódki u pozwanych, w punkcie czwartym w zakresie niewypłaconego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, niewypłaconego ekwiwalentu za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w zakresie okresu niezdolności do pracy.

W uzasadnieniu powódka podała, że była zatrudniona u pozwanych na podstawie umowy o pracę na stanowisku asystentki i rejestratorki stomatologicznej i umowa ta uległa rozwiązaniu z dniem 30 listopada 2011 roku. Do chwili złożenia pozwu pozwani nie sprostowali powódce świadectwa pracy, nie wypłacili należnego powódce ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, jak też nie wypłacili wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pomimo tego, że powódka pracowała u pozwanych w każdą sobotę, co wynika również z umowy o pracę powódki.

Pozwani wnieśli o oddalenie powództwa oraz zwrot kosztów postępowania.

W uzasadnieniu podano, że roszczenia powódki nie są w żaden sposób uzasadnione, powódka nie wykazała zasadności tych roszczeń, a to na powódce spoczywa ciężar dowodowy. Nadto pozwani wskazali, że wypłacili powódce należny jej ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2013 roku wydanym w sprawie VI P 194/12 Sąd Rejonowy w Gliwicach: **w punkcie pierwszym** umorzył postępowanie w zakresie roszczenia powódki o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych ponad kwotę 2.640 złotych; **w punkcie drugim** umorzył postępowanie w zakresie roszczenia powódki o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy ponad kwotę 525 złotych; **w punkcie trzecim** nakazał pozwanym solidarnie, aby sprostowali powódce świadectwo pracy z dnia 14 listopada 2011 roku poprzez wpisanie w punkcie pierwszym świadectwa pracy prawidłowej daty urodzenia powódki „26 grudnia 1977 rok” zamiast błędnie wpisanej daty „27 grudnia 1977 roku”, wpisanie w punkcie pierwszym świadectwa pracy prawidłowego okresu zatrudnienia powódki u pozwanych „od 1 maja 2011 roku do 30 listopada 2011 roku” zamiast błędnie wpisanego okresu „od 1 maja 2011 roku do 12 listopada 2011 roku”, wpisanie w punkcie czwartym ustęp 4 świadectwa pracy zdania „w okresie od 9 listopada 2011 roku do 14 listopada 2011 roku”; **w punkcie czwartym** zasądził od pozwanych solidarnie na rzecz powódki kwotę 511,90 złotych z odsetkami ustawowymi od dnia 1 grudnia 2011 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za 5 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego; **w punkcie piątym** oddalił powództwo w pozostałym zakresie; **w punkcie szóstym** zasądził od powódki na rzecz pozwanych solidarnie kwotę 2.040 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; **w punkcie siódmym** nakazał pobrać od pozwanych solidarnie na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w Gliwicach) kwotę 30 złotych tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

W uzasadnieniu wydanego wyroku Sąd Rejonowy w Gliwicach wskazał, że roszczenie powódki o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie zasługuje na uwzględnienie. Zdaniem Sądu Rejonowego powódka, co wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego i twierdzeń samej powódki, nie przepracowywała u pozwanych tygodniowo nawet 40 godzin, co wynikało z godzin przyjmowania pacjentów przez pozwaną. Swoją pracę powódka wykonywała natomiast przez 6 dni w tygodniu od poniedziałku do soboty. Tym samym, w ocenie Sądu Rejonowego, skoro powódka nie świadczyła na rzecz pozwanych pracy ponad obowiązujące powódkę normy czasu pracy, to jej roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych było nieuzasadnione. Sąd Rejonowy dodał, że choć praca powódki na rzecz pozwanych od poniedziałku do soboty nie była zgodna dyspozycją art. 129 k.p., to jednak w przedmiotowej sprawie pozwani za cały okres pracy powódki wypłacili należne jej wynagrodzenie zgodnie z umową o pracę, natomiast nie byli zobowiązani do wypłaty powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, bowiem powódka nie świadczyła takiej pracy na rzecz pozwanych.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach z dnia 11 kwietnia 2013 roku wniosła powódka, która ostatecznie zaskarżyła wyrok co do **punktu piątego** w zakresie dotyczącym oddalenia roszczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 2.640 złotych wraz z ustawowymi odsetkami oraz co do **punktu szóstego** dotyczącego obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanych.

Powódka zarzuciła wyrokowi Sądu I instancji: naruszenie prawa procesowego; naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 129 k.p., art. 135-138 k.p., art. 143-144 k.p. poprzez uznanie, że roszczenia powódki o wynagrodzenie w godzinach nadliczbowych nie zasługuje na uwzględnienie, podczas gdy żadna okoliczność określona wskazanymi przepisami nie dotyczy powódki, bowiem w umowie o pracę zawartej pomiędzy stronami brak jest informacji o równoważnym systemie czasu pracy powódki, a okres rozliczeniowy zgodnie z regulaminem wynosił 6 miesięcy. Nadto powódka zarzuciła nieuwzględnienie szczególnych, wyjątkowych okoliczności uzasadniających zwolnienie powódki od kosztów zastępstwa procesowego.

Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku, domagając się zasądzenia kwoty 2.640 złotych wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 grudnia 2011 roku tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (punkt piąty wyroku), odstąpienia od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego (punkt szósty wyroku) oraz zasądzenia od pozwanych na rzecz powódki kosztów postępowania przed Sądem I i II instancji, w tym kosztów ewentualnego zastępstwa procesowego, według norm przepisanych za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pozwani wniesli o odrzucenie apelacji w całości, ewentualnie o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie na rzecz pozwanych kosztów postępowania przed Sądem II instancji.

Wyrokiem z dnia 12 grudnia 2013 roku wydanym w sprawie VIII Pa 122/13 Sąd Okręgowy w Gliwicach uchylił zaskarżony wyrok w punkcie piątym w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w punkcie szóstym i przekazał sprawę Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania w tym zakresie, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu wydanego wyroku Sąd Okręgowy w Gliwicach zobowiązał Sąd ponownie rozpoznający sprawę do ustalenia na podstawie szczegółowego rozliczenia czasu pracy powódki, czy w przyjętym u pozwanych 6-miesięcznym okresie rozliczeniowym powódka wykonywała pracę ponad normy czasu pracy, wynikające z art. 129 k.p. i to nie tylko ponad tygodniową normę czasu pracy, ale wynikającą z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, a także czy i w jakiej wysokości przysługuje jej wynagrodzenie z tego tytułu. Rozpoznając ponownie sprawę Sąd I instancji, zdaniem Sądu Okręgowego, winien dokonać przede wszystkim prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie czasu pracy powódki na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, uzupełnionego w miarę możliwości o grafiki czasu pracy powódki oraz odczyty z monitoringu, ewentualnie na podstawie innych dodatkowych dowodów. Na podstawie zebranych dowodów Sąd I instancji dokona szczegółowego rozliczenia nominalnego i faktycznego czasu pracy powódki, wskazując na których dowodach oparł swoje wyliczenia, w taki sposób aby wyliczenia te poddawały się weryfikacji i kontroli w ewentualnym postępowaniu apelacyjnym, a w razie potrzeby przeprowadzi dowód z opinii biegłego specjalisty z zakresu wynagrodzeń.

Sąd Okręgowy dodał, że przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd I instancji powinien w szczególności rozważyć, czy podstawę rozliczenia czasu pracy powódki powinna stanowić ewidencja sporządzona przez pozwanych, czy też ewidencja sporządzona przez powódkę na listach obecności. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji powinien rozliczyć czas pracy powódki z zastosowaniem zasad wynikających z art. 130 k.p., mając na uwadze, że zbilansowaniu w okresie rozliczeniowym podlegają nie tylko godziny pracy (przeciętnie 40 godzin tygodniowo), ale także dni (przeciętnie 5 dni w tygodniu), natomiast tydzień nie zbilansowany w okresie rozliczeniowym do 5 dni oznacza pracę ponad wymiar czasu pracy, wynikający z przewidzianej w art. 129 § 1 k.p. zasady przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy i tym samym w myśl art. 151 § 1 k.p. stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Okręgowy podkreślił, że nie ulega wątpliwości, że jeżeli brak rekompensaty w postaci dnia wolnego za pracę w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, spowoduje przekroczenie

przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy (40 godzin), pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z dodatkiem 100% przewidzianym w art. 151¹ § 2 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji powinien rozważyć – wobec niejednorodnych poglądów wyrażanych w doktrynie i judykaturze – czy powódce przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych także w sytuacji, gdy brak rekompensaty w postaci dnia wolnego nie powoduje przekroczenia normy tygodniowej, a jeżeli tak, to w jakiej wysokości.

Nadto, Sąd Okręgowy wskazał, w zależności od wyniku przeprowadzonego postępowania Sąd I instancji rozważy, czy istnieją szczególne okoliczności uzasadniające odstąpienie od obciążania powódki kosztami postępowania na podstawie art. 102 k.p.c.

Sąd Rejonowy wskazał, że na rozprawie w dniu 29 kwietnia 2014 roku powódka zeznała, że listy obecności, które prowadziła złożone w aktach (na k. 51-66) odzwierciedlają jej rzeczywisty czas pracy, nadto były przekazywane pozwanym po każdej zapisanej kartce i pozwani nie kwestionowali tych zapisów. Powódka dodała, że jej grafik pracy wynikał z godzin przyjmowania pacjentów i w tym zakresie był dokument w komputerze, w którym zapisywano wizyty pacjentów. Jednak powódka przychodziła do pracy wcześniej, żeby przygotować gabinet, a wychodziła później, gdyż musiała dokonać dezynfekcji i zamknąć pomieszczenie. Powódka kwestionowała istnienie stałego grafiku pracy, strony miały to ustalać na bieżąco w zależności od pacjentów, a powódka miała być dyspozycyjna. Nadto powódka wniosła o nieobciążanie jej kosztami postępowania z uwagi na trudną sytuację majątkową i rodzinną.

Pozwany na rozprawie w dniu 29 kwietnia 2014 roku zeznał natomiast, że umówił się z powódką na 5-dniowy tydzień pracy, zaś plan pracy na soboty wynikał stąd, że była konieczność pracy w soboty, nie było wystarczająco wielu pracowników. Pozwany przyznał także, że powódka pracowała w soboty w takim wymiarze jaki wynika ze sporządzanych przez nią list obecności oraz ewidencji czasu pracy, które zdaniem pozwanego nie są w tym zakresie sprzeczne.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z dnia 14 lipca 2014r Sąd Rejonowy w Gliwicach w pkt 1 zasądził od pozwanych solidarnie na rzecz powódki kwotę 1667,40 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 maja 2011 roku do 30 listopada 2011 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2011 roku; w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie; w pkt 3 odstąpił od obciążania powódki kosztami postępowania; w pkt 4 nakazał pobrać od pozwanych solidarnie na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Gliwicach kwotę 83,16 zł. tytułem opłaty sądowej, od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy oraz kwotę 275,55 zł tytułem wydatków; a nadto w pkt 5 nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności.

Rozpoznając ponownie sprawę, Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwani prowadzą działalność gospodarczą pod firmą Centrum (...). D., J. (...) s.c.” w formie spółki cywilnej w G..

Pozwani wykonują zawód lekarza stomatologa w prowadzonym przez siebie gabinecie stomatologicznym.

Powódka była zatrudniona u pozwanych w okresie od dnia 1 maja 2011 roku do dnia 30 listopada 2011 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku asystentki i rejestratorki stomatologicznej. W umowie o pracę strony uzgodniły, że powódka będzie pracować 40 godzin tygodniowo tj. od poniedziałku do soboty, według grafiku zatwierdzanego przez prezesa spółki. Okres rozliczeniowy wynosił 6 miesięcy. Powódka miała otrzymywać wynagrodzenie podstawowe (zasadnicze) w wysokości 1.900 złotych oraz premię uznaniową w zależności od efektów pracy powódki i całego zespołu w wysokości od 100 do 300 złotych. Czas pracy powódki był uzależniony od godzin przyjęć pacjentów przez lekarzy, nadto – w poniedziałki, wtorki i czwartki powódka pracowała od rana, a w środy i piątki – po południu. Taki sposób organizacji przyjęć pacjentów był stosowany przez pozwaną również w okresie gdy tylko pozwana zatrudniała powódkę (do 30 kwietnia 2011 r.) i podział ten został utrzymany, z tym że każdorazowo był dostosowywany do potrzeb pacjentów, którzy w razie potrzeby mogli umawiać wizyty poza tymi ramowymi godzinami i tak też było.

Zgodnie z obowiązującym u pozwanych regulaminem pracy, pracownik potwierdza przybycie do pracy własnoręcznym podpisem na liście obecności i może opuścić miejsce pracy za zgodą bezpośredniego przełożonego. Godziny wyjścia i powrotu do pracy rejestruje się na liście obecności. Pracownik może przebywać na terenie zakładu pracy poza godzinami pracy, wyłącznie za pisemnym zezwoleniem bezpośredniego przełożonego – §10 regulaminu. W oparciu natomiast o § 25 regulaminu pracy czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Czas pracy każdego pracownika wynosi przeciętnie 7-8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w 6-miesięcznym okresie rozliczeniowym. Praca od poniedziałku do piątku prowadzona jest w trybie zmianowym i rozpoczyna się zgodnie z grafikiem umówionych wizyt pacjentów. Przeciętnie zmiana poranna pracuje od godziny 8.30-15.30, a zmiana popołudniowa od godziny 13.30 do godziny 20.30. Praca w soboty odbywa się w czasie od godziny 9.00 do godziny 14.00. Soboty nie są co do zasady dniami wolnymi od pracy. Dniami wolnymi od pracy są niedziele. Z racji specyfiki wykonywanej pracy pracownik może zakończyć pracę dopiero po 30 minutach od wyjścia ostatniego pacjenta. Dodatkowo przepracowane godziny mogą zostać odzyskane poprzez skrócenie zmiany w następnym tygodniu na podstawie ustaleń z prezesem centrum lub poprzez wypłatę nadgodzin.

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie pracy u pozwanych powódka była jedynym pracownikiem zatrudnionym na stanowisku asystentki. Oprócz asystowania przy zabiegach powódka zajmowała się sterylizacją, dezynfekcją sprzętu medycznego, do jej obowiązków należało też utrzymanie należytej czystości w całym gabinecie.

Pozwani stosują na terenie gabinetu stomatologicznego system monitoringu. Zapis nie był archiwizowany dłużej niż 7-14 dni (po tym czasie zapis nagrania zostawał usunięty z pamięci dysku).

Czas pracy powódki był ściśle uzależniony od czasu pracy pozwanych i terminu wizyt pacjentów. Powódka pracowała tyle czasu, ilu było pacjentów, do tego musiała jeszcze przygotować gabinet i narzędzia, wywietrzyć gabinet, pozamykać i zabezpieczyć pomieszczenia, co zajmowało jej kilkanaście minut. Jeżeli podczas dnia pracy nie było już więcej pacjentów, to pozwani pozwalali powódce wcześniej kończyć pracę, z tym zastrzeżeniem, że ma być dostępna pod telefonem i w razie wizyty pacjenta ma wrócić do pracy.

Powódce nie udzielano dni wolnych za pracę w soboty. Dzień 2 maja 2011 roku został zaliczony jako dzień wolny za pracę w sobotę 7 maja 2011 roku, co odnotowano w ewidencji czasu pracy złożonej przez pozwanych. Nadto w ewidencji czasu pracy pozwani w miejscu na uwagi wpisali na każdy miesiąc grafik pracy, w ten sposób, że w poniedziałki, wtorki i czwartki wskazano godziny 13.15-20.15, w środy i piątki 8.30-15.30, a w soboty – godziny 9.30-14.30.

Powódka prowadziła własną ewidencję czasu pracy, która w okresie pracy nie była nigdy przez pozwanych kwestionowana. Pozwani mieli do niej bieżący i swobodny dostęp, bowiem powódka przekazywała te listy obecności pozwany po każdej zapisanej karcie arkusza (obejmującej dwa kolejne tygodnie). W sporządzanej przez siebie ewidencji powódka wpisywała datę, faktyczną godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz wyszczególnione były oddzielne rubryki do złożenia podpisu zarówno powódki, jak i pozwanych.

Pozwani w toku procesu złożyli ewidencję czasu pracy powódki, która nie była zbieżna z listami obecności w pracy powódki. Pozwani nie okazywali powódce ewidencji czasu pracy i nie konsultowali zaewidencjonowanego czasu pracy powódki z powódką, jak też nie dokonywali bieżących odczytów czasu pracy powódki z monitoringu.

W okresie od 1 sierpnia 2011 roku do 12 sierpnia 2011 roku przebywała na urlopie wypoczynkowym, zaś od 9 listopada 2011 roku do 30 listopada 2011 roku – na zwolnieniu lekarskim. Powódka otrzymywała co miesiąc 300 zł premii uznaniowej, na podstawie zawartego w umowie o pracę zapisu o premii uznaniowej w kwocie od 100 do 300 złotych.

Postanowieniem z dnia 16 maja 2014 roku, zmienionym postanowieniem z dnia 20 maja 2014 roku, Sąd I instancji dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu wynagrodzeń na okoliczność ustalenia ewentualnej wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powódki na rzecz pozwanych w soboty począwszy od dnia 1 maja

2011 roku, przy przyjęciu następujących założeń: że biegły wyda opinię w oparciu o odrębną ewidencję czasu pracy powódki złożoną w aktach na k. 51-66, przy ustaleniu czy powódce za pracę u pozwanych w soboty, to jest w szóstym dniu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem i w jakiej wysokości za pracę w godzinach nadliczbowych, nadto przy ustaleniu czy powódka w niektórych tygodniach od poniedziałku do piątku pracowała powyżej 40 godzin, jeśli tak, to w których, przy czym rozliczeń należy dokonać w przyjętym 6-miesięcznym okresie rozliczeniowym, uwzględniając zeznania stron co do rozliczenia pracy w soboty dniami wolnymi i wypłaconego wynagrodzenia; nadto przy przyjęciu, że za pracę powódki do końca września 2011 roku wypłacano co miesiąc po 300 złotych premii uznaniowej, stosunek pracy trwał do dnia 30 listopada 2011 roku oraz ustaleniu, czy dzień 2 maja 2011 roku mógł być ustalony dniem wolnym za pracę powódki w sobotę w dniu 7 maja 2011 roku.

Opinię na piśmie z dnia 7 czerwca 2014 roku sporządziła biegła sądowa z zakresu finansów i rachunkowości oraz księgowości i wynagrodzeń D. A. (1). Biegła w wersji graficznej przedstawiła – w oparciu o listy płac – otrzymane przez powódkę wynagrodzenia za pracę, w tym dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych:

| miesiąc | podstawa | nadgodziny | premia | ekwiwalent | chorobowe |
|-------------|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| maj | 1 900,00 | 84,82 | 215,18 | 0,00 | 0,00 |
| czerwiec | 1 900,00 | 84,82 | 215,25 | 0,00 | 0,00 |
| lipiec | 1 900,00 | 100,00 | 200,00 | 0,00 | 0,00 |
| sierpień | 1 900,00 | 150,00 | 150,00 | 0,00 | 0,00 |
| wrzesień | 1 900,00 | 200,00 | 100,00 | 0,00 | 0,00 |
| październik | 1 900,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| listopad | 1 900,00 | 0,00 | 0,00 | 542,86 | 196,96 |
| suma | 11 789,59 | 619,64 | 880,43 | 542,86 | 196,96 |

Biegła podała, że powódka tylko 5 razy przez cały okres zatrudnienia przekroczyła tygodniowo 40 godzin, licząc czas pracy od poniedziałku do soboty (które teoretycznie rozliczyły się w 6-miesięcznym okresie rozliczeniowym). Zdaniem biegłej, wyliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe powinny być wykonane na korzyść pracownika i zaokrąglone na jego korzyść.

Biegła wskazała, że – biorąc pod uwagę ewidencję czasu pracy (przy czym weryfikacja zapisów wykazała, że biegła przyjęła za podstawę ustaleń ewidencję na listach obecności powódki, zgodnie z tezą dowodową) – wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powódki powinno przedstawiać się następująco:

| | podstawa | ilość godzin do przepracowania | wynagrodzenie 1h | dodatek 50% | ilość nadgodzin | należna wypłata |
|-------------|----------|--------------------------------|------------------|-------------|-----------------|-----------------|
| maj | 2 115,18 | 168 | 12,59 | 6,30 | 24 | 453,25 |
| czerwiec | 2 115,25 | 168 | 12,59 | 6,30 | 20 | 377,72 |
| lipiec | 2 100,00 | 168 | 12,50 | 6,25 | 7 | 131,25 |
| sierpień | 2 050,00 | 176 | 11,65 | 5,82 | 11 | 192,19 |
| wrzesień | 2 000,00 | 176 | 11,36 | 5,68 | 24 | 409,09 |
| październik | 1 900,00 | 168 | 11,31 | 5,62 | 15 | 254,46 |

suma (...),97

Do sporządzonej opinii biegła załączyła wykaz czasu pracy powódki, uwzględniający tydzień pracy od poniedziałku do soboty, z którego w zakresie pracy powódki w soboty wynikały następujące ustalenia:

- tydzień pracy od dnia 2 maja do dnia 7 maja 2011 roku – powódka przepracowała w sobotę (07.05.2011r.) 5,45 godzin;
- tydzień pracy od dnia 9 maja do dnia 14 maja 2011 roku – powódka przepracowała **w sobotę (14.05.2011r.) 5,55 godzin**, przy czym w tygodniu od poniedziałku do soboty przekroczyła 40 godzin pracy (40,35 godzin), sobota była szóstym dniem pracy powódki w tygodniu;
- tydzień pracy od dnia 16 maja do dnia 21 maja 2011 roku – powódka przepracowała **w sobotę (21.05.2011r.) 7,1 godzin**, przy czym w tygodniu od poniedziałku do soboty przekroczyła 40 godzin pracy (42,55 godzin), sobota była szóstym dniem pracy powódki w tygodniu;
- tydzień pracy od dnia 23 maja do dnia 28 maja 2011 roku – powódka przepracowała **w sobotę (28.05.2011r.) 5,35 godzin**, sobota była szóstym dniem pracy powódki w tygodniu;
- tydzień pracy od dnia 30 maja do dnia 4 czerwca 2011 roku – powódka przepracowała **w sobotę (04.06.2011r.) 4,3 godzin**, sobota była szóstym dniem pracy powódki w tygodniu;
- tydzień pracy od dnia 6 czerwca do dnia 11 czerwca 2011 roku – powódka przepracowała **w sobotę (11.06.2011r.) 5,5 godzin**, przy czym w tygodniu od poniedziałku do soboty przekroczyła 40 godzin pracy (łącznie 40,6 godzin), sobota była szóstym dniem pracy powódki w tygodniu;
- tydzień pracy od dnia 13 czerwca do dnia 18 czerwca 2011 roku – powódka przepracowała **w sobotę (18.06.2011r.) 5 godzin**, sobota była szóstym dniem pracy powódki w tygodniu;
- tydzień pracy od dnia 20 czerwca do dnia 25 czerwca 2011 roku – powódka przepracowała **w sobotę (25.06.2011r.) 4,5 godzin**, przy czym w tym tygodniu w dniu 23 czerwca 2011 roku wypadał dzień wolny od pracy;

9. tydzień pracy od dnia 27 czerwca do dnia 2 lipca 2011 roku – powódka przepracowała **w sobotę (02.07.2011r.) 3,3 godzin**, sobota była szóstym dniem pracy powódki w tygodniu;
10. tydzień pracy od dnia 4 lipca do dnia 9 lipca 2011 roku – powódka przepracowała **w sobotę (09.07.2011r.) 3,1 godzin**, sobota była szóstym dniem pracy powódki w tygodniu;
11. tydzień pracy od dnia 11 lipca do dnia 16 lipca 2011 roku – powódka nie pracowała w sobotę i nie przekroczyła 40 godzin pracy;
12. tydzień pracy od dnia 18 lipca do dnia 23 lipca 2011 roku – powódka nie pracowała w sobotę i nie przekroczyła 40 godzin pracy;
13. tydzień pracy od dnia 25 lipca do dnia 30 lipca 2011 roku – powódka nie pracowała w sobotę i nie przekroczyła 40 godzin pracy;
14. tydzień pracy od dnia 16 sierpnia do dnia 20 sierpnia 2011 roku – powódka przepracowała **w sobotę (20.08.2011r.) 5,15 godzin**, sobota była szóstym dniem pracy powódki w tygodniu;
15. tydzień pracy od dnia 22 sierpnia do dnia 27 sierpnia 2011 roku – powódka przepracowała **w sobotę (27.08.2011r.) 5,05 godzin**, sobota była szóstym dniem pracy powódki w tygodniu;
16. tydzień pracy od dnia 29 sierpnia do dnia 3 września 2011 roku – powódka przepracowała **w sobotę (03.09.2011r.) 4,55 godzin**, sobota była szóstym dniem pracy powódki w tygodniu;
17. tydzień pracy od dnia 5 września do dnia 10 września 2011 roku – powódka przepracowała **w sobotę (10.09.2011r.) 7,25 godzin**, przy czym w tygodniu od poniedziałku do soboty przekroczyła 40 godzin pracy (łącznie 42,45 godzin), sobota była szóstym dniem pracy powódki w tygodniu;
18. tydzień pracy od dnia 12 września do dnia 17 września 2011 roku – powódka przepracowała **w sobotę (17.09.2011r.) 5,55 godzin**, sobota była szóstym dniem pracy powódki w tygodniu;
19. tydzień pracy od dnia 19 września do dnia 24 września 2011 roku – powódka przepracowała **w sobotę (24.09.2011r.) 6,05 godzin**, sobota była szóstym dniem pracy powódki w tygodniu;
20. tydzień pracy od dnia 26 września do dnia 1 października 2011 roku – powódka przepracowała **w sobotę (01.10.2011r.) 4,1 godzin**, sobota była szóstym dniem pracy powódki w tygodniu;
21. tydzień pracy od dnia 3 października do dnia 8 października 2011 roku – powódka przepracowała **w sobotę (08.10.2011r.) 4,55 godzin**, sobota była szóstym dniem pracy powódki w tygodniu;
22. tydzień pracy od dnia 10 października do dnia 15 października 2011 roku – powódka przepracowała **w sobotę (15.10.2011r.) 6 godzin**, przy czym w tygodniu od poniedziałku do soboty przekroczyła 40 godzin pracy (łącznie 40,5 godzin), sobota była szóstym dniem pracy powódki w tygodniu;
23. tydzień pracy od dnia 17 października do dnia 22 października 2011 roku – powódka nie pracowała w sobotę i nie przekroczyła 40 godzin pracy.

Dalej Sąd I instancji wskazał, że pismem z dnia 2 lipca 2014 roku pozwani wnieśli zastrzeżenia wobec opinii biegłej sądowej wskazując, że nie zgadzają się z nią co do samej zasady wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jak i co do jego wysokości. Pozwani podkreślili, że biegła sądowa miała za zadanie dokonanie wyliczeń, a nie przedstawienie własnego poglądu w kwestiach prawnych, co pozostaje w wyłącznej kompetencji sądu. Zdaniem pozwanych, biegła nie uzasadniła, dlaczego za podstawę wyliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe zostały przyjęte kwoty wynagrodzenia powiększone o niestałe składniki wynagrodzenia w postaci

premiu uznaniowej oraz wypłaconych kwot z tytułu godzin nadliczbowych. Zdaniem pozwanych zaliczanie niestałych składników wynagrodzenia było nieuprawnione. Pozwani domagali się uzupełniającej opinii biegłej sądowej.

Natomiast powódka odniosła się do opinii biegłej w piśmie z dnia 3 lipca 2014 roku, podając, że zgadza się z wyliczeniami biegłej co do ilości nadgodzin oraz kwoty 2.437,61 zł. Powyższa kwota odpowiada sumie wskazanej przez biegłą kwoty wypłaconego przez pozwanych wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (w kwocie 619,64 zł) oraz ewentualnej wysokości wynagrodzenia obliczonego dla potrzeb niniejszej sprawy (1.817,97 zł). Na rozprawie w dniu 14 lipca 2014 roku powódka oświadczyła, że nie otrzymała żadnej kwoty tytułem nadgodzin i dlatego zakwestionowała, że wypłacono jej 619,64 zł.

Sąd Rejonowy co do zasady zaaprobował opinię biegłej sądowej, uznając że opinia ta została sporządzona rzetelnie, zgodnie z tezą dowodową, na podstawie wiedzy i doświadczenia zawodowego biegłej, w treści opinii wskazano obliczenia mogące podlegać weryfikacji.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie ze stanowiskiem Sądu Apelacyjnego w Katowicach wyrażonym w wyroku z dnia 25 czerwca 2009 roku (V ACa 139/09, LEX nr 551993), opinia biegłego podlega ocenie Sądu, który wydaje wyrok na podstawie analizy ustaleń biegłego sądowego, oceniając opinię z uwzględnieniem kryteriów oceny tego rodzaju dowodu, takich jak: poziom wiedzy biegłego, podstawy teoretyczne opinii sposób motywowania sformułowanego stanowiska, stopień stanowczości wyrażonych w niej ocen, zgodność z zasadami logiki i wiedzy powszechnej.

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie akt osobowych powódki; akt sprawy VI 194/12; akt sprawy VIII Pa 122/13; list obecności obejmujących ewidencję czasu pracy złożonych przez powódkę – k. 51-66; ewidencji czasu pracy sporządzonej przez pozwanych – k. 37-42; grafiku pracy powódki z dnia 10.01.2011r. k. 321; list płac powódki – k. 67-73; przesłuchania powódki wraz z przesłuchaniem uzupełniającym; przesłuchania pozwanego L. D. wraz z przesłuchaniem uzupełniającym, opinii biegłej sądowej D. A. – k. 335-340.

Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom pozwanego w takim zakresie, w jakim wskazał, że sporządzał ewidencję czasu pracy powódki do 10 dnia każdego następnego miesiąca. Podane okoliczności nie znalazły potwierdzenia w przeprowadzonym postępowaniu dowodowym, w szczególności pozwany sprzecznie zeznawał, że sporządzał tę ewidencję raz w miesiącu albo że na bieżąco i ostatecznie do 10 dnia następnego miesiąca, po konsultacji zapisów z powódką i w oparciu o monitoring. Następnie pozwany podał, że pozwani stosują system monitoringu, na podstawie którego po upływie 7 -14 dni zapis nagrania zostaje usunięty z pamięci dysku. Z kolei na podstawie zeznań powódki, Sąd ustalił, że pozwani otrzymywali zapisy na listach obecności na bieżąco (po każdej zapisanej karcie), mieli do nich dostęp i mogli je weryfikować. Nadto uzgodnienia stron były notowane na marginesie, jak na przykład w wypadku wolnego w dniu 2 maja 2011 roku za sobotę 7 maja 2011 roku. Powódka tymczasem nie zapoznawała się z ewidencją czasu pracy na bieżąco, nie miała o niej wiedzy, gdyż ewidencja ta, podobnie jak listy płac, została jej dopiero przedłożona w niniejszym procesie.

Sąd I instancji podkreślił, że choć między stronami nie było sporu co do ilości godzin pracy w soboty (ewidencja pozwanych wskazuje wręcz na 1 godzinę więcej takiej pracy), to różnił się rozkład tych godzin między poszczególne dni i w tym zakresie ewidencja powódki – jako niewątpliwie sporządzana na bieżąco – była wiarygodną podstawą ustaleń.

W zakresie grafiku pracy Sąd Rejonowy ustalił, że był on zwyczajowo przejęty z poprzedniego stosunku zatrudnienia powódki u pozwanej (na podstawie grafiku z 10 stycznia 2011 roku), ale nie określał dokładnie czasu planowanej pracy, a jedynie godziny planowanych przyjęć pacjentów, którzy jednak mieli prawo umawiać się poza planem i powódka miała być do dyspozycji pracodawcy. Grafik ten był jedynie wpisany na arkuszach ewidencji czasu pracy sporządzonej przez pozwanych i nie był okazywany powódce w czasie pracy, choć godziny ramowe przyjęć pacjentów i tydzień pracy od poniedziałku do soboty były powódce znane.

Sąd I instancji uznał za niewiarygodne listy płac w takim zakresie, w jakim wskazywały, że powódce wypłacono jakiegokolwiek wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz że powódce wypłacano niższą premię uznaniową niż 300 złotych. W ocenie Sądu treść tych dokumentów jest sprzeczna z wiarygodnymi zeznaniami

powódki, niekonsekwentnymi zeznaniami pozwanego, z niekwestionowanym przez pozwanych zaświadczeniem o wysokości zarobków powódki, a nadto – z treści tych list wynika, że suma premii uznaniowej i wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych zawsze wynosiła 300,00 zł, co – wobec braku związku faktycznego między tymi dwoma składnikami wynagrodzenia w realiach sprawy – potwierdza tezę o niewiarygodności tych dokumentów oraz o tym, że wypłacane co miesiąc kwoty 300 zł stanowiły premię uznaniową.

Oceniając opinię biegłej, Sąd Rejonowy przyjął, że biegła nie udzieliła wprost odpowiedzi na pytanie dotyczące tego, czy dzień 2 maja 2011 roku mógł być ustalony dniem wolnym za pracę powódki w sobotę w dniu 7 maja 2011 roku, jednakże uwzględniła pracę w dniu 7 maja 2011 roku jako pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd I instancji doszedł do przekonania, że wola stron była odmienna, czego powódka w toku procesu nie kwestionowała. Mianowicie zgodnie z umową stron i adnotacją sporządzoną przez pozwanych na ewidencji czasu pracy powódki (k. 37), praca w dniu 7 maja 2011 roku została zrekompensowana dniem wolnym w dniu 2 maja 2011 roku. Dlatego też Sąd I instancji zweryfikował ustalenia biegłej, że w maju 2011 roku powódka przepracowała w soboty 24 godziny, uwzględniając przy wyrokowaniu 18 godzin pracy w soboty w maju 2011 roku (24 godziny - 6 godzin pracy w sobotę 7 maja 2011 roku = 18 godzin). Sąd Rejonowy podzielił stanowisko biegłej, która przyjęła za słuszne uznać każdą rozpoczętą godzinę jako godzinę pracy, co jednak nie miało wpływu na wynik sporu (gdyż z ewidencji czasu pracy powódki sporządzonej przez pozwanych wynikało nawet, że powódka globalnie w soboty pracowała o jedną godzinę więcej niż to przyjęła biegła, zaś poszczególne wymiary dobowe różniły się między obiema ewidencjami).

Ponadto Sąd Rejonowy, na podstawie zasad obliczania wynagrodzenia, wskazanych w treści opinii i po zapoznaniu się z jej treścią – zmodyfikował również wnioski opinii o tyle, że – dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego – nie przyjął, iż powódce wypłacono tytułem wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych w soboty kwotę 619,64 zł przed wszczęciem procesu. W ocenie Sądu I instancji, chociaż dane takie wynikają z list płac przedstawionych jako dowód w sprawie przez pozwanych, to listy te nie były w tym zakresie wiarygodne, w szczególności że powódce – co wynika z zeznań powódki i treści umowy o pracę – wypłacano co miesiąc premię uznaniową w maksymalnej umówionej wysokości, tj. po 300 zł.

W ocenie Sądu Rejonowego, premia uznaniowa otrzymywana przez powódkę miała charakter stały w zakresie kwoty 100 zł, co wynika wprost z adekwatnego zapisu o premii w treści umowy o pracę, jako aktu regulującego treść stosunku pracy. W treści umowy powódce zagwarantowano minimalny poziom premii uznaniowej na 100 zł miesięcznie i Sąd I instancji uznał, że tak określona wysokość składnika wynagrodzenia podlega wliczeniu do podstawy wymiaru wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy pominął pozostałe wnioski dowodowe stron, uznając że okoliczności sporne zostały dostatecznie wyjaśnione.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd I instancji zważył co następuje:

W ocenie Sądu Rejonowego roszczenie powódki częściowo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 129 § 1 i 2 k.p. czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144. W każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

W okresie obowiązywania ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. 2009, 125, 1035), który obejmował cały okres sporny, pracodawcy mogli wydłużyć okres rozliczeniowy do 12 miesięcy. W niniejszej sprawie niespornym był 6-miesięczny okres rozliczeniowy.

W oparciu o art. 130 § 1 i 2 k.p. każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Powyższe ma takie znaczenie w sprawie, że w tygodniach, w których były w tygodniu dni wolne od pracy w święta (23 czerwca 2011 roku i 15 sierpnia 2011 roku) praca powódki w soboty również przekraczała tygodniową normę czasu pracy.

Zgodnie z art. 151 § 1 zdanie pierwsze 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.

Po myśli art. 151¹ § 1-3 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1. 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.

Sąd I instancji wskazał, że w wyroku z dnia 3 czerwca 1986 roku (I PRN 40/86, OSNCP 1987, nr 9, poz. 140) Sąd Najwyższy przyjął, iż przez "normalne wynagrodzenie", o którym mowa w obecnym obecnie art. 151¹ § 1 k.p., należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmujące zarówno wynagrodzenie zasadnicze, wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników. W ocenie Sądu I instancji, premia uznaniowa otrzymywana przez powódkę miała charakter stały w zakresie kwoty 100 zł, co wynika wprost z adekwatnego zapisu o premii w treści umowy o pracę, jako aktu regulującego treść stosunku pracy. Umowa o pracę jest zasadniczym aktem regulującym prawa i obowiązki stron stosunku pracy. W treści umowy powódce zagwarantowano minimalny poziom premii uznaniowej na 100 zł miesięcznie i w związku z tym Sąd uznał, że tak określona wysokość składnika wynagrodzenia podlega wliczeniu do podstawy ustalania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Z tego względu Sąd Rejonowy zmodyfikował wnioski opinii i przyjął za podstawę obliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dla powódki kwotę 2.000 zł jako sumę płacy zasadniczej (1.900 zł) o 100 zł stałej (gwarantowanej w umowie o pracę) premii uznaniowej.

Sąd Rejonowy podkreślił, że pracę w godzinach nadliczbowych jest praca przekraczająca przewidzianą w rozkładzie czasu pracy liczbę godzin pracy w danym dniu, jak również praca ponad wymiar dni ustalonych jako dni pracy w tygodniu. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynikające z przekroczenia normy przeciętnej powinno być płatne po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

Powódka dochodziła wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych w soboty, wskazując, że – mimo umówienia z pozwanymi rozliczenia tej pracy wynagrodzeniem w okresie rozliczeniowym 6 miesięcy – do nadal nie otrzymała wynagrodzenia za tę pracę. Powódka była zatrudniona u pozwanych do 30 listopada 2011 roku, co wynika z ustaleń prawomocnie zakończonej sprawy Sądu Rejonowego w Gliwicach sygn. VI P 502/11. Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od 9 listopada 2011 roku do 30 listopada 2011 r. Pozwani wywodzili, że do tego czasu od wypowiedzenia miała czas wolny, który rekompensował część pracy w godzinach nadliczbowych. Zdaniem Sądu I instancji, należy jednak mieć na uwadze, że pozwani w wypowiedzeniu zwolnili powódkę z obowiązku świadczenia pracy, a zatem nie mogli potem skutecznie powoływać się na fakt, że ten sam okres (w trakcie wypowiedzenia) stanowi rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych. Nadto Sąd I instancji wskazał, że – niezależnie od braku możliwości kumulowania tytułów do nieświadczenia pracy przez powódkę w sposób proponowany przez pozwanych – okres rozliczeniowy kończył się z dniem 31 października 2011 roku i bilansowanie czasu pracy poza tym okresem nie mogło również z tej przyczyny odnieść skutku w postaci pozbawienia prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie mieli zatem racji pozwani wskazując, że okres nieświadczenia pracy przez powódkę zrównoważył przedłużony tydzień pracy.

Ponadto Sąd Rejonowy podkreślił, że w przypadku wykonywania pracy z naruszeniem normy przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy konieczne jest udzielenie pracownikowi w okresie rozliczeniowym innego dnia wolnego od pracy. Nadto, chodzi o udzielenie całego dnia wolnego, niezależnie od tego w jakim wymiarze godzin pracownik wykonywał pracę w dniu wolnym (przekraczającym normę tygodniową). Co więcej, skrócenie czasu pracy w innym dniu tygodnia nie jest w tym wypadku wystarczające i nie pozbawia prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ponadto zdaniem Sądu I instancji, to pozwanych obciążała obowiązek i skutki organizacji pracy powódki, w tym wynikające z niezapełnienia pracy lub zapewnienia pracy w mniejszym wymiarze.

W niniejszej sprawie strony umówiły się na pracę od poniedziałku do soboty (już w treści umowy o pracę).

Jednakże w ocenie Sądu I instancji swoboda stron w kształtowaniu czasu pracy nie jest zupełna. Pewna elastyczność w ustalaniu czasu trwania tygodnia pracy (na przykład: sześć dni w jednym tygodniu, cztery dni w innym) jest ograniczona w ten sposób, że tydzień pracy w okresie rozliczeniowym nie może być dłuższy niż pięć dni. Elastyczność wynika z użycia słowa "przeciętnie". Jeżeli strony stosunku pracy uzgodnią sześciodniowy tydzień pracy (kilka po sobie następujących sześciodniowych tygodni pracy), to muszą zbilansować w okresie rozliczeniowym tygodniową normę w taki sposób, aby przeciętnie wynosiła ona pięć dni, co oznacza, że w okresie rozliczeniowym muszą przewidzieć inny czterodniowy tydzień pracy (kilka po sobie następujących czterodniowych tygodni pracy). Tydzień pracy niezbilansowany w okresie rozliczeniowym do pięciu dni będzie się łączył z koniecznością wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd I instancji podkreślił, że w sprawie niespornym było, iż powódce udzielono dnia wolnego od pracy 2 maja 2011 roku w zamian za pracę w sobotę w dniu 7 maja 2011 roku i Sąd o tyle zmodyfikował opinię biegłej. W pozostałym zakresie – jak wykazało postępowanie dowodowe – powódce nie udzielano w okresie rozliczeniowym dni wolnych za pracę w sobotę jako szóstym dniu tygodnia.

W konsekwencji powyższych rozważań, Sąd I instancji uznał, że powódce przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za soboty przepracowane od dnia 14 maja 2011 roku do dnia 15 października 2011 roku.

Rozważając kwestię wysokości dodatku do wynagrodzenia przysługującego powódce z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, Sąd Rejonowy w całości podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 29 stycznia 2008 roku (I PK 196/07, OSNP 2009/7-8/89), zgodnie z którym praca w sobotę stanowiącą dzień wolny od pracy, wynikający z pięciodniowego tygodnia pracy, świadczona w godzinach nadliczbowych, uprawnia do dodatku w wysokości 50% wynagrodzenia. Podobne stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Rzeszowie w wyroku z dnia 10 lipca 2013 roku, III APa 7/13.

W tym zakresie Sąd I instancji wywiódł, że dodatek w wysokości 100% przysługuje wyłącznie za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub w święto będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Natomiast praca w godzinach nadliczbowych, świadczona w dniach innych, niż przywołane wcześniej, uprawnia do dodatku w wysokości 50% wynagrodzenia (art. 151¹ § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 151¹ § 2 k.p.). Praca w sobotę (tj. w dniu stanowiącym dodatkowy dzień wolny od pracy wynikający z pięciodniowego tygodnia pracy - art. 129 § 1 k.p.), świadczona w nadgodzinach, uprawnia do dodatku w wysokości 50% wynagrodzenia, bowiem dzień ten nie jest niedzielą ani świętem (niebędącym dla pracownika dniem pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy), nie jest też on dniem wolnym udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto będące dla pracownika dniem pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Praca ta nie była też świadczona była w nocy (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2008 roku (I PK 196/07, OSNP 2009/7-8/89)).

Sąd I instancji podkreślił, że powódka nie kwestionowała ustalonej przez biegłą ilości godzin pracy w godzinach nadliczbowych. Ponadto w zakresie ilości godzin tej pracy, ewidencje sporządzone przez obie strony nie były sprzeczne.

Wobec powyższego, Sąd I instancji modyfikując jedynie wnioski opinii biegłej, według zasad wskazanych w opinii, przyjął następujące ustalenia co do ilości godzin pracy, wysokości wynagrodzenia i dodatku za prace powódki w godzinach nadliczbowych w soboty:

| | podstawa | ilość godzin do przepracowania | wynagrodzenie 1h | dodatek 50% | ilość nadgodzin | należna wypłata |
|-------------|----------|--------------------------------|------------------|-------------|-----------------|-----------------|
| maj | 2 000,00 | 168 | 11,90 | 5,95 | 18 | 321,30 |
| czerwiec | 2 000,00 | 168 | 11,90 | 5,95 | 20 | 357,00 |
| lipiec | 2 000,00 | 168 | 11,90 | 5,95 | 7 | 124,95 |
| sierpień | 2 000,00 | 176 | 11,36 | 5,68 | 11 | 187,44 |
| wrzesień | 2 000,00 | 176 | 11,36 | 5,68 | 24 | 408,96 |
| październik | 2 000,00 | 168 | 11,90 | 5,95 | 15 | 267,75 |

suma 1667,40 zł

Równocześnie Sąd Rejonowy wskazał, że przy sporządzaniu powyższych obliczeń Sądowi umknęła okoliczność, że jeżeli brak rekompensaty w postaci dnia wolnego za pracę w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, spowoduje przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy (40 godzin), pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z dodatkiem 100%.

Powódka pięciokrotnie przekroczyła normę 40-godziną. Zatem, praca świadczona w owe 5 sobót w tygodniach powodujących przekroczenie normy 40-godzinnej winna zostać zrekompensowana dodatkiem 100%, a nie 50%, jak przyjęto w wyroku. Powyższe ma taki wpływ na treść wyroku, że:

- za pracę w dniu 14 maja 2011 roku (6 godzin) powódka winna dostać dodatek 11,90 zł w miejsce przyznanego 5.95 zł/godzinę;
- za pracę w dniu 21 maja 2011 roku (7 godzin) powódka winna dostać dodatek 11,90 zł w miejsce przyznanego 5.95 zł/godzinę;
- za pracę w dniu 11 czerwca 2011 roku (5,5 godzin) powódka winna dostać dodatek 11,90 zł w miejsce przyznanego 5.95 zł/godzinę;
- za pracę w dniu 10 września 2011 roku (7 godzin) powódka winna dostać dodatek 11,36 zł w miejsce przyznanego 5.68 zł/godzinę;
- za pracę w dniu 15 października 2011 roku (6 godzin) powódka winna dostać dodatek 11,90 zł w miejsce przyznanego 5.95 zł/godzinę.

Zatem, realizując wytyczne Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy uznał, że za brak rekompensaty w postaci dnia wolnego za pracę w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, powodujący przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy (40 godzin), pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z dodatkiem 100%. Powyższa omyłka Sądu nie podlega jednak sprostowaniu, albowiem dotyczy treści rozstrzygnięcia.

Wobec powyższego, Sąd I instancji orzekł jak w punkcie 1 sentencji, mając również na względzie solidarny charakter odpowiedzialności pozwanych jako współników spółki cywilnej (art. 864 kc).

O odsetkach Sąd I instancji orzekł na mocy art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p., przyjmując że skoro stosunek pracy został rozwiązany w dniu 30 listopada 2011 roku, to wynagrodzenia za prace wykonaną do października 2011 r. w dniu żądanym przez powódkę (1 grudnia 2011 roku) było już wymagalne.

Dalej idące powództwo Sąd Rejonowy oddalił jako niezasadne.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na mocy art. 102 kpc, odstępując od obciążania powódki tymi kosztami, z uwagi na charakter sprawy, subiektywne przekonanie o słuszności roszczenia oraz postawę powódki w procesie i jej sytuację osobistą, zdrowotną i majątkową.

Sąd I instancji wskazał, że przepis art. 102 kpc zawiera klauzulę generalną, nie konkretyzuje pojęcia wypadków szczególnie uzasadnionych, pozostawiając ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 26 września 2013 r., I ACa 466/13). W szczególności podkreśla się, że nie tylko sytuacja ekonomiczna decyduje o zastosowaniu art. 102 kpc, a wręcz że sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet niekorzystna, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - z obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego (por. postanowienie Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 19 lipca 2013 r., I ACa 310/13). Wskazane wyżej okoliczności przekonują, że – mimo że co do zasady powódka winna zabezpieczyć środki na toczenie procesu sądowego – w realiach sprawy zaistniały podstawy do zastosowania art. 102 kpc.

O kosztach sądowych Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz art. 13 i 113 ust. 1 Ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Sąd nakazał pobrać od pozwanych solidarnie na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Gliwicach) kwotę 83,16 złotych

tytułem opłaty oraz kwotę 275,55 złotych tytułem wydatków (za sporządzenie opinii biegłej), a to w częściach odpowiadających procentowi w jakim pozwani ulegli w sporze (63% z opłaty 132 zł obliczonej jako 5% z pierwotnego żądania powódki 2.640 zł). Podobnie kwota wydatków (437,39 zł została rozdzielona według 63% odpowiedzialności solidarnej pozwanych, co dało kwotę 275,55 zł).

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach z dnia 14 lipca 2014r. wnieśli

pozwani, zaskarżając go częściowo tj. w zakresie punktu 1, 3, 4 i 5.

Zaskarżonemu wyrokowi pozwani zarzucili:

1. Naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 151¹ §3 Kodeksu pracy poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie i przyjęcie, iż premia uznaniowa wypłacana powódce w zakresie kwoty 100 zł stanowiła element wynagrodzenia stanowiący podstawę obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Naruszenie prawa procesowego tj. art. 286 k.p.c. poprzez pominięcia dowodu z uzupełniającej opinii biegłego oraz art. 278 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd własnych ustaleń, w zakresie kwestii będących przedmiotem opinii biegłego.
3. Naruszenie prawa procesowego tj. art. 328 §2 k.p.c. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie polegające na zbiorczym wymienieniu w części uzasadnienia dotyczącej ustaleń faktycznych dowodów na których dokonano ustaleń faktycznych oraz niewystarczające uzasadnienie w przedmiocie orzeczenia o kosztach procesu.
4. naruszenia prawa procesowego tj. art. 102 k.p.c. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie i zwolnienia powódki w całości od ponoszenia kosztów.
5. Naruszenia prawa procesowego tj. art. 98 k.p.c., art. 108 k.p.c. w zw. z art. 13 i 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych poprzez ich nieprawidłowe zastosowanie oraz art. 100 k.p.c. poprzez jego nieuzasadnione niezastosowanie.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwani wnieśli o:

1. Zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa.
2. Zasądzenie od powódki na rzecz pozwanych kosztów postępowania przed sądem pierwszej i drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za obydwie instancje.

W uzasadnieniu apelacji pozwani wskazali, że :

I. Wyrok sądu pierwszej instancji został wydany z naruszeniem w/w przepisów prawa, co winno skutkować jego zmianą tj. oddaleniem powództwa.

Sąd pierwszej instancji naruszył art. 151¹ § 3 Kodeksu pracy przyjmując, iż podstawę wynagrodzenia do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych winna stanowić obok zasadniczej stawki wynagrodzenia wynoszącej 1.900 zł. także część kwoty „premiu uznaniowej”.

Z powyższego przepisu wynika, iż wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a więc tzw. wynagrodzenie zasadnicze. Świadczenie wypłacane powódce obok jej stawki zasadniczej zostało określone w umowie o pracę jako „premia uznaniowa”, choć de facto świadczenie to należałoby określać jako nagroda. O charakterze świadczenia winny przesądzać zasady jego wypłacania, a nie taka czy inna nazwa przyjęta w umowie o pracę (tak wyrok SN z dnia 3 września 2013r., sygn. akt I PK 33/13). W niniejszej

sprawie przepisy obowiązujące u pozwanych nie precyzowały zasad wypłacania przedmiotowego świadczenia, zatem powódka w przypadku jego niewypłacenia nie miałaby roszczenia o jego zapłatę.

Przedmiotowe świadczenie miało charakter uznaniowy tj. jego wypłata nie była uzależniona od konkretnych wyników pracy powódki lecz od woli pozwanych, którzy mogli ale nie musieli go wypłacać. Fakt wypłacania danego świadczenia w regularnych odstępach czasu nie wpływa na jego uznaniowy charakter. Inaczej mówiąc to czy dane świadczenie jest faktycznie wypłacane czy też nie, nie zmienia jego charakteru.

Zdaniem pozwanych niezrozumiałe jest stanowisko Sądu I instancji jakoby z treści umowy o pracę zawartej przez strony wynikało wprost, iż przedmiotowe świadczenie miało charakter „roszczeniowy”, a umowa gwarantowała premię w wysokości 100zł. W treści pkt 6 tiret drugi umowy o pracę (w aktach sprawy) wskazano : „premia uznaniowa w zależności od efektów pracy pracownika i całego zespołu w wysokości od 100 do 300 zł. Nie sposób z treści tego postanowienia umowy wywieść jakoby zawierało ono gwarancję wypłaty kwoty 100zł. Z postanowienia tego wynika, iż premia jest uznaniowa czyli to czy pracodawca ją wypłaci zależy od jego subiektywnej oceny pracy pracownika i całego zespołu i subiektywnej decyzji o wypłacie przedmiotowego dodatkowego świadczenia. Jeżeli subiektywna decyzja była pozytywna to zakres przedmiotowego świadczenia ustalono na wysokości od 100zł do 300zł i tych ramach była wypłacana premia. Z postanowienia tego nie wynika, iż co miesiąc pracownikowi należy się dodatkowe świadczenie w wysokości minimum 100zł.

Mając na względzie powyższe, świadczenie wypłacane powódce obok zasadniczej stawki wynagrodzenia nie powinno zostać zakwalifikowane jako podstawa obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

II. Zdaniem pozwanych Sąd pierwszej instancji naruszył art. 286 k.p.c., który obliguje do przeprowadzenia uzupełniającego dowodu z opinii biegłego w razie istnienia potrzeby.

Pismem procesowym z dnia 2 lipca 2014r. (w aktach sprawy) pozwani ustosunkowali się do pisemnej opinii biegłej sądowej D. A. (1). Pozwani wskazali w treści tego pisma konkretne zarzuty do przedmiotowej opinii. Biegła nie zawarła w treści opinii weryfikowalnego uzasadnienia przyjętej metodologii obliczeń (brak uzasadnienia przyjęcia jako podstawy wyliczenia pełnych wypłaconych kwot wynagrodzenia, brak wskazania podstaw do dokonanego przez biegłego zaokrąglania godzin nadliczbowych na korzyść pracownika, z opinii wynika, iż podstawą wyliczeń jest ewidencja czasu pracy, podczas gdy przyjęte wartości nie zgadzają się z tą ewidencją, do opinii załączone tabele zawierające rzekome liczby godzin pracy powódki, bez wyjaśnienia na jakiej podstawie zostały wpisane wymienione tam liczby). Pozwani wskazali także, iż biegła nie odniosła się do określonej wprost w tezie dowodowej kwestii udzielenia dnia wolnego za pracę w dniu 2 maja 2011 r.

Powołując się na liczne orzecznictwo Sądu Najwyższego, pozwani podnieśli, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem doktryny i judykatury dowód z opinii biegłego nie może zostać ograniczony do złożenia opinii w formie pisemnej do akt sprawy, zwłaszcza gdy jej treści jest kwestionowana. Biegły powinien w każdym wypadku zostać wezwany na rozprawę, aby strony mogły mu zadawać pytania

Ponadto pozwani podnieśli, że niezależnie od powyższego uchybienia, Sąd pierwszej instancji naruszył także art. 278 k.p.c. Mianowicie Sąd dopuszczając dowód z opinii biegłego uznał, iż wyliczenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wymaga wiadomości specjalnych. Jednocześnie Sąd nie zgadzając się z wnioskami opinii sam dokonał skorygowania wniosków opinii m.in. w zakresie przyjętej podstawy obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, w zakresie wypłacenia powódce kwoty 619 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zdaniem pozwanych stanowiło to naruszenia art. 278 k.p.c.

III. W ocenie pozwanych, Sąd pierwszej instancji naruszył także art. 328 §2 k.p.c. dotyczący zasad sporządzania uzasadnień wyroków poprzez wymienienie zbiorczo w części uzasadnienia dowodów na których dokonano ustalenia faktyczne (str. 12 uzasadnienia wyroku). W takiej sytuacji w praktyce niemożliwe jest prawidłowe skontrolowanie dokonanych ustaleń faktycznych przez Sąd drugiej instancji ponieważ nie ma możliwości ustalenia jaki konkretnie

dowód posłużył ustaleniu danej okoliczności faktycznej. Skoro sąd wymienia zbiorczo wszystkie dowody to oznacza to że wszystkie okoliczności ustalił na podstawie wszystkich dowodów.

Powyższe stanowisko znajduje potwierdzenie w wypowiedziach doktryny. Tytułem przykładu pozwana wskazuje na stanowisko wyrażone w „Metodyce pracy sędziego w sprawach cywilnych, Wyd. L. N. 2009 str 450 in fine, autorstwa H.P.:

„Aby ustalenia dokonane przez sąd poddawały się kontroli instancyjnej (np. w związku z zarzutem apelacyjnym sprzeczności ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego), w omawianej części dowody, na podstawie których sąd dokonał ustaleń faktycznych, nie mogą być powołane zbiorczo, tj. na końcu ustaleń, chyba że wszystkie ustalone okoliczności faktyczne wynikają ze wszystkich, powołanych dowodów.”

Zdaniem pozwanych, naruszenie art. 328 §2 k.p.c. dotyczy także uzasadnienia w zakresie orzeczenia o kosztach. Uzasadnienie zastosowania art. 102 k.p.c. sprowadza się do jednego zdania. W szczególności Sąd I instancji nie wskazał na jakich dowodach oparł się wydając przedmiotowe orzeczenie.

IV. Ponadto Sąd pierwszej instancji odstępując od obciążania powódki kosztami procesu naruszył art. 102 k.p.c. Przepis ten jako wyjątek od ogólnej zasady odpowiedzialności za wynik procesu winien być stosowany ze szczególną uwagą oraz po dokładnym zbadaniu przesłanek stanowiących podstawę jego zastosowania. Tymczasem uzasadnienie zastosowania tego przepisu zostało sprowadzone w treści uzasadnienia wyroku do jednego zdania, gdzie Sąd I instancji stwierdził, iż „odstępuje od obciążania powódki tymi kosztami, z uwagi na charakter sprawy, subiektywne przekonanie o słuszności roszczenia oraz postawę powódki w procesie i jej sytuację osobistą, zdrowotną i majątkową”.

Lakoniczność powyższego uzasadnienia w ocenie pozwanych uniemożliwia właściwą kontrolę instancyjną przedmiotowego orzeczenia. Na podstawie powyższych ogólnych stwierdzeń nie sposób ustalić dokładnie jakie konkretne okoliczności legły u podstaw przedmiotowego orzeczenia. Już z tego względu przedmiotowe orzeczenie należy uznać za wadliwe. Sąd nie wskazał jaka konkretnie sytuacja osobista, jaka sytuacja zdrowotna oraz jak sytuacja majątkowa przemawiają za zastosowaniem art. 102 k.p.c.

Niezależnie od powyższego pozwani zwrócili uwagę, że w wypowiedziach doktryny podkreśla się, iż przedmiotową słuszność można zastosować po kumulatywnym stwierdzeniu nadzwyczajnej sytuacji majątkowej i życiowej strony oraz po ustaleniu, że zachowanie strony w toku procesu także przemawia za zastosowaniem art. 102 k.p.c. W szczególności podkreśla się, iż sama sytuacja ekonomiczna strony nawet na tyle ciężka, iż strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i rodziny nie jest w stanie ponieść kosztów nie usprawiedliwia zastosowania zasady słuszności. Należy wykazać dalsze szczególne okoliczności.

Z treści uzasadnienia wyroku w części dotyczącej uzasadnienia zastosowania art. 102 k.p.c. nie wynika, aby sąd przeprowadził analizę sytuacji majątkowej i życiowej powódki. Sąd pierwszej instancji całkowicie pominął okoliczności dotyczące przebiegu całego niniejszego postępowania, poprzestając jedynie na ocenie fragmentu postępowania dotyczącego roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Sądowi I instancji umknęło, iż na podstawie wyroku Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 12 grudnia 2013r. (sygn. akt VIII Pa 122/13), zostało mu przekazane do rozstrzygnięcia orzeczenie o kosztach całego postępowania zainicjowanego przez powódkę pozwem z dnia 19 marca 2012r., a nie tylko w zakresie kosztów postępowania w przedmiocie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Z pkt 4 uzasadnienia wyroku Sądu I instancji wynika, iż Sąd ten całkowicie pominął przy rozstrzygnięciu o kosztach postępowania wcześniejsze roszczenia powódki, które w przeważającej mierze zostały prawomocnie oddalone albo zostały przez nią cofnięte w toku procesu.

Pozwani zwrócili uwagę, iż wytoczone przeciw nim powództwo obejmowało kwotę 3.300 zł tytułem odszkodowania za niewłaściwe wydanie świadectwa pracy (roszczenie prawomocnie oddalone w całości), kwotę 3.300 zł tytułem zadośćuczynienia (roszczenie prawomocnie oddalone w całości), kwotę 4.609,52 zł tytułem wynagrodzenia za godziny

nadliczbowe (ograniczone przez samą powódkę w toku procesu do kwoty 2.640 zł) oraz kwotę ekwiwalentu za godziny nadliczbowe. Ogólna kwota roszczeń podniesionych w pozwie wynosiła 11.839,52 zł.

Z przedmiotowych roszczeń za zasadne zostało uznane przez Sąd roszczenie z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w kwocie 511,90 zł oraz roszczenie z tytułu ekwiwalentu za godziny nadliczbowe w kwocie 1.667,40 zł (które to rozstrzygnięcie pozwani kwestionują niniejszą apelacją). Z ogólnej kwoty roszczeń powódka wygrała jedynie w 18,42 %. Jak wynika z treści uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach z dnia 11 kwietnia 2013r. (sygn. akt VI P 194/12) roszczenie w zakresie zadośćuczynienia było całkowicie bezpodstawne, to samo tyczyło się roszczenia o odszkodowania za niewłaściwe wydanie świadectwa pracy, co istotne sama powódka nie kwestionowała tego orzeczenia. Roszczenie o zadośćuczynienie zostało sformułowane na podstawie okoliczności mających miejsce po zakończeniu stosunku pracy z pozwanymi, ponadto w toku procesu powódka składała sprzeczne i niewiarygodne zeznania w zakresie okoliczności zgłoszenia lekarzowi medycyny pracy o chorobie psychicznej (str. 5 protokołu z rozprawy z dnia 13 listopada 2012r.). Z tego względu koniecznym było przeprowadzenie dodatkowego dowodu z dokumentów, posiadanych przez lekarza medycyny pracy, na podstawie których ustalono, iż powódka zataiła przed lekarzem okoliczność problemów zdrowia psychicznego. Ponadto powódka wskazywała, iż tylko okoliczności związane z zatrudnieniem u pozwanych wpłynęły negatywnie na jej stan psychiczny, podczas, gdy z przeprowadzonego dowodu z dokumentu wynikało, iż przed lekarzem powoływała się także na zwolnienie z pracy swojego męża oraz, że córka miała wypadek (wypisy z dokumentacji lekarskiej z dnia 13 grudnia 2011 r. oraz 28 listopada 2011 r. - w aktach sprawy). Z uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach z dnia 11 kwietnia 2013r. (sygn. akt VI P 194/12) wynika, iż Sąd uznał za niewiarygodne zeznania powódki w zakresie w jakim powódka wskazała, że po dacie 24 września 2011 r., kiedy to powódka odmówiła wykonania polecenia rozpoczęło się wrogie zachowanie pozwanych i agresja z ich strony w stosunku do powódki.

W zakresie drugiego z bezpodstawnych roszczeń Sąd I instancji w sprawie o sygn. akt VI P 194/12 uznał za niewiarygodne zeznania powódki w przedmiocie rzekomego niewypłacania jej zasiłku z ZUS. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynikało, iż zasiłek ten był jej wypłacany.

W odczuciu pozwanych całkowity brak uzasadnienia przedmiotowych roszczeń wskazuje, iż podniesione zostały one jedynie dla „odegrania się” na pozwanych. Sąd I instancji w niniejszej sprawie całkowicie pominął przedmiotową kwestię przy rozstrzygnięciu o kosztach postępowania. Tymczasem niewłaściwe zachowanie w toku procesu tj. składanie niewiarygodnych zeznań, które powodują konieczność przeprowadzenia dodatkowych dowodów, wyklucza zastosowanie art. 102 k.p.c.

Zdaniem pozwanych skala natężenia nieuzasadnionych roszczeń skierowanych pod ich adresem oraz składane przez powódkę w toku procesu zeznania, które zostały uznane przez Sąd za niewiarygodne w żadnej mierze nie przemawiają za zastosowaniem w niniejszej sprawie zasady słuszności. Powódka winna mieć świadomość, iż podnoszenie tego typu roszczeń powoduje konieczność poniesienia przez drugą stronę wymiernych kosztów związanych z podjęciem obrony przeciwko tego typu roszczeń. Całkowicie niezrozumiałe jest jakoby rzekome subiektywne przekonanie u słuszności roszczeń miało w tym przypadku uzasadniać zastosowanie zasady słuszności. Co do zasady każda strona jest przeświadczona subiektywnie, iż jej roszczenia są zasadne. Przyjęcie poglądu Sądu I instancji oznaczałoby, iż ryzyko ponoszenia kosztów postępowania w zakresie bezpodstawnie zainicjowanego postępowania ma obciążać pracodawcę, co nie znajduje uzasadnienia w treści przepisów prawa.

Sąd pierwszej instancji zaniechał wnikliwego zbadania przedmiotowych przesłanek. W trakcie przytaczania ustnych motywów rozstrzygnięcia Sąd I instancji stwierdził, iż stosowanie tego typu zwolnienia jest praktykowane przez tutejszy sąd w odniesieniu do spraw pracowniczych. Sąd podtrzymał ten pogląd wskazując w uzasadnieniu, iż za zwolnieniem powódki od ponoszenia kosztów procesu przemawia charakter sprawy. Pozwani zwracają uwagę, iż z art. 102 k.p.c. nie wynika, aby w stosunku do spraw pracowniczych jego zastosowanie miało opierać się na innych zasadach, gdyby taka preferencja była zamiarem ustawodawcy zostałaaby ona wprost wyrażona w treści konkretnego przepisu prawa. Ponadto zastosowanie tego przepisu winno odnosić się konkretnie do okoliczności danej sprawy, a nie odnosić się do istnienia lub nie danej linii orzecznictwa.

W niniejszej sprawie nie zaistniały szczególne okoliczności uzasadniające zastosowania przy rozstrzygnięciu o kosztach postępowania zasady słuszności.

V. Sąd pierwszej instancji naruszył także art. 108 k.p.c. oraz art. 98 k.p.c. w związku z art. 13 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. W pkt 4 zaskarżonego wyroku Sąd pierwszej instancji nakazał pobrać od pozwanych solidarnie na rzecz Skarbu Państwa kwotę 83,16 zł tytułem opłaty sądowej oraz kwotę 275,55 zł tytułem wydatków, przyjmując, iż pozwani ulegli w sporze w 63%.

Sąd pierwszej instancji pominął, iż rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu, zgodnie z treścią wyroku Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 12 grudnia 2013r. (sygn. akt VIII Pa 122/13) oraz ogólną zasadą wynikającą z art. 108 kpc, winno obejmować ostateczne rozstrzygnięcie w przedmiocie wszystkich kosztów postępowania, a nie tylko kosztów postępowania w zakresie postępowania w przedmiocie roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Z art 108 k.p.c. wynika zasada unifikacji i koncentracji kosztów procesu, która znajduje zastosowania także w zakresie orzekania na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. Sąd ponownie rozstrzygając sprawę w kończącym orzeczeniu ma obowiązek rozstrzygnięcia o całościowych kosztach procesu.

Sąd pominął, iż biorąc pod uwagę pierwotną wartość przedmiotu sporu (a nie jak błędnie przyjął Sąd I instancji wartości przedmiotu sporu sprawy przekazanej do ponownego rozpoznania), powódka wygrała jedynie w 18,42%, a nie jak ustalił Sąd I instancji tj. w 37%.

Ponadto z art. 100 k.p.c. wynika, iż w razie tylko częściowego uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Tym samym w niniejszej sprawie w zakresie orzeczenia o zwrocie kosztów, których nie miała obowiązku uiszczać powódka winien mieć zastosowanie w/w przepis, a nie art. 98 k.p.c. Zastosowanie art. 100 k.p.c. winno uwzględniać całościowe koszty niniejszego postępowania i uwzględniać rzeczywisty w/w zakres uwzględnionego żądania pozwu.

Mając na względzie powyższe pozwani wnieśli jak na wstępie apelacji.

W odpowiedzi na apelację powódka podniosła:

1. Odnosząc się do kwestii premii uznaniowej powódka wskazuje iż zarówno w trakcie postępowań sądowych oraz zgodnie z ustaleniem Sądu I instancji oraz biegłej sądowej wskazana w umowie o pracę premia jest stałym składnikiem wynagrodzenia sztywno ustalonym w treści umowy o pracę i wynosi od 100,00 zł do 300, 00 zł więc minimalna kwota premii wynosi 100,00 zł..

2. Powódka wskazała, że wydaje się oczywistym, że opinia biegłej sądowej niekorzystna dla pozwanego jest przez niego negowana z zasady, lecz w ocenie powódki brak ku temu merytorycznych podstaw. Sąd I instancji oparł się w wyroku o opinię biegłej, sam posiadając jednocześnie stosowną wiedzę z zakresu prawa pracy oraz kadrowo-płacowej.

3. Powódka zauważyła, że pozwany wskazując naruszenie art. 328 k.p.c co do ustaleń faktycznych uzasadnienia wyroku str. 12 wyroku , pisze tak zawile , niejasno że trudno wyłuskać co zarzuca Sądowi w tej kwestii. Powódka wskazuje, że strona 12 uzasadnienia wyroku szczegółowo precyzuje daną część wyroku i podstawę ustaleń faktycznych.

4. Powódka wskazała, iż w trakcie postępowania sądowego wyraziła zgodę na zawarcie ugody między stronami rezygnując ze znacznej części roszczeń mając przekonanie o słuszności swoich racji, natomiast pozwani odrzucili w całości możliwość ugody, twierdząc że pozew jest całkowicie bezzasadny. Specyfika postępowania oraz szczególna sytuacja powódki jak i postawa pozwanego w opinii powódki dały możliwość Sądowi do powyższej oceny sytuacji.

5. Powódka wskazała ponadto na specyfikę postępowania sądowego toczącego się przed Sądem Pracy oraz na fakt, iż występowała we własnym imieniu, a zmniejszenie wielkości roszczeń, o których mowa wyjaśnione zostało w trakcie postępowania sądowego i wynikało z tego, że powódka weszła w posiadanie dokumentów umożliwiających doprecyzowanie roszczenia dopiero w trakcie toczącego się postępowania. Całokształt postępowania , postawa

powódki jak również pozwanego oraz łączące się z aktualnym, poprzednie zasadne pozwy sądowe dają możliwość zastosowania przez Sąd art. 102 k.pc.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanych częściowo zasługuje na uwzględnienie.

Rozpoznając ponownie sprawę, Sąd I instancji przeprowadził wystarczające postępowanie dowodowe, prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy, nie naruszając granic swobodnej oceny dowodów, zakreślonych przez art. 233 kpc, a także dokonał właściwej oceny prawnej w zakresie zasadności roszczenia powódki. Jednakże Sąd I instancji dokonał błędnej oceny faktycznej i prawnej w zakresie wysokości należnego powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a w konsekwencji wyrok Sądu Rejonowego w tym zakresie musiał ulec zmianie.

W zakresie ustaleń faktycznych, Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji, że ewidencja czasu pracy powódki, sporządzana przez powódkę, czyli listy obecności, na których powódka wpisywała godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy, stanowiła wiarygodną podstawę ustaleń w zakresie ilości godzin faktycznie przez nią przepracowanych. Podkreślić bowiem należy, że ewidencja ta sporządzana była przez powódkę na bieżąco każdego dnia, bezpośrednio po przyjsciu do pracy i po jej zakończeniu. Natomiast ewidencja czasu pracy powódki, sporządzana przez pozwanych, wprawdzie opierała się na listach obecności przedstawionych przez powódkę, jednakże była przez nich modyfikowana na podstawie odczytów z monitoringu oraz dostosowywana do grafiku, według którego powódka miała wykonywać pracę, a zatem nie odzwierciedlała faktycznych godzin pracy powódki.

Prawidłowo zatem Sąd Rejonowy zlecił biegłemu z zakresu wynagrodzeń, sporządzenie opinii na podstawie ewidencji sporządzonej przez powódkę i w konsekwencji sam oparł swoje wyliczenia na tej ewidencji.

Ponadto jak podkreślił Sąd I instancji, w przypadku ilości godzin przepracowanych przez powódkę w soboty tj. w szóstym dniu tygodnia, za które powódka domaga się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, powyższa okoliczność nie ma większego znaczenia, albowiem ilość takich godzin, wynikająca z ewidencji sporządzonej przez pozwanych, jest większa o 1 godzinę niż ilość takich godzin, wynikająca z ewidencji sporządzonej przez powódkę.

Prawidłowo również Sąd I instancji przyjął, że w całym spornym okresie powódka otrzymywała od pozwanych wynagrodzenie, składające się z wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 1900 zł brutto oraz premii w kwocie 300 zł miesięcznie, natomiast nie wypłacono jej jakiegokolwiek wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powyższa okoliczność wynika bowiem nie tylko z zeznań powódki, ale także z zeznań pozwanego złożonych w poprzedniej sprawie, toczącej się pomiędzy stronami pod sygn. VI P 502/11, w której Sąd zasądził od pozwanych na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie 2.200 zł, przyjmując za podstawę wymiaru tego odszkodowania wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1900 zł i premię wypłacaną w stałej wysokości po 300 zł miesięcznie.

Ponadto, jak zauważył Sąd I instancji, aktualnym twierdzeniom pozwanych w tym zakresie przeczy także wystawione przez pozwanych zaświadczenie o zarobkach powódki z dnia 29.10.2011r. (k.137-138), z którego wynika, że powódka poza wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1900 zł otrzymywała premię w stałej wysokości po 300 zł miesięcznie, natomiast w zaświadczeniu tym nie wykazano jakiegokolwiek wynagrodzenia wypłaconego za pracę w godzinach nadliczbowych.

Prawidłowo zatem Sąd I instancji przyjął, że na kwotę 300 zł wypłacaną powódce regularnie w każdym miesiącu składa się wyłącznie premia, natomiast listy płac złożone przez pozwanych do akt sprawy, nie zasługują na wiarę w takim zakresie w jakim wykazują, że kwota ta wypłacana była częściowo tytułem premii a częściowo tytułem wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

W konsekwencji, za słuszne należało uznać stanowisko Sądu Rejonowego, że od wynagrodzenia należnego powódce za pracę w godzinach nadliczbowych nie podlega odliczeniu kwota 619,64 zł, wykazywana przez pozwanych jako

wynagrodzenie wypłacone powódce za pracę w godzinach nadliczbowych, skoro w rzeczywistości kwota ta została jej wypłacona tytułem premii.

Wbrew twierdzeniom apelacji, dopuszczając dowód z opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń, a następnie modyfikując częściowo wnioski opinii w celu dokonania ostatecznych wyliczeń, Sąd I instancji nie naruszył art. 278 kpc.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w rozpoznawanej sprawie uzasadnione było przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń na okoliczności wskazane w postanowieniu dowodowym, a w szczególności w celu wyliczenia ilości godzin jakie powódka powinna przepracować w spornym okresie, ilości godzin nadliczbowych faktycznie przepracowanych przez powódkę, a także w celu wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zasadnicze ustalenia w tym zakresie, Sąd I instancji poczynił właśnie na podstawie opinii biegłego. Podkreślić należy, że ewidencja czasu pracy sporządzana przez powódkę (listy obecności), określała nie tylko godziny ale także minuty rozpoczęcia i zakończenia pracy powódki, a więc była wyjątkowo szczegółowa i chociażby z tej przyczyny wymagała szczegółowych wyliczeń, które powinien wykonać biegły z zakresu wynagrodzeń.

Opierając się na opinii biegłego, Sąd I instancji ustalił w szczególności ilość godzin przepracowanych przez powódkę w soboty, czyli w te dni, za które powódka domaga się zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ilość godzin jaką powódka powinna przepracować w danym miesiącu, a także zasady wyliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Nie ulega wątpliwości, że Sąd I instancji prawidłowo zmodyfikował wnioski opinii uznając, że kwota 619,64 zł nie podlega odliczeniu od należnego powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, skoro z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że kwota ta została wypłacona tytułem premii.

Ponadto w sposób prawidłowy Sąd I instancji zmodyfikował wnioski opinii na korzyść pozwanych uznając, że praca powódki w dzień 7.05.2011r. została zrekompensowana dniem wolnym w dniu 2.05.2011r. i w konsekwencji przyjął do ostatecznych wyliczeń, że w maju 2011r. powódka przepracowała 18 godzin nadliczbowych, a nie 24 godziny jak wynikało to z opinii biegłego.

W ocenie Sądu Okręgowego, opinia biegłego jak każdy dowód w sprawie podlega swobodnej ocenie Sądu na podstawie art.233 kpc i ostatecznie to Sąd podejmuje decyzję w jakim zakresie opinia zasługuje na uwzględnienie, a w jakim należy ją zmodyfikować w oparciu o pozostałe dowody zebrane w sprawie i własne wyliczenia.

W wyroku z dnia 15.10.2014r. wydanym w sprawie V CSK 584/13 (LEX nr 1540644), Sąd Najwyższego wyraził pogląd, że w „naszym systemie procesowym obowiązuje zasada równości dowodów (środków dowodowych) rozumiana w ten sposób, że ustawodawca nie tworzy kategorii dowodów uprzywilejowanych, którym nadawałby z urzędu szczególną moc dowodową. Wszystkie zatem dowody podlegają swobodnej ocenie sądu na podstawie art. 233 k.p.c. Dotyczy to także dowodu z opinii biegłego”.

Z tych samych przyczyn za bezzasadny należało uznać zarzut apelacji naruszenia przez Sąd art. 286 kpc poprzez nie przeprowadzenie dowodu z opinii uzupełniającej biegłego, skoro modyfikacja wniosków zawartych w opinii nie wymagała wiadomości specjalnych.

Sąd Okręgowy podziela także ocenę prawną, dokonaną przez Sąd I instancji w zakresie zasadności roszczenia powódki.

Zgodnie z art. 129 § 1 i 2 k.p. „czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin **w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy** w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2 oraz art. 135-138, 143 i 144”.

Jak ustalił Sąd I instancji, poza sporem w sprawie pozostawała okoliczność, że u pozwanych obowiązywał 6 miesięczny okres rozliczeniowy, na co pozwalały przepisy ustawy z dnia 1.07.2009r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców.

Z kolei 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:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy”.

W myśl art. 151¹ § 1 k.p. **za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek** w wysokości:

1) **100 %** wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2) **50 %** wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Stosownie do art. 151¹ § 2 k.p. „dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także **za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy** w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

Z kolei w myśl 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.

Ponadto zgodnie z art. 151³ kp „pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym”.

W świetle powyższych przepisów należało podzielić stanowisko Sądu I instancji, że pracą w godzinach nadliczbowych jest nie tylko praca przekraczająca przewidzianą w rozkładzie czasu pracy liczbę godzin pracy w danym dniu, czy też praca przekraczająca przeciętną tygodniową normę czasu pracy przewidzianą w rozkładzie czasu pracy, czyli liczbę godzin pracy w danym tygodniu, ale także praca ponad wymiar dni ustalonych jako dni pracy w tygodniu.

Z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy wynika bowiem, że w okresie rozliczeniowym powinien on obejmować maksymalnie 5 dni pracy oraz co najmniej 2 dni wolne. Pierwszym dniem wolnym jest niedziela, będąca dniem ustawowo wolnym od pracy, a w przypadku pracowników wykonujących dozwoloną pracę niedzielna - dzień wolny udzielony w zamian za pracę w niedzielę. Drugi dzień wolny (dzień wolny wynikający z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy) nie został przez ustawodawcę narzucony, wobec czego powinien zostać określony w rozkładzie czasu pracy wynikającym z układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy lub obwieszczenia. W szczególności nie ma wymogu, aby drugim dniem wolnym była sobota. Z zastrzeżeniem obowiązku zapewnienia pracownikowi

35-godzinnego odpoczynku tygodniowego, dni wolne od pracy mogą być rozkładane równomiernie na poszczególne tygodnie lub kumulowane w zależności od potrzeb pracodawcy.

Za prawidłowe zatem należało uznać stanowisko Sądu I instancji, że jeżeli strony stosunku pracy uzgodnią sześciodniowy tydzień pracy lub kilka kolejnych takich tygodni, to muszą zbilansować w okresie rozliczeniowym tygodniową normę w taki sposób, aby przeciętnie wynosiła ona 5 dni, co oznacza, że w okresie rozliczeniowym muszą przewidzieć inny czterodniowy tydzień pracy lub kilka kolejnych takich tygodni.

Zbilansowaniu w okresie rozliczeniowym podlegają bowiem nie tylko godziny pracy (przeciętnie 40 godzin tygodniowo), ale także dni (przeciętnie 5 dni w tygodniu). Natomiast tydzień niezbilansowany w okresie rozliczeniowym do 5 dni oznacza pracę ponad wymiar czasu pracy, wynikający z przewidzianej w art.129 § 1 kp zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy i tym samym w myśl art.151 § 1 kp stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, a w konsekwencji łączy się z koniecznością wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wprawdzie z treści art. 151³ kp, nie wynika wprost uprawnienie pracownika do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w zamian za nieudzielenie innego dnia wolnego od pracy, jednakże zdaniem Sądu Okręgowego nie oznacza to, że pracownikowi takie wynagrodzenie nie przysługuje na mocy art. 151¹ kp, w sytuacji, gdy pracodawca nie uzgodnił z pracownikiem terminu, w jakim ten dzień miałby być udzielony, a pracownik wobec narzuconego mu czasu pracy, nie miał możliwości skorzystania z takiego dnia.

Jak wynika z prawidłowych ustaleń Sądu I instancji, pozwani nie zachowali przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym sześciomiesięcznym okresie rozliczeniowym. Planując pracę w soboty nie wyznaczali powódce innego dnia roboczego wolnego od pracy z tytułu rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

Dodatkowo podkreślić należy, że pozwani nie przewidzieli w regulaminie pracy stałego drugiego dnia wolnego w tygodniu. Przepis § 25 ust.4 regulaminu wręcz stanowi, że „soboty nie są co do zasady dniami wolnymi od pracy”, jednakże z § 25 ust.2 regulaminu wynika, że „czas pracy każdego pracownika wynosi przeciętnie 7-8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w **przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy** w 6-miesięcznym okresie rozliczeniowym. Natomiast w umowie o pracę strony ustaliły, że powódka będzie wykonywała pracę w wymiarze 40 godzin tygodniowo od poniedziałku do soboty zgodnie z grafikiem zatwierdzonym przez Prezesa Spółki.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w takiej sytuacji pozwani powinni przewidzieć w grafiku – w rozkładzie czasu pracy powódki, inny dzień wolny za pracę w szóstym dniu tygodnia, jakim była sobota, w innym tygodniu mieszczącym się w okresie rozliczeniowym. Tymczasem w całym okresie rozliczeniowym tylko w jednym przypadku powódka korzystała z dnia wolnego za pracę w sobotę. Mianowicie praca w sobotę w dniu 7.05.2011r. została zrekompensowana dniem wolnym w dniu 2.05.2011r.

Jak podkreślił Sąd I instancji, powódka domaga się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną **w soboty** wskazując, że strony umówiły się, iż praca ta zostanie rozliczona wynagrodzeniem po zakończeniu okresu rozliczeniowego, którego do chwili obecnej nie otrzymała. Ponadto jak ustalił Sąd Rejonowy powódka wykonywała pracę codziennie od poniedziałku do soboty (za wyjątkiem okresu urlopu i chorobowego), z tym że niektóre soboty miała wolne.

Prawidłowo zatem Sąd I instancji przyjął, że dla powódki praca w sobotę była szóstym dniem pracy w tygodniu, niezbilansowanym innym dniem wolnym, a zatem wykonywana była w godzinach nadliczbowych i z tego tytułu przysługuje jej wynagrodzenie wraz z dodatkiem przewidzianym w art. 151¹ kp.

Jednakże nie można zgodzić się z wysokością wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, zasądzonego przez Sąd I instancji na rzecz powódki.

Podkreślić należy, że za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje wynagrodzenie składające się z normalnego wynagrodzenia oraz dodatku przewidzianego w art. 151¹ § 1 i 2 kp.

Poza sporem pozostawała okoliczność, że za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy tj. 40 godzin tygodniowo, pozwani wypłacali powódce regularnie wynagrodzenie zasadnicze wynikające z umowy o pracę, ustalone w stałej stawce miesięcznej na kwotę 1.900zł. oraz kwotę 300 zł miesięcznie, którą – jak wykazało postępowanie dowodowe – powódka otrzymywała tytułem premii. Z kolei z opinii biegłego wynika, że wykonując pracę w soboty, powódka w pięciu przypadkach przekroczyła tygodniową normę czasu pracy (40 godzin), jednakże godziny przepracowane z przekroczeniem tej normy, rozliczyły się w 6-miesięcznym okresie rozliczeniowym, ponieważ w inne dni tygodnia powódka pracowała krócej niż 8 godzin.

W ocenie Sądu Okręgowego, powyższe okoliczności oznaczają, że powódka otrzymała od pozwanych normalne wynagrodzenie za wszystkie przepracowane godziny, w tym także za godziny przepracowane w soboty, natomiast nie otrzymała jedynie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, przysługującego na podstawie art. 151¹ kp,

Wprawdzie niedopuszczalne jest rekompensowanie pracy w szóstym dniu tygodnia skróceniem czasu pracy w inne dni tygodnia, jak miało to miejsce w przypadku powódki, jednakże nie zmienia to faktu, że za wszystkie przepracowane godziny zarówno w soboty jak i w pozostałe dni tygodnia powódce wypłacono normalne wynagrodzenie.

Z kolei okoliczność, że powódka otrzymała normalne wynagrodzenie za wszystkie przepracowane godziny, w tym także za godziny przepracowane w soboty, nie zmienia faktu, że praca wykonywana w soboty tj. w szóstym dniu tygodnia, niezbilansowanym innym dniem wolnym w okresie rozliczeniowym, stanowiła pracę w godzinach nadliczbowych, za którą powódce przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie art. 151¹ kp.

W świetle powyższych rozważań, za słuszne należało uznać stanowisko Sądu I instancji, że za pracę w soboty, wobec niezbilansowania ich innym dniem wolnym w okresie rozliczeniowym, powódce przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Jednakże ustalając wysokość tego wynagrodzenia, Sąd I instancji w ogóle nie wziął pod uwagę okoliczności, że powódka otrzymała już od pozwanych normalne wynagrodzenie za wszystkie przepracowane godziny, w tym także za wszystkie godziny przepracowane w soboty i w konsekwencji błędnie zasądził od pozwanych na rzecz powódki wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, składające się zarówno z wynagrodzenia normalnego jak i dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ kp, podczas gdy roszczenie powódki zasługiwało na uwzględnienie tylko do wysokości należnego jej dodatku za prace w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu Okręgowego, ustalając wysokość dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, prawidłowo Sąd I instancji przyjął, powołując się na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 29.01.2008r. (I PK 196/07 OSNP 2009/7-8/89) oraz Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 10.07.2013r. (III APa 7/13 LEX nr 133939), że zgodnie z art.151¹ § 1 pkt 2 kp w zw. z art.151¹ § 2 kp, z tytułu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w szóstym dniu tygodnia, w tym wypadku w sobotę, niezrekompensowanym dniem wolnym, za każdą godzinę przepracowaną w takim dniu, niepowodującą przekroczenia normy tygodniowej, powódce przysługuje dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia, a za każdą godzinę przekraczającą dobowy wymiar czasu pracy przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia.

Ostatecznie jednak, ustalając wysokość należnego powódce dodatku, Sąd I instancji nie uwzględnił okoliczności, że wykonując pracę w soboty, powódka w pięciu przypadkach przekroczyła tygodniową normę czasu pracy i za wszystkie godziny przepracowane w soboty błędnie zasądził od pozwanych na rzecz powódki dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia.

Ponadto nie można zgodzić się ze stanowiskiem Sądu I instancji, że do wynagrodzenia stanowiącego podstawę wyliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, należy wliczyć premię w kwocie 100zł jako stały składnik

wynagrodzenia. Zgodnie bowiem z art. 151¹ § 3 k.p. , wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerzgowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, tym samym podstawę wymiaru dodatku dla powódki powinna stanowić wyłącznie kwota 1900zł wypłacana powódce tytułem zasadniczego wynagrodzenia.

W konsekwencji powyższych rozważań, Sąd Okręgowy w oparciu o własne wyliczenia poczynił następujące ustalenia co do ilości godzin pracy powódki, za które przysługuje jej dodatek 100% i 50%, co do wysokości wynagrodzenia za 1 godzinę oraz wysokości należnego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty:

| | podstawa | ilość godzin do przepracowania | wynagrodzenie za 1h | dodatek 50% 100% | ilość nadgodzin 50% 100% | należna wypłata z tyt. dodatku |
|-------------|----------|--------------------------------|---------------------|------------------|--------------------------|--------------------------------|
| maj | 1.900,00 | 168 | 11,31 | 5,65; 11,31 | 14; 4 | 124,34 |
| czerwiec | 1.900,00 | 168 | 11,31 | 5,65; 11,31 | 19; 1 | 118,66 |
| lipiec | 1.900,00 | 168 | 11,31 | 5,65; 11,31 | 7; 0 | 39,55 |
| sierpień | 1.900,00 | 176 | 10,80 | 5,40; 10,80 | 11; 0 | 59,40 |
| wrzesień | 1.900,00 | 176 | 10,80 | 5,40; 10,80 | 21; 3 | 145,80 |
| październik | 1.900,00 | 168 | 11,31 | 5,65; 11,31 | 14; 1 | 90,41 |

suma 578,16 zł

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał, że za pracę w soboty, oprócz normalnego wynagrodzenia wypłacanego przez pozwanych, powódce przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w łącznej kwocie 578,16zł za cały okres objęty żądaniem pozwu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy uwzględnił częściowo apelację pozwanych i zmienił zaskarżony wyrok na podstawie art. 386 § 1 kpc w ten sposób, że zasądził na rzecz powódki kwotę 578,16 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 maja 2011r. do 30 listopada 2011r. wraz z ustawowymi odsetkami od 1.12.2011r., oddalając powództwo o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w pozostałym zakresie, jako nieuzasadnione.

Natomiast w pkt 2 wyroku, Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanych na mocy art. 385 kpc w pozostałym zakresie.

Mianowicie Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanych dalej idącą w zakresie żądania zmiany pkt. 1 wyroku Sądu I instancji poprzez oddalenie powództwa o wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w całości, uznając ją za bezzasadną z przyczyn wskazanych w uzasadnieniu.

Ponadto apelacja pozwanych została oddalona w zakresie pkt. 3 wyroku Sądu I instancji, tj. w zakresie odstąpienia przez Sąd Rejonowy od obciążenia powódki kosztami procesu w tym kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanych na podstawie art.102 kpc.

Zastosowanie przez sąd jednej z zasad orzekania o kosztach procesu, przewidzianych w art. 98 do 107 k.p.c., uzależnione jest od wyniku sprawy oraz jej okoliczności faktycznych.

Przepis art. 102 k.p.c. znajduje zastosowanie "w wypadkach szczególnie uzasadnionych", które nie zostały ustawowo zdefiniowane lecz są każdorazowo oceniane przez sąd orzekający na tle okoliczności konkretnej sprawy i podlegają swobodnej ocenie tego sądu.

Do okoliczności tych zalicza się nie tylko sytuację majątkową i osobistą strony, powodującą, że obciążenie jej kosztami może pozostawać w kolizji z zasadami współżycia społecznego, lecz także okoliczności dotyczące charakteru sprawy i przebiegu procesu, między innymi precedensowy lub skomplikowany charakter rozpoznawanej sprawy, wymagający wiadomości specjalnych lub budzący wątpliwości co do wykładni i stosowania przepisów prawa albo subiektywne przekonanie powoda co do zasadności zgłoszonego roszczenia, a także postawa stron w toku postępowania.

Podobne stanowisko na temat faktów mogących stanowić podstawę zastosowania art.102 kpc i odstąpienia od obciążenia strony kosztami procesu, zajmował wielokrotnie Sąd Najwyższy oraz Sady Apelacyjne.

Między innymi w wyroku z dnia 11 kwietnia 2014 r. w sprawie I ACa 9/14, Sąd Apelacyjny w Białymstoku stwierdził, że: „hipoteza przepisu art. 102 k.p.c., odwołująca się do występowania "przypadków szczególnie uzasadnionych" pozostawia sądowi orzekającemu swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony stanowią podstawę do nie obciążania jej kosztami procesu. Do pierwszych zaliczane są sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń. Drugie natomiast wyznacza sytuacja majątkowa i życiowa strony, z tym zastrzeżeniem, że niewystarczające jest powoływanie się jedynie na trudną sytuację majątkową. Całokształt okoliczności, które mogłyby uzasadniać zastosowanie tego przepisu powinny być ocenione z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego.” (LEX nr 1455540).

Jak wielokrotnie podkreślał w swoich orzeczeniach Sąd Najwyższy, zastosowanie art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu orzekającego i od oceny tego sądu zależy rozstrzygnięcie, czy w rozpoznawanej sprawie występuje szczególnie uzasadniony wypadek, w rozumieniu tego przepisu, uzasadniający odstąpienie w całości lub w części od zasady obciążenia strony przegrywającej kosztami procesu.

Ingerencja w to uprawnienie, w ramach rozpoznawania środka zaskarżenia na rozstrzygnięcie o kosztach procesu, nie jest wprawdzie wyłączona, jednakże następuje jedynie w sytuacji stwierdzenia, że zastosowanie przez Sąd art. 102 k.p.c. nastąpiło z rażącym naruszeniem reguł przewidzianych w tym przepisie, a w szczególności gdy dokonana przez Sąd ocena jest dowolna i oczywiście pozbawiona uzasadnionych podstaw. (porównaj między innymi postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 9.02.2012r. sygn. III CZ 2/12 (LEX nr 1162689); z dnia 25 marca 2011 r. IV CZ 136/10 i z dnia 19 października 2011 r. II CZ 68/11, niepubl.).

Zdaniem Sądu Okręgowego w rozpoznawanej sprawie brak jest podstaw do uznania, że doszło do rażącego naruszenia reguł przewidzianych w art. 102 kpc. Wręcz przeciwnie, zaskarżone orzeczenie uwzględnia wszystkie okoliczności sprawy, a dokonana ich ocena nie jest dowolna.

Wbrew twierdzeniom apelacji Sąd I instancji w sposób wystarczający uzasadnił swoje stanowisko w przedmiocie zastosowania art.102 kpc, wskazując na okoliczności, które uznał za szczególne w rozumieniu tego przepisu.

W ocenie Sądu Okręgowego okoliczności wskazane przez Sąd I instancji, stanowiły wystarczającą podstawę do odstąpienia od obciążenia powódki kosztami procesu.

Nie ulega wątpliwości, że do takich okoliczności należy zaliczyć trudną sytuację finansową powódki, która od czasu rozwiązania stosunku pracy u pozwanych, pozostaje bez pracy, a jej jedynym źródłem dochodu jest renta pobierana z (...) Oddział w Z. w kwocie 728,45 zł miesięcznie (k.319), przy czym mąż powódki osiąga dochód w wysokości 1.400 zł miesięcznie, a na ich utrzymaniu pozostaje 15-letnia córka (oświadczenie powódki k.317).

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sąd I instancji, że sama sytuacja ekonomiczna strony, nie stanowi wystarczającej podstawy do wyłączenia stosowania podstawowej zasady odpowiedzialności za wynik procesu, ustanowionej w art. 98 § 1 k.p.c. Można ją natomiast uznać za jedną z okoliczności wskazujących na istnienie szczególnego wypadku, która wraz z pozostałymi okolicznościami zachodzącymi w sprawie, wskazanymi przez Sąd I instancji, wyczerpuje znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego i stanowi podstawę do zastosowania art.102 kpc.

Za słuszne należało uznać stanowisko Sądu I instancji, że do szczególnych okoliczności, o których mowa w art.102 kpc należało również zaliczyć sytuację zdrowotną powódki. Jak wynika bowiem z dowodów przeprowadzonych w sprawie, powódka pozostaje w stałym leczeniu w poradniach zdrowia psychicznego, a to w (...) Spółce z o.o. w G. oraz w (...) w Z., gdzie zdiagnozowano u powódki uporczywe zaburzenia nastroju oraz zaburzenia adaptacyjne. Podkreślenia wymaga okoliczność, że stan zdrowia powódki uzasadniał przyznanie jej prawa do renty przez (...) Oddział w Z..

Prawidłowo również Sąd I instancji uznał, że okoliczności związane z przebiegiem procesu, takie jak charakter sprawy, postawa stron w procesie oraz subiektywne przeświadczenie powódki o słuszności jej żądań, także uzasadniały zastosowanie art.102 kpc.

Podkreślić należy, że pozwani pomimo zakończenia postępowania w sprawie VI P 502/11 prawomocnym wyrokiem, w której Sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, wbrew obowiązującym przepisom, nie wydali powódce sprostowanego świadectwa pracy, aż do dnia wydania wyroku w niniejszej sprawie. Z faktem niewydania w terminie świadectwa pracy powódka wiązała opóźnienie w wypłacie zasiłku chorobowego, wskazując na to opóźnienie jako szkodę majątkową.

Za uzasadnione zatem należało uznać stanowisko Sądu I instancji, że domagając się odszkodowania za niewydanie właściwego świadectwa pracy w terminie, powódka przeświadczona była o słuszności swojego żądania. Nie bez znaczenia dla tej oceny pozostaje okoliczność, że w wyniku przeprowadzonego postępowania Sąd nakazał pozwany wydanie powódce sprostowanego świadectwa pracy, natomiast oddalił powództwo o odszkodowanie jedynie z tego względu, że powódka nie wykazała szkody majątkowej.

Podobnie subiektywne przekonanie powódki o słuszności roszczenia o zadośćuczynienie na podstawie przepisów prawa cywilnego, uzasadniało zastosowanie art. 102 kpc.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo w tym zakresie, uznając że powódka leczyła się u lekarzy psychiatrów już wcześniej przed podjęciem zatrudnienia u pozwanych, natomiast nie wykazała w postępowaniu dowodowym, że w związku z odmową wykonania polecenia wydanego przez pozwanych, od września 2011r. zaczęło się ich wrogie nastawienie i agresywne zachowanie w stosunku do powódki, które miałyby doprowadzić do rozstroju jej zdrowia. Jednakże mając na uwadze psychiczny stan zdrowia powódki, uzasadnione jest stwierdzenie, że takie było subiektywne odczucie powódki, które zdarzało się już u poprzednich pracodawców, a tym samym powódka przekonana była o słuszności swojego żądania.

Należało także zgodzić się ze stanowiskiem Sądu I instancji, że postawa obu stron w procesie również uzasadniała odstąpienie od obciążenia powódki kosztami procesu.

Podkreślić należy, że w zakresie roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powódka wygrała proces co do zasady, natomiast wysokość zasądzonych świadczeń możliwa była do ustalenia dopiero po złożeniu dokumentów, którymi dysponowali pozwani. Jak wynika z okoliczności sprawy, niezwłocznie po zapoznaniu się z tymi dokumentami, powódka ograniczyła żądanie ekwiwalentu za urlop z kwoty 630

zł do kwoty 525 zł, a wynagrodzenia za godziny nadliczbowe z kwoty 4.609,52 zł do kwoty 2.640zł. (k.82), cofając pozew ponad wskazane ostatecznie kwoty ze zrzeczeniem się roszczenia.

Natomiast niejednoznaczna dokumentacja płacowa i ewidencja czasu pracy powódki, złożona do akt sprawy przez pozwanych, a także ciągła zmiana oświadczeń i zeznań pozwanego w zakresie składników wypłaconego powódce wynagrodzenia, skomplikowała postępowanie dowodowe oraz wpłynęła na odmienną ich ocenę i w rezultacie odmienne wyliczenia sporządzone przez biegłego oraz Sąd I instancji, a w końcowym efekcie także przez Sąd Okręgowy.

Reasumując, Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji, że skomplikowany charakter sprawy w zakresie wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych, subiektywne przekonanie powódki o słuszności jej roszczeń, postawa stron w procesie, a także sytuacja zdrowotna i finansowa powódki, stanowiły wystarczającą podstawę do zastosowania zasady słuszności, wynikającej z art.102 kpc i odstąpienia od obciążenia powódki kosztami procesu.

Analiza okoliczności wskazanych w uzasadnieniu Sądu I instancji, nie pozwala bowiem na ocenę, że zastosowanie art.102 kpc nastąpiło z rażącym naruszeniem reguł w nim przewidzianych. Przeciwnie, wskazane przez Sąd okoliczności faktyczne sprawy, uzasadniały uznanie ich za "szczególne" w rozumieniu tego przepisu, a zasądzenie w tych okolicznościach od powódki na rzecz pozwanych kosztów zastępstwa procesowego byłoby oczywiście niezgodne z zasadami słuszności i sprawiedliwości.

Z tych samych przyczyn w pkt 3 wyroku Sąd Okręgowy odstąpił od obciążenia powódki kosztami postępowania apelacyjnego, w tym kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej, uznając że wskazane przez Sąd I instancji szczególne okoliczności sprawy, nie uległy zmianie także w postępowaniu odwoławczym.

Ponadto w ocenie Sądu Okręgowego, z okoliczności sprawy wynika, że pozwani nie wypłacając powódce ekwiwalentu za urlop, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a także nie wydając w terminie sprostowanego świadectwa pracy, naruszyli podstawowe prawa pracownika i tym samym sprowokowali proces. W takiej sytuacji zasądzenie od powódki na ich rzecz kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, znacznie przekraczających wysokość zasądzonych świadczeń, byłoby niesprawiedliwe i niezgodne z zasadami współżycia społecznego. (vide: wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 10.07.2013r. sygn. VI ACa 1414/12).

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd I instancji nie naruszył art.108 kpc oraz art.98 kpc w związku z art. 13 i 113 ust.1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, ustalając wysokość kosztów sądowych, należnych od pozwanych na rzecz Skarbu Państwa i nakazując ich pobranie w pkt 4 wyroku. W szczególności w sposób prawidłowy Sąd I instancji przyjął, że wartość przedmiotu sporu sprawy przekazanej do ponownego rozpoznania stanowi podstawę do ustalenia wysokości tych kosztów. Orzeczenie o kosztach sądowych należnych na rzecz Skarbu Państwa od pozostałych roszczeń powódki, zawarte w pkt 7 wyroku z dnia 11.04.2013r. nie zostało bowiem zaskarżone przez żadną ze stron, a zatem jest prawomocne. Orzeczenie to obejmowało również fakt cofnięcia pozwu przez powódkę w zakresie żądania o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych ponad kwotę 2.640zł i umorzenie postępowania w tym zakresie oraz fakt oddalenia powództwa co do kwoty 2.640zł, stanowiącej wartość przedmiotu zaskarżenia w poprzednim postępowaniu apelacyjnym i wartość przedmiotu sporu przy ponownym rozpoznaniu sprawy.

Podkreślić należy, że odstąpienie przez sąd od obciążenia strony przegrywającej kosztami procesu na zasadzie słuszności, uniemożliwia równoczesne wzajemne zniesienie tych kosztów na podstawie art.100 kpc, jednakże wywołuje taki sam skutek, jak wzajemne zniesienie kosztów procesu (zob. wyrok SN z dnia 19 lutego 1974 r., I CR 848/73, Lex nr 7410). Z kolei przy wzajemnym zniesieniu kosztów procesu sąd może rozdzielić nieuiszczone opłaty sądowe między strony, zależnie od okoliczności, zarówno po połowie, kierując się zasadą słuszności, jak i w innym stosunku zgodnie z art.113 u.k.s.c. (Por. uchwała składu siedmiu sędziów SN - zasada prawna z dnia 27 listopada 1967 r., III CZP 114/67, OSNC 1968, nr 6, poz. 95). Natomiast podstawę do obliczeń przy stosunkowym podziale kosztów stanowi suma należności obu stron, ustalona na podstawie zasad wskazanych w art. 98 § 2 i 3 i dzielona

proporcjonalnie do stosunku, w jakim strony utrzymały się ze swoimi roszczeniami lub obroną. Prawdłowo zatem Sąd I instancji dokonał stosunkowego rozdzielenia kosztów sądowych.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanych także w zakresie pkt 4 wyroku Sądu I instancji, dotyczącego kosztów sądowych.

Odnosnie rygoru natychmiastowej wykonalności, nadanego przez Sąd I instancji w punkcie pierwszym wyroku, podkreślić należy, że stosownie do art. 337 kpc, wobec zmiany wyroku Sądu I instancji w pkt 1, wygasła natychmiastowa wykonalność tego wyroku z chwilą ogłoszenia sentencji wyroku Sądu Okręgowego, w takim zakresie w jakim nastąpiła zmiana.

Zgodnie bowiem z powołanym przepisem, natychmiastowa wykonalność wyroku, któremu nadano rygor natychmiastowej wykonalności wygasa z chwilą ogłoszenia, a jeżeli nie było ogłoszenia, z chwilą podpisania sentencji orzeczenia zmieniającego albo uchylającego wyrok lub postanowienie o natychmiastowej wykonalności wyroku - w takim zakresie, w jakim nastąpiła zmiana lub uchylenie.

Sędzia Przewodniczący Sędzia

(-) SSO Maria Gawlik (-) SSO Janina Kościelniak (-) SSO Grażyna Łazowska