

Sygn. akt VIII *Pa* 87/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2020 r.

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

**w składzie:**

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

**po rozpoznaniu w dniu** 13 lutego 2020r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** P. W. (1) (W.)

**przeciwko** (...) Spółce Akcyjnej w K.

**o** wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 20 grudnia 2018 r. **sygn. akt** IV P 408/16

1) oddała apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1 350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (spr.) (-) sędzia Małgorzata Andrzejewska (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek

**Sygn. akt VIII Pa 87/19**

## UZASADNIENIE

P. W. (1) wniosła pozew o zasądzenie od (...) S.A. w K. kwoty 15.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za w godzinach nadliczbowych za okres od 1 lutego 2013r. do 24 listopada 2015r. tj. po 442 zł miesięcznie z ustawowymi odsetkami od dnia 11 dnia miesiąca następującego po miesiącu pracy oraz o zasądzenie kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że pracowała u pozwanej, na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku pracownika działu ksiąg handlowych. Podała, że w dniu 24 listopada 2015r. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika polegające między innymi na zobowiązaniu jej do

pracy w godzinach nadliczbowych i nocnych, powyżej 10 dni oraz w święta, nagminny brak możliwości wykorzystania nadgodzin oraz urlopu bieżącego i zaległego. Podała, że w okresie od 1 do 12 każdego miesiąca oraz w kwietniu każdego dnia pracowała przeciętnie po 2-3 godziny ponad obowiązujące normy czasu pracy i nie otrzymywała z tego tytułu należnego wynagrodzenia. Według niej wykonanie obowiązków pracowniczych w tych okresach było niemożliwe w ramach przeciętnych tygodniowych norm czasu pracy, z uwagi na ilość powierzonych zadań oraz ogromną rotację pracowników. Nagminny brak możliwości wykorzystania nadgodzin oraz urlopów wiązał się z organizacją pracy u pozwanej, brakami kadrowymi, koniecznością ciągłego szkolenia nowoprzyjętych pracowników i zastępowania odchodzących.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) spółka akcyjna w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu. Podtrzymała stanowisko odnośnie braku zasadności oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Według niej załączony przez powódkę „prywatny rejestr czasu pracy” nie dokumentuje ani nie udowadnia faktu pracy w godzinach nadliczbowych. Podniosła, że powódka nie zgłaszała jej, że wykonanie obowiązków pracowniczych nie jest możliwe w ramach przeciętnych tygodniowych norm czasu pracy oraz że odmowa świadczenia takiej pracy grozi utratą strategicznych klientów jak również nie kwestionowała ilości naliczanych jej nadgodzin, wraz z kolejnymi okresami rozliczeniowymi. Wskazała, że okoliczności podniesione przez powódkę stoją w sprzeczności z Regulaminem Pracy, który wprowadził równoważny czas pracy (maksymalnie 12 godzin na dobę) według wcześniej ustalonego harmonogramu, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym jednego miesiąca, a przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi. Według pozwanej przekształcenia kadrowo – organizacyjne mogły modyfikować plany urlopowe wśród pracowników, ale nie doprowadziły do całkowitego uniemożliwienia skorzystania przez pracowników z przysługujących im uprawnień pracowniczych. Podniosła, że nie miała miejsca odmowa udzielenia urlopu. Podała że pracownicy nie zgłaszali do zarządu spółki żądań dotyczących poszerzenia załogi, przyjęcia nowych pracowników.

W piśmie z dnia 29 kwietnia 2016r. powódka wniosła dodatkowo o zasądzenie kwoty 1.300 zł tytułem wynagrodzenia za październik 2015r. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2015r. W uzasadnieniu wskazała, że dochodzona kwota stanowi premię, jaka powódka otrzymywała w stałej wysokości.

W piśmie procesowym z dnia 24 października 2018r. powódka wniosła ostatecznie o zasądzenie kwoty wyliczonej przez biegłą tj. 15.116,52 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami szczegółowo określonymi we wskazanym w piśmie.

***Wyrokiem z dnia 20 grudnia 2018 r. Sąd Rejonowy w Zabrze Wydział IV Pracy (sygn. akt IV P 408/16):***

1. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwoty:

- a) 326,23 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za luty 2013 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2013 roku;
- b) 462,26 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za marzec 2013 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2013 roku;
- c) 1.370,97 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwiecień 2013 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2013 roku;
- d) 23,44 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za maj 2013 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2013 roku ;
- e) 134,14 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za czerwiec 2013 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2013 roku ;

- f) 23,86 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za sierpień 2013 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2013 roku ;
- g) 78,93 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za listopad 2013 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2013 roku;
- h) 475,05 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za styczeń 2014 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2014 roku;
- i) 626,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za luty 2014 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2014 roku;
- j) 1.137,60 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za marzec 2014 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2014 roku;
- k) 2.853,07 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za kwiecień 2014 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2014 roku ;
- l) 52,58 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za maj 2014 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2014 roku;
- m) 452 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za czerwiec 2014 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2014 roku;
- n) 65,80 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za sierpień 2014 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2014 roku;
- o) 205,08 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za listopad 2014 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2014 roku;
- p) 1.009 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za styczeń 2015 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2015 roku;
- q) 869,75 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za luty 2015 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2015 roku ;
- r) 1.243,35 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za marzec 2015 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2015 roku ;
- s) 2.972,79 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za kwiecień 2015 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2015 roku;
- t) 54,08 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za maj 2015 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2015 roku;
- u) 364,13 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za czerwiec 2015 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2015 roku;
- v) 62,64 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za sierpień 2015 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2015 roku;
- w) 90,96 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za październik 2015 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2015 roku;

x) 162,64 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za listopad 2015 rok wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2015 roku ;

y) 1.300 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za październik 2015 roku;

2. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.700 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

3. nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.465 zł;

4. nakazuje pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zabrze kwotę 3.718,39 zł tytułem kosztów sądowych.

Sąd Rejonowy ustalił, że P. W. (1) zatrudniona była w (...) Spółce Akcyjnej w K. w okresie od dnia 1 września 2006r. do dnia 24 listopada 2015r. ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka zajmowała stanowisko asystenta księgowej, w pełnym wymiarze etatu. Pracę świadczyła w równoważnym systemie czasu pracy w biurze mieszczącym się w Z.. Do rozwiązania umowy o pracę doszło na skutek złożenia przez nią oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, w którym jako przyczynę wskazała między innymi rażące naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W obowiązującym u pozwanej Regulaminie Pracy ustalono, że czas pracy wynosi 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w miesięcznym okresie rozliczeniowym. Regulamin przewidywał równoważny system czasu pracy. Zgodnie z postanowieniami umowy o pracę wynagrodzenie powódki obejmowało wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek za lata pracy i dodatek za poziom wykształcenia. Pracownicy otrzymywały comiesięczną premię. Zasada było, że 48% obrotu działu, w którym pracowała powódka szło na wynagrodzenia jego pracowników. Kierownik tego działu dzielił premię pomiędzy pracowników. Kwota premii była ustalona z opiekunem grupy – D. G. (1). Premia nie była uzależniona od jakości pracy.

Powódka nie otrzymała premii uznaniowej za październik 2015r. mimo, że świadczyła pracę w tym miesiącu tak jak w poprzednich. Pracodawca nie zgłaszał zastrzeżeń do jakości wykonywanej przez nią pracy.

Biuro pozwanej w Z. było otwarte od 7 do 15, a sekretariat od 8 do 16. Pozwana w biurze, w którym pracowała powódka nie prowadziła ani ewidencji czasu pracy ani list obecności, jedynie w okresie wakacyjnym w 2014r. na dysku lokalnym pracownicy prowadziły własną ewidencję czasu pracy, celem wykazania pracodawcy ilości przepracowanych godzin nadliczbowych.

W okresie od 1 do 15 każdego miesiąca oraz w marcu i kwietniu praca u pozwanej była wzmożona i powódka pracowała średnio 2 – 3 godzin dłużej niż obowiązujący dobowy wymiar czasu pracy. Powódka pracowała również w weekendy oraz święta jeżeli wypadały w tym okresie. W soboty (wszystkie) powódka pracowała co najmniej 6 godzin, w niedziele (sporadycznie) pracowała 4 – 5 godzin. Po 15 danego miesiąca powódka zasadniczo pracowała 8 godzin na dobę, chyba że trzeba było przygotować dokumenty do urzędu skarbowego lub sprawozdania dla urzędów statystycznych. Powódka pracowała również zdalnie z domu. Ilość pracy zależała od ilości wpływających dokumentów oraz od ilości obsługiwanych firm. W pozostałym okresie (poza lutym - kwietnia), gdy obecne były wszystkie pracownicy powódka wyrabiała około 10 nadgodzin miesięcznie.

W okresie objętym roszczeniem powódka nie była w stanie wypełnić swoich obowiązków w obowiązującym ją czasie pracy, a obsada działu księgowego, w którym pracował powódka nie była stała i pełna, gwarantująca wypełnienie powierzonych zadań w normatywnym czasie pracy. W okresie od lutego do września 2013r. w pracy byli wszyscy pracownicy plus dwie osoby z umowy zlecenia. Począwszy od października 2013r. nieobecna była P. J. ( w jej miejsce nie zatrudniono nikogo), następnie od 19 lutego 2014r. nieobecna była S. K., a od marca 2014r. J. W., a od stycznia 2015r. A. G. (1). Skutkowało to tym, że w okresie od marca do grudnia 2014r. dział księgowy funkcjonował w pięcioosobowym stałym składzie, a od stycznia 2015r. w czteroosobowym. Powódka i pozostałe pracownicy musiały wykonać pracę za nieobecne osoby. Osoby zatrudnione na umowy zlecenia zmieniały i w 2014r. były to średnio 3

osoby, w niektórych miejscach dwie, w okresie od stycznia do kwietnia 2015r. cztery, a następnie średnio 2 osoby. Osoby przyjmowane na zastępstwo, doraźnie na umowy zlecenia musiały być szkolone przez stały personel. Średnio przyuczenie pracownika zajmowało około 3 miesięcy.

W drugiej połowie 2014r. powódka pracował krócej z uwagi na chorobę dziecka, z którym była w sanatorium.

Pracownice z uwagi na nawal pracy sporadycznie korzystały z dnia wolnego w zamian za przepracowane nadgodziny.

Powódka korzystała z urlopów wypoczynkowych w okresach wskazanych we wnioskach urlopowych.

Powódka zajmowała się sporządzaniem deklaracji VAT do urzędu skarbowego, miesięcznych i kwartalnych sprawozdań dla urzędu statystycznego. Strategicznym klientem firmy był McDonald's. Księgi musiały być zamknięte do 15 danego miesiąca. Sprawozdanie musiało być potem zatwierdzone przez właściciela McDonald's i menadżera i złożone do 20 do urzędu skarbowego. Pierwsza tura dokumentów z restauracji co do zasady wpływała do 25 dnia danego miesiąca, druga do 5 ale były restauracje, od których dokumenty wpływały po pierwszym dniu miesiąca. Z uwagi na to, że ilość dokumentów w poszczególnych miesiącach była podobna a terminy stałe, praca była powtarzalna.

Pozwany pracodawca miał świadomość, że powódka wraz z innymi pracownicami świadczy pracę w godzinach nadliczbowych i godził się na to. Pracownice zgłaszały pracę w godzinach nadliczbowych przełożonym: M. B., D. G. (2), M. M., D. G. (1) informację o nadgodzinach przekazał zarządowi. Za pracę w godzinach nadliczbowych powódka nie otrzymała dodatkowego wynagrodzenia.

Czas pracy powódki zbliżony był do czasu pracy K. K., gdyż obie zajmowały to samo stanowisko i miały tożsamy zakres obowiązków. Obowiązywały je również te same terminy ustawowe do sporządzenia dokumentacji.

W oparciu o opinie sądową, w spornym okresie powódka przepracowała ponad obowiązujące ją normy czasu pracy w lutym 2013r. 12,75 h, w marcu 2013r. 22,5 h, w kwietniu 2013r. 53,25 h, w maju 2013r. 1,25 h, we czerwcu 2013r. 9,5 h, w sierpniu 2013r. 2 h, w listopadzie 2013r. 5 h, w styczniu 2014r. 18,75 h, w lutym 2014r. 23,5 h, w marcu 2014r. 45 h, w kwietniu 2014r. 106,5 h, w maju 2014r. 2,5 h, w czerwcu 2014r. 19 h, w sierpniu 2014r. 4 h, , w listopadzie 2014r. 10, , w styczniu 2015r. 37,5, w lutym 2015r. 25,5 h, w marcu 2015r. 45 h, w kwietniu 2015r. 106,5 h, w maju 2015r. 2,5 h, we czerwcu 2015r. 19 h, w sierpniu 2015r. 4 h, , w listopadzie 2015r. 12,5 h. W pozostałych miesiącach nie doszło do przekroczenia obowiązujących powódkę norm czasu pracy. Do wypłaty za przepracowane nadgodziny pozostała kwota 15.116,52 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy oraz przesłuchanie powódki, zeznania świadków K. K., A. G. (2), P. W. (2), D. B., D. G. (1), M. B., częściowo w oparciu o zeznania prezesa pozwanej spółki (...), świadków S. D. (1) i A. G. (2) ale tylko w zakresie w jakim zeznania te były zbieżne z zeznaniami powódki i wyżej wymienionych świadków.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka M. M., że premia przyznawana pracownikom działu księgowego miała charakter uznaniowy i uzależniona była od wyników pracy, gdyż pozostaje to w sprzeczności nie tylko z zeznaniami świadków D. G. (1), M. B., ale też z praktyką wypłacania premii i wypłacaniem jej powódce w każdym miesiącu.

W zakresie wysokości wynagrodzenia należnego powódce za przepracowane nadgodziny, Sąd Rejonowy oparł się na uzupełniającej opinii pisemnej biegłej B. T. oraz na II uzupełniającej opinii pisemnej tej biegłej pomijając opinie główną, która nie została sporządzona zgodnie z tezą dowodową zawartą w postanowieniu z dnia 27 maja 2017r. oraz zebraną w sprawie dokumentacją.

***W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki zasługiwało na uwzględnienie.***

Na wstępie rozważań, Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 151 §1 kp 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.

Zdaniem Sądu Rejonowego, zebrany materiał dowodowy wskazał w sposób niebudzący wątpliwości, że powódka podczas zatrudnienia u pozwanej w spornym okresie świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych, a zakres powierzonych jej zadań nie pozwalał na ich wykonanie w normatywnym czasie pracy.

Weryfikując informacje dotyczące czasu pracy powódki, Sąd Rejonowy miał na uwadze specyfikę pracy w pozwanej spółce, podporządkowanie pracy terminom narzuconym przez przepisy prawa podatkowego, a w szczególności zwiększoną ilość pracy w pierwszym kwartale każdego roku oraz w pierwszych dwóch tygodniach każdego miesiąca. Zdaniem Sądu I instancji rodzaj i ilość pracy wykonywanej przez powódkę były podobne w poszczególnych miesiącach i dysponując informacjami zawartymi w aktach postępowania możliwe było ustalenie wymiaru pracy w godzinach nadliczbowych. Nie można było wykonać w przeciągu ośmiu godzin. Nadto wprowadzenie równoważnego systemu czasu nie wpływa na zwiększenie tygodniowej normy czasu pracy, która pozostaje niezmienna i wynosi 40 godzin. Przekroczenie normy tygodniowej wyliczonej jako średnia w okresie rozliczeniowym skutkuje uznaniem, że powódka pracowała ponad obowiązujące ją normy czasu pracy.

Za niezaskądające na uwzględnienie uznał Sąd Rejonowy twierdzenia strony pozwanej, w których wskazywała ona, że powódka nie udowodniła pracy w godzinach nadliczbowych, gdyż zeznania świadków i ewidencja z sierpnia 2014r. jak również ewidencja K. K. były wątpliwe. Sąd wskazał, że ewidencja czasu pracy złożona do akt sprawy przez stronę pozwaną okazała się niewiarygodna. Świadkowie zgodnie zeznali, że w biurze pozwanej mieszczącym się w Z. nie prowadzono list obecności ani ewidencji czasu pracy. Przełożony powódki M. M. w swoich zeznaniach wskazał, że nie wie, czy taka ewidencja była prowadzona. Zdaniem Sądu Rejonowego ewidencja złożona do akt przez pozwaną stworzona została na potrzeby tego i pozostałych postępowań toczących się przeciwko pozwanej spółce przed tutejszym sądem. Nadto, co było bezsporne, powódka pracował w równoważnym systemie czasu pracy, co pozostaje w sprzeczności ze złożoną przez pozwaną ewidencją.

Sąd Rejonowy podkreślić, że wykonywanie przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych może nastąpić na polecenie pracodawcy, niemniej jednak kodeks pracy nie określa trybu ani formy wydania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, dlatego też przyjąć należy, że nawet określone zachowanie kierownictwa pracy może być uznane za takie polecenie. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 14.05.1998r. ( (...) 122/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343), polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności obowiązków może być zakwalifikowane jako polecenie pracy w godzinach nadliczbowych. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3.10.1978r. (I PRN 91/78), w którym przyjął, że decydujące znaczenie ma wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za wiedzą lub zgodą przełożonego albo też nawet bez wiedzy i zgody, jeśli konieczność pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Obiektywne warunki pracy, wyłączające możliwość wykonywania zadań planowych w ustawowym czasie pracy, są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy”. Sąd I instancji wskazał nadto, że w wyroku z dnia 26 maja 2000r. (I PKN 667/99, OSNP 2001/22/662) Sąd Najwyższy przyjął, że warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę. Brak pisemnego polecenia, czy zgody pracodawcy, na świadczenie przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych, nie wyłącza obowiązku wypłaty temu pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia, gdyż faktyczna konieczność wykonywania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych może być również uznana za wynikającą z polecenia jego przełożonych.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwany pracodawca nie dopełnił ciężącego na nim obowiązku takiego zorganizowania pracy, aby pracownicy mogli wykonać powierzone im obowiązki w normatywnym czasie pracy. Wskazano, że powódka

i pozostałe pracownice nie były w stanie wykonać powierzonych im zadań w normatywnym czasie pracy, a zarząd pozwanego pracodawcy był o tym informowany między innymi przez przełożonego powódki D. G. (1).

Zdaniem Sądu Rejonowego argumentacja pozwanej jakoby twierdzenia powódki o pracy w godzinach nadliczbowych stały w sprzeczności z przewidzianym w Regulaminie Pracy równoważnym systemem czasu pracy nie mogła się ostać. (...) ten bowiem nie wyklucza pracy w godzinach nadliczbowych, a z przesłuchania powódki i zeznań świadków wynikało, że pracodawca nie rekompensował pracownikom okresów wydłużonego czasu pracy okresami skróconego czasu pracy.

W związku z powyższym Sąd I instancji tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zasądził na rzecz powódki kwotę wynikającą z wyliczenia biegłej B. T. zawartego w II pisemnej uzupełniającej opinii tj. na podstawie art. 151<sup>1</sup> § 1 - 3 k.p i orzekł jak w punkcie pierwszym podpunkt a – x wyroku.

O odsetkach ustawowych orzeczono na podstawie art. 481 §1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Wyrokowi Sąd Rejonowy nadał rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc, art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018r., poz. 300, ze zm.) i §2 pkt. 5 w związku z § 9 ust 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U z 2015r., poz. 1800, ze zm.). Tym samym Sąd nakazał pozwanej zapłacić stronie pozwanej koszty zastępstwa procesowego w kwocie 2700 zł, a na rzecz Skarbu Państwa kwotę 3.718,39 zł. Na kwotę tę złożyły się koszty opinii biegłej oraz opłata sądowa od pozwu.

***Z powyższym wyrokiem nie zgodziła się pozwana. Wniosła apelację, w której zaskarżył wyrok Sąd I instancji w całości. Wydanemu orzeczeniu zarzuciła:***

I. naruszenie przepisów postępowania, tj.:

1) art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego polegające na naruszeniu przez Sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów poprzez dowolną ocenę ich wiarygodności i mocy dowodowej dokonaną z pominięciem zasad logiki, doświadczenia życiowego i w oderwaniu od całokształtu okoliczności sprawy, w szczególności poprzez bezkrytyczne i wyrwane z kontekstu podejście przez Sąd I instancji do wyjaśnień powódki i zeznań świadków powołanych przez powódkę, którzy prowadzą analogiczne spory sądowe z pozwaną o zapłatę wynagrodzenia i mają interes w korzystnym rozstrzygnięciu niniejszej sprawy, co miało wpływ na wynik sprawy w zakresie błędnego ustalenia stanu faktycznego, że powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych, za które nie otrzymała wynagrodzenia;

2) art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego polegające na naruszeniu przez Sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów poprzez dowolną ocenę ich wiarygodności i mocy dowodowej dokonaną z pominięciem zasad logiki, doświadczenia życiowego i w oderwaniu od całokształtu okoliczności sprawy, w szczególności poprzez częściową odmowę wiarygodności zeznań świadków A. G. (2), S. D. (1) i M. M. w zakresie jakim zeznania świadków były rozbieżne z zeznaniami świadków strony powodowej, co miało wpływ na wynik sprawy w zakresie błędnego ustalenia stanu faktycznego, że powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych, za które nie otrzymała wynagrodzenia;

3) art. 232 zd. 1 Kodeksu postępowania cywilnego w zw. z art. 6 Kodeksu cywilnego poprzez przerzucenie na pozwaną ciężaru udowodnienia faktów, z których to powódka wywodzi skutki prawne, polegające na nieuprawnionym zarzuceniu pozwanej przez Sąd I instancji, że pozwana nie wykazała okoliczności negatywnych, tj. faktu nieświadczenia przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych, co rzekomo pozwana mogła uczynić, gdyż dysponowała godzinami logowania się powódki do systemu i programu księgowego, co miało wpływ na wynik sprawy w zakresie uznania, że powódka wykazała zasadność swojego roszczenia;

4) art. 245 Kodeksu postępowania cywilnego polegające na uznaniu za dokument prywatny zapisków godzin pracy K. K., które zdaniem Sądu I instancji w sposób niebudzący żadnych wątpliwości dowodzą zasadności i wysokości dochodzonego przez powódkę roszczenia, pomimo iż zestawienia w formie tabel nie zawierają nawet podpisu osoby, która je sporządziła, a zatem z przyczyn formalnych nie mogą stanowić podstawy ustaleń faktycznych, co miało wpływ na wynik sprawy w zakresie uznania, że powódka wykazała zasadność i wysokość dochodzonego roszczenia;

5) art. 278 § 1 w zw. z art. 380 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez błędne uznanie, że w niniejszej sprawie zachodzą okoliczności uzasadniające dopuszczenie przez Sąd I instancji dowodu z opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń w celu wyliczenia kwoty wynagrodzenia należnego powódce za okres od lutego 2013 r. do listopada 2015 r. podczas, gdy obliczenie tej wartości nie wymaga wiadomości specjalnych ze względu na określenie sposobu obliczenia w przepisach prawa pracy oraz wymaga zastosowania podstawowych działań matematycznych, co miało wpływ na wynik sprawy w zakresie uznania, że powódka wykazała wysokość dochodzonego roszczenia;

6) art. 278 § 1 w zw. z art. 380 w zw. z art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez dopuszczenie przez Sąd I instancji dowodu z opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń w celu wyliczenia kwoty wynagrodzenia należnego powódce za okres od lutego 2013 r. do listopada 2015 r., przy czym teza dowodowa (fakty podlegające stwierdzeniu) została zakreślona przez Sąd I instancji w sposób dowolny wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, gdyż wyliczenia miały zostać dokonane w stosunkowym odniesieniu się do godzin pracy innego pracownika, co miało wpływ na wynik sprawy w zakresie uznania, że powódka wykazała wysokość dochodzonego roszczenia;

7) art. 278 § 1 w zw. z art. 380 w zw. z art. 98 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez błędne uznanie, iż w niniejszej sprawie wynagrodzenie biegłego sądowego winno być uznane za koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw przez powódkę, co miało wpływ na wynik sprawy w zakresie zasądzenia tych kosztów od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu;

8) art. 322 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez jego nieuzasadnione zastosowanie i zasądzenie na rzecz powódki wynagrodzenia za hipotetyczną, a nie rzeczywistą ilość przepracowanych godzin nadliczbowych, wskazaną według własnej i dowolnej oceny Sądu I instancji, co miało wpływ na wynik sprawy w zakresie uznania roszczeń powódki za udowodnione co do zasady i wysokości;

9) art. 328 § 2 Kodeksu postępowania cywilnego polegające na całkowitym braku wyjaśnienia w pisemnym uzasadnieniu wyroku jakie przesłanki i dlaczego sprawiły, że dla ustalenia ilości przepracowanych przez powódkę godzin nadliczbowych Sąd I instancji przyjął, że czas ten wynosił o połowę mniej nadgodzin niż wypracowała K. K. w analogicznych miesiącach rok lub dwa lata później oraz o połowę mniej nadgodzin wypracowanych w miesiącach 2013 r. w odniesieniu do analogicznego okresu roku 2014, jak również taką samą ilość nadgodzin w poszczególnych miesiącach 2014 i 2015 roku, co miało wpływ na wynik sprawy poprzez uchybienie wymaganiom określającym zasady motywowania orzeczeń, co w konsekwencji sprawia, iż nie poddaje się ono kontroli instancyjnej;

## ***II. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, polegający na:***

1) przyjęciu, że czas pracy powódki był zbliżony do czasu pracy K. K. ze względu na fakt, że obie zajmowały to samo stanowisko i wykonywały pracę tego samego rodzaju, podczas gdy powódka i K. K., mimo że zajmowały to samo stanowisko i wykonywały pracę tego samego rodzaju, wykonywały czynności różniące się zaangażowaniem czasowym co miało wpływ na wynik sprawy w zakresie wysokości zasądzzonego roszczenia;

2) przyjęciu, że powódka w każdym miesiącu w okresie od 1. do 15. dnia pracowała średnio 2-3 godziny dłużej niż obowiązujący wymiar czasu pracy, pomimo tego iż niektórzy świadkowie zeznawali odmiennie, w tym sama powódka zeznała, że w niektórych miesiącach nadgodziny występowały od 5. do 15. dnia, co miało wpływ na wynik sprawy w zakresie wysokości zasądzzonego roszczenia;

3) przyjęciu, że po 15. dniu miesiąca powódka zasadniczo pracowała 8 godzin na dobę, chyba że trzeba było przygotować dokumenty do urzędu skarbowego lub sprawozdania dla urzędów statystycznych, pomimo tego iż



niektórzy świadkowie zeznawali odmiennie, w tym sama powódka w uzupełniającym przesłuchaniu zeznała, że po 15. dniu miesiąca średnio pracowało się po 7 godzin dziennie, co miało wpływ na wynik sprawy w zakresie wysokości zasądzzonego roszczenia;

4) przyjęciu, że premia miała charakter stały i wynikała z obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych, pomimo tego iż dokumenty płacowe, w tym w szczególności Regulamin Pracy pozwanej nie zawiera takich postanowień, jak również z zeznań świadków wynika, że zmiana w Regulaminie Pracy nastąpiła w 2011 roku, co miało wpływ na wynik sprawy w zakresie wysokości zasądzzonego roszczenia.

Strona pozwana domagała się:

a) zmiany wyroku Sądu I instancji w zaskarżonym zakresie poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego - według norm przepisanych;

ewentualnie o:

b) uchylenia wyroku Sądu I instancji w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego - według norm przepisanych.

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

Apelacja strony pozwanej jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia w zakresie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku wyjaśnił w oparciu o jakie dowody i dlaczego dokonał ustaleń faktycznych w rozpoznawanej sprawie, nie wykraczając poza ramy swobodnej oceny wynikające z przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

Zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. byłby skuteczny wówczas, gdyby apelująca wykazała uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy dowodowej poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2005 r. w sprawie III CK 314/05 opublikowany lex nr 172176). Ocena mocy i wiarygodności dowodów przeprowadzona w pisemnym uzasadnieniu orzeczenia, mogłaby być skutecznie podważona w postępowaniu odwoławczym tylko wówczas, gdyby wykazano, że zawiera błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności, jest niepełna itp. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 31 sierpnia 2005 r. w sprawie I ACa 456/05 opublikowany lex nr 177026).

Podkreślić należy, że Sąd pierwszej instancji bardzo szczegółowo ocenił zeznania świadków zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, wskazując w jakim zakresie odmówił wiarygodności zeznaniom świadków. W sposób szczegółowy, wszechstronny, a nie wybiórczy, ocenione zostały wszystkie dowody przeprowadzone przez Sąd. Strona pozwana nie wykazała by ocena ta naruszyła zasady logicznego rozumowania, była niepełna czy wewnętrznie sprzeczna. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu przez stronę skarżącą stanu faktycznego, ustalonego przez nią na podstawie własnej oceny dowodów. Natomiast strona pozwana w apelacji dokonała odmiennej oceny dowodów, często wybiórczo przytaczając zeznania świadków, lub wrywając zeznania z kontekstu. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów nie została skutecznie podważona.

Odnosząc się do zarzutu pozwanej, iż Sąd I instancji bezkrytycznie oraz w oderwaniu do kontekstu podszedł do wyjaśnienia powódki i świadków, którzy prowadzą analogiczne spory z pozwaną o zapłatę wynagrodzenia i mają interes w uzyskaniu korzystnego rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, wskazać należy, iż jest on chybiony. Okoliczność prowadzenia przez wspomniane osoby analogicznych sporów sądowych, automatycznie nie deprecjonuje ich zeznań.

Ocena materiału musi być przeprowadzona wszechstronnie. Z całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie, zwłaszcza z zeznań wszystkich świadków jednoznacznie wynika, że w pierwszej połowie miesiąca powódka pracowała w godzinach nadliczbowych. Konieczność pracy w godzinach nadliczbowych związana była ze specyfiką pracy powódki- jej zakresem obowiązków i koniecznością cyklicznego przygotowywania dokumentacji księgowej.

Jeżeli chodzi o dokonaną przez Sąd I instancji ocenę zeznań świadków A. G. (2), S. D. (2) i M. M., to zdaniem Sądu Okręgowego jest ona prawidłowa. Należy zauważyć, że zeznania tych świadków nie pozostają w sprzeczności z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, w tym z zeznaniami powódki. Świadek M. M. na rozprawie w dniu 28 lipca 2016 r. potwierdził bowiem okoliczność, iż z uwagi na charakter pracy i konieczność sporządzania określonej dokumentacji w ustawowym terminie, do dnia 15 każdego miesiąca, pracownicy wykonywały pracę po godzinach. Natomiast strona pozwana jedynie wybiórczo przytoczyła fragment zeznań z którego wynika, iż w okresie w którym nadzorował (...) oddział „panie wychodziły jak chciały”. Należy podkreślić, że z tego fragmentu zeznań nie sposób wywieść wniosku, iż powódka nie wykonywała pracy godzinach nadliczbowych. Prawidłowo zatem Sąd I instancji w tym zakresie nie włączył zeznań świadka do ustaleń faktycznych. Jeżeli chodzi natomiast o zeznania świadka A. G. (2), to należy zauważyć, że zeznania tego świadka dotyczące czasu pracy powódki w pierwszej połowie każdego miesiąca, również są co do zasady zbieżne z zeznaniami powódki. Świadek przyznała, że w tym okresie z uwagi na wzmożoną ilość pracy, pracowało się dłużej, nawet do 10 godzin dziennie a także w soboty i niedziele. Z zeznań powódki wynika natomiast, że w tym okresie pracowała średnio 2-3 godziny dłużej, w soboty od 6 do 8 godzin, a w niedzielę po 4-5 godzin. Okoliczność, iż świadek wybierała godziny wolne, w wyniku czego pracowała mniej niż powinna, nie podważa zeznań powódki.

Z kolei świadek S. D. (1), nie pracował w dziale powódki, był informatykiem i nie mógł z tej przyczyny mieć szczegółowych informacji na temat czasu pracy powódki. Prawidłowo Sąd I instancji nie poczynił ustaleń faktycznych w oparciu o fragment zeznań dotyczących godzin spuszczenia przez powódkę rolety i uzbrajania systemu alarmowego jak chciała tego pozwana.

Jeżeli chodzi o zarzut nieprawidłowych ustaleń faktycznych dotyczących czasu pracy powódki w drugiej połowie każdego miesiąca, to zdaniem Sądu Okręgowego jest on również chybiony. W tym miejscu zauważyć należy, że stanowisko strony pozwanej jest niespójne, albowiem z jednej strony zarzuca, że powódka w drugiej połowie miesiąca pracowała krócej niż 8 godzin a drugiej strony powołuje się na własną ewidencje czasu pracy, z której wynika, że powódka pracowała 8 godzin w każdym dniu miesiąca.

Nieuzasadniony jest również zarzut dotyczący przerzucenia na stronę pozwaną ciężaru udowodnienia faktów, z których powódka wywodziła skutki prawne.

W tym miejscu należy przypomnieć, że ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa zarówno na pracowniku, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak i na pracodawcy, który jest zobowiązany do prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy (art. 129<sup>11</sup> k.p.) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 listopada 2003 r., I PKN 678/00). Tymczasem ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w sposób niezbity wynika, że powódka pracowała w nadgodzinach. Ta okoliczność została przez powódkę udowodniona, a pozwana w żaden sposób tego faktu nie obaliła. Ciężar zaprzeczenia faktom podnoszonym przez powódkę spoczywał właśnie na stronie pozwanej. Jednocześnie niemożność ustalenia przepracowanych godzin w oparciu o dokumentację, do prowadzenia której zobowiązany jest pracodawca, nie uzasadnia oddalenia powództwa.

Odnosząc się do kolejnego zarzutu apelacji, zważyć należy, że w kodeksie postępowania cywilnego nie zawarto zamkniętego katalogu środków dowodowych i dopuszczalne jest skorzystanie z każdego źródła informacji o faktach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, jeśli tylko nie jest to sprzeczne z przepisami prawa. Skoro kodeks nie zawiera zamkniętej listy źródeł dowodowych, to dowodem może być wszystko, co ma znaczenie w sprawie Kodeks postępowania cywilnego nie ustanawia hierarchii dowodów, ponieważ żaden dowód nie wiąże sądu, podlegając swobodnej ocenie sędziowskiej na podstawie art. 233 k.p.c. (art. 308 k.p.c.). Istotnym dowodem jakim dysponował

Sąd I instancji były rejestr czasu pracy prowadzony przez K. K.. Wskazać należy, że regulacja kodeksowa (art. 308 k.p.c i art. 309 k.p.c.) pozwala na elastyczne podejście do środków dowodowych. Również prywatne notatki, wydruki komputerowe mogą stanowić inny środek dowodowy, pozwalający na czynienie na ich podstawie ustaleń faktycznych. Nie wiążą się one z domniemaniami, jakie towarzyszą dokumentom (art. 244 k.p.c., art. 245 kpc), jednakże świadczą one o istnieniu zapisu o określonej treści. Należy zauważyć, że Sąd I instancji posiłkując się wydrukami dotyczącymi czasu pracy K. K., dokonał konfrontacji tych wydruków z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym przede wszystkim z zeznaniami świadków. Formułując tezę do biegłego nie przyjął bezkrytycznie, iż czas pracy powódki był tożsamy z czasem pracy świadka, ale w sposób szczegółowy zweryfikował rejestr z zeznaniami powódki.

Zaznaczyć trzeba, że pozwana w żaden sposób nie wykazała, iż Sąd I instancji przekroczył granice swobodnej oceny dowodów formułując tezę dowodową dla biegłego. Zastrzeżenia pozwanej sprowadzają się do tego, że rejestr czasu pracy prowadzony przez K. K. nie może być dowodem i nie może stanowić podstawy do ustalania jej czasu pracy. Sąd I instancji w sposób wyczerpujący wyjaśnił, dlaczego przyjął takie, a nie inne założenia. Pozwana w żaden sposób nie wykazała, aby przedmiotowe zapiski nie odpowiadały faktycznym godzinom pracy pracowników działu księgowego, chociaż pozwana dysponowała godzinami logowania się powódki do systemu i programu księgowego. Jednocześnie powódka oraz K. K. zajmowały to samo stanowisko asystenta księgowej i wykonywały pracę tego samego rodzaju, a K. K. zeznała, że jej godziny pracy były podobne do godzin pracy powódki. Wspomniane osoby obowiązywały również te same terminy ustawowe do sporządzenia dokumentacji.

Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutu naruszenia art. 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 380 k.p.c. i 233 k.p.c.. W sprawach o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, a zwłaszcza w sytuacji, z jaką mamy do czynienia w niniejszej sprawie konieczne było zasięgnięcie opinii biegłego sądowego z zakresu płac. Rolą sądu było ustalenie w jakim systemie czasu pracy zatrudniono powódkę, ustalenie czy wykonywała ona pracę w godzinach nadliczbowych (art.151 § 1 k.p.), co z kolei stanowiło punkt wyjścia do obliczenia należnego z tego tytułu wynagrodzenia, o jakim mowa w art. 151<sup>1</sup>§ 1 i 2 k.p. Ustalenie wysokości spornego wynagrodzenia wymagało zatem nie tylko znajomości faktów związanych z warunkami zatrudnienia pracownika, ale również poczynienia odpowiednich założeń prawnych. Wydanie opinii wymagało znacznego nakładu pracy i wiedzy specjalistycznej. Przypomnieć należy, że w literaturze i w judykaturze utrwalony jest pogląd, iż jeżeli rozstrzygnięcie sprawy wymaga wiadomości specjalnych dowód z opinii biegłego nie powinien być pominięty, choćby ktokolwiek ze składu orzekającego takie wiadomości posiadał. Odmienne stanowisko pozbawiłoby strony możliwości stawiania pytań i krytyki określonego stanowiska, a nadto prowadziłyby do niedopuszczalnego połączenia funkcji sędziego i biegłego (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2000r., IV CKN 1209/00, i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2011 r III CSK 3/11) . Brak opinii biegłego w niniejszej sprawie mógłby stanowić uzasadniony zarzut apelacyjny. W związku z powyższym wydatek poczyniony na wynagrodzenie biegłej był celowym wydatkiem.

Wbrew zarzutom apelacji Sąd I instancji nie naruszył przepisu art. 328 § 2 k.p.c. ponieważ pisemne uzasadnienie orzeczenia zawiera wszystkie elementy określone w tym przepisie. Wyrok poddaje się kontroli instancyjnej. Ilość przyjętych godzin przepracowanych przez powódkę wynika z całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego. Czas pracy powódki został przez Sąd Rejonowy skrupulatnie ustalony z uwzględnieniem także rejestru czasu pracy świadka K. K., zajmującej stanowisko tożsame ze stanowiskiem powódki. Formułując tezę dowodową Sąd I instancji uwzględnił zmieniającą się obsadę kadrową działu, która zmniejszała się w związku z długotrwałymi nieobecnościami współpracowników powódki. Wbrew zarzutom apelacji szczegółowo w uzasadnieniu wyroku wyjaśnił metodologię przyjętą za podstawę założeń.

Pozwana zakwestionowała również sposób ustalenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych twierdząc, że premia nie stanowiła stałego składnika wynagrodzenia i nie powinna być uwzględniana przy ustalaniu stawki godzinowej. Tymczasem ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka co miesiąc otrzymywała premię, której wysokość uzależniona była od obrotu osiągniętego przez dział. Wskazać należy, że „normalne wynagrodzenie” (...) jest to wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie w zwykłych warunkach i terminach wypłat, a więc którego wysokość obejmuje zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające

ze stawki osobistego zaszerzgowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia, jeżeli zgodnie z obowiązującymi w zakładzie pracy przepisami o wynagradzaniu pracowników takowe dodatkowe składniki przysługują pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011 r., sygn. akt II PK 3/11). Brak jest podstaw do wyłączenia otrzymywanej premii z podstawy ustalania należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Mając na uwadze powyższe apelacja pozwanej jako bezzasadna na mocy art. 385 kpc została oddalona.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 2 pkt 5, § 9 ust. 1 pkt 2 i §10 ust. 1 pkt rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie ( Dz.U.2015.1800) w brzmieniu obowiązującym od dnia 13 października 2017 r., zasądzając od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1350 zł tytułem zwrotu zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia (del.) Magdalena Kimel (spr.) (-) sędzia Małgorzata Andrzejewska (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek