

Sygn. akt VIII *Pa* 74/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 maja 2022 r.

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

Przewodnicząca	Sędzia SO Grażyna Łazowska

po rozpoznaniu w dniu 4 maja 2022r. w Gliwicach

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa W. K.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 7 czerwca 2021r. **sygn. akt** IV P 465/20

1) odrzuca apelację ponad kwotę 18 917,54 zł (osiemnaście tysięcy dziewięćset siedemnaście złotych pięćdziesiąt cztery grosze),

2) oddala apelację w pozostałym zakresie.

Sędzia SO Grażyna Łazowska

Sygn. akt VIII *Pa* 74/21

UZASADNIENIE

Powódka W. K. domagała się od pozwanej (...) spółki z o.o. w P. zasądzenia kwoty 45.474 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od 1 października do 31 grudnia 2015r. wraz z odsetkami (po 15.158 zł za każdy miesiąc) oraz zasądzenia kosztów procesu.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania.

Wyrokiem z dnia 23 grudnia 2019 roku w sprawie IV P 402/18 zasądzono od pozwanej na rzecz powódki tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

- kwotę 10.869,84 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 12 listopada 2015r. za październik 2015r.,

- kwotę 15.158 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2015r. za listopad 2015r.,

- kwotę 7.713,24 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2016r. za grudzień 2015r. a w pozostałym zakresie oddalono powództwo.

Wyrokiem Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 28 września 2020r. uchylono wyrok z dnia 23 grudnia 2019r. w punkcie 1 ponad kwotę 2.892,78 zł, w punkcie 2 ponad kwotę 6.652,98 zł, w punkcie 3 ponad kwotę 5.277,78 zł, w punktach 5, 6 i 7 w całości i przekazano w tym zakresie sprawę do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

W wyniku ponownego rozpoznania sprawy Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach wyrokiem z dnia 7 czerwca 2021r. w punkcie 1 oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w punkcie 4 zniósł pozostałe koszty postępowania pomiędzy stronami.

Sąd Rejonowy ustalił, że strony dnia 22 maja 2015r. zawarły umowę o pracę, mocą której powódka została zatrudniona na stanowisku Kierownika (...). Umowa była zawarta na okres próbny od dnia 25 maja do 31 lipca 2015r. Powódka posiadała orzeczenie lekarskie z 14 maja 2015r. o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku Kierownika (...).

Powódka w dniu 9 czerwca 2015r. uzyskała orzeczenie o niepełnosprawności, z którego wynika, że wymaga zatrudnienia w warunkach pracy chronionej, które przedłożyła pozwanej w dniu 30 czerwca 2015r.

W dniu 30 lipca 2015r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 sierpnia 2015r. na stanowisku Zastępcy Dyrektora Handlowego Ds. Marketingu. W umowie ustalono dobową normę czasu pracy na 8 godzin, tygodniową na przeciętnie 40 godzin oraz, że z uwagi na zajmowane stanowisko w stosunku do powódki będzie miał zastosowanie przepis art. 151⁴ kodeksu pracy.

Dalej Sąd ustalił, że do obowiązków powódki u pozwanej należało analizowanie potrzeb rynku węgla w poszczególnych segmentach i opracowywanie propozycji efektywnych rozwiązań marketingowych, pozyskiwanie potencjalnych klientów, prowadzenie negocjacji handlowych, opracowanie strategii cenowych i ofert handlowych, badanie jakości obsługi i zadowolenia klienta. Powódka miała za zadanie kontraktowanie węgla wydobywanego przez pozwaną. Strategię sprzedaży tworzył zarząd w osobie między innymi A. K. (1). W związku z nabyciem przez pozwaną w maju 2015r. kopalń (...) i (...) zmieniła ona, na prośbę ówczesnego prezesa zarządu, schemat organizacyjny w części dotyczącej pionu handlowego. Zlikwidowano stanowisko Dyrektora ds. Marketingu i sprzedaży i utworzono stanowiska Zastępcy Dyrektora Handlowego ds. Marketingu i Zastępcy Dyrektora Handlowego ds. Sprzedaży. Na stanowisko Zastępcy Dyrektora Handlowego ds. Marketingu powołana powódkę, G. S. (1) została Zastępcą Dyrektora Handlowego ds. Sprzedaży. Do zadań Zespołu Marketingu i Planowania u pozwanej należało między innymi: planowanie strategiczne i operacyjne w zakresie sprzedaży węgla z uwzględnieniem relacji popytowo – podażowych, chłonności segmentów rynku krajowego, zawartych umów z odbiorcami węgla. Opracowywanie planów sprzedażowych miesięcznych, rocznych i wieloletnich; analiza zapytań ofertowych, potrzeb klientów, cen węgla na rynkach zbytu; utrwalanie współpracy z odbiorcami; opracowywanie cenników węgla obowiązujących w kopalniach (...) S.A. Do zadań Zespołu Sprzedaży należała między innymi: bieżąca współpraca z odbiorcami strategicznym; udział w negocjacjach handlowych z odbiorcami węgla; przyjmowanie, rejestracja i weryfikacja zamówień; kierowanie zamówień do realizacji do Działów Marketingu; nadzór nad realizacją sprzedaży węgla do klientów strategicznych; współpraca z Działami Marketing; sporządzanie raportów i analiz.

Jak ustalił Sąd Rejonowy, powódka w pierwszych miesiącach pracy sama tworzyła dział marketingu, który zbudowała od podstaw. W okresie objętym pozwem powódka nadzorowała pracę zespołu, w skład którego weszły A. C. od końcówki września 2015r., następnie M. H. od 2 listopada 2015r. W dniu 30 listopada 2015r. do pracy w zespole powódki została oddelegowana A. N. i od tego dnia rozpoczęła też pracę pani A. K. (2). Przez okres trzech tygodni pracowała B. Z. (od 12 listopada do 3 grudnia 2015r.). Zdarzało się, że pracownice te zostawały dłużej w pracy, jednak nie wynikało to z nadmiaru obowiązków, lecz wadliwego organizowania im czasu pracy przez powódkę

U pozwanej obowiązywał regulamin pracy i wynagradzania. Regulamin przewidywał, że w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych pracodawca na pisemny wniosek pracownika może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Wówczas nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Między stronami toczyło się postępowanie o roszczenia z tytułu godzin nadliczbowych za okres od 25 maja do 30 września 2015r., gdzie prawomocnie rozstrzygnięto, że powódkę jako osobę niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym obowiązywała dobowo norma czasu pracy wynosząca 7 godzin i tygodniowo wynosząca 35 godzin, niezależnie od przewidzianego w umowie o pracę zapisu, że do powódki będzie miał zastosowanie art. 151⁴ kp.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka w spornym okresie stale pracowała powyżej 7 godzin czasu pracy, średnio po 11 godzin dziennie, co wynikało z potrzeb pracodawcy. Powódka nie świadczyła pracy powyżej 11 godzin dziennie w dni robocze, nie świadczyła pracy w soboty i niedziele. W spornym okresie powódka wyjeżdżała na delegacje, a także korzystała z urlopu wypoczynkowego. Wynagrodzenie powódki wynosiło 9.000 zł brutto miesięcznie.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o powołane dowody z dokumentów, zeznań świadków i stron i uznał, że powództwo w pozostałym do rozstrzygnięcia zakresie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z treścią art. 151 § 1 i 3 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: konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii; szczególnych potrzeb pracodawcy. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

Zgodnie z art. 151¹ § 1 kp za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy; a także 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określone wyżej.

Sąd Rejonowy uznał, że powódka bezsprzecznie w okresie objętym sporem pracowała ponad dobową i tygodniową normę czasu pracy, która została przyjęta na 8 godzin dziennie, choć w sytuacji niepełnosprawności powódki norma ta powinna wynosić 7 godzin dziennie oraz, że powódka była pracownikiem o którym mowa w art. 151⁴ kp tj. kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Zaznaczył jednak, że art. 154⁴ § 1 kp nie ma zastosowania do pracownika niepełnosprawnego, a takim zgodnie z orzeczeniem z 9 czerwca 2015r. była powódka. Orzeczenie to przedłożyła pozwanej w dniu 30 czerwca 2015r.

Przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych mają charakter przepisów szczególnych względem kodeksu pracy i dotyczą osób zatrudnionych na wszystkich stanowiskach pracy, zatem także kierowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2008 r., I PK 64/08, Lex nr 575178). Zgodnie z art. 15 ust 2 tej ustawy, czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Po myśli art. 15 ust 3 tej ustawy, osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Sąd Najwyższy w przywołanym orzeczeniu wskazał, że z przytoczonej ustawy wynikają szczególne skrócone normy czasu pracy pracownika niepełnosprawnego – 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Normy te wyznaczają ich „pełny” wymiar czasu pracy, a stosowanie tych norm nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia. Wszelkie odmienne ustalenia warunków pracy (nawet dokonane za zgodą pracownika) są nieważne i zamiast nich należy stosować regulację z art. 15 ust 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej. Oznacza to, że

pracownik niepełnosprawny zarządzający zakładem, świadczący pracę ponad normy określone w art. 15 ust 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej (7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo) pracuje w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy wskazał, że powódkę jako osobę niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym obowiązywała dobową normą czasu pracy wynosząca 7 godzin i tygodniowa wynosząca 35 godzin. Powódka nie występowała do lekarza prowadzącego badania profilaktyczne o zgodę na zatrudnienie w nadgodzinach (art. 16 ust 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej). Zgody takiej nie zastępuje orzeczenie lekarskie dopuszczające powódkę do pracy u pozwanej na stanowisku kierownika ds. klientów strategicznych, zwłaszcza iż skierowaniu na badanie pracodawca nie podał, że praca na tym stanowisku wiązać się będzie koniecznością pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy uznał, że dodatkowo powódka stale pracowała w nadgodzinach, co również powoduje, że art. 151⁴ § 1 kp nie znajdzie zastosowania do powódki. Powódka oraz dział którym kierowała, realizowała zadania zlecone przez zarząd. To ilość zleconych jej zadań, a nie niewłaściwa organizacja pracy wymusiły świadczenie pracy ponad obowiązujące normy. Powódka w spornym okresie stale wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych, zatem przysługuje jej z tego tytułu wynagrodzenie. Wprawdzie nie otrzymała bezpośredniego polecenia pozostawiania po godzinach pracy czy też wcześniejszego przyjścia do pracy, ale taka była potrzeba pozwanej spółki, co było akceptowane przez zarząd.

Zgodnie z treścią art. 322 kpc jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ścisłe udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Biorąc pod uwagę fakt, że pracodawca w sporny okresie nie prowadził ewidencji czasu pracy powódki, Sąd Rejonowy ustalił czas jej pracy w oparciu o całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r., II PK 70/13, LEX nr 1424850, gdzie stwierdzono, że w postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusznością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscencji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa. W sytuacji, kiedy nie ma sporu co do tego, że praca w ponadnormatywnym czasie pracy była wykonywana oraz ilości przepracowanych nadgodzin, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających brak podstaw do wypłaty wynagrodzenia za te nadgodziny.

Sąd Rejonowy przyjął, że powódka w spornym okresie pracowała średnio po 11 godzin od poniedziałku do piątku, natomiast nie pracowała w soboty. Powódka nie wykazała, aby pracowała powyżej 11 godzin w dni robocze, jak i w sobotę. Zeznania świadków – podwładnych powódki, zeznania G. S. i zeznania pozwanej wprost wykluczają taką sytuację. Z tych względów, w ocenie Sądu Rejonowego, powódce należne było wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w kwotach wynikających z wyroku Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 28 września 2020r. Z tych względów w pozostałym do rozstrzygnięcia zakresie tj. powyżej zasądzonych powyższym wyrokiem kwot do zasądzonych wyrokiem tut. Sądu z dnia 23 grudnia 2019r. kwot oddalono powództwo. Powyżej tego zakresu o powództwie już prawomocnie orzeczono w pkt 4 wyroku z dnia 23 grudnia 2019r.

Rozstrzygając o kosztach procesu Sąd Rejonowy na podstawie art. 100 kpc zniósł koszty procesu między stronami, wprawdzie powódka wygrała w 32%, jednak okoliczności sprawy, brak ewidencji czasu pracy i konieczność stosowania art. 322 kc przemawiały za zniesieniem kosztów procesu, a nie za ich stosunkowym rozdzieleniem.

Powódka w apelacji zaskarżyła punkt 1 wyroku, zarzucając naruszenie przepisów prawa procesowego mające wpływ na treść wyroku tj:

- art. 233 § 1 pkt 2 kpc poprzez dokonanie całkowicie dowolnej i sprzecznej z logiką oraz doświadczeniem życiowym oceny zgromadzonego materiału dowodowego w zakresie zeznań powódki oraz świadka M. G. wg których praca powódki była wykonywana przez 14 godzin na dobę oraz w soboty,

- art. 322 kpc poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie kwoty orzeczonej wyrokiem Sądu Rejonowego z dnia 23 grudnia 2019r, z pominięciem wszystkich okoliczności sprawy, w tym zeznań powódki i świadka M. G..

W uzasadnieniu apelacji powódka wskazała, że Sąd Rejonowy pominął również treść zeznań A. K. (3) i M. T..

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie całości kwoty dochodzonej pozwem za pracę w godzinach nadliczbowych tj. 14 godzin w dni robocze oraz 8 godzin w sobotę w spornym okresie tj. po 15 158zł za każdy miesiąc w okresie od października do grudnia 2015r. oraz kosztów procesu za obydwie instancje.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wydając zaskarżony wyrok, dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, przeprowadził analizę przepisów prawa i dokonał ich trafnej interpretacji. Sąd Okręgowy akceptuje dokonane przez Sąd ustalenia faktyczne, jak i ocenę prawną zawartą w motywach zaskarżonego wyroku, wobec czego nie istnieje potrzeba ich powtarzania.

Wskazać należy, że postępowanie apelacyjne jest kontynuacją postępowania merytorycznego. Sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Kognicja sądu obejmuje tylko ten fragment sprawy (tę część wyroku), który został objęty wskazaniem, co jest zaskarżone (całość czy część i jaka część wyroku sądu pierwszej instancji - art. 368 § 1 pkt 1 w zw. z art. 363 § 1 i 3 kpc (post. SN z 5 czerwca 2014 r., IV CSK 607/13, Legalis).

Na początku wskazać należy, że powódka domagała się od pozwanej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 października do 31 grudnia 2015r. w łącznej wysokości 45.474 zł (po 15.158 zł za każdy miesiąc.

Wyrokiem z 23 grudnia 2019r. Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach uwzględnił powództwo częściowo i zasądził od pozwanej na rzecz powódki tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

w punkcie 1 - 10.869,84 zł za październik 2015r.,

w punkcie 2 - 15.158 zł za listopad 2015r.,

w punkcie 3 - 7.713,24 zł za grudzień 2015r., czyli łącznie 33 741,08 zł.#

W punkcie 4 oddalono powództwo w pozostałym zakresie, w punktach 5,6,7 orzeczono o kosztach procesu..

Uwzględniając apelację pozwanej, Sąd Okręgowy orzeczeniem z 28 września 2020r. uchylił zaskarżony wyrok;

- w punkcie 1 ponad kwotę 2.892,78 zł,

- w punkcie 2 ponad kwotę 6.652,98 zł,

- w punkcie 3 ponad kwotę 5.277,78 zł,

- w punktach 5, 6 i 7 w całości i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tarnowskich Górach, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Jako, że punkt 4 wyroku Sądu Rejonowego z 23 grudnia 2019r. nie był skarżony przez powódkę, stał on się prawomocny. Sąd Rejonowy oddalił w nim roszczenia powódki ponad kwotę 33 741,08 zł.#

W konsekwencji wyroku Sądu Okręgowego z 28 września 2020r., prawomocnym stały się rozstrzygnięcia zasądzające na rzecz powódki kwotę 14 823,54zł, a do ponownego rozpoznania przekazano kwotę 18 917,54zł.

Wyrokiem z 7 czerwca 2021r., po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Rejonowy oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Jak wynika z powyższego, Sąd Rejonowy mógł orzekać tylko w granicach kwoty 18 917,54zł, a zatem oddalenie powództwa dotyczy tylko tej kwoty.

Mimo to, powódka w swojej apelacji, która dotyczy tylko punktu 1 wyroku, domaga się zasądzenia od pozwanej łącznie kwoty 45.474 zł, zgodnie z żądaniem pozwu, chociaż w okolicznościach sprawy maksymalna wartość przedmiotu zaskarżenia mogła stanowić kwota jedynie 18 917,54zł.

W myśl art. 383 kpc w postępowaniu apelacyjnym nie można rozszerzyć żądania ani występować z nowymi roszczeniami. Zgodnie z art. 373§ 1 kpc sąd drugiej instancji odrzuca niedopuszczalną apelację.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy w punkcie 1 wyroku odrzucił apelację powódki ponad kwotę 18 917, 54zł jako niedopuszczalną.

Wskazać należy, że konieczność oparcia apelacji na określonych zarzutach wynika z faktu, że postępowanie apelacyjne, stanowiąc dalszy etap postępowania rozpoznawczego, prowadzi do kontroli orzeczenia sądu I instancji. Należy zatem wymagać od apelującego aby wskazał sądowi kierunki owej kontroli. Po myśli art. 368 § 1³ kpc, w brzmieniu obowiązującym od 7 listopada 2019r., strona w apelacji powołując fakt wykazany dowodem utrwalonym za pomocą urządzenia rejestrującego dźwięk albo obraz i dźwięk, winna oznaczyć część zapisu dotyczącą tego faktu. Niewątpliwym jest, że apelująca tego wymogu nie dopełniła, jednakże nie zwalnia to sądu odwoławczego z obowiązku oceny zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zasada swobodnej oceny dowodów, będąca jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego, odnosi się zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 kpc wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn.14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713). Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i

znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969 r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

W tym miejscu podkreślić należy, że w procesie cywilnym strony mają obowiązek twierdzenia i dowodzenia tych wszystkich okoliczności (faktów), z których wywodzą skutki prawne – art. 6 kc. Reguły rozkładu ciężaru dowodu, stosowane przez sąd w fazie wyrokowania, mają zasadnicze znaczenie dla dokonania prawidłowej oceny wykonania przez każdą ze stron obowiązku dowodzenia w zakresie przesłanek uzasadniających roszczenie lub zwalniających stronę pozwaną od konieczności jego spełnienia.

Sąd odwoławczy rozpoznaje sprawę w granicach apelacji (art. 378 kpc), w związku z tym dla postępowania apelacyjnego znaczenie wiążące mają tylko takie uchybienia prawu procesowemu, które zostały przedstawione w apelacji.

Odnosząc powyższe do rozpoznawanej sprawy, Sąd Okręgowy stwierdza, że Sąd Rejonowy nie dopuścił się wskazanych w apelacji uchybień procesowych, które skutkowałyby wzruszeniem zaskarżonego wyroku.

Przypomnienia wymaga, że Sąd Okręgowy w sprawie VIII Pa 179/18 prawomocnie ustalił, że powódka w okresie od 25 maja do 30 września 2015r, kiedy to od podstaw tworzyła dział marketingu, nie pracowała dłużej niż 11 godzin dziennie oraz, że nie pracowała w soboty. Następnie powódka wystąpiła z roszczeniem o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od października do grudnia 2015r., twierdząc, że w tym czasie pracowała po 14 godzin dziennie w dniach roboczych i po 8 godzin w soboty. Na skutek wyroku Sądu Okręgowego w sprawie VIII Pa 39/20 prawomocnym stało się rozstrzygnięcie zasądzające na rzecz powódki wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od października do grudnia 2015r. w wymiarze 11 godzin w dniach roboczych. W konsekwencji, przedmiotem sporu w toku ponownego rozpoznania sprawy było ustalenie czy w okresie od października do grudnia 2015r. powódka pracowała ponad 11 godzin dziennie oraz po 8 godzin w soboty.

Analiza wskazanych przez apelującą zeznań świadków M. G., A. K. (1), M. T. nie potwierdza twierdzeń powódki. Osoby te słuchane w trakcie ponownego rozpoznania sprawy nie potwierdziły, że w spornym okresie powódka pracowała po 14 godzin dziennie i w każdą sobotę po 8 godzin. Z ich zeznań wynika, że nie posiadały wiedzy o czasie pracy powódki.

M. T. wyraźnie wskazała, że nie posiada informacji o godzinach pracy powódki, z uwagi na to, że nie pracowały w tym samym zespole. Świadek podała jedynie, że powódka często była po południu w pracy ale nie podała w jakim to było okresie, nie posiada informacji o pracy powódki w soboty ani by w okresie spornym powódka miała więcej obowiązków. M. G. z kolei zeznał, że powódka zwykle pracowała od 7.00-7.30 bardzo często do 16.00-17.00, czasami zostawała dłużej. Z zeznań tego świadka wynika, że w spornym okresie ilość pracy powódki nie uległa zwiększeniu w porównaniu do okresu od 25 maja do 30 września 2015r. oraz, że osoby zatrudnione w jej zespole odciążyły powódkę. Podobnie A. K. (1) nie posiadał wiedzy na temat godzin pracy powódki w spornym okresie. Świadek nie wiedział kiedy zakończyło się organizowanie zespołu powódki, zeznał że przyjęto w tym celu 5-6 osób oraz, że w pierwszym okresie był większy nacisk na budowę struktur a drugi okres – sporny – mógł być łatwiejszy ponieważ większa była pomoc pracowników, chociaż pracy było dużo. Co do sobót, to świadek podał, że zdarzało mu się przychodzić w te dni do pracy, ale nie wskazał ani kiedy to miało miejsce ani, że powódka w te dni pracowała. Również powódka w swych zeznaniach nie podnosiła, że w spornym okresie pracowała więcej niż w okresie od 25 maja do 30 września 2015r.

Sąd Okręgowy podkreśla, że żadna z ww. osób, podobnie jak i powódka nie wskazywały na to, że w spornym okresie apelująca miała więcej obowiązków do wykonania niż w okresie od 25 maja do 30 września 2015r. Niewątpliwym jest, że nowo zatrudnione w dziale marketingu osoby, wspomagały powódkę w wykonywanej pracy, nie wykazano, że powódce powierzono dodatkowe obowiązki, a zatem zasadnym jest wniosek, że powódka w okresie spornym nie pracowała dłużej niż w okresie od 25 maja do 30 września 2015r.

Mając zatem na uwadze powyższe oraz ustalenia Sądu Okręgowego w sprawie VIII Pa 179/18, uprawnionym jest ocena Sądu Rejonowego, że w spornym okresie powódka nie pracowała więcej niż 11 godzin dziennie oraz, że nie pracowała w soboty.

Taka ocena materiału dowodowego pozostaje w logicznym związku z zeznaniami świadków i ustaleniami Sądu Okręgowego w sprawie VIII Pa 179/18. Jedynie powódka twierdzi, że w spornym okresie pracowała po 14 godzin dziennie i po 8 godzin w każdą sobotę. Podkreślenia wymaga jednak, że zeznania strony zawsze należy oceniać ostrożnie, gdyż są zainteresowane w ostatecznym wyniku sprawy. Materiał uzyskany z dowodu z przesłuchania stron należy oceniać ostrożnie i weryfikować w świetle dowodów o charakterze obiektywnym, jak to już wskazano żaden ze słuchanych świadków nie potwierdził twierdzeń powódki. Podkreślenia wymaga również, że powódka na żadnej liście obecności obejmującej sporny okres nie podpisała się na liście obecności w soboty, nie wskazała by chciała to uczynić a ktoś jej zabronił, a zatem jej twierdzenia co do pracy w soboty nie zostały potwierdzone żadnym dowodem o charakterze obiektywnym.

W konsekwencji apelacja powódki stanowi niedopuszczalną polemikę z prawidłową oceną dowodów przeprowadzonych przez Sąd I instancji mieszczącą się w granicach oceny swobodnej w rozumieniu art. 233 § 1 kpc.

Zarzut naruszenia art. 322 kpc jest niezasadny. Przepis ten ma zastosowanie w sytuacji, gdy strona powodowa wykaże szkodę ale sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe, utrudnione lub oczywiście niecelowe, a niemożliwość udowodnienia wysokości dochodzonego roszczenia ma charakter obiektywny. Daje on sądowi jedynie możliwość, a nie obowiązek uznania pewnych okoliczności za udowodnione (vide wyrok Sądu Najwyższego z 3 czerwca 2020r., V KK 403/19, LEX nr 3207968), nie może służyć ustaleniu szkody w wyższym rozmiarze niż to wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powódka w spornym okresie nie pracowała dłużej niż 11 godzin dziennie i nie pracowała w soboty, a tym samym nie dopuścił się naruszenie art. 322 kpc.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację powódki jako pozbawioną uzasadnionych podstaw.

Jeśli chodzi o koszty postępowania to wskazać należy, że Sąd Okręgowy wyrokiem z 28 września 2020r. w sprawie VIII Pa 39/20 uchylając wyrok Sądu Rejonowego z 23 grudnia 2019r., przekazał sprawę do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego. W wyniku ponownego rozpoznania sprawy, Sąd Rejonowy w punkcie 4 skarżonego wyroku zniósł koszty postępowania pomiędzy stronami, czyli orzekł o kosztach postępowania, w tym kosztach zastępstwa procesowego za obydwie instancje. Powódka nie zaskarżyła punktu 4 tego wyroku, a zatem rozstrzygnięcie o kosztach procesu za obydwie instancje jest prawomocne, co oznacza, że Sąd Okręgowy nie miał podstaw do orzekania o kosztach postępowania apelacyjnego.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przywołane przepisy prawa Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.