

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 28 marca 2014 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo M. P. przeciwko (...) Bank (...) Spółce Akcyjnej w W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powód był pracownikiem strony pozwanej od dnia 11 marca 1996 r. do 14 września 2012 r., ostatnio na stanowisku specjalisty w Wydziale inwestycji i remontów w Biurze Administracji w W., a stosunek pracy ustał na skutek porozumienia stron. Do obowiązków powoda należało, między innymi, przygotowywanie niezbędnej dokumentacji do zamówień na realizację inwestycji, nadzorowanie realizacji inwestycji, projektów i remontów, przygotowanie założeń projektowych, udział w pracach komisji przetargowych. Godziny pracy powoda były określone od godziny 8 do 16.

W spornym okresie powód pobierał klucz do pomieszczeń biurowych o 7.00 i po godzinie 7.00. Zdarzało się, że zdał klucze o godzinie 16.30. Ewidencja pobierania kluczy była prowadzona przez właściciela budynku, którym nie był pozwany. Ewidencja nie była kontrolowana przez przełożonego. Powód otwierał szafkę po godzinie 7.00, zdarzało się, że zamykał po 16. M. P. było wygodniej przyjeżdżać wcześniej, bo później były korki. Powód przed godziną 8 miał rozłożoną dokumentację.

M. P. przepracował w 2011 roku 15 godzin nadliczbowych, a w roku 2012 r – 18 godzin. Otrzymał z tego tytułu wynagrodzenie, bądź wolny dzień. W tym zakresie została zgłoszona potrzeba pracy w godzinach nadliczbowych i przełożony wyraził na to zgodę. Powód nie otrzymał polecenia pracy w godzinach nadliczbowych poza wymienionymi przypadkami i nie informował przełożonych, że pracuje w godzinach nadliczbowych. Nie miał on również dodatkowych zadań, a pracodawca starał się równomiernie obciążać osoby, które realizowały projekty. Listy obecności w systemie elektronicznym wskazywały godziny od 8 do 16. Listy obecności z odręcznymi podpisami nie zawierały godzin pracy.

Zgodnie z Regulaminem pracy strony pozwanej, praca w godzinach nadliczbowych wykonywana jest na polecenie albo za zgodą osoby posiadającej kompetencje do zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych i ustalania sposobów jej rekompensowania. Wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych musi być potwierdzone zgodnie z postanowieniami określonymi w odrębnych przepisach wewnętrznych banku. Przełożony wybiórczo sprawdzał godziny pracy w systemie elektronicznym, nie wynikało z niego, że pracował w godzinach nadliczbowych.

W pierwszej połowie 2011 r. na powoda nałożono plan naprawczy w związku z koniecznością terminowej realizacji zadań, ich jakości oraz relacjami z innymi pracownikami. Został nałożony obowiązek realizacji prac w terminie, usunięcie uchybień w zakresie poprzednio wykonywanych prac. Plan naprawczy zakończył się wnioskiem o podwyższenie wynagrodzenia. M. P. w kwietniu 2012 r. podlegał ocenie okresowej, której wynik nie był zadowalający, w szczególności w zakresie spełnienia podstawowych oczekiwań, realizacji zadań zgodnie z procedurami.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd podniósł, iż przedmiotem roszczenia w niniejszym postępowaniu jest wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód wskazywał, że świadczył pracę poza godzinami (głównie przed godziną 8), wynikającymi z ewidencji czasu pracy, z uwagi na zakres obowiązków do wykonania, a przełożeni mieli świadomość jego godzin pracy.

Sąd I instancji powołał się na art. 151 § 1 K.p., art. 151<sup>1</sup> § 1 K.p. oraz art. 22 § 1 K.p. i stwierdził, że pracownik, zawierając umowę o pracę, zobowiązuje się do wykonywania pracy podporządkowanej, to znaczy pracy określonego rodzaju i pod kierownictwem pracodawcy. W., że wprowadzicie przepis art. 151 i nast. k.p. nie uzależniają przyznania pracownikowi

wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego zlecenia jej przez pracodawcę, lecz nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć, tym bardziej, gdy praca ta nie ma charakteru sporadycznego, lecz jest wykonywana systematycznie przez dłuższy czas i ten fakt akceptować. Ponadto konieczność wykonywania takiej pracy powinna wynikać z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie należących do niego zadań w ustawowej normie czasu pracy, lub wynikających z nagłych, nieprzewidzianych okoliczności. Wreszcie trzeba, że ocena celowości prowadzenia przez pracodawcę określonej działalności i w związku z tym podejmowania odpowiednich decyzji jest zawsze zastrzeżona dla pracodawcy.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż przepisy prawa pracy nie przewidują obowiązku pracodawcy wcześniejszego zawiadomienia (uprzedzenia) pracownika o konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Polecenie wykonywania takiej pracy nie wymaga zachowania szczególnej formy i może być wydane w jakikolwiek sposób przez każde zachowanie przełożonego ujawniające w dostateczny sposób jego wolę, a także wynikać z okoliczności faktycznych danego przypadku. Samo pozostawanie przez pracownika w zakładzie pracy poza obowiązującymi go godzinami pracy, za wiedzą i zgodą pracodawcy, a nawet w razie braku sprzeciwu z jego strony, celem wykonania koniecznej pracy nie mogącej być zrealizowaną w normalnym czasie pracy, stanowi wystarczającą podstawę do wysunięcia żądania zapłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Aprobata wykonywanej pracy jest konieczną przesłanką powstania po stronie pracodawcy obowiązku zapłaty tego wynagrodzenia wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe. Warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest zatem świadomość pracodawcy, że pracownik ją wykonuje.

Sąd I instancji – powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego - wywiódł, że czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik - pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. lub jedynie przebywając w zakładzie pracy - nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie pracownik nie ma prawa samodzielnie organizować sobie pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownik, któremu pracodawca nie zlecił wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, a który nie może swych obowiązków pracowniczych wykonać w normalnym czasie pracy, powinien zawiadomić o tym pracodawcę i w miarę możliwości uprzedzić o wykonywaniu koniecznej – zdaniem pracownika – pracy w godzinach nadliczbowych.

Jednakże, Sąd Rejonowy miał przy tym na względzie, iż nie można wykluczyć z góry sytuacji, w których dochodzi do świadczenia pracy nadliczbowej pomimo braku wyraźnego polecenia ze strony pracodawcy, przede wszystkim wówczas, gdy pracodawca akceptuje fakt świadczenia pracy poza ustalonymi godzinami pracy. Możliwa jest również sytuacja, gdy podjęcie pracy nadliczbowej nie będzie poprzedzone żadną formą polecenia lub akceptacji ze strony podmiotu zatrudniającego. Konieczność wykonywania pracy nadliczbowej ma w tym przypadku wynikać z obiektywnych warunków pracy, które wykonanie zleconych zadań w normalnych godzinach pracy czynią niemożliwym. Podobnie należy ocenić wykonywanie pracy, która nie mieści się w zakresie pracy danego pracownika, lecz której podjęcie jest uzasadnione niespodziewanymi okolicznościami mogącymi zagrażać interesowi pracodawcy. Sąd I instancji podkreślił, że przepisy nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe od warunku, aby praca w tych godzinach została wyraźnie zlecona pracownikowi przez przełożonego. Praca nadliczbowa zachowuje swój charakter, jeśli jest wykonywana za zgodą lub wiedzą przełożonego albo też - nawet bez tej zgody i wiedzy - jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy (wyrok SN z dnia 3 października 1978 r., I PRN 91/78).

Z drugiej strony, wykonywanie przez pracownika pracy nadliczbowej bez wyraźnej akceptacji ze strony pracodawcy musi być w sposób jednoznaczny uzasadnione obiektywnymi okolicznościami danego przypadku. Samowolne podjęcie pracy, która takiego uzasadnienia nie znajduje, nie powinno być traktowane jako praca nadliczbowa (wyrok SN z dnia 7 lutego 2001 r., I PKN 244/00, OSNAPiUS 2002, nr 21, poz. 520). Przy odmiennej interpretacji powstawałoby niebezpieczeństwo nadużyć ze strony pracowników. Starając się chronić szerzej interes podmiotu zatrudniającego, Sąd Najwyższy poszedł jeszcze dalej, stwierdzając, że warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę

(wyrok SN z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 662). W rezultacie brak jest podstaw do uznania za pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pracodawcy świadczenia pracy przez pracownika na zasadach dobrowolności (por. Z. Kubot, Praca ponadwymiarowa, PiZS 2005, nr 12, s. 26, który zakłada istnienie dobrowolnego świadczenia, jeśli pracownik wykonuje pracę z własnej woli, w sytuacji gdy nie występują przesłanki wymienione w art. 151 § 1 ani zlecenie pracy przez pracodawcę czy jego akceptacja).

W sytuacji, gdy pracownik pozostaje po godzinach pracy w miejscu pracy, chociaż brak było wyraźnego polecenia pracodawcy, jak również nie występują okoliczności, które obiektywnie uzasadniałyby pracę nadliczbową, mogą pojawić się jednak trudności praktyczne w kwalifikacji takiego okresu, zwłaszcza w wykazaniu, że pracodawca nie wiedział i nie akceptował pracy pozarozkładowej. Chcąc uniknąć wątpliwości, pracodawca może precyzyjnie określić zasady przebywania na terenie zakładu pracy po godzinach pracy. W tym celu w regulaminie pracy można wprowadzić postanowienie przewidujące, że przebywanie na stanowisku pracy jest możliwe tylko w przypadku pisemnego polecenia pracodawcy (przełożonego), z zastrzeżeniem sytuacji wyjątkowych - prowadzenia akcji ratowniczej oraz usuwania awarii.

Sąd Rejonowy podniósł, iż z ustaleń poczynionych w sprawie wynika, że powód nie otrzymał polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, poza wynikającymi z ewidencji czasu, pracodawca nie miał świadomości, że powód wykonuje pracę na rzecz strony pozwanej poza godzinami wynikającymi z ewidencji czasu pracy. Powód w żaden sposób nie wykazał, by konieczność pracy w godzinach nadliczbowych wynikała z obiektywnych warunków pracy związanych z nagłymi, nieprzewidzianymi okolicznościami. O ile zatem powód pracował w godzinach nadliczbowych, wykonując pracę, czego nie wykazał, to czynił to samowolnie.

Sąd nie dał wiary powodowi w zakresie jego twierdzeń, że z uwagi na liczbę obowiązków został zmuszony przez pracodawcę do pracy w godzinach nadliczbowych, że pracodawca wiedział, że powód wykonuje pracę dla pozwanego poza godzinami pracy, bowiem okoliczności przeciwne wynikają z pozostałego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Przełożeni powoda zgodnie zeznali, że powód nie otrzymał polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, a także że nie mieli świadomości, że powód wykonywał czynności na rzecz strony pozwanej po godzinach wynikających z ewidencji czasu pracy, nie potwierdzili, by wydali polecenia co do wykonywania dodatkowych zadań. Podnoszona przez powoda okoliczność, że pracodawca wiedział o tym, że wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych (powód podawał, że „podejrzewał”, że przełożeni wiedzieli, że pracował w godzinach nadliczbowych), bowiem wynikało to z ewidencji pobrania kluczy czy logowań do szafki, jednak z ustaleń, poczynionych na podstawie zeznań świadków – przełożonych powoda, wynikało, że ewidencja pobrania kluczy nie była prowadzona przez pracodawcę i nie była przez niego analizowana, podobnie jak i wykaz logowań do szafki.

Sąd I instancji uznał również, że powód nie wykazał, że w godzinach poza 8 - 16 świadczył pracę. Jedynie świadek Ź. wskazał, że jak przychodził przed 8, widział rozłożoną dokumentację. Z drugiej strony nie wiedział, dlaczego powód przychodził przed 8. Natomiast świadek S. wskazała, że powód przyjeżdżał wcześniej z uwagi na późniejsze „korki”. Sąd Rejonowy wskazał, że wynagrodzenie przysługuje nie za „bycie w pracy”, ale jej wykonywanie. W tym kontekście wersja powoda, że musiał pracować w takim wymiarze, by wykonać nałożone obowiązki w zbyt obciążającym rozmiarze, nie znalazła potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, w postaci zeznań wszystkich świadków. Podnoszona przez powoda okoliczność co do ewentualnej rekrutacji pracownika, nie przesądza, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Także z zestawienia planowanych i realizowanych projektów przez powoda (k. 396) nie wynika większe niż innych obciążenie pracą.

Sąd przypomniał nadto, że strona pozwana określiła procedurę uzyskania zgody na pracę w godzinach nadliczbowych, z którą to procedurą powód miał możliwość się zapoznać, bowiem stosował się do niej, uzyskując zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych. W przypadku powoda nie została ona wszczęta, poza przypadkami, które wynikały z ewidencji czasu pracy. Pracodawca nie mógł więc przypuszczać, że powód może świadczyć pracę na jego rzecz poza wyznaczonymi godzinami.

Na marginesie Sąd podniósł, że roszczenie o wynagrodzenie przysługuje pracownikowi tylko wtedy, gdy przyczyna pracy w godzinach nadliczbowych leży po stronie pracodawcy, przy założeniu, że powód w istocie świadczył pracę ponad ustawowy wymiar, powód nie wykazał, by wynikało to z nadmiaru obowiązków, w szczególności w świetle ustaleń, co do planu naprawczego nałożonego na powoda w związku z uwagami do jego pracy oraz niesatysfakcjonującą oceną okresową.

Sąd podniósł też, że zgodnie z art. 6 K.c. w związku z art. 300 K.p. na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie, zgodnie z przepisem art. 94 pkt 9a K.p., pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Jest to podstawowy obowiązek pracodawcy, a jego niewykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika – naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 281 pkt 6 K.p.). Dokumentacja ta w pewnym zakresie stanowi potwierdzenie wywiązywania się pracodawcy z ciężących na nim, a wynikających z konkretnego stosunku pracy, obowiązków względem danego pracownika. Brak dokumentacji, wynikający z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 K.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu (wyrok SA w Białymstoku z 10 kwietnia 2003 roku, III APa 40/02, OSA 2003/12/43). Pracodawca ma w takich razach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (uzasadnienie wyroku SN z 5 maja 1999 roku, I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535). Brak ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika. Nie można więc obciążać pracownika konsekwencjami faktu, iż sam ewidencjonował swoje godziny pracy, gdyż był to obowiązek zakładu (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 13 stycznia 2005 roku, II PK 114/04, OSNP 2005/16/245).

W rozpoznawanej sprawie pracodawca sporządził ewidencję czasu pracy. Powód w drodze postępowania dowodowego nie obalił prawdziwości tego dokumentu.

Sąd I instancji uznał także za zasadny, poniesiony przez stronę pozwaną, zarzut przedawnienia w świetle art. 291 § 1 kp – za okres do marca 2010 roku.

Z powyższych względów Sąd Rejonowy powództwo oddalił.

W związku z przyjęciem, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych, Sąd pominął przeprowadzony dowód z opinii biegłego księgowego – pisemnej i ustnej, sporządzonej na okoliczność hipotetycznego wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd oddalił też wniosek dowodowy o ponowne dopuszczenie dowodu z zeznań świadka A. Ż. oraz złożenie protokołu odbioru inwestycji z P., z uwagi na to, że świadek był już przesłuchiwany i powód miał możliwość zadawania mu pytań, nadto przedmiotem postępowania nie był szczególny sposób wykonywania obowiązków w P., a powód potwierdził, że miał zlecone dodatkowe prace związane z tą inwestycją.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc, obciążając nimi powoda. Na koszty procesu w niniejszej sprawie złożyły się koszty zastępstwa procesowego pełnomocnika pozwanego w wysokości 900 złotych (§ 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. 2013 r., poz. 490).

Powyższe orzeczenie apelacją zaskarżył powód, wnosząc o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w całości i uwzględnienie żądania pozwu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i skierowanie sprawy do ponownego rozpoznania
2. zobowiązanie pozwanej strony do przedstawienia zakresu obowiązków, jakie nakreślił dla jego stanowiska Pan M. A. oraz informacji o pełnionych przez powoda stanowiskach przyporządkowanych Panu M. A. w okresie stosunku

pracy. Skarżący podniósł, iż pozwoliliby to ocenić zasadność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych na jego stanowisku pracy i tryb wyrażania akceptacji bądź braku akceptacji dla świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (ponieważ strona pozwana nie przedstawiła tych danych Sądowi I instancji).

3. ponowne przesłuchanie świadka A. Ż. (2) bezpośredniego przełożonego w związku z oddaleniem Sądu na okoliczność realizacji modernizacji Oddziału 3 w P. o czym zeznawał świadek A. J. (1).

Skarżący wniósł też o nieobciążanie go kosztami postępowania wobec pozostawania powoda na zasiłku przedemerytalnym. Podniósł, iż wnosił wcześniej o przeprowadzenie sprawy w Sądzie Rejonowym w Pabianicach (miejsce wykonania świadczenia pieniężnego pozwanego winno być spełnione w miejscu zamieszkania powoda - byłego pracownika, czyli w P.) i nie z jego inicjatywy sprawę przeniesiono do Ł., co dodatkowo powoduje zwiększone koszty po jego stronie.

W uzasadnieniu swego stanowiska skarżący podniósł, iż wbrew ustaleniom Sądu I instancji świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Potwierdzić tę okoliczność oraz szczególnie sposób wykonywania obowiązków w P., miały między innymi ponowne zeznania A. Ż. oraz złożenie protokołu odbioru inwestycji z P.. Zeznania te miały także zaprzeczyć twierdzeniom świadka A. J., iż z uwagi na realizację tego zadania wdrożony został program naprawczy. Tymczasem Sąd w sposób nieuprawniony oddalił powyższy środek dowodowy.

W ocenie skarżącego z zakresu przydzielonych mu do realizacji projektów (9 a nie 6-7 jak w przypadku innych pracowników) wynikało także, iż był znacznie obciążony zadaniami i obiektywnie nie mógł ich wykonać nie pracując w nadgodzinach. Wskazał, iż pracodawca miał tego świadomość, gdyż wbrew ustaleniom Sądu I instancji pozwany kontrolował pobieranie kluczy do pomieszczeń biurowych. Ponadto u pozwanego były przeprowadzane cykliczne kontrole przez audyt wewnętrzny w zakresie kontroli zamykania szaf, pomieszczeń i przechowywania dokumentów przechowywania kluczy od pomieszczeń. Należy więc założyć, że pracodawca miał świadomość jego pracy w nadgodzinach, a jeżeli jej nie miał to tylko w wyniku własnych zaniedbań. Apelujący zaprzeczył przy tym, iż przyjeżdżał do pracy wcześniej celem uniknięcia korków ulicznych. Wskazał, że wyjaśnienia świadka M. S. w tym przedmiocie są niewiarygodne. Podniósł też, iż nie sposób zgodzić się z twierdzeniem Sądu, iż jego ocena pracy była niezadowolająca bowiem przełożony na spotkaniu oceniającym zaproponował mu zmniejszenie oceny w dwóch kompetencjach a zwiększenie w dwóch innych, co skutkowało taką samą pozytywną oceną ogólną. Ponadto zaznaczył, iż po zakończeniu stosunku pracy z powodem pozwany zatrudnił dodatkowo trzech inspektorów nadzoru i dwóch specjalistów wykonujących zadania powoda, co świadczy o nadmiernym obciążeniu go pracą. W ocenie skarżącego w tych okolicznościach sprawy nie można przyjąć, iż świadczenie przez niego pracy w nadgodzinach było samowolą. Przyjęcie okoliczności przeciwnej oznaczałoby, że przez wiele lat nie wywiązywał się ze swego obowiązku należytego zabezpieczenia terenu zakładu pracy. Dodatkowo zdaniem skarżącego prowadzona przez pozwanego elektronicznie w Centrali w W. ewidencja czasu pracy ma charakter jednostronny i fikcyjny, gdyż nie mógł się z nią zapoznać choćby w formie elektronicznej i nie przedstawiono mu jej do podpisu.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji powoda w całości, oddalenie wniosków dowodowych zgłoszonych przez powoda, zasądzenie kosztów postępowania sądowego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego i poczynione w sprawie ustalenia faktyczne są – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowe. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone poszczególne okoliczności o treści dla strony powodowej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez powoda. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce skarżący, iż systematycznie w okresie zatrudnienia świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w zakresie przekraczającym wymiar, za który go wynagrodzono, a pracodawca o tej okoliczności wiedział.

Odnosząc się do powyższego w pierwszej kolejności ustosunkować należy się do podniesionego przez skarżącego zarzutu bezpodstawnego oddalenia przez Sąd wniosków dowodowych tj. wniosku o ponowne przesłuchanie świadka A. Ż. oraz o złożenie protokołu odbioru inwestycji z P., które rzekomo także te okoliczności miały pośrednio potwierdzać.

Zgodnie z art. 217 § 3 Sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione. (art. 217§ 3 kpc).

Z kolei art. 227 kpc stanowi, iż przedmiotem dowodu są fakty, mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

Oznacza to, iż nie stanowi uchybienia procesowego, pominięcie przez Sąd określonego dowodu, w przypadku gdy nie jest on istotny dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd jest też uprawniony do pominięcia dowodów w wypadku dostatecznego wyjaśnienia okoliczności spornych oraz gdy strona powołuje dowody jedynie dla zwłoki. Granicę obowiązku prowadzenia przez sąd postępowania dowodowego wyznacza podlegająca kontroli instancyjnej ocena, czy

dostatecznie wyjaśniono sporne okoliczności sprawy (wyr. SN z 25.9.1997 r., II UKN 271/97, OSNP 1998, Nr 14, poz. 430).

Podkreślić przy tym należy, iż dostateczne wyjaśnienie okoliczności spornych w sprawie nie jest równoznaczne z uzyskaniem dowodu korzystnego dla strony niezadowolonej z faktów wynikających z dowodów dotychczas przeprowadzonych (wyrok SN z 28 lutego 2001 roku, II UKN 233/00 L.). Zwraca na to także uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 8 lipca 1999 roku, II UKN 37/99 OSNAPiUS 2000/20/741 wskazując, że sąd nie jest obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy (art. 217 § 2 k.p.c.).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, co słusznie zauważył już Sąd I instancji, A. Ż. był przesłuchiwany w charakterze świadka, a powód miał nieskrępowaną możliwość zadawania mu pytań. Twierdząc, iż notorycznie nakładano na niego obowiązki w wymiarze przekraczającym nominalny czas pracy niewątpliwie mógł zatem powołać jako przykład zadania związane z realizacją inwestycji właśnie w P.. Z możliwości tej jednak powód nie skorzystał. Ponadto wskazać należy, iż w związku ze szczególnym sposobem wykonywania obowiązków w P., powód potwierdził, że miał zlecone dodatkowe prace związane właśnie z tą inwestycją /k. 399 odwrót/. Powód zatem wnosząc wnioski dowodowe w tym przedmiocie przeczy sam sobie. Skoro bowiem zadania w P. były chociażby częściowo rozliczone jako program naprawczy w związku z nienależytą realizacją wszystkich obowiązków powoda, i w związku z tym co podkreślił Sąd Rejonowy nie były przedmiotem postępowania, to trudno uznać iż mogą posłużyć za przykład pracy w nadgodzinach nieuwzględnionej przez pozwanego. Tym samym wskazane wnioski dowodowe jako zbędne dla rozstrzygnięcia słusznie zostały przez Sąd Rejonowy oddalone. Z tych samych także względów brak było podstaw do ich przeprowadzenia przed Sądem II instancji pomimo ich ponownego zgłoszenia przez powoda w postępowaniu apelacyjnym.

Na uwzględnienie nie zasługiwał też wniosek apelacji o zobowiązanie pozwanej strony do przedstawienia zakresu obowiązków, jakie nakreślił dla stanowiska powoda M. A. oraz informacji o pełnionych przez powoda stanowiskach przyporządkowanych Panu M. A. w okresie zatrudnienia. Skarżący podnosił, iż pozwoliliby to ocenić zasadność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych na jego stanowisku pracy i tryb wyrażania akceptacji bądź braku akceptacji dla świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Odnosząc się do powyższego przywołać należy treść art. 381 kpc. Sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynika później.

Ponadto w ocenie Sądu Okręgowego kwestia zakresu powierzonych powodowi obowiązków, wykonywanych przez niego zadań i projektów, była przedmiotem dowodów w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i była wyjaśniana. Sąd czyniąc ustalenia odniósł się też do kwestii udzielania zgody i akceptacji wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez pozwaną. Dowody przeprowadzone w sprawie były wystarczające dla poczynienia w tej kwestii niezbędnych ustaleń. Z tych też względów powyższe wnioski dowodowe Sąd Okręgowy oddalił.

W ocenie Sądu II instancji wbrew twierdzeniom apelacji brak też podstaw do uznania, iż w oparciu o materiał zgromadzony w sprawie oceniony logicznie przyjąć należało, że powód świadczył pracę w godzinach ponadwymiarowych, a przełożeni powoda o tej okoliczności wiedzieli.

Mając powyższe na uwadze, po pierwsze podkreślenia wymaga, iż powód wskazanej okoliczności nie udowodnił. Wskazać należy, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja. (wyrok SN z 07-06-2011 II PK 317/10 LEX nr 1095826). Pracownik (powód) 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. (wyrok SN 09-07-2009 II PK 34/09 LEX nr 527067).

Istotnie jak wskazują zeznania świadków powód stawił się w pracy ok. godz. 7.00. Niemniej jednak zeznania te nie potwierdzają już okoliczności, iż rzeczywiście powód w czasie tym pracował. Świadek A. Ż. podał, że widział u powoda rozłożoną dokumentację przed godziną 8.00. Niemniej jednak nie potrafił wskazać, w jakim celu powód stawił się do pracy wcześniej. Natomiast Świadek M. S. w swych zeznaniach wskazała wprost, iż powód stawił się wcześniej w miejscu pracy celem uniknięcia późniejszych korków. Tymczasem czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik - pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. lub jedynie przebywając w zakładzie pracy - nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.). Powód wiarygodności zeznań wskazanych świadków, w żaden sposób nie podważył. W związku z tym nie sposób uznać, iż nie mogły one stanowić podstawy ustaleń faktycznych w sprawie.

W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwalał także na przyjęcie, iż powód w porównaniu z innymi pracownikami obciążony był większym zakresem obowiązków, o czym świadczyć miał w szczególności zakres przydzielonych mu do realizacji projektów (9, a nie 6-7 jak w przypadku innych pracowników). Zdaniem Sądu II instancji w procesie wykazano, że pracodawca starał się równomiernie obciążać osoby, które realizowały projekty (było ich po 6 do 7) /zeznania. A. J. k. 399/. Niemniej jednak projekty były w różnej fazie realizacji i wymagały różnego zaangażowania pracownika. Wobec tego nawet przejściowe obciążenie powoda 9 projektami nie oznacza, iż był on w porównaniu z innymi pracownikami, zatrudnionymi na analogicznych stanowiskach pracy w sposób nadmierny obciążony pracą przez cały sporny okres. Podniesiona przez powoda argumentacja w tym zakresie nie może zatem przynieść spodziewanego przez niego skutku.

Po drugie w ocenie Sądu Okręgowego, nie można uznać, iż pracodawca powoda wiedział i akceptował fakt wykonywania przez niego pracy w nadgodzinach.

Odnosząc się do powyższej okoliczności wskazać trzeba, że nie potwierdził jej nawet sam powód w swoich zeznaniach. Zeznał bowiem, iż podejrzewał, że przełożeni wiedzieli, że pracował w godzinach nadliczbowych, bowiem lista obecności była podpisywana w aplikacji komputerowej, nadto system zdawania kluczy był elektroniczny.

W apelacji z kolei skarżący zaznaczył, iż pozwany kontrolował pobieranie kluczy do pomieszczeń biurowych, gdyż były przeprowadzane cykliczne kontrole przez audyt wewnętrzny w zakresie kontroli zamykania szaf, pomieszczeń i przechowywania dokumentów przechowywania kluczy od pomieszczeń. Należy więc założyć, że pracodawca miał świadomość jego pracy w nadgodzinach, a jeżeli jej nie miał to tylko w wyniku własnych zaniedbań. Wymaga podkreślenia, że okoliczność, iż pozwany przeprowadzał systematyczne kontrole i audyty właśnie w tej materii, wbrew twierdzeniom skarżącego, automatycznie nie oznacza, iż wiedział że powód pracował w nadgodzinach i ten fakt akceptował. Podkreślić należy, iż przeprowadzane kontrole służyły pracodawcy wyłącznie w celu uzyskania wiedzy na temat jak przechowywane są dokumenty i czy są należycie zabezpieczone. Celem tych kontroli nie było więc sprawdzenie choćby w sposób pośredni czasu pracy powoda. Natomiast zamykanie szaf czy zdawanie kluczy o określonej godzinie, samo w sobie pracy powoda w nadgodzinach nie przesądza. Ponadto wskazać należy, co w procesie nie było sporne, iż generalnie ewidencja pobierania i zdawania kluczy była prowadzona przez właściciela budynku, którym nie był pozwany.

Po trzecie, co kluczowe i znamienne, u pozwanego obowiązywała ściśle określona procedura uzyskiwania zgody na pracę w nadgodzinach. Jak wynika z akt sprawy powód niewątpliwie ją znał, pisemnie potwierdził bowiem fakt zapoznania się z obowiązującym u pozwanej regulaminem pracy, ponadto z tej procedury korzystał. Zdarzało się, iż w spornym okresie powód zgłaszał pracodawcy potrzebę pracy w godzinach nadliczbowych i pracodawca wyrażał na nią zgodę. Tak świadczona przez powoda praca została także przez pracodawcę prawidłowo rozliczona, jako praca w godzinach nadliczbowych. Tym samym uznać należy, iż powód doskonale wiedział, które i jak wykonywane przez niego zadania mogły zostać zakwalifikowane jako praca w powyższym charakterze. W pozostałym zakresie powód o taką zgodę pracodawcy nie występował, nie informował go także o zwiększonym wymiarze zadań, który taką sytuację



uzasadniał. W tym stanie rzeczy, wobec braku wykazania, iż powód otrzymał choć dorozumianą zgodę pracodawcy na świadczenie pracy ponad ustawowo przewidziany wymiar, nadto iż praca ta była wywołana niespodziewanymi okolicznościami mogącymi zagrażać interesowi pracodawcy, nie sposób było tej okoliczności domniemywać.

O wykonywaniu pracy w zwiększonym wymiarze przez powoda nie może przesądzać też fakt zatrudnienia przez pozwanego po jego zwolnieniu dodatkowo trzech inspektorów nadzoru i dwóch specjalistów. Jak słusznie bowiem wskazał Sąd I instancji, fakt rekrutacji nowych pracowników i zmiana organizacji pracy, nie oznacza, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu Okręgowego, skarżący w sposób nieuprawniony wywodzi także, iż prowadzona przez pozwanego elektronicznie, w Centrali w W., ewidencja czasu pracy miała charakter jednostronny i fikcyjny, gdyż powód nie mógł się z nią zapoznać choćby w formie elektronicznej i nie przedstawiono mu jej do podpisu, w związku z tym nie mogła być dowodem w sprawie.

Mając powyższe na uwadze wskazać należy, iż twierdzenia apelacji w tej materii pozostają gołosłownymi. Przesłuchani bowiem w sprawie świadkowie potwierdzili, że pracownicy mieli obowiązek potwierdzenia swej obecności w pracy podpisując także listę obecności w aplikacji komputerowej / zeznania A. Ż. k. 216 odwrót. M. S. k 217/. Twierdzenia powoda, iż stworzenie ewidencji na tej podstawie pozostawało poza jakąkolwiek jego kontrolą i bez najmniejszego jego wpływu, nie mogą zatem się ostać.

Chybiona jest też argumentacja apelacji wskazująca na rzekomo nienaganny sposób wypełniania obowiązków pracowniczych przez powoda, który nie powodował konieczności wdrożenia określonej procedury naprawczej, wykonania określonych zadań poza zwykłymi godzinami pracy i pozytywną ocenę jego pracy.

Jak wynika z akt sprawy /k.395/ powód w kwietniu 2012 r. podlegał ocenie okresowej, przy czym niewątpliwie jej wynik, bez względu na ustalenia powoda z przełożonym w zakresie jej podwyższenia w dwóch punktach a obniżenia w innych dwóch, pozostawał niezadowolający w zakresie spełnienia podstawowych oczekiwań, realizacji zadań zgodnie z procedurami. Twierdzenia apelacji, iż powód wykonywał swe obowiązki bez zarzutów, w związku z tym powyższe nie mogło wpływać na zwiększony wymiar jego pracy, nie ma więc żadnego oparcia w rzeczywistości.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może wpłynąć na zmianę wydanego w sprawie rozstrzygnięcia. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż powód poza godzinami wynikającymi z ewidencji czasu pracy nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych.

Zaskarżony wyrok w pełni zatem odpowiada prawu.

Z tych też względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 102 kpc. mając na uwadze treść § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 i § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 490 j.t.).

Sąd Okręgowy nie obciążył powoda częściowo kosztami przegranego przez niego procesu. Sąd II instancji dostrzegł, iż powód nie pracuje i wraz z żoną utrzymuje się ze świadczenia przedemerytalnego w wysokości odpowiednio: 847,16 zł oraz 1220,33 zł. Niemniej jednak jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 8 grudnia 2011 r. (IV CZ 111/11, LEX nr 1119554) powód powinien być świadomy konsekwencji wytoczenia sporu tj., powinien był uwzględnić możliwość ponoszenia konsekwencji procesowych - w postaci obowiązku zwrotu kosztów poniesionych przez stronę przeciwną - w razie przegrania sprawy. Ponadto Sąd miał na względzie, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, 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. /wyrok s.apel.14-08-2013 I ACa 271/13 w L. LEX nr 1366120/. Powód znajduje się w trudnej sytuacji materialnej i z uwagi na wiek raczej nie ma możliwości znalezienia pracy. W związku z tym biorąc pod uwagę trudną sytuację materialną i życiową powoda Sąd zobowiązał go do zwrotu pozwanemu kwoty jedynie 150 zł. Zdaniem Sądu kwota ta odpowiada możliwościom finansowym strony powodowej i jednocześnie w minimalnym stopniu kompensuje pozwanej poniesione w procesie koszty.