

Sygn. VPa 40/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 grudnia 2017 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska (spr.)

SSO Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 28 listopada 2017 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa B. Ł.

przeciwko (...) w T.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji powódki B. Ł. od wyroku Sądu Rejonowego

w Radomsku IV Wydziału Pracy z dnia 11 kwietnia 2017r. sygn. IV P 61/15

1. *oddala apelację,*

2. *nie obciąża powódki B. Ł. kosztami zastępstwa procesowego za drugą instancję*

Sygn. akt V Pa 40/17

UZASADNIENIE

W dniu 15 czerwca 2015 roku powódka B. Ł. złożyła do Sądu Rejonowego w Radomsku pozew przeciwko (...) Oddział w T. o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej kwoty 20.400 złotych tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wraz z odsetkami ustawowymi od 1-go dnia kolejnego miesiąca następującego po miesiącu, za które należne było wynagrodzenie do dnia zapłaty, a także kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwany (...) w piśmie procesowym z dnia 14 września 2015 roku wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania sądowego.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2017 roku, Sąd Rejonowy w Radomsku IV Wydział Pracy, w sprawie sygn. akt IVP 61/15, oddalił powództwo B. Ł. oraz zasądził na rzecz pozwanego (...) w T. kwotę 1.800,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

B. Ł. pracowała w (...) Oddział w T. od dnia 29 września 1994 roku. Od dnia 1 maja 2005 roku świadczyła pracę na stanowisku starszego inspektora ubezpieczeń. Umowa o pracę została rozwiązana przez pozwaną w dniu 24 kwietnia 2015 roku oświadczeniem pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53§ 1 pkt 1 lit b k.p.

U pozwanego obowiązuje ruchomy czas pracy. Obowiązujący regulamin zobowiązuje pracowników do przestrzegania przepisów dotyczących rozkładów czasu pracy przewidujących przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w danym dniu. Pracownicy objęci podstawowym systemem czasu pracy – a w takim pracowała powódka, zobowiązani są do rozpoczęcia pracy między godziną 6.45 a 7.45, zaś kończą pracę po przepracowaniu obowiązującego ich dobowego wymiaru czasu pracy z zachowaniem odpoczynku dobowego. U pozwanego obowiązuje trzymiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy liczony od pierwszego do ostatniego dnia kwartału kalendarzowego przy pięciodniowym w tygodniu czasie pracy. Powódka świadczyła pracę w wymiarze pełnego etatu, od poniedziałku do piątku i ze względu na zamieszkanie poza miejscem pracy, na jej wniosek miała przyznany indywidualny rozkład czasu pracy.

W okresie zatrudnienia powódka przebywała na urlopie bezpłatnym, korzystała także z wyjść w czasie godzin pracy, które potem odpracowywała po godzinie 15.00. Zdarzały się dni, kiedy pracownicy świadczyli na rzecz pozwanego Zakładu pracę w ramach godzin nadliczbowych, przy czym praca ta była wykonywana na wyraźne polecenie pracodawcy i było wypłacane za nią wynagrodzenie. Powódka także świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych, uzyskując z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenie. Korzystała także w ramach wypracowanych godzin nadliczbowych z ich odbioru.

Zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym u pozwanego przyjscia i wyjścia pracownik potwierdzał podpisem na liście obecności, w elektronicznym systemie rejestracji czasu pracy – poprzez włożenie kart identyfikacyjnej do czytnika. Zgodnie z regulaminem pracownik mógł przebywać poza normalnymi godzinami pracy w wyznaczonych pomieszczeniach służbowych w innych celach, aniżeli praca w godzinach nadliczbowych lub odpracowanie zwolnienia od pracy jedynie za zgodą przełożonego. Okoliczność zapoznania się z regulaminem powódka potwierdziła własnoręcznym podpisem. O zakazie świadczenia pracy po godzinach pracy pracownika bez polecenia pracodawcy dodatkowo ustnie informowała powódkę przełożona - kierownik K. J.. Informacje o zakazie były także przekazywane pracownikom na naradach, w których powódka uczestniczyła. Nie było polecenia pracy w nadgodzinach, poza wypadkami za które powódka i inne pracownicy otrzymały wynagrodzenie lub odebrały godziny. Zakres obowiązków powódki był podobny do zakresu innych pracowników. Powódka od 2013 roku miała podobny zakres pracy jak m.in. D. H.. Powódka wiedziała o zakazie świadczenia pracy po godzinach pracy, nie informowała przełożonej o pozostawaniu w pracy, nie zgłaszała także do czasu wniesienia pozwu żadnych roszczeń z tytułu wypracowania godzin nadliczbowych innych aniżeli te, za które było wypłacone wynagrodzenie. B. Ł. pracę u pozwanego świadczyła na komputerze. Biegły sądowy porównał rejestr logowań do aplikacji przekazany przez (...) z informacją zawierającą zestawienie godzin logowania komputera powódki w okresie od 16 czerwca 2012 roku do dnia 31 lipca 2014 roku i ustalił, że istnieje możliwość ustalenia, kiedy miało miejsce logowanie pracownika, nie istnieje jednak możliwość ustalenia, kiedy nastąpiło wylogowanie, nie ma więc możliwości stwierdzenia w jakich godzinach – przedziałach czasowych- był uruchomiony komputer powódki.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powódki jest niezasadne i jako takie podlega oddaleniu.

Sąd I instancji wskazał, iż zgodnie z treścią art. 151 § 1 k.p. pracę w godzinach nadliczbowych stanowi praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu. Wystąpienie pracy nadliczbowej w skali doby jest uzależnione od przekroczenia jednej ze wskazanych w analizowanym przepisie wartości: normy czasu pracy lub przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie, mamy do czynienia z ruchomym czasem pracy B. Ł.. Pracownicy pozwanego Zakładu objęci byli bowiem podstawowym systemem czasu pracy – a w takim pracowała powódka, zobowiązani byli do rozpoczęcia pracy między godziną 6.45 a 7.45, zaś kończyli pracę po przepracowaniu obowiązującego ich dobowego wymiaru czasu pracy, z

zachowaniem odpoczynku dobowego. W pozwanym Zakładzie obowiązywał nadto trzymiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy liczony od pierwszego do ostatniego dnia kwartału kalendarzowego.

Mając powyższe ustalenia na uwadze, Sąd Rejonowy wskazał, iż dla rozstrzygnięcia o zasadności roszczenia powódki istotnym było wykazanie, że powódka pracę w godzinach nadliczbowych faktycznie wykonywała przy jednoczesnym spełnieniu się przesłanek dopuszczalności takiej pracy, na które wskazuje art.151 § 1 pkt 1 i 2 k.p. Sąd I instancji wskazał, że powódka wskazanej okoliczności nie udowodniła, a jak podkreślił Sąd I instancji - 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 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 może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. (wyrok SN 09-07-2009 II PK 34/09 LEX nr 527067). Tymczasem z ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy wynika, że pracodawca w sposób skrupulatny prowadził dokumentację przyjsć i wyjść z pracy i jak wykazał w toku procesu wszystkie przyjsćia i wyjścia pracownik potwierdzał podpisem na liście obecności, w elektronicznym systemie rejestracji czasu pracy – poprzez włożenie kart identyfikacyjnej do czytnika. Dokumenty takie zostały złożone do akt sprawy.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że pracę w godzinach nadliczbowych świadczyła w okresie od 15 czerwca 2012 roku do 31 lipca 2014 roku, w tym we wszystkie poniedziałki, środy, czwartki i piątki do godziny 17,00 lub 18,00, a we wtorki do godziny 16,00, łącznie było to 50 nadliczbowych godzin w miesiącu, co dało około 1.270 godzin nadliczbowych. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany słusznie podnosił, że wskazana w pozwie ilość godzin nie jest uprawdopodobniona w żaden sposób, tym bardziej, że w okresie od 15 czerwca 2012 roku do 31 lipca 2014 roku powódka w okresie 3 miesięcy korzystała z urlopu bezpłatnego, około 25 tygodni przebywała na zwolnieniu chorobowym oraz około kilkanaście dni na urlopie. Tak więc przez około połowę okresu, za który powódka wносиła o zasądzenie należności wynagrodzenia z pracę w godzinach nadliczbowych, faktycznie nie była w pracy obecna.

Okoliczność pracy w godzinach nadliczbowych nie została, w ocenie Sądu

Rejonowego, przez powódkę udowodniona, albowiem próbowała to wykazać, poprzez zeznania własne oraz swojego męża, a więc osobę sobie najbliższą powódce. Okoliczności zaś podnoszonych przez powódkę oraz jej męża, nie potwierdził inny świadek powołany przez stronę powodową D. H., która razem z powódką pracowała. Jak podkreślił Sąd Rejonowy, D. H. jednoznacznie zeznała, że pracowała tylko 8 godzin, wyjątkowo tylko trzeba było zostać czasem kilka minut dłużej. Czasem po urlopie pracowała 9 godzin, ale miało to miejsce sporadycznie. Ponadto Sąd Rejonowy podniósł, że u pozwanego obowiązuje ruchomy czas pracy. Sąd I instancji podkreślił także, że mimo, iż powódka w swych zeznaniach próbowała wykazać, że D. H. także świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych bez wynagrodzenia, to w postępowaniu przed Sądem I instancji świadek tego nie potwierdziła, a co więcej podniosła, że ona i powódka pracowały w różnych pomieszczeniach, więc nie posiada wiedzy, jak długo powódka pracowała i o której godzinie wychodziła z pracy. Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że choć drugi powołany przez powódkę świadek sprawie A. K., jako sprzątaczką u pozwanego, mogła widzieć powódkę po godzinie 15.00 w pracy, to podkreślił jednocześnie ruchomy czas pracy, jaki powódkę obowiązywał, fakt, że powódka czasami po godzinach odpracowywała wyjścia, ponadto dojeżdżała do pracy autobusem, który kursował co dwie godziny i mogła zostać w pracy by na ten autobus poczekać, a nie na zlecenie i za wiedzą przełożonego świadczyć pracę. Ponadto świadek nie potrafiła powiedzieć, czy siedząca przy stanowisku pracy powódka rzeczywiście wykonywała prace na rzecz pozwanego, czy też wykonywała czynności innego rodzaju. Sąd I instancji podkreślił, 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. Sąd Rejonowy przypomniał także, że według utrwalonej linii orzeczniczej możliwa jest również sytuacja, gdy podjęcie pracy nadliczbowej nie będzie poprzedzone żadną formą polecenia lub akceptacji ze strony podmiotu zatrudniającego,

jednakże konieczność wykonywania pracy nadliczbowej musi w tym przypadku wynikać z obiektywnych warunków pracy, które uniemożliwiają wykonanie zleconych zadań w normalnych godzinach pracy. Godziny nadliczbowe, jak wynika z orzecznictwa, wystąpią w takiej sytuacji wówczas, gdy pracodawca powierza pracownikowi zadania w takim wymiarze, że ich wykonanie przy normalnym natężeniu pracy nie jest możliwe w ramach norm czasu pracy i wskazał jednocześnie, iż dochodząc dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, to pracownik musi w szczególności wykazać, że powierzone mu zadania przekraczały możliwość ich wykonania w normalnym czasie pracy przy dołożeniu przez niego należytej staranności. Tymczasem jak wynika z ustaleń poczynionych na podstawie zeznań świadków – osób pracujących razem powódką, ustalony zakres obowiązków powódki nie wymagał od niej świadczenia pracy po godzinach, co jak podkreślił Sąd Rejonowy, potwierdziła choćby świadek wskazana przez powódkę – D. H. zeznając, że zakres obowiązków powódki był podobny do zakresu innych pracowników. Materiał dowodowy dał Sądowi I instancji podstawę do przyjęcia, że powódka od 2013 roku miała podobny zakres pracy, jak m.in. D. H., a świadek zeznała, że nie miała problemów z „wyrobieniem się z pracą”, choć pracowała zgodnie z regulaminem pracy 8 godzin, wyjątkowo jedynie pracowała kilka minut dłużej, niekiedy po powrocie z urlopu pracowała 9 godzin, ale jak podkreślała, takie sytuacje były sporadyczne. Sąd Rejonowy podkreślił przy tym, że nadgodziny wystąpią w sytuacji, kiedy pracodawca zleca pracownikowi pracę w godzinach nadliczbowych i pracownik wykonuje dodatkową pracę za wiedzą i zgodą pracodawcy. Przepisy nie formułują przy tym szczególnych wymogów formalnych wobec polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, może być ono dokonane zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej, a nawet w jakikolwiek inny sposób, przez każde zachowanie się przełożonego, ujawniające w dostateczny sposób jego wolę (wyrok SN z 5 lutego 1976 r., I PRN 58/75, OSNC 1976/10/223). Warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę (wyrok SN z 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSNP 2001/22/662, SN 23 stycznia 1998 roku, OSNP 1999/17, 7 lutego 2001 I PKN 244/00). 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 7 lutego 2001 r., I PKN 244/00, OSNP 2002/21/520).

W przedmiotowej sprawie, Sąd Rejonowy w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy doszedł do przekonania, że, pracodawca nie wyraził zgody nawet w sposób dorozumiany na świadczenie pracy przez powódkę w godzinach nadliczbowych, tym bardziej, że sama powódka zeznała, że nie otrzymała polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli zaś taka praca była zlecana, to otrzymywała za nią od pracodawcy wynagrodzenie.

Sąd I instancji odnosząc się do rozpoznawanej sprawy zwrócił także uwagę na powołany przez stronę pozwaną zapis obowiązującego u strony pozwanej regulaminu pracy, który stanowi, że pracownik może przebywać poza normalnymi godzinami pracy w wyznaczonych pomieszczeniach służbowych w innych celach, aniżeli praca w godzinach nadliczbowych lub odpracowanie zwolnienia od pracy jedynie za zgodą przełożonego. Sąd Rejonowy stwierdził, że okoliczność zapoznania się z regulaminem powódka potwierdziła własnoręcznym podpisem. Dodatkowo ustnie informowała ją o tym przełożona K. J., która wielokrotnie podkreślała, że bez polecenia pracodawcy nie można pozostawać w pracy. Informacje o powyższym zakazie były przekazywane pracownikom na naradach, w których powódka uczestniczyła, zaś kierownik K. J. stanowczo zaznaczyła, że nie wyrażała nawet w sposób domniemany zgody na pracę powódki w godzinach nadliczbowych, poza przypadkami, gdy taka zgoda był wyraźnie artykułowana, albowiem w pozwanym Zakładzie obowiązywała zasada uzyskiwania zgody na pracę w nadgodzinach. Jak wynika z akt sprawy powódka niewątpliwie ją znała, była o niej nie tylko ustnie informowana przez przełożoną, ale także pisemnie potwierdzała bowiem wielokrotnie fakt zapoznania się z obowiązującym u pozwanej regulaminem pracy, ponadto sama z tej procedury korzystała. Zdarzało się, iż w spornym okresie powódka składała wnioski o indywidualnie określony czas pracy, a także świadczyła pracę w nadgodzinach za wynagrodzeniem, na którą to pracę pracodawca musiał wyrazić zgodę. Tak świadczona przez powódkę praca została także przez pracodawcę prawidłowo rozliczona, jako praca w godzinach nadliczbowych, albo zostało za nią wypłacone wynagrodzenie. Tym samym uznać należy, iż powódka wiedziała, które i jak wykonywane przez nią zadania mogły zostać zakwalifikowane jako praca w powyższym charakterze. W pozostałym zakresie powódka o taką zgodę pracodawcy nie występowała, nie informowała go także o zwiększonym wymiarze zadań, który by taką sytuację uzasadniał, nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń ani roszczeń. W tym

stanie rzeczy, wobec braku wykazania, iż powódka otrzymała 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.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na linię orzeczniczą stanowiącą, iż faktycznie wykonywało się pracę (ponad obowiązującą pracownika normę czasu pracy) na rzecz pracodawcy, ale bez jego zgody nie pozwala na uznanie takiej pracy za pracę w godzinach nadliczbowych. Podobnie 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. (II PK 51/09 - Wyrok Sądu Najwyższego - OSNP 2011/11-12/150 - wyrok z dnia 10 listopada 2009 r.). Podobnie w innym orzeczeniu Sądu Najwyższego wskazano, że pozostawanie etatowca w zakładzie po godzinach bez wyraźnej zgody szefa mogą uzasadniać obiektywne okoliczności, ale nie musi to oznaczać nadgodzin. Samowolne podjęcie pracy nie jest bowiem traktowane jako praca wykonywana nadliczbowo (wyrok SN z 7 lutego 2001 r., I PKN 244/00).

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie przepisu art. 98 kpc oraz 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. Nr 2013, poz.490 ze zm) obowiązującej w dniu wniesienia pozwu, uznając że pozwana wygrała sprawę w około 100%. Na podstawie § 11 pkt 2 i § 6 pkt 5 treści przytoczonego 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, stawki minimalne wynoszą w sprawach z zakresu prawa pracy o wynagrodzenie za pracę – 75% stawki obliczonej na podstawie § 6 od wartości odszkodowania będącego przedmiotem sprawy. Stawka kosztów zastępstwa procesowego wynosiła więc 75% z 2400 złotych, czyli 1.800 złotych.

Powyższy wyrok zaskarżyła w całości apelacją powódka – reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika – adwokata zarzucając mu:

naruszenie przepisów prawa procesowego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 233 § 1 k.p.c., polegające na dowolnej, a nie swobodnej ocenie zgromadzonego materiału dowodowego oraz braku wszechstronnego rozważenia całości materiału dowodowego sprawy prowadzącego do błędnego przyjęcia, iż powódka nie wykazała otrzymania chociażby dorozumianej zgody pracodawcy na świadczenie pracy ponad ustawowo przewidziany wymiar, podczas gdy z zeznań świadków: A. K., J. Ł. i przesłuchania powódki jednoznacznie wynikało, że pracodawca wiedział i akceptował wykonywanie pracy przez B. Ł. w godzinach nadliczbowych,

i wniosła o zmianę skarżonego wyroku :

a) w punkcie 1. poprzez zasądzenie od pozwanego (...) w T. na rzecz powódki B. Ł. kwoty 11.102,23 zł tytułem wynagrodzenia za pracę godzinach nadliczbowych w okresie od 15 czerwca 2012r. do 31 lipca 2014r. z ustawowymi odsetkami od 1-ego dnia kolejnego miesiąca następującego po miesiącu, za który jest to wynagrodzenie do dnia zapłaty,

b) w punkcie 2. poprzez zasądzenie od pozwanego (...) w T. na rzecz powódki B. Ł. kosztów procesu za I instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

ewentualnie o uchylenie skarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. Skarżąca nadto wniosła o przeprowadzenie dowodu z artykułu prasowego pt. (...) sporządzonego przez redaktora J. K. i zamieszczonego w Gazecie (...) z dnia 19 listopada 2015r. Nr(...) (...) Rok XXIV, Nr indeksu (...) ISSN (...), na okoliczność tego, że w pozwanym zakładzie pracy pracownicy świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych oraz zasądzenie od pozwanego (...) w T. na rzecz powódki B. Ł. kosztów procesu za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwany (...) Oddział w T., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika – radcę prawnego wniósł o oddalenie apelacji jako bezzasadnej, stanowiącej jedynie polemikę z ustaleniami Sądu Rejonowego oraz oceną materiału dowodowego dokonaną przez Sąd oraz będącej wyrazem niezadowolenia ze sposobu rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy oraz z zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja jest niezasadna i jako taka podlega oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest prawidłowe. Sąd Rejonowy właściwie przeprowadził wnikliwe postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchylając przepisom prawa procesowego oraz dokonał wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. Sąd Odwoławczy podzielił ustalenia i rozważania prawne Sądu Okręgowego (por. wyroki Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r. I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24 poz. 776, z 22 lutego 2010 r. I UK 233/09). Sąd Rejonowy wydał prawidłowe rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawa.

Za nietrafny należy uznać podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. polegający na dowolnej, a nie swobodnej ocenie zgromadzonego materiału dowodowego oraz braku wszechstronnego rozważenia całości materiału dowodowego sprawy, prowadzącego do błędnego przyjęcia, iż powódka nie wykazała otrzymania chociażby dorozumianej zgody pracodawcy na świadczenie pracy ponad ustawowo przewidziany wymiar, podczas gdy z zeznań świadków: A. K., J. Ł. i przesłuchania powódki jednoznacznie wynikało, że pracodawca wiedział i akceptował wykonywanie pracy przez B. Ł. w godzinach nadliczbowych.

Na wstępie należy uczynić uwagę natury ogólnej. Przepis art. 233 § 1 KPC stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. A zatem jest to norma odwołująca się do dowodu i dlatego strona skarżąca, chcąc doprowadzić do podważenia dokonanej przez sąd pierwszej instancji oceny dowodów, powinna wskazać, którego dowodu zarzut ten dotyczy oraz na czym polegały konkretne naruszenia kryteriów oceny, jakie wymieniono w przepisie art. 233 § 1 KPC. Granice swobody sędziowskiej przy ocenie materiału dowodowego wyznaczają trzy czynniki: logiczny (obowiązek wyciągnięcia z materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych), ustawowy (powinność rozważenia całego materiału dowodowego) oraz ideologiczny (psychologiczny), przez który rozumie się świadomość prawną sędziego, kulturę prawną oraz system reguł pozaprawnych i ocen społecznych, do których odsyłają normy prawne. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna także uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10.06.1999r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000/17/655).

Odnosząc powyższe rozważania do zarzutów naruszenia prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 KPC zgłoszonych w przedmiotowej skardze apelacyjnej, Sąd ad quem pragnie podnieść, że mimo sformułowania wielości przejawów naruszenia tego przepisu, żaden nie może odnieść zamierzonego przez skarżącego skutku. Wszak dla uznania zasadności podniesionego zarzutu nie jest wystarczające samo przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, wadze i znaczeniu poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena dokonana przez sąd. Argumentów podważających dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę dowodów nie można doszukać się w apelacji pełnomocnika powódki, który skoncentrował się przede wszystkim na własnej ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego i przedstawieniu wywiedzionych z tej oceny wniosków. Pamiętać przy tym należy, że samo przedstawienie przez stronę odmiennych wniosków niż wynikające z oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, nie świadczy jeszcze o

przekroczeniu swobodnej oceny dowodów (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 20 czerwca 2017 r., sygn. akt I ACa 587/16, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi - I Wydział Cywilny z dnia 28 lipca 2017 r. I ACa 12/17).

Wszak zasady wynikające z art. 233 § 1 KPC są naruszone jedynie wówczas, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania. Nieskuteczny jest zatem zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny materiału dowodowego, polegający jedynie na odmiennej interpretacji dowodów zebranych w sprawie, bez jednoczesnego wykazania przy pomocy argumentacji jurystycznej, że ocena dowodów przyjęta przez sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów. Pamiętać bowiem należy, że na sądzie ciąży obowiązek wyciągnięcia w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wniosków logicznie poprawnych, zaś w zakresie oceny zgromadzonego materiału dowodowego ustawodawca przyznał sądowi swobodę, pod warunkiem, że ocena ta nie jest jednak sprzeczna ze wskazaniami wiedzy, logiki i doświadczenia życiowego. Co więcej, ocena taka pozostaje pod ochroną przepisu statuującego zasadę swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby na podstawie tego materiału dowodowego można by było budować wnioski odmienne. Zatem jedynie w sytuacji, kiedy **brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami** lub **gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo przeczy zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych**, to tylko wtedy przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie - I Wydział Cywilny z dnia 27 stycznia 2017 r. I Ca 1930/16, wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 czerwca 2017 r. III AUa 1334/16).

Analiza niniejszej sprawy prowadzi do wniosku, iż żadna z powyżej wskazanych okoliczności nie ma w niej miejsca

Sąd I instancji w sposób szczegółowy omówił przepisy Kodeksu pracy regulujące samo pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych oraz zasady pracy w godzinach nadliczbowych, jak również przesłanki dopuszczalności takiej pracy, wskazane w art. 151 § 1 pkt 1 i 2 k.p., których Sąd Okręgowy nie widzi potrzeby ponownego przytaczania. Sąd Rejonowy poczynił także ustalenia w zakresie obowiązującego w pozwanym Zakładzie trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy oraz postanowień regulaminu pracy obowiązującego u pozwanego, zgodnie z którym swoje przyścia do pracy i wyjścia z pracy pracownik potwierdzał podpisem na liście obecności, w elektronicznym systemie rejestracji czasu pracy – poprzez włożenie kart identyfikacyjnej do czytnika. Zgodnie z regulaminem pracownik mógł przebywać poza normalnymi godzinami pracy w wyznaczonych pomieszczeniach służbowych w innych celach, aniżeli praca w godzinach nadliczbowych, na wyraźne polecenie przełożonego lub odpracowanie zwolnienia od pracy, jedynie za zgodą przełożonego, a uzyskanie takowej powódka w toku procesu nie udowodniła. Powyższe okoliczności potwierdził świadek kierownik powódki- K. J. oraz świadek pierwotnie zawnioskowany przez powódkę -D. H.. Podkreślić przy tym należy, na co zwrócił uwagę Sąd meriti, że powódka nigdy nie informowała swojego przełożonego, iż w określonym dniu świadczy pracę w ramach godzin nadliczbowych, nie otrzymała także ustnego polecenia świadczenia takiej pracy, które to okoliczności potwierdził świadek kierownik powódki- K. J..

Jak zauważył Sąd I instancji okolicznością nie budzącą wątpliwości jest fakt, iż powódka zapoznała się z regulaminem, albowiem fakt ten potwierdziła własnoręcznym podpisem. Nadto o zakazie świadczenia pracy przez pracownika po godzinach pracy bez polecenia pracodawcy informowała powódkę jej kierownik K. J., która potwierdziła powyższą okoliczność będąc przesłuchiwaną w charakterze świadka. Fakt, iż świadek ten w dacie składania zeznań był pracownikiem pozwanego zakładu w żadnym razie nie może a priori dyskredytować jej zeznań, wszak świadek jest pouczany o obowiązku mówienia prawdy oraz o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań, jak wskazuje zaś zapis w protokole rozprawy, świadek składał zeznania w sprawie po odebraniu od niego przyrzeczenia w trybie art. 266 § 3 k.p.c. Istotnym jest, że świadek zeznawała w obecności powódki i jej profesjonalnego pełnomocnika, którzy mieli pełną swobodę zadawania świadkowi pytań, zaś w razie stwierdzenia, że świadek zeznaje nieprawdę, podjęcia stosownych kroków prawnych. Zauważyć przy tym należy, iż zeznania świadka K. J. są spójne z zeznaniami świadka D. H., która potwierdziła także fakt informowania pracowników przez kierownika na naradach danego referatu, w których uczestniczyła także powódka, o zakazie samowolnego pozostawiania w pracy poza normowanym czasem pracy. Kwestią zasadniczą przy tym jest, iż praca w godzinach nadliczbowych występuje w sytuacji, kiedy pracodawca zleca pracownikowi pracę w godzinach nadliczbowych i pracownik wykonuje dodatkową pracę **za**

wiedzą i zgodą pracodawcy. Przepisy nie formułują przy tym szczególnych wymogów formalnych wobec polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, może być ono dokonane zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej, a nawet w jakikolwiek inny sposób, przez każde zachowanie się przełożonego, ujawniające w dostateczny sposób jego wolę (wyrok SN z 5 lutego 1976 r., I PRN 58/75, OSNC 1976/10/223). Warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę, tymczasem w analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego wskazuje, iż pozwany pracodawca takiej świadomości nie miał i nie wyraził zgody, nawet w sposób dorozumiany, na świadczenie pracy przez powódkę w godzinach nadliczbowych. Zauważyć w tym miejscu należy, iż powódka przesłuchiwana w charakterze strony zeznała, że: „**nie było wyraźnej zgody na pozostawanie w pracy**”, zaś w swych informacyjnych wyjaśnieniach wskazała, że: „nie było polecenia dłuższego czasu pracy”, jeżeli była praca za zgodą i na zlecenie to otrzymywaliśmy wynagrodzenie”. Tymczasem w świetle ugruntowanego już poglądu samowolne podjęcie pracy, która takiego uzasadnienia nie znajduje, nie powinno być traktowane jako praca nadliczbowa (wyrok SN z 7 lutego 2001 r., I PKN 244/00, OSNP 2002/21/520).

Powyższe okoliczności dotyczące obowiązujących w pozwanym zakładzie uregulowań w zakresie warunków i zasad świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, ich znajomości i przestrzegania przez powódkę mają jednak charakter wtórny wobec zasadniczej kwestii udowodnienia przez powódkę, iż w okresie objętym pozwem faktycznie świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz swojego pracodawcy.

Wszak w świetle przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego okoliczność ta, w ocenie Sądu Okręgowego, w żadnym razie nie została udowodniona. Dochodząc roszczenia objętego pozwem B. Ł. wskazała, że pracę w godzinach nadliczbowych świadczyła w okresie od 15 czerwca 2012 roku do 31 lipca 2014 roku, w tym we wszystkie poniedziałki, środy, czwartki i piątki do godziny 17,00 lub 18,00, a we wtorki do godziny 16,00, łącznie było to 50 nadliczbowych godzin w miesiącu, co dało około 1.270 godzin nadliczbowych, po mijając całkowicie fakt, iż w powyższym okresie od 15 czerwca 2012 roku do 31 lipca 2014 roku w okresie 3 miesięcy korzystała z urlopu bezpłatnego, około 25 tygodni przebywała na zwolnieniu chorobowym oraz około kilkanaście dni na urlopie, co stanowi około połowę okresu objętego pozwem. Powódka nie przedstawiła w toku procesu żadnego dowodu potwierdzającego w sposób nie budzący wątpliwości faktu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Wbrew stanowisku apelanta dowodu tego w żadnym razie nie stanowią zeznania świadka A. K.– wykonującej pracę sprzątaczką w pozwanym Zakładzie. Pełnomocnik powódki przytaczając w apelacji fragment zeznań tego świadka, które w jego ocenie są istotne, a zostały niezasadnie pominięte przez Sąd I instancji, nie dostrzega, iż nie dotyczą one stricte powódki, świadek wypowiada się ogólnie o „paniach”. Fakt, iż świadek widywał powódkę w miejscu pracy „przy komputerze” nie stanowi dowodu świadczenia w tym czasie przez powódkę pracy dla pozwanego, tym bardziej, iż świadek zeznał, że: „nie zaglądałam nikomu do komputera i nie widziałam konkretnie jakie czynności powódka wykonywała”. Powyższa argumentacja nie pozwala także, w ocenie Sądu Okręgowego, na uznanie zeznań świadka J. Ł., jako stanowiących dowód świadczenia pracy w nadgodzinach przez jego żonę, zeznania te bowiem potwierdzają jedynie godziny opuszczenia pozwanego zakładu przez powódkę, nie potwierdzają jednak charakteru czynności wykonywanych przez skarżącą w powyższym czasie. Zakładając nawet jednak, iż powódka wykonywała pracę dla pozwanego, to w żadnym razie nie udowodniła, iż była to praca w godzinach nadliczbowych. Wszak powódkę obowiązywał ruchomy czas pracy, nadto w świetle poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń bezspornym jest, iż pracownicy mogli w godzinach pracy wychodzić do miasta w celu załatwienia spraw osobistych, oczywiście odpracowując ten czas. W tej sytuacji nie można wykluczyć, iż powódka faktycznie zostawała dłużej w pracy w celu odpracowania przerwy, bądź późniejszego rozpoczęcia pracy. Oczywiście, jak wskazał Sąd Rejonowy, możliwa jest również sytuacja uznania pracy za pracę w godzinach nadliczbowych nawet w sytuacji, gdy jej podjęcie nie będzie poprzedzone żadną formą polecenia lub akceptacji ze strony podmiotu zatrudniającego, jednakże konieczność wykonywania pracy nadliczbowej musi w tym przypadku wynikać z obiektywnych warunków pracy, które uniemożliwiają wykonanie zleconych zadań w normalnych godzinach pracy. Godziny nadliczbowe, jak wynika z orzecznictwa, wystąpią w takiej sytuacji wówczas, gdy pracodawca powierza pracownikowi zadania w takim wymiarze, że ich wykonanie przy normalnym natężeniu pracy nie jest możliwe w ramach norm czasu pracy. Dochodząc jednak wówczas dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, **pracownik musi w**

szczegółności wykazać, że powierzone mu zadania przekraczały możliwość ich wykonania w normalnym czasie pracy przy dołożeniu przez niego należytej staranności. Tymczasem jak ustalił Sąd Rejonowy zakres obowiązków powódki był podobny do zakresu innych pracowników m.in. do D. H., która zeznała, iż nie miała problemów z „wyrobieniem się z pracą”, choć pracowała zgodnie z regulaminem pracy osiem godzin, wyjątkowo jedynie pracowała kilka minut dłużej, niekiedy po powrocie z urlopu pracowała 9 godzin, ale jak podkreślała, takie sytuacje miały miejsce sporadycznie. W tym miejscu wskazać jeszcze należy, iż pozwany pracodawca w sposób skrupulatny prowadził dokumentację przyjsć i wyjść pracowników z pracy i jak wykazał w toku procesu, wszystkie przyjsćia i wyjścia pracownik potwierdzał podpisem na liście obecności, w elektronicznym systemie rejestracji czasu pracy – poprzez włożenie kart identyfikacyjnej do czytnika. Dokumenty takie zostały złożone do akt sprawy i w żadnym razie nie potwierdzają wersji wskazanej przez powódkę. Wersja ta nie znalazła także poparcia z przyczyn obiektywnych w opinii biegłego sądowego z zakresu informatyki M. K., który dokonał porównania rejestru logowań do aplikacji przekazany przez (...) z informacją zawierającą zestawienie godzin logowania komputera powódki w okresie od 16 czerwca 2012 roku do dnia 31 lipca 2014 roku i ustalił, że istnieje możliwość ustalenia, kiedy miało miejsce logowanie pracownika, nie istnieje jednak możliwość ustalenia, kiedy nastąpiło wylogowanie, nie ma więc możliwości stwierdzenia w jakich godzinach – przedziałach czasowych- był uruchomiony komputer powódki.

Reasumując powyższe rozważania Sąd Okręgowy uznał, iż wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i dlatego apelacja podlega oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

Odnosząc się do wniosku apelującego o uchylenie wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania stwierdzić należy, iż zgodnie z treścią art. 386 § 4 KPC, poza wypadkami określonymi w § 2 i 3, sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo, gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2007 r., III CSK 61/07, OSNC 2008/10/119). Żadna z tych okoliczności nie zachodzi w przedmiotowym stanie sprawy, a zatem wniosek apelacji o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania należy uznać za chybiony.

Sąd Okręgowy oddalił wniosek apelującego o dopuszczenie dowodu z artykułu prasowego pt. (...)sporządzonego przez redaktora J. K. i zamieszczonego w Gazecie (...) z dnia 19 listopada 2015r. Nr (...)Rok XXIV, Nr indeksu (...) (...) - (...), albowiem w ocenie Sądu Okręgowego, artykułu prasowego nie można potraktować jako dowodu w sprawie, stanowi on bowiem jedynie stanowisko autora w danej sprawie.

Mając na uwadze sytuację rodzinną i majątkową powódki, Sąd Okręgowy skorzystał z dobrodziejstwa wynikającego z art. 102 k.p.c. i nie obciążył jej kosztami postępowania za instancję odwoławczą.