

Sygn. akt VIII Pa 119/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 listopada 2016 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jacek Chaciński

Sędziowie: SO Ewa Gulska

SO Lucyna Stąsik-Żmudziak (spr.)

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 listopada 2016 r. w L.

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko Bankowi (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą we W.

o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 23 marca 2016 r., sygn. akt VII P 316/14

I. apelację oddała;

II. zasądza od A. K. na rzecz Banku (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą we W. kwotę 1800 (tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.

VIII Pa 119/16

## UZASADNIENIE

A. K. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego Banku (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą we W. kwoty 24.410,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od wyszczególnionych w pozwie kwot składających się na dochodzoną sumę, płatnymi we wskazanych terminach. Ponadto powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego odszkodowania z tytułu dyskryminacji w miejscu pracy w kwocie 10.000,00 zł, odszkodowania z tytułu niewypłacenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając żądanie zasądzenia kwoty 24.410,00 zł. wskazała, że stanowi ona zaległe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych z okresu jej zatrudnienia u pozwanego od dnia 1 maja 2007 roku do lutego 2014 roku. Zaznaczyła, że w zamian za pracę w wymiarze ponadnormatywnym nie otrzymała od pracodawcy żadnego czasu wolnego. Przyznała, że w latach 2007-2008 pozwany wypłacił jej część wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, podkreśliła jednak, iż jego wysokość oparta była o nierzetelnie prowadzoną ewidencję czasu pracy. Odnosząc się do żądania zasądzenia odszkodowania z tytułu dyskryminacji powódka podniosła, że była nierówno traktowana

w miejscu pracy, co przejawiało się w omijaniu jej przy udzielaniu podwyżek, przyznawaniu niskich premii, ciągłym dodawaniu nowych obowiązków, wypłacaniu jej rażąco niskiego wynagrodzenia w stosunku do posiadanych kwalifikacji, wykształcenia oraz liczby wykonywanych zadań, zmuszaniu pod groźbami zwolnienia z pracy do ciągłego świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, a także nieudzielaniu jej urlopów wypoczynkowych w rozsądnych terminach, w tym zmuszaniu do odbierania dni wolnych w ostatniej kolejności z uwagi na nieposiadanie dzieci, co z kolei powodowało po stronie powódki poważne problemy osobiste i zdrowotne.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Motywując swoje stanowisko pozwany podniósł zarzut przedawnienia roszczenia powódki o wypłatę wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych za okres do kwietnia 2011 roku włącznie. W ocenie pozwanego roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia nie zasługuje na uwzględnienie także w pozostałym zakresie, powódka nie wykazała bowiem faktu świadczenia na jego rzecz pracy w godzinach nadliczbowych, ani tym bardziej ewentualnej ilości tych godzin, podobnie jak nie udowodniła istnienia szczególnych potrzeb pracodawcy, które uzasadniałyby wykonywanie przez nią pracy w wymiarze ponadnormatywnym oraz choćby dorozumianego polecenia pracodawcy w tym względzie. Pozwany przyznał, że powódka świadczyła pracę w wymiarze przekraczającym obowiązujący ją dobowy wymiar czasu pracy w 2013 roku, po połączeniu jej poprzedniego pracodawcy z Bankiem (...) S. A., wynagrodzenie za wynikające z ewidencji czasu pracy 50 godzin nadliczbowych zostało jej jednak wypłacone. Ustosunkowując się do żądania zasądzenia odszkodowania z tytułu dyskryminacji pozwany zaprzeczył, jakoby powódka była nierówno traktowana w miejscu pracy. Podkreślił, że wynagrodzenie powódki odpowiadało jej wykształceniu, doświadczeniu i zakresowi obowiązków, a przy tym nie było najniższe w ramach odpowiedniej dla niej kategorii zaszerogowania. Wskazał również, że ewentualne podwyżki nie były udzielane powszechnie, wiążąc się niemal wyłącznie z awansem zawodowym pracownika. W ocenie pozwanego dyskryminacji powódki pod względem finansowym nie można także upatrywać w wysokości przyznawanych jej nagród rocznych, powódka nigdy nie wykonywała bowiem swoich obowiązków w sposób ponadprzeciętny.

W toku czynności wyjaśniających pełnomocnik powódki cofnął pozew ze zrzeczeniem się roszczenia w zakresie żądania zasądzenia na rzecz powódki od pozwanego odszkodowania za niewypłacenie należności z tytułu nadgodzin. Odnosnie żądania zasądzenia kwoty 10.000,00 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację w miejscu pracy pełnomocnik sprecyzował, że odszkodowanie to jest związane z naruszeniem zasady równego traktowania w wynagradzaniu powódki.

W piśmie procesowym z dnia 19 listopada 2015 roku pełnomocnik powódki uściślił, że kryterium, w oparciu o które nastąpiło niekorzystne ukształtowanie pozycji powódki w zakładzie pracy, był fakt, iż przy awansowaniu preferowano osoby spoufalone z kierownictwem, zaś powódka była osobą cichą i nienarzucającą się.

Wyrokiem z dnia 23 marca 2016r. Sąd Rejonowy Lublin Zachód oddalił powództwo w części dotyczącej żądania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, umorzył postępowanie w części dotyczącej żądania odszkodowania z tytułu niewypłacania należności za godziny nadliczbowe, nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego i przejął na rachunek Skarbu Państwa brakującą opłatę sądową od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

W uzasadnieniu orzeczenia Sąd wskazał, że motywem rozstrzygnięcia były następujące ustalenia:

W dniu 1 maja 2007 roku A. K. została zatrudniona przez (...) Bank Spółkę Akcyjną z siedzibą w W. (dalej jako (...) Bank S. A.) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku ds. dokumentacji kredytowej – poziom I w (...) w L. za wynagrodzeniem zasadniczym według 12 kategorii zaszerogowania w wysokości 2.200,00 zł brutto miesięcznie.

Od dnia 1 października 2008 roku powódka była zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. dokumentacji i administracji kredytowej. Od dnia 1 listopada 2008 roku przysługiwało jej wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.500,00 zł brutto miesięcznie, zaś od dnia 1 kwietnia 2011 roku w wysokości 2.900,00 zł brutto miesięcznie.

Na podstawie aktu notarialnego z dnia 30 lipca 2012 roku doszło do połączenia (...) Banku S. A. z Bankiem (...) Spółką Akcyjną z siedzibą we W. (dalej jako (...)) poprzez przeniesienie całego majątku (...) Banku S. A. jako spółki przejmowanej, na rzecz Banku (...) S. A., jako spółki przejmującej.

W następstwie dokonanej fuzji, z dniem 4 stycznia 2013 roku pracownicy (...) Banku S. A., w tym A. K., zostali przejęci przez (...). W dniu 1 maja 2013 roku, na mocy porozumienia stron, powódkę przeniesiono do pracy w Pionie (...) O. Usług (...), Centrum (...), Zespół (...) – na stanowisko specjalisty z funkcją obsługi kredytów. W dniu 1 listopada 2013 roku, również na mocy porozumienia stron, A. K. została przeniesiona do pracy w (...) – Zespół (...) – na stanowisko specjalisty ds. operacyjnych, z czym wiązała się podwyżka jej wynagrodzenia zasadniczego do wysokości 3.000,00 zł brutto miesięcznie według 11 kategorii zaszerogowania, zaś z dniem 4 listopada 2013 roku oddelegowana na czas określony do dnia 30 listopada 2013 roku do pracy w (...) – O(...) (...).

Z dniem 1 marca 2014 roku stosunek pracy pomiędzy A. K., a (...) uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron, do którego doszło z inicjatywy powódki.

Miesięczne stawki wynagrodzeń zasadniczych obowiązujące w (...) w L. od dnia 1 kwietnia 2010 roku dla pracowników zaszerogowanych według 11 kategorii wynosiły maksymalnie 3.140,00 zł, zaś minimalnie 1.690,00 zł, tj. średnio 2.410,00 zł.

W okresie od dnia 1 kwietnia 2011 roku do dnia 28 lutego 2014 roku wynagrodzenia innych pracowników zatrudnionych w (...) na stanowisku specjalisty z funkcją obsługi kredytów kształtowały się na poziomie od 2.600,00 zł do 3.500,00 zł, przy czym pięciu z ośmiu pracowników otrzymywało wynagrodzenie wyższe od powódki. Poza A. K. tylko jeden pracownik uzyskał w przedmiotowym okresie podwyżkę wynagrodzenia.

Oprócz wynagrodzenia zasadniczego pracownicy (...), a wcześniej (...) Banku S. A., otrzymywali roczne i kwartalne premie. W 2011 roku A. K. przyznana została premia roczna w wysokości 6.908,88 zł. Spośród ośmiu pozostałych pracowników zatrudnionych w tej samej co powódka jednostce organizacyjnej na stanowisku specjalisty z funkcją obsługi kredytów tylko jednemu przyznana została premia roczna w wyższej wysokości. W listopadzie 2011 roku A. K. uzyskała ponadto premię kwartalną w kwocie 1.436,00 zł, która była najwyższą premią spośród przyznanych pracownikom równorzędnym powódce. W 2012 roku z tytułu premii rocznych oraz kwartalnych A. K. otrzymała łącznie 7.962,69 zł. Spośród pozostałych pracowników zatrudnionych u pozwanego na stanowisku specjalisty z funkcją obsługi kredytów tylko jeden uzyskał premie w minimalnie wyższej wysokości (7.970,26 zł). Ponadto, w styczniu 2013 roku powódce została przyznana premia kwartalna w wysokości 1.370,00 zł, podczas gdy premie kwartalne pozostałych pracowników kształtowały się na poziomie od 1.116,00 zł do 1.575,00 zł.

W maju 2013 roku pracownikom Centrum (...) ponownie przyznane zostały premie motywacyjne. Połowa wysokości puli premiowej została podzielona pomiędzy wszystkich pracowników jednostki, jako odpowiedni procent ich indywidualnych wynagrodzeń zasadniczych, co stanowiło podstawową część premii przysługującą każdemu pracownikowi. Druga połowa puli premiowej została podzielona przez dyrektora departamentu według uznania pomiędzy wybranych pracowników jednostki, którzy wnieśli największy wkład w osiągnięcia zespołu i których zaangażowanie, na przykład w projekty związane z fuzją, a także wyniki pracy w roku 2013, były wyjątkowo dobre. Z powyższego tytułu powódka otrzymała jedynie premię podstawową w wysokości 4% jej wynagrodzenia rocznego, tj. w kwocie 1.077,00 zł. Premie pozostałych pracowników kształtowały się na poziomie od 715,00 zł do 1.641,00 zł.

W 2011, 2012 i 2013 roku A. K. otrzymywała od bezpośredniego przełożonego ocenę roczną „spełnia oczekiwania”/ „zgodnie z oczekiwaniami”. We wskazanych latach żaden z ocenionych pracowników zatrudnionych w tym samym

zespole co powódka nie otrzymał wyższej od niej oceny rocznej. Ocenę „powyżej oczekiwań” uzyskiwało przeciętnie około 15% pracowników (...), zaś ocenę „znacząco powyżej oczekiwań” około 5%.

Oprócz stanowiska specjalisty w (...) przewidziane były także stanowiska starszego specjalisty, których zajmowanie wiązało się z wyższym wynagrodzeniem i szerszymi uprawnieniami. Zadania wykonywane przez starszych specjalistów były rodzajowo podobne do zadań przypisanych do stanowiska specjalisty, odznaczały się jednak wyższym poziomem skomplikowania i wymagały większych kompetencji. Przyznanie pracownikowi stanowiska starszego specjalisty miało u pozwanego charakter uznaniowy i wynikało z obserwacji pracownika przy pracy, oceny jego wiedzy oraz zaangażowania w dodatkowe obowiązki pracownicze. O tym, czy dana osoba otrzyma takie stanowisko, decydowały jej kwalifikacje, w tym biegła znajomość systemów informatycznych, znajomość produktów obsługiwanych przez jednostkę i związanej z nimi dokumentacji, jakość wykonywanych zadań, umiejętność dostosowania do potrzeb i oczekiwań klienta, zdolność współpracy z obsługiwаныmi jednostkami, a także inicjatywa i kreatywność. Możliwość awansu na stanowisko starszego specjalisty była także uzależniona od potrzeb i aktualnych możliwości finansowych pracodawcy. Kryterium awansu zawodowego nie stanowił staż pracy. Bez znaczenia pozostawały również formalnie uzyskane przez pracownika oceny roczne. Zdarzało się, że dana osoba obejmowała stanowisko starszego specjalisty bezpośrednio po przyjęciu do pracy w (...), o czym decydowało jej doświadczenie zawodowe oraz bieżące zapotrzebowanie pracodawcy na pracownika zdolnego do wykonywania określonych zadań.

W okresie zatrudnienia u pozwanego A. K. regulaminowo świadczyła pracę od godziny 8.00 do godziny 16.00. Od chwili nawiązania stosunku pracy do połowy 2013 roku potrzeba pracy w godzinach nadliczbowych występowała u pozwanego jedynie sporadycznie i nie dotyczyła powódki.

Zapotrzebowanie na pracę w wymiarze ponadnormatywnym pojawiło się u pozwanego począwszy od maja 2013 roku, w następstwie fuzji (...) Banku S. A. oraz (...). W tym okresie godziny pracy pracowników, łącznie z przepracowanymi przez nich godzinami nadliczbowymi, były ewidencjonowane w formie papierowej lub elektronicznej. We wrześniu 2013 roku pozwany wprowadził ujednolicony system ewidencji czasu pracy w postaci tzw. zielonych książek. Pracownicy własnoręcznie wpisywali do książki godzinę przyścia i wyjścia z pracy, zaś bezpośredni przełożony weryfikował wpisy pracowników i zatwierdzał je swoim podpisem. Dodatkowo każdy z pracowników ewidencjonował przepracowane przez siebie godziny nadliczbowe w formie zeszytu. W Zespole (...), do którego należała powódka, praca w wymiarze ponadnormatywnym każdorazowo wymagała zlecenia lub akceptacji bezpośredniego przełożonego.

W 2013 roku powódka zewidencjonowała w formie zeszytu łącznie 51,5 godziny pracy w godzinach nadliczbowych, przypadających od czerwca do września 2013 roku. Zważywszy na odebranie w zamian za pracę w wymiarze ponadnormatywnym dwóch dni wolnych – 28 i 29 listopada 2013 roku – liczba godzin nadliczbowych pozostałych do rozliczenia wynosiła 35,5.

Kilka miesięcy przed rozwiązaniem stosunku pracy powódka zgłosiła problem godzin nadliczbowych przewodniczącemu związku zawodowego (...).

Zgodnie z regulaminami wynagradzania obowiązującymi w czasie zatrudnienia powódki w (...) Banku S. A., wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych miało być wypłacane pracownikom niezwłocznie po ustaleniu jego wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

Zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym w okresie zatrudnienia powódki w (...), w przypadku wystąpienia na koniec okresu rozliczeniowego godzin nadliczbowych pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie lub czas wolny według zasad określonych w kodeksie pracy (§ 13 ust. 11). W przedmiocie terminu wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc regulamin stanowił, że odnośnie wszystkich składników wynagrodzenia przysługujących w stałej stawce miesięcznej wypłata następuje ostatniego dnia roboczego danego miesiąca (§ 25 ust. 1 w zw. z § 26 ust. 1). Premie miały być wypłacane na zasadach wynikających z regulaminów premiowania, zaś inne wymagalne świadczenia związane ze stosunkiem pracy w terminie do 10-tego dnia następnego miesiąca (§ 26 ust. 2 i 3).

We wrześniu 2012 roku pozwany udzielił A. K. urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni, zaś w grudniu 2012 roku w wymiarze 4 dni. W 2013 roku powódka wykorzystała łącznie 9 dni urlopu wypoczynkowego, przy czym każdorazowo w wymiarze jednego lub dwóch dni roboczych. Zaległy urlop wypoczynkowy za 2013 rok A. K. wykorzystała w dniu 29 stycznia 2014 roku oraz w okresie od dnia 3 lutego 2014 roku do dnia 28 lutego 2014 roku.

Po rozwiązaniu stosunku pracy powódce został wypłacony ekwiwalent pieniężny za jeden dzień urlopu wypoczynkowego w kwocie 144,02 zł.

W dniu 12 marca 2014 roku A. K. zwróciła się drogą mailową do M. G. – menedżera zasobów ludzkich (...) o rozliczenie godzin nadliczbowych z okresu jej pracy w Centrum (...). Powódka wskazała, że łączny czas przepracowanych godzin ponadnormatywnych szacuje na około 60 godzin w trakcie pracy na systemie (...).

Po dokonaniu weryfikacji danych dotyczących ponadnormatywnej pracy A. K. pozwany podjął decyzję o wypłacie powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze 50 godzin, o czym powódka została poinformowana drogą mailową w dniu 20 marca 2014 roku. Wynagrodzenie w kwocie 1345,87 złotych brutto - zostało przekazane na rachunek bankowy powódki (wskazana kwota zawierała w sobie zarówno kwotę za godziny nadliczbowe, jak i wynagrodzenie urlopowe).

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o przytoczone dowody. Prawdziwość zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powódki dokumentów nie była w toku procesu kwestionowana przez strony, nie wzbudziła także wątpliwości Sądu a zatem należało je uznać za miarodajne w toku rekonstrukcji stanu faktycznego sprawy.

Zdaniem Sądu istotne dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności faktyczne, które pozostawały sporne między stronami postępowania, skupiały się wokół kwestii, czy powódka świadczyła na rzecz pozwanego pracę w godzinach nadliczbowych, a jeśli tak, to w jakim wymiarze, czy czyniła to za zgodą pracodawcy lub co najmniej z jego świadomością, a także czy występowała potrzeba pracy w wymiarze ponadnormatywnym po stronie pozwanego, bądź też taki zakres zadań po stronie powódki, który uniemożliwiał jej wykonanie obowiązków pracowniczych w ciągu regulaminowych 8 godzin.

Ustalając stan faktyczny sprawy w zakresie wskazanych wyżej okoliczności spornych Sąd oparł się przede wszystkim na dowodach nieosobowych w postaci ewidencji czasu pracy oraz zeszytu z ewidencją godzin nadliczbowych powódki, jak również na wiarygodnych zeznaniach świadków wskazanych przez pozwanego – przełożonych powódki.

Zdaniem Sądu świadkowie w sposób spójny zeznali, że potrzeba pracy w godzinach nadliczbowych pojawiła się u pozwanego dopiero w roku 2013, logicznie argumentując że zapotrzebowanie na pracę w wymiarze ponadnormatywnym wiązało się z dokonaną z początkiem tego roku fuzją (...) Banku S. A. i (...). Świadkowie w sposób przekonujący opisali także obowiązujący u pozwanego sposób ewidencji czasu pracy, znajdujący odzwierciedlenie w załączonej do akt sprawy dokumentacji. Powódka nie kwestionowała autentyczności zeszytu z ewidencją godzin nadliczbowych oraz własnoręcznego charakteru dokonanych w nim adnotacji. Zestawienie treści zapisków zawartych w tym zeszycie z oficjalną ewidencją czasu pracy pozwalało na wyciągnięcie wniosku, że rejestr prowadzony przez powódkę był przez pracodawcę respektowany. W momencie pojawienia się tzw. zielonej książki, tj. we wrześniu 2013 roku, liczba wynikająca ze zsumowania odnotowanych w zeszycie, przypadających do tego czasu godzin nadliczbowych została przeniesiona do oficjalnej ewidencji w formie adnotacji „+37,5” zawartej w rubryce: „pow. (+)/poniż. (-) wymiaru (zaległe)”. Kolejne godziny nadliczbowe przypadające w dniach 9, 12, 16, 17, 18, 19 i 20 września 2013 roku, zanotowane przez powódkę, również znalazły swoje odzwierciedlenie w papierowej ewidencji czasu pracy, powiększając ogólną liczbę godzin nadliczbowych powódki w tym okresie do 51,5. Sąd zauważył, że odmiennie oznaczona w zeszycie suma nadgodzin (49,5) była jedynie wynikiem błędu rachunkowego.

Ustalając liczbę pozostających do rozliczenia w chwili ustania stosunku pracy godzin nadliczbowych A. K. Sąd miał też na uwadze, że w dniach 28 i 29 listopada 2013 roku powódka odebrała w zamian za pracę ponadnormatywną 16 godzin czasu wolnego. Ostatecznie Sąd ustalił, że liczba wszystkich nierozliczonych przed ustaniem stosunku pracy

godzin nadliczbowych, za które powódce należało się wynagrodzenie, wynosiła 35,5 a pozwany uznał żądanie wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za uzasadnione, co do 50 godzin i wypłacił z tego tytułu wynagrodzenie po zakończeniu stosunku pracy, przed wniesieniem pozwu.

Jednocześnie Sąd wskazał, że dowodu na okoliczność nieprawidłowości w prowadzeniu przez pracodawcę powódki ewidencji czasu pracy nie mógł stanowić załączony do akt sprawy raport z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy gdyż zawarte w nim wnioski odnosiły się do Departamentu Usług (...), a więc do innej jednostki organizacyjnej, aniżeli jednostka zatrudniająca powódkę. Miały one związek ze stosowanym w tej właśnie jednostce systemem komputerowym, odmiennym od używanego w pracy powódki. Poza tym przedmiotem kontroli PIP objęty był okres od dnia 19 lutego do dnia 15 września 2014 roku, znacząco wykraczający poza okres zatrudnienia powódki, która w dniach 3-28 lutego 2014 roku przebywała na urlopie wypoczynkowym, zaś od dnia 1 marca 2014 roku nie była już pracownikiem pozwanego.

Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd odmówił wiary zeznaniom powódki A. K. w zakresie wymiaru czasu jej pracy w godzinach nadliczbowych, zarówno w okresie poprzedzającym fuzję, jak i następującym po połączeniu banków, a także odnośnie nieprawidłowości w prowadzeniu przez pracodawcę ewidencji czasu pracy. Ponadto jako wiarygodne nie zasługiwały twierdzenia powódki, jakoby ilość przydzielanych jej zadań wymuszała świadczenie pracy ponadnormatywnej, co miało mieć miejsce za wiedzą i zgodą przełożonych. Niezależnie od sprzeczności rysującej się pomiędzy treścią jej zeznań, a pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym sprawy, Sąd wskazał, że twierdzenia powódki dotyczące jej pracy w godzinach nadliczbowych i liczby tych godzin nie były nawet spójne wewnętrznie, co drobniawo zostało wykazane w treści uzasadnienia orzeczenia.

Niezależnie od powyższego Sąd stwierdził, że twierdzenie powódki, jakoby już od pierwszego dnia pracy u pozwanego zmuszona była świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych, jawiło się jako niewiarygodne w świetle zasad doświadczenia życiowego, co szczegółowo Sąd uargumentował.

Sąd ocenił zeznania A. K. jako niewiarygodne również w tej części, w której podała ona, że do zeszytu z ewidencją godzin nadliczbowych można było wpisywać jedynie pełne godziny. Niezależnie od faktu, że powyższe twierdzenie stało w opozycji do wiarygodnych zeznań bezpośredniej przełożonej powódki, to sprzeciwia mu się sama treść widniejących w zeszycie adnotacji, z których wyraźnie wynika, że oprócz pełnych godzin powódka rejestrowała także pracę w wymiarze półtorej godziny. Z tych samych względów nie zasługuje na wiarę twierdzenie powódki, jakoby w momencie pojawienia się zeszytów pracownicy mieli wpisać wstecz liczbę godzin nadliczbowych, które sobie przypominają, ale tylko do sierpnia 2013 roku, skoro zeszyt wypełniony przez powódkę zawiera także ewidencję nadgodzin z czerwca i lipca 2013 roku. Jako sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego należało z kolei ocenić zeznania powódki w tej części, w której podała ona, że uzupełnianie zeszytu odbywało się raz na jakiś czas, fizycznie nie było bowiem czasu, żeby robić to codziennie. O braku nieprawidłowości w zakresie ewidencjonowania godzin nadliczbowych powódki pośrednio świadczy również fakt, że jak wynika z zeznań świadka M. P. A. K. nigdy nie zgłaszała dyrektorowi jednostki, w której była zatrudniona, iż nie ma rejestrowanej faktycznej liczby przepracowanych godzin.

Jednocześnie należy stwierdzić, że miarodajnego dowodu na okoliczność wymiaru czasu pracy powódki, w tym czasu jej pracy w godzinach nadliczbowych, nie mogły stanowić raporty informatyczne wskazujące na godziny jej logowania oraz wylogowywania się z systemu bankowego pozwanego gdyż zawarte w przedmiotowych raportach informacje budziły uzasadnione wątpliwości, które Sąd bardzo dokładnie wykazał.

Dodatkowo Sąd zaznaczył, że sam fakt zalogowania się do systemu informatycznego nie musiał jeszcze oznaczać świadczenia przez powódkę pracy. Pierwsze logowanie przypadające między godziną 7:30 a 8:00, w przypadku, gdy godziną rozpoczynania przez powódkę pracy była 8:00, mogło równie dobrze wynikać z faktu jej wcześniejszego przybycia do pracy w związku z takim, a nie innym skomunikowaniem z zakładem pracy.

Dowodu na okoliczność nadliczbowej pracy powódki nie mógł stanowić również raport z przeprowadzonego u pozwanego audytu personalnego gdyż jak wynika z jego treści oraz czasu jego przeprowadzenia, poruszane w raporcie

problemy nieodłącznie wiązały się z okresem fuzji, w którym – co do czego nie było sporu – niewątpliwie występowały godziny nadliczbowe pracowników. Przede wszystkim Sąd zwrócił uwagę, że ze względu na fakt, iż przeprowadzony audyt miał charakter anonimowy, nie sposób wywodzić z jego treści wniosków odnoszących się bezpośrednio do osoby powódki. Ponadto, wbrew twierdzeniom A. K., z raportu nie wynika wcale, że nadgodziny powódki nie były ewidencjonowane. Przeciwnie, zarzuca on, że nie we wszystkich jednostkach wprowadzono zeszyty, w których pracownicy mogli takie godziny ewidencjonować, co jednak w oczywisty sposób nie odnosi się do miejsca zatrudnienia powódki.

Sąd odmówił wiary zeznaniom A. K. także w kwestii braku ze strony pozwanego jakiegokolwiek rekompensaty za jej pracę w godzinach nadliczbowych. Twierdzenia, jakoby powódka nigdy nie odbierała za nadgodziny czasu wolnego, stoją w opozycji zarówno do treści ewidencji czasu pracy, jak i własnoręcznych adnotacji powódki zamieszczonych w prowadzonym przez nią zeszycie. Z kolei przyjęciu w ślad za powódką, że pracodawca nigdy nie wypłacił jej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, sprzeciwia się dowód wpłaty na jej konto, dołączony do akt sprawy.

Podstawy czynienia ustaleń faktycznych w sprawie nie stanowiły zeznania powódki w tej części, w której wyrażała ona subiektywne oceny na temat nierównego traktowania swojej osoby w miejscu pracy czy też własne przypuszczenia odnośnie warunków zatrudnienia innych pracowników pozwanego.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka M. S., choć niewiele wniosły do sprawy gdyż świadek wskazany przez powódkę nie miał bezpośredniej wiedzy na temat przepracowanych przez A. K. godzin nadliczbowych, dysponował bowiem jedynie jej przekazem w tym zakresie.

W toku postępowania, na rozprawie w dniu 13 stycznia 2016 roku (k. 222), Sąd oddalił wniosek dowodowy strony powodowej o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości – rachunkowości na okoliczność wysokości wynagrodzenia powódki za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od kwietnia 2011 roku do grudnia 2013 roku. W ustalonym stanie faktycznym sprawy przeprowadzenie wnioskowanego dowodu byłoby bezprzedmiotowe, okoliczność ta nie miała bowiem dla rozstrzygnięcia sprawy istotnego znaczenia, a co za tym idzie nie powinna była stać się przedmiotem dowodzenia (art. 227 k.p.c.).

Sąd uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Przypominał, że powódka ostatecznie domagała się od byłego pracodawcy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających w okresie od dnia 1 maja 2007 roku do grudnia 2013 roku, a także odszkodowania z tytułu dyskryminacji w miejscu pracy.

Sąd wskazał, że zgodnie z art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, która jest dopuszczalna jedynie w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, bądź też w razie szczególnych potrzeb pracodawcy. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> k.p., bądź też czas wolny, udzielany na zasadach wynikających z art. 151<sup>2</sup> k.p.

W pierwszej kolejności Sąd wskazał, że zgłoszone roszczenie o wynagrodzenie częściowo uległo przedawnieniu.

Przepis art. 291 § 1 k.p. statuuje trzyletni termin przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, biegnący od dnia ich wymagalności, czyli od daty, gdy wierzyciel mógł żądać spełnienia świadczenia, a dłużnik miał obowiązek świadczenie to zrealizować. Wymagalność roszczenia może przy tym nastąpić niezwłocznie po jego powstaniu lub łączyć się z ustaniem stosunku zatrudnienia. Terminy przedawnienia są wyznaczone przepisami ściśle bezwzględnie obowiązującymi. Zgodnie z art. 291 § 4 k.p. nie mogą być one zmieniane (ani wydłużane, ani skracane) czynnościami prawnymi (jednostronnymi lub dwustronnymi). Stosownie zaś do art. 292 k.p. roszczenia przedawnionego nie można

dochodzić, chyba że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się przedawnienia i tym samym wyłącza jego ustawowe skutki.

W okolicznościach faktycznych sprawy według regulaminów wynagradzania obowiązujących w okresie zatrudnienia powódki w (...) Banku S. A., wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych miało być wypłacane pracownikom niezwłocznie po ustaleniu jego wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Podobnie regulamin pracy obowiązujący w okresie pracy powódki w (...) stanowił, że wymagalne świadczenia związane ze stosunkiem pracy, inne niż składniki wynagrodzenia przysługujące w stałej stawce miesięcznej oraz premie, powinny być wypłacane w terminie do 10-tego dnia następnego miesiąca (§ 26 regulaminu). Wewnętrzna regulacja pracodawcy nie była w tym względzie mniej korzystna, aniżeli przepisy Kodeksu pracy, który w art. 85 § 2 k.p. stanowi, że wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. W tym stanie rzeczy Sąd stwierdził, że datę wymagalności roszczenia powódki o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, jakie przypadały w danym miesiącu, a zarazem początkową datę biegu trzyletniego terminu przedawnienia tego roszczenia, stanowił dziesiąty dzień kolejnego miesiąca kalendarzowego.

Jednocześnie Sąd wskazał, że stosownie do treści art. 295 § 1 pkt 1 k.p. bieg przedawnienia przerywa się przez każdą czynność przed właściwym organem, powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń, przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia. Czynnością taką było wniesienie pozwu w niniejszej sprawie w dniu 6 maja 2014 roku. Tym samym roszczenie powódki o wypłatę wynagrodzenia nie uległo przedawnieniu w zakresie tych świadczeń, które stały się wymagalne przed upływem 3 lat licząc wstecz od dnia wytoczenia powództwa, tj. po dniu 6 maja 2011 roku. Natomiast w części obejmującej wynagrodzenie za godziny nadliczbowe przepracowane przez powódkę w okresie od dnia 1 maja 2007 roku do dnia 31 marca 2011 roku dochodzone roszczenie uległo przedawnieniu, co zwalniało Sąd orzekający od konieczności badania jego zasadności. Dalsze rozważania Sądu odnosiły się zatem jedynie do roszczenia o wypłatę wynagrodzenia za pracę w wymiarze ponadnormatywnym w jego nieprzedawnionej części, tj. co do nadgodzin przypadających za okres od dnia 1 kwietnia 2011 roku do grudnia 2013 roku.

Sąd podkreślił, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, w myśl której 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 – co Sąd uargumentował bogatym orzecznictwem Sądu Najwyższego.

Sąd wskazał, że w toku niniejszego postępowania powódka nie przejawiała tak rozumianej inicjatywy dowodowej dla wykazania zasadności swoich roszczeń o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. W szczególności nie zaoferowała żadnych osobowych źródeł dowodowych, które pozwalałyby na ustalenie, iż w okresie poprzedzającym fuzję banków, a ściśle od dnia 1 kwietnia 2011 roku do czerwca 2013 roku, świadczyła na rzecz pozwanego pracę w godzinach nadliczbowych, która nie została jej zrekompensowana, jak również, że w okresie od czerwca do grudnia 2013 roku świadczyła ją w wymiarze przekraczającym 35,5 godziny, za które wynagrodzenie zostało jej wypłacone. Z przyczyn, o których była już mowa, dowodu w tym zakresie nie mogły stanowić wyłącznie raporty dotyczące godzin logowania i wylogowywania się A. K. z systemu informatycznego pozwanego, podobnie jak niczym niepotwierdzone, niespójne twierdzenia samej powódki, zwłaszcza, że wypływające z każdego z powołanych dowodów wnioski nie korespondowały ze sobą.

Sąd stwierdził, że powódka nie wykazała, aby ewidencja czasu pracy była przez pozwanego prowadzona w sposób nierzetelny, zaś należne jej ze stosunku pracy wynagrodzenie winno objąć jeszcze dalsze, dotychczas nieuregulowane



przez pracodawcę należności a nie jest rzeczą Sądu zarządzenie dochodzenia w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie. Sąd nie jest też zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 k.p.c.). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), zaś ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie obciąża tę stronę, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). Skoro więc okoliczność pracy A. K. w godzinach nadliczbowych w okresie przypadającym między kwietniem 2011 roku a czerwcem 2013 roku oraz większej, aniżeli wynikająca z ewidencji czasu pracy, ilości godzin pracy ponadnormatywnej w okresie od czerwca do grudnia 2013 roku, nie zostały przez powódkę wykazane, brak było podstaw do uwzględnienia roszczenia o zaległe wynagrodzenie z tego tytułu.

Dodatkowo Sąd wskazał, że 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. Za polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych może być uznany brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika jego obowiązków, warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest jednak świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę. Samowolne podjęcie pracy, która nie znajduje uzasadnienia w obiektywnych okolicznościach danego przypadku, nie powinno być traktowane jako praca nadliczbowa. Przepis art. 151 k.p. wyraźnie określa okoliczności umożliwiające pracodawcy zorganizowanie pracy również w ramach godzin nadliczbowych. Przedmiotowa regulacja nie tworzy natomiast po stronie pracownika uprawnienia do samodzielnego wykonywania pracy po godzinach. Konsekwencją powyższego jest zakaz wymuszania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych, a to oznacza, iż o dodatkowym wynagrodzeniu może być mowa tylko wtedy, gdy wykonuje on pracę na polecenie pracodawcy albo nawet bez takiego polecenia, pod warunkiem wszakże, iż jest to uzasadnione istnieniem realnej potrzeby czy interesu pracodawcy.

Mając na względzie całokształt zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego Sąd stwierdził, że powódka w żaden sposób nie wykazała, aby przed czerwcem 2013 roku pracodawca wydawał jej polecenia wykonywania pracy poza obowiązującą ją normą czasu pracy, bądź też by pozostawał w świadomości, iż powódka taką pracę wykonuje. Nie doszło również do udowodnienia istnienia realnej potrzeby świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynikającej z ilości nałożonych na powódkę obowiązków. Twierdzeń powódki w tym przedmiocie nie potwierdził żaden z przesłuchanych w sprawie świadków, w szczególności jej bezpośrednia przełożona, za dorozumianym przyzwoleniem której miała odbywać się praca ponadnormatywna. Przeciwnie, z zeznań M. P., M. G. oraz B. S. jednoznacznie wynika, że zakres przydzielanych powódce zadań oraz potrzeby pracodawcy w okresie poprzedzającym fuzję banków nie uzasadniały wykonywania pracy w nadgodzinach, zaś każdorazowo wymagane w takim wypadku polecenie lub zgoda przełożonego nie były powódce udzielane. W świetle wyników przeprowadzonego postępowania dowodowego brak jest zatem podstaw do przyjęcia, że ewentualna obecność powódki w zakładzie pracy poza normatywnym czasem pracy wynikała z wyraźnych bądź dorozumianych poleceń pracodawcy w tym przedmiocie, czy też jego potrzeb uzasadnionych zakresem nałożonych na powódkę obowiązków.

Ponadto Sąd podkreślił, że do czasu pracy w godzinach nadliczbowych nie wlicza się 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. Tym samym nawet przyjęcie, że A. K. przebywała w miejscu pracy przed godziną 8:00, bądź też po godzinie 16.00, nie pozwalałoby jeszcze na uznanie zasadności dochodzonego przez nią roszczenia, skoro powódka nie wykazała, aby świadczyła w tym czasie pracę, za którą dopiero należałoby jej się wynagrodzenie.

W tym stanie rzeczy, wobec częściowego przedawnienia dochodzonego roszczenia oraz jego nieudowodnienia w pozostałym zakresie, Sąd oddalił powództwo w części dotyczącej żądania zasądzenia na rzecz powódki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Odnosząc się do roszczenia o odszkodowanie Sąd wskazał, że podstawę jego dochodzenia stanowi przepis art. 18<sup>3</sup>d k.p., zgodnie z którym osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn wymienionych w art. 18<sup>3</sup>a § 1 k.p., tj. w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 18<sup>3</sup>a § 2 k.p.).

Powódka wywodziła naruszenie przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu przede wszystkim z faktu dyskryminującego ukształtowania wysokości jej wynagrodzenia za pracę. W tym kontekście Sąd podkreślił, że niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę jest naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu tylko wtedy, gdy stanowi wynik różnicowania sytuacji pracowników z jednej lub kilku wskazanych wyżej przyczyn (art. 18<sup>3</sup>b § 1 pkt 2 k.p.), co musi być uwzględnione przy wykładni art. 18<sup>3</sup>c § 1 k.p., zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Przepis ten znajduje się w rozdziale Kodeksu pracy odnoszącym się do niedyskryminowania i jest bezpośrednio związany z zakazem dyskryminacji w dziedzinie wynagradzania za pracę, o którym mowa w art. 18<sup>3</sup>b § 1 pkt 2 k.p., uściślając zawarte tam pojęcie wynagrodzenia za pracę w kontekście jego niekorzystnego ukształtowania. Oba te przepisy muszą być zatem odczytywane łącznie, co prowadzi do wniosku, że zakazane jest różnicowanie wynagrodzenia za pracę jednakową lub o jednakowej wartości z przyczyn uznawanych za dyskryminujące. Przepisy zawarte w rozdziale IIa Kodeksu pracy nie zawierają normy prawnej, z której miałyby wynikać, że wszyscy pracownicy danego pracodawcy mają być równo traktowani. Przepisy te określają natomiast kryteria (przyczyny), które nie mogą uzasadniać różnicowania sytuacji zatrudnionych. Oznacza to, że za dyskryminowanego można uznać tylko takiego pracownika, który wykonując pracę jednakową lub jednakowej wartości ma wynagrodzenie ukształtowane na niższym poziomie niż inny pracownik, jeżeli ta różnica wynika z jednej lub kilku przyczyn, o których mowa w art. 18<sup>3</sup>a § 1 k.p.

Sąd wskazał, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego, które podziela Sąd rozpoznający niniejszą sprawę, zwraca się uwagę, że dyskryminacja (art. 11<sup>3</sup> k.p.), w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania (art. 11<sup>2</sup> k.p.), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. Negatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu nie mają zatem zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> k.p.). W konsekwencji, jeśli pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji, oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny. Pracownik, który wywodzi swoje roszczenia z naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. Oznacza to, że na powódzie wywodzącym swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innej osoby (innych osób), ale i że to zróżnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną. Dopiero w razie uprawdopodobnienia tych okoliczności, pozwany musiałby wykazać, że różnicując sytuację zarobkową powoda i innych pracowników kierował się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami owej dyferencjacji (art. 18<sup>3</sup>b § 1 in fine k.p.).

W okolicznościach rozpoznawanej sprawy, uzasadniając żądanie zasądzenia odszkodowania z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji powódka nie uprawdopodobniła, iż w okresie jej zatrudnienia u pozwanego dochodziło do jej

nierównego traktowania spowodowanego przyczyną o charakterze dyskryminującym. W treści pozwu powódka nie przytoczyła takich faktów, z których dałoby się wywieść istnienie zakazanego przez prawo kryterium różnicowania jej sytuacji pracowniczej w zakresie wysokości należnego jej wynagrodzenia. W toku postępowania powódka powołała się wprawdzie na bliżej niesprecyzowany fakt „spoufalenia” niektórych pracowników z przełożonymi, a także na własne ciche usposobienie i nieumiejętność upominania się o swoje prawa, nie sposób jednak uznać, aby którakolwiek z powyższych okoliczności stanowiła przyczynę dyskryminacji powódki pod względem finansowym. Przede wszystkim przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie dostarczyło podstaw do uznania, że niektórzy pracownicy pozwanego istotnie pozostawali w bliższych, niż powódka relacjach z przełożonymi, bądź też prezentowali bardziej roszczeniową postawę, co przekładało się na wysokość ich wynagrodzenia czy premii, a także na ilość podwyżek lub łatwość awansowania. Pomimo zatem, że A. K. była wynagradzana mniej korzystnie, niż niektórzy inni pracownicy zatrudnieni na stanowisku pracy tożsamym pod względem zakresu obowiązków ze stanowiskiem powódki, Sąd uznał, że nie można uznać, iż dyferencjacja ta spowodowana została zakazaną przez prawo przyczyną, a tym samym nosi znamiona dyskryminacji. Już tylko z tego względu roszczenie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie.

Poza tym Sąd zauważył, że wynagrodzenie za pracę A. K. zostało ukształtowane zgodnie z obowiązującymi u pozwanego zasadami, które w jednakowym stopniu dotyczyły wszystkich pracowników. Kwota uposażenia powódki w całym okresie jej zatrudnienia mieściła się w granicach minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia płaconego przez pozwanego pracownikom zaszeregowanym według tej samej co powódka kategorii. W przypadku „widelkowego” ukształtowania wynagrodzeń pracodawca ma możliwość elastycznego ustalania warunków płacowych dla każdego pracownika z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonych przez niego pracy, by w ten sposób wyróżniać pracowników osiągających lepsze wyniki pracy, bardziej wszechstronnych, dyspozycyjnych, zaangażowanych i o większym doświadczeniu. Nie mogła przy tym okazać się skuteczna argumentacja powódki zmierzająca do wykazania, że wysokość jej uposażenia jako specjalisty powinna odpowiadać wynagrodzeniu osób zatrudnionych na stanowisku starszego specjalisty, a to z uwagi na tożsamy zakres związanych z tymi stanowiskami obowiązków. W świetle wyników postępowania dowodowego o ile zadania wykonywane przez starszych specjalistów mogły być rodzajowo podobne do zadań przypisanych do stanowiska specjalisty, o tyle odznaczały się one wyższym poziomem skomplikowania, a co za tym idzie wymagały większych kompetencji. Za dyskryminowanego można uznać tylko takiego pracownika, którego wynagrodzenie jest ukształtowane na niższym poziomie niż wynagrodzenie innego pracownika wykonującego pracę jednakową lub jednakowej wartości, i to tylko wówczas, gdy różnica ta wynika z jednej lub kilku przyczyn, o których mowa w art. 18<sup>3</sup>a § 1 k.p. Z tych samych względów bezprzedmiotowe było odnoszenie wynagrodzenia uzyskiwanego przez powódkę do wysokości uposażenia pracowników pozwanego zatrudnionych w innej niż ona jednostce organizacyjnej bądź też w innym zespole.

Potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy nie znalazło twierdzenie powódki, jakoby była ona omijana przy podwyżkach. Z załączonej do akt sprawy dokumentacji jednoznacznie wynikało, że w okresie zatrudnienia A. K. żaden spośród równorzędnych jej pod względem zajmowanego stanowiska i zakresu obowiązków pracowników nie uzyskał podwyżki wynagrodzenia więcej razy, niż sama powódka. W tym zakresie, niezależnie od braku przyczyny mogącej stanowić podstawę dyskryminacji, nie ma zatem podstaw do uznania, że w ogóle dochodziło do nierównego traktowania powódki.

Naruszenia względem powódki zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie sposób także upatrywać w wysokości przyznawanych jej premii. Wysokość premii rocznych i kwartalnych, jakie powódka uzyskiwała do 2013 roku, kształtowała się na bardzo wysokim, często najwyższym poziomie w porównaniu z innymi równorzędnymi jej pracownikami. Powyższe sprzeciwia się uznaniu, że przyczyną otrzymania przez A. K. niższych premii w roku 2013 mogło być spoufalenie innych pracowników z przełożonymi czy też spokojne usposobienie powódki. Zdaniem Sądu różnicując sytuację pracowników w zakresie wysokości przyznawanych im premii pozwany kierował się obiektywnymi przesłankami. Zasady udzielania premii każdorazowo statuowały regulaminy premiowania, w jednakowym stopniu obowiązujące wszystkich pracowników. Obiektywne przesłanki, nie zaś kryteria o charakterze dyskryminującym, zadecydowały również o wysokości przyznanych pracownikom w maju 2013 roku premii uznaniowych. Wbrew twierdzeniom powódki kryteria te nie ograniczały się do otrzymanej przez danego pracownika tzw. oceny rocznej.

Nie można tym samym zasadnie twierdzić, że pominięcie A. K. przy rozdzielaniu nagród zależnych od uznania przełożonego, mimo uzyskania przez powódkę i większość pozostałych pracowników tożsamy ocen rocznych, nosiło znamiona dyskryminacji. O ewentualnym naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu można byłoby mówić dopiero w razie wykazania, iż spośród pracowników odznaczających się takimi samymi umiejętnościami, wykonujących swoje obowiązki pracownicze na takim samym poziomie oraz cechujących się tożsamą przydatnością dla pracodawcy, jeden pracownik uzyskał wyższą premię od drugiego, i to z powodu niedozwolonego przez prawo.

Brak było również podstaw do przyjęcia, że z zastosowania względem powódki dyskryminującego kryterium wynikał brak jej awansu na stanowisko starszego specjalisty. Także w tym zakresie pozwany wykazał, jakimi obiektywnymi kryteriami kierował się przy podejmowaniu decyzji o awansie zawodowym pracownika. Żadnemu z nich nie sposób przypisać charakteru niedozwolonego. Nierównego traktowania w zakresie dostępu do awansu nie można również upatrywać w tym, że w zespole, w którym była zatrudniona powódka, nie było ani jednego starszego specjalisty. Nie można bowiem odmówić pracodawcy prawa do kształtowania struktury zatrudnienia w zależności od własnych potrzeb, w tym potrzeby utworzenia danego stanowiska w określonym obszarze swojej działalności.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie dostarczyło w końcu podstaw do uznania, że A. K. była przez pozwanego nierówno traktowana w zakresie dostępu do urlopu wypoczynkowego. W szczególności powódka nie udowodniła, że w roku 2013 choćby wnioskowała o urlop w większym wymiarze, niż został jej udzielony. Powódka nie uprawdopodobniła również, że jej sytuacja pod względem dostępu do urlopu była w rzeczywistości mniej korzystna niż sytuacja pozostałych pracowników. Przeciwnie, jak wynika z treści raportu z audytu personalnego przeprowadzonego u pozwanego, w roku 2013, w związku z fuzją banków oraz zwiększoną ilością pracy, problem z udzielaniem pracownikom pozwanego urlopów wypoczynkowych był powszechny.

Z twierdzeń przedstawionych przez powódkę wynikał wniosek, że naruszenia względem siebie zasady równego traktowania w zatrudnieniu upatrywała ona także w preferowaniu przez pracodawcę w zakresie dostępu do urlopu wypoczynkowego pracowników posiadających dzieci. Również na powyższą okoliczność powódka nie zdołała jednak przeprowadzić skutecznego dowodu. Ubocznie Sąd wskazał, że kryterium posiadania lub braku potomstwa, co do zasady mogłoby zostać uznane za kryterium dyskryminujące. Jednocześnie jednak ewentualne nierówne traktowanie pracowników wynikające z ochrony rodzicielstwa, takie jak przyznawanie przez pracodawcę przy udzielaniu urlopów wypoczynkowych pierwszeństwa matkom z dziećmi, pozostaje pod ochroną prawa pracy, jako dozwolone kryterium różnicowania sytuacji pracowników, o jakim mowa w art. 18<sup>3</sup>b § 2 pkt 3 k.p.

Z tych przyczyn Sąd oddalił powództwo w części dotyczącej roszczenia o odszkodowanie z tytułu naruszenia względem powódki zakazu dyskryminacji.

Wobec cofnięcia pozwu ze zrzeczeniem się roszczenia w części dotyczącej żądania zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania z tytułu niewypłacenia należności za godziny nadliczbowe, Sąd, na podstawie art. 203 k.p.c. i art. 355 § 1 k.p.c., umorzył postępowanie w tym zakresie.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów uzasadniała treść art. 108 § 1 k.p.c., art. 98 § 1 k.p.c. oraz art. 102 k.p.c. W rozpoznawanej sprawie, wobec częściowego oddalenia powództwa oraz częściowego umorzenia postępowania, powódkę należało uznać za stronę przegrywającą, a więc co do zasady zobowiązaną do zwrotu przeciwnikowi poniesionych przez niego niezbędnych kosztów (art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c.).

Sąd doszedł do przekonania, że zasadnym będzie nie obciążenie powódki tymi kosztami gdyż wytaczając powództwo w niniejszej sprawie powódka była subiektywnie przeświadczona o zasadności swoich żądań, zwłaszcza w zakresie odszkodowania. Osiągając stosunkowo niskie wynagrodzenie, zajmując to samo stanowisko przez blisko 7 lat, a także otrzymując w roku 2013 znacznie niższą premię, aniżeli w latach ubiegłych, powódka mogła czuć się skrzywdzona i rozżalona swoją sytuacją pracowniczą. Również aktualnie jej sytuacja materialna nie jest na tyle korzystna, aby uzasadniała obciążenie jej kosztami poniesionymi przez pozwanego, będącego profesjonalnym podmiotem, korzystającym z obsługi prawnej w sposób stały. Widoczna jest dysproporcja ekonomiczna stron sporu. Powódka

wprawdzie obecnie pracuje, jednak poziom wynagrodzeń na rynku pracy w tzw. sektorze publicznym (powódka obecnie pracuje na (...) w L. zajmując stanowisko pomocnicze przy rzeczniku patentowym) nie jest wysoki, natomiast Sąd wziął pod uwagę fakt, iż jej zatrudnienie ma charakter niestały, bowiem ma podpisaną umowę o pracę na czas określony do kwietnia 2016 r. Obciążenie powódki kosztami procesu w tej sytuacji obciążałoby ją nadmiernie. Z tych względów, na podstawie art. 102 k.p.c., Sąd odstąpił od obciążania A. K. poniesionymi przez pozwanego kosztami procesu.

Wobec faktu, iż powódka była w niniejszej sprawie zwolniona z mocy ustawy od obowiązku uiszczenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.), koniecznym było także rozstrzygnięcie w przedmiocie brakującej opłaty sądowej od pozwu. Ponieważ brak było podstaw do obciążenia brakującymi kosztami sądowymi pozwanego pracodawcy na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy, Sąd przejął brakującą opłatę sądową od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić, na rachunek Skarbu Państwa.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powódki.

Wyrok zaskarżył w części dotyczącej punktu I orzeczenia.

Wyrokowi zarzucił:

1) Naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na treść orzeczenia, tj. art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. poprzez niewłaściwą ocenę materiału dowodowego i wskutek tego wydanie orzeczenia z pominięciem obowiązku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, a w szczególności poprzez:

- uznanie, że raport z audytu personalnego przeprowadzonego w Centrum (...) w dniach 05-06.12.2013r. nie może stanowić wiarygodnego dowodu, świadczącego o wykonywaniu przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych, podczas gdy z raportu wynika, że w jednostce, w której pracowała powódka nadgodziny były zjawiskiem powszechnie występującym oraz nie było jasności co do możliwości ich ewidencjonowania i rozliczania;

- odmówienie wiarygodności zeznaniom powódki w zakresie naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jak i wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, mimo że okoliczności podnoszone przez powódkę zostały w pełni potwierdzone w raporcie z audytu personalnego, a co do pracy w godzinach nadliczbowych również w raporcie z systemu logowania i wylogowania do systemu bankowego;

- uznanie, że pozwany wypłacił powódce wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, mimo że w potwierdzeniach przelewu, jakimi dysponowała powódka nie został dokładnie wskazany tytuł przelewu, a zamieszczone w tytule określenie wynagrodzenie osobowe dodatkowe nie wskazywało liczby nadgodzin, ani okresu, za jaki zostało przyznane, a tym samym odnosiło się do przyznanej powódce premii, a nie wynagrodzenia za nadgodziny;

- obdarzenie wiarygodnością zeznań świadka M. P., mimo iż z raportu z audytu personalnego jednoznacznie wynikało, że styl zarządzania M. P., w jednostce, w której pracowała powódka, budził wiele kontrowersji, a pracownicy bali się rozmawiać ze świadkiem, z obawy przed utratą pracy.

- uznanie prowadzonej przez pozwanego ewidencji czasu pracy za rzetelną, mimo że faktycznie u pozwanego w szczególności w roku 2013r. funkcjonowały, „różne sposoby” ewidencjonowania czasu pracy, w tym ewidencje czasu pracy prowadzili we własnym zakresie samodzielnie pracownicy;

-niedokonanie wszechstronnej analizy zasad kształtowania wynagrodzenia powódki w porównaniu do innych pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach, która powinna polegać na uwzględnieniu i porównaniu zakresu zadań wykonywanych przez powódkę i innych pracowników zatrudnionych w Centrum (...) w L., jak również brak takiej analizy w zakresie dostępu powódki do awansu, a przez to błędne uznanie, że pozwany kierował się obiektywnymi kryteriami przy kształtowaniu wynagrodzenia, czy dostępie do awansu.

2) Naruszenie przepisu art. 227 k.p.c. w zw. art. 278 § 1 k.p.c. poprzez wadliwą ocenę, że raport z systemu logowania i wylogowania do systemu bankowego nie może stanowić wiarygodnego źródła dowodowego, a w konsekwencji oddalenie wniosku o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości - rachunkowości jako bezprzedmiotowy, mimo że dowód ten był istotny dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

3) Naruszenie przepisu art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez uznanie, że to na powódce spoczywał ciężar dowodu wykazania, że pracowała w godzinach nadliczbowych, w sytuacji gdy pozwany - pracodawca nierzetelnie prowadził ewidencję czasu pracy i to na nim spoczywał ciężar wykazania, że ewidencja zawiera informacje prawdziwe.

Wskazując na powyższe wnosił o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w części tj. pkt I w części poprzez uwzględnienie powództwa co do kwoty 16 010 zł w zakresie żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 01 kwietnia 2011 r. do 31 grudnia 2013r. wraz z odsetkami ustawowymi od kwot przypadających z tego tytułu za poszczególne miesiące przepracowane przez powódkę w tym okresie, a wskazane szczegółowo w pozwie oraz kwoty 10 000 zł odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu za obydwie instancje według norm prawem przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego
3. w razie nieuwzględnienia niniejszej apelacji nieobciążanie powódki kosztami procesu za I i II instancję, w tym kosztami zastępstwa procesowego
4. w razie zaistnienia przesłanek z art. 386 § 4 k.p.c. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Ponadto na podst. art. 380 k.p.c. wnosił o o rozpoznanie przez Sąd II instancji postanowienia Sądu I instancji z dnia 13 stycznia 2016r. oddalającego wniosek powódki zgłoszony w piśmie procesowym z dnia 02 września 2015r. oraz dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości, który na podstawie dokumentacji znajdującej się w aktach niniejszej sprawie ustali liczbę przepracowanych przez powódkę nadgodzin oraz wysokość należnego wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych niewypłaconych powódce tytułem pracy w godzinach nadliczbowych oraz o przeprowadzenie tego dowodu przez Sąd II instancji na podstawie art. 382 k.p.c.

W uzasadnieniu apelacji przedstawił argumenty na poparcie swoich zarzutów i wniosków apelacyjnych.

W odpowiedzi na apelację pozwany wnosił o jej oddalenie i zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem II instancji według norm przepisanych wraz z kosztami zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu odpowiedzi pozwany ustosunkował się do ustaleń Sądu I instancji oraz wywodów apelacji.

Jednocześnie wpłynęło zażalenie pełnomocnika pozwanego na postanowienie Sądu Rejonowego w przedmiocie kosztów postępowania zawartych w punkcie III wyroku. Postanowieniu zarzucono naruszenie art. 98 § 1 k.p.c. poprzez niezastosowanie w sprawie i naruszenie art. 102 kpc poprzez błędne przyjęcie, iż w sprawie zachodzą szczególne przesłanki jego zastosowania. Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wnosił zmianę zaskarżonego postanowienia w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kwoty 1800 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania zażaleniowego. W uzasadnieniu zażalenia wskazano argumenty za uwzględnieniem zażalenia.

W odpowiedzi na zażalenie pełnomocnik powódki wnosił o jego oddalenie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania zażaleniowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie zasługiwała na uwzględnienie a podniesione w niej zarzuty związane z naruszeniem przepisów postępowania są chybione. W szczególności zupełnie bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. Wbrew wywiodom zawartym w apelacji Sąd orzekający dokonał właściwej oceny materiału dowodowego, przedstawiając wszechstronnie wszystkie aspekty dotyczące sprawy.

Należy przypomnieć, iż skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu, bowiem ocena dowodów należy do sądu orzekającego i nawet w sytuacji, w której z dowodu można było wywieść wnioski inne niż przyjęte przez sąd, nie dochodzi do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. stanowisko zajęte w wyrokach Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 9 kwietnia 2008 r., I ACa 205/08, LEX 465086, z dnia 27 kwietnia 2006 r., I ACa 1303/05, LEX nr 214251, z dnia 30 stycznia 2008 r., I ACa 1040/07, LEX nr 466431 i z dnia 21 marca 2006 r., I ACa 1116/05, LEX nr 194518).

W niniejszej sprawie Sąd dokonał drobiazgowej analizy wszystkich przedstawionych dowodów i bardzo dokładnie ocenił ich wagę i znaczenie. Sąd bardzo dużo miejsca poświęcił ocenie dowodów i przekonująco wykazał jakim dowodom dał wiarę oraz podał przyczyny, z powodu których odmówił wiarygodności pozostałym. Dokonując tej oceny w bardzo obszernym uzasadnieniu Sąd nie uchybił ani zasadom logicznego rozumowania ani doświadczenia życiowego, zachowując granice swobodnej oceny poszczególnych dowodów. Przyjęty w oparciu o te dowody stan faktyczny jest prawidłowy. Sąd odniósł się do wszystkich aspektów istotnych dla sprawy. Precyzyjnie Sąd orzekający wyjaśnił całokształt okoliczności oraz podał dlaczego oddalił wniosek dowodowy o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia Sądu, przyjmując jej jako własne a zatem nie zachodzi potrzeba powtarzania dokonanych ustaleń.

Podstawowym żądaniem powódki było domaganie się zasądzenia wynagrodzenia z tytułu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd uznał, że powódka nie udowodniła, że wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych w przedstawionym wymiarze.

Zgodnie z przytoczonym przez Sąd Rejonowy art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, która jest dopuszczalna jedynie w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, bądź też w razie szczególnych potrzeb pracodawcy.

W tej sytuacji zadaniem powódki było przede wszystkim wykazanie, że w zakresie objętym pozwem wykonywała zatrudnienie w godzinach ponadwymiarowych. Tymczasem powódka nie wykazała właściwej inicjatywy dowodowej, z której wynikałoby, że świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych ponad te zewidencjonowane przez pracodawcę. Poza swoimi niespójnymi zeznaniami, których niekonsekwencję szczegółowo wypunktował Sąd Rejonowy, powódka nie przedstawiła żadnych przekonujących dowodów iż zachodziła potrzeba pracy rozumianej jako praca w godzinach nadliczbowych w większym rozmiarze niż ten wykazany w ewidencji. Nie wykazała również, że prowadzona przez pozwanego ewidencja była niezetelna. Na okoliczność swoich twierdzeń przedstawiła dowód z korespondencji mailowej, która została już wytworzona po zakończeniu zatrudnienia oraz dowód z zeznań świadka M. S.. Dowód ten okazał się bez istotnego znaczenia dla sprawy. Świadek poza przyznaniem faktu, że kilka miesięcy przed odejściem powódki z pracy, zgłosiła się do niego jako do przewodniczącego związków zawodowych w sprawie godzin nadliczbowych nie znał żadnych szczegółów dotyczących tej sprawy. Nic nie wiedział na temat jej urlopu w 2012 roku a co do podwyżki wynagrodzeń otrzymywał wiele głosów od pracowników i głos powódki niczym szczególnym się nie różnił. Powódka poza tym świadkiem nie wskazała nikogo, kto potwierdziłby, że stale, w przedstawianym przez nią rozmiarze świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych i że praca ta nie była rzetelnie ewidencjonowana. Nie przedstawiła żadnego dowodu, z którego by wynikało, że pracodawca żądał zaniżenia przepracowanych godzin

nadliczbowych, domagał się niewpisywania wszystkich godzin czy wręcz wymagał codziennej pracy po ustalonych godzinach pracy.

Brak było dowodów, że rozmiar nałożonych na wnioskodawczynię obowiązków wymuszał codzienną pracę poza ustalonym czasem pracy.

Tymczasem pozwany wskazał świadków - przełożonych wnioskodawczyni, którzy zaprzeczyli, aby powódka wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych ponad te, które zostały zewidencjonowane. Świadkowie pozwanego przyznali, że zachodziła niekiedy potrzeba świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, zwłaszcza dotyczyło to okresu fuzji banków, ale w związku z tym wprowadzono zasady ewidencjonowania tej pracy, udzielania dni wolnych i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia. Ewidencja była tym bardziej rzetelna, że pracownik zapisywał godziny nadliczbowe i te zapisy były podstawą ich rozliczenia poprzez udzielanie dni wolnych czy dodatkowego wynagrodzenia. Świadek M. G. potwierdził, że powódka zwróciła się do niego o uregulowanie kwestii związanej z wypracowanymi przez nią godzinami nadliczbowymi w ilości ok. 60. Po weryfikacji, której podstawę stanowiły zapisy liczby godzin dokonane przez powódkę wypłacono stosowne wynagrodzenie i dołączono do akt sprawy dowody na przekazanie z tego tytułu należności, których wysokość odpowiada przysługującemu wynagrodzeniu za zewidencjonowane, przepracowane godziny nadliczbowe.

Wnioskodawczyni nie obaliła jakimikolwiek dowodami osobowymi tych twierdzeń pozwanego. Co więcej dołączone przez powódkę do akt sprawy dowody na otrzymane należności we wskazanej przez pozwanego wysokości po ustaniu stosunku pracy w pełni potwierdzają wiarygodność pozwanego wbrew zarzutom formułowanym w apelacji. Kwoty sum pieniędzy przekazanych przez pozwanego w pełni odzwierciedlają wysokość należności z tytułu przepracowanych zewidencjonowanych godzin nadliczbowych, których uregulowania domagała się A. K., interweniując u świadka M. G.. Zupełnie niezrozumiałą jest w tej sytuacji podniesiony w apelacji zarzut, że Sąd bezpodstawnie uznał, że pozwany wypłacił powódce wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. To, że w tytule przelewu nie było oznaczenia czego dotyczy przekazywana kwota jest bez znaczenia skoro po zakończeniu zatrudnienia nie było żadnych innych podstaw przekazania przez pracodawcę pieniędzy, niż uregulowanie wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe.

Zasadnie Sąd Rejonowy przyjął, że podnoszony przez apelującego raport z audytu personalnego przeprowadzonego w Centrum (...) w grudniu 2013 roku nie może stanowić wiarygodnego dowodu na wykonywanie przez powódkę pracy w dodatkowych godzinach nadliczbowych. Jego treść i czas przeprowadzenia wskazuje, że był on wynikiem ogólnych problemów jakie pojawiły się u pozwanego w związku z dokonaną fuzją. Poza sporem było, że w banku występowały wówczas godziny nadliczbowe pracowników. Jednakże audytu nie można przenieść automatycznie do sytuacji faktycznej powódki. Rację ma Sąd Rejonowy, że audyt miał charakter anonimowy i jego wnioski nie odnoszą wprost i bezpośrednio do powódki. Nie wynika z niego, że godziny pracy powódki nie były ewidencjonowane. Raport wskazuje jedynie, że nie we wszystkich jednostkach banku wprowadzono urządzenia ewidencjonujące pracę w godzinach nadliczbowych i że w tym zakresie pracownicy byli zdezorientowani nie mając jasności co do ich zapisywania i rozliczania. Tymczasem w jednostce banku, w której wykonywała obowiązki powódka taka ewidencja istniała, o czym świadczy zarówno zeszyt prowadzony przez nią, jak i księgi czasu pracy prowadzone przez pracodawcę, co tym bardziej dowodzi, że audyt nie odnosi się do sytuacji skarżącej.

Prawidłowo Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom powódki gdyż były one niespójne i niekonsekwentne oraz niezgodne z bezspornym materiałem dowodowym. Sąd orzekający wyczerpująco przedstawił swój tok rozumowania w tym zakresie, bardzo dokładnie wyjaśnił przyczyny tego stanu rzeczy a Sąd Okręgowy w pełni podziela te rozważania. Wobec tego bezprzedmiotowe jest powtarzanie wszystkich tych argumentów, skoro Sąd rozpoznający apelację w pełni je aprobuje. Wiarygodności zeznań powódki pozbawia okoliczność, że uzasadniając swoje roszczenie powoływała się na fakty, które w sposób oczywisty były odmienne. I tak np. powódka twierdziła, że nigdy nie otrzymywała czasu wolnego za przepracowane godziny nadliczbowe a tymczasem dokumenty, których prawdziwości nie zaprzeczyła bezspornie dowodziły, że czas wolny został udzielony.



Sąd Okręgowy nie znajduje podstaw do zanegowania prawa Sądu Rejonowego do obdarzenia walorem wiarygodności zeznań M. P.. Sąd wykazał, z czego wynika wiarygodność zeznań tego świadka, wykazał spójność jej zeznań z zeznaniami pozostałych świadków oraz przedstawionymi dokumentami. Sąd podniósł, że powódka nie przedstawiła nawet dowodów, które mogłyby zakwestionować twierdzenia tego świadka. Przedstawiona ocena nie jest dowolna i mieści się w granicach swobodnej oceny dowodów, do której uprawniony jest Sąd. Oceny tej w żadnej mierze nie podważają ustalenia audytu personalnego. Z faktu, że świadek była oceniana przez pracowników jako osoba wymagająca, konsekwentna i posiadająca swój styl zarządzania pracownikami, który nie wszystkim odpowiadał nie wynika, że zeznania tego świadka miały być dla Sadu niewiarygodne.

Całokształt materiału dowodowego wskazuje, że zasadnie Sąd uznał prowadzoną przez pozwanego ewidencję czasu pracy za rzetelną. To, że w różnym okresie czasu funkcjonowały różne sposoby ewidencjonowania czasu pracy nie oznacza, że ewidencja była nierzetelna. Dowodzi to jedynie tego, że pracodawca dążył do jak najlepszej organizacji pracy a to, że niezależnie od pracodawcy czas pracy ewidencjonował pracownik świadczy o jego autonomii i dążeniu pracodawcy do usuwania jakichkolwiek wątpliwości w tym zakresie. W kontekście tego nie może ostać się zarzut, iż niesłusznie Sąd uznał, że to na powódce spoczywał ciężar dowodu wykazania, że pracowała w godzinach nadliczbowych. W tym zakresie należy się zgodzić z Sądem, że w postępowaniu z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła, w myśl której powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania. Wynika to wprost z art. 6 kc stosowanego w niniejszej sprawie w oparciu o art. 300 kp. Według jego treści ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Naruszenie art. 6 k.c. może - co do zasady - być podstawą apelacji, jednakże o naruszeniu tego przepisu można by powiedzieć wtedy, gdyby sąd orzekający przypisał obowiązek dowodowy innej stronie, nie tej, która z określonego faktu wywodzi skutki prawne - czyli gdyby sąd nie przestrzegał zasady rozkładu ciężaru dowodu. Znaczenie obciążenia ciężarem dowodu jest bardzo duże a nieudowodnienie swoich twierdzeń może prowadzić do oddalenia powództwa. Zakres okoliczności do udowodnienia wynika m.in. ze stanowiska strony przeciwnej, w tym od tego, jakim faktom zaprzecza pozwany. Reguła ciężaru dowodu, która stanowi kategorię prawa materialnego, sprowadza się do określenia, która ze stron powinna udowodnić konkretne okoliczności faktyczne. Pozwany udowodnił pracę w godzinach nadliczbowych we wskazanym przez siebie zakresie, udowodnił jej prawidłowe ewidencjonowanie i wypłatę z tego tytułu należnego wynagrodzenia. Natomiast powódka nie zdołała podważyć tych dowodów, nie składając chociażby jakichkolwiek dodatkowych dowodów osobowych, które przemawiałyby za tym, że ewidencja nie odzwierciedlała rzeczywistych godzin pracy. Powódka nie udowodniła, że pracodawca prowadził nierzetelną ewidencję czasu pracy nie przedstawiając na to przekonujących dowodów. Jak wskazano wyżej jej inicjatywa dowodowa była niewystarczająca i nie pozwoliła obalić dowodów przedstawionych przez pozwanego. Tak audyt personalny jak i ustalenia Inspekcji Pracy miały charakter na tyle ogólny, że nie mogły mieć bezpośredniego zastosowania w sprawie. Wobec nieudowodnienia samego faktu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych bez znaczenia w sprawie był wnioskowany dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości, który miałby w oparciu o raport z systemu logowania i wylogowania do systemu bankowego ustalić liczbę godzin nadliczbowych. Do powoda należy nie tylko kwotowe określenie żądania, lecz także wskazanie uzasadniających je okoliczności faktycznych (art. 187 w zw. z art. 227 k.p.c. oraz art. 6 k.c.). Jest to bardzo istotne wymaganie, albowiem dokładnie określone żądanie wespół z powołanymi na jego uzasadnienie okolicznościami faktycznymi, określa zakres prawa podmiotowego poddanego ochronie, a tym samym wytycza granice rozpoznania sprawy, a w dalszej kolejności - zakres orzekania przez sąd (art. 321 k.p.c.), wyznaczając tym samym granice rozstrzygnięcia sądu.

Prawidłowo Sąd oddalił wniosek dowodowy o przeprowadzenie tego dowodu. Sąd dokonał prawidłowej analizy tego raportu i słusznie ocenił, że miarodajność tego raportu budzi wątpliwości, z przyczyn o których obszernie się wypowiedział. Rację ma Sąd, że informacje o godzinach logowania do systemu bankowego nie pokrywają się z twierdzeniami powódki odnośnie jej wymiaru czasu w godzinach nadliczbowych. Nadto fakt zalogowania się w systemie nie musi oznaczać świadczenia pracy, skoro nie wynika to jeszcze z żadnych innych dowodów. W tej sytuacji bez znaczenia jest w jakim systemie logowania pracowała powódka, gdyż bez względu na rodzaj systemu godziny logowania bez innych dowodów nie wskazują w sposób bezsporny na wykonywanie pracy w godzinach

nadliczbowych. Same twierdzenia wnioskodawczyni, że najbardziej miarodajnym źródłem do ustalenia pracy w godzinach nadliczbowych są zapisy z systemu logowania i wylogowywania się są gołosłowne.

Sąd Okręgowy w pełni podziela przytoczone przez Sąd Rejonowy orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym zakresie.

Zgłoszony dowód dotyczący przeprowadzeni opinii biegłego był nieprzydatny do rozstrzygnięcia sprawy gdyż przede wszystkim nie została udowodniona przez powódkę sama okoliczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Dlatego także zarzut naruszenia przepisu art. 227 k.p.c. w zw. art. 278 § 1 k.p.c. jest chybiony. Podsumowując brak było podstaw do zasądzenia wynagrodzenia z tytułu pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych i prawidłowo Sąd oddalił powództwo w tym zakresie.

Apelacja nie zawiera uzasadnionych zarzutów odnośnie oddalonego roszczenia związanego z odszkodowaniem związanym z nierównym traktowaniem w zatrudnieniu. Również tej części żądania Sąd poświęcił w uzasadnieniu orzeczenia bardzo dużo uwagi.

Na wstępie należy przypomnieć utrwalone już w orzecznictwie Sądu Najwyższego, które przyjmuje, że przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji, nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może więc dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co równocześnie oznacza, że nie stanowi dyskryminacji dyferencjacja praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nieuważane za dyskryminujące. Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wykazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji. Zwraca się przy tym uwagę, że dyskryminacja (art. 11<sup>3</sup> k.p.) w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania (art. 11<sup>2</sup> k.p.) oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określoną w kodeksie pracy jako przyczyna dyskryminacji. Wzorem art. 2 dyrektywy Rady z dnia 27 listopada 2000 r. 2000/78/WE również art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p. stanowi, że równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 - wyroki Sądu Najwyższego z dn. 12 grudnia 2001 r. I PKN 182/01, OSNP 2003 nr 23 poz. 571; z dnia 23 stycznia 2002 r. I PKN 816/00, OSNP 2004 nr 2 poz. 32; z dnia 17 lutego 2004 r. I PK 386/03, OSNP 2005 nr 1 poz. 6; z dnia 5 maja 2005 r. III PK 14/15, OSNP 2005 nr 23 poz. 376; z dnia 10 października 2006 r., I PK 92/06, Monitor Polski Pracy 2007 r. Nr 1 poz. 32; z dnia 9 stycznia 2007 r. II PK 180/06, OSNP nr 3-4 poz. 36; z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 92/06 LEX nr 528155; z dnia 21 stycznia 2011 r. II PK 169/10 LEX nr 1095824 i z dnia 7 kwietnia 2011 r. I PK 232/10 LEX nr 794548).

Prawidłowo Sąd wskazał, że podstawę dochodzenia tego roszczenia stanowi przepis art. 18<sup>3d</sup> k.p., zgodnie z którym osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn wymienionych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., tj. w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p.).

Powódka sformułowała kryterium dyskryminacyjne w ten sposób, iż podała, że przy awansowaniu preferowano osoby spoufalone z kierownictwem, natomiast powódka była osobą cichą i nienarzucającą się. Abstrahując od cech osobowościowych powódki to, przede wszystkim w żaden sposób nie udowodniła, że niektórzy pracownicy pozostawali w bliższych niż powódka relacjach z przełożonymi, bądź przejawiali roszczeniową postawę, która przekładała się na wysokość ustalanego im wynagrodzenia czy premii, ilość podwyżek i łatwość awansu. W tym zakresie nie został zaoferowany jakikolwiek dowód, gdyż za taki nie może być uznany audyt personalny, z przyczyn o których napisano wyżej. Stopień uogólnienia audytu, jego anonimowy charakter w żaden sposób nie pozwala go zastosować bezpośrednio do powódki. Nadto słusznie Sąd zauważa, że ciche usposobienie powódki i nieumiejętność upominania

się o swoje prawa nie może być uznane za przyczynę dyskryminacji pod względem finansowym. W żadnym wypadku nie zostało wykazane, że przymioty osobiste jakie cechują powódkę stanowiły kryterium omijania ją przy podwyżkach czy awansie. Wbrew twierdzeniom powódki w okresie jej zatrudnienia uzyskiwała podwyżki wynagrodzeń. Nie były to wielkie kwoty jednakże nie odbiegały od kwot podwyżek uzyskiwanych przez innych pracowników. Co więcej żaden z pracowników równorzędnych jej względem zajmowanego stanowiska i zakresu obowiązków nie uzyskał wyższej podwyżki wynagrodzenia niż ona sama. Podobnie było z wysokością przyznawanych premii kwartalnych i rocznych. Do 2013 roku wysokość premii powódki kształtowała się na bardzo wysokim, często najwyższym poziomie w porównaniu z innymi równorzędnymi pracownikami. Nadto pozwany wykazał, że przy udzielaniu premii kierował się obiektywnymi przesłankami wyartykułowanymi w regulaminie premiowania i kryteria te nie ograniczały się do otrzymanej przez pracownika oceny rocznej.

Nierówne traktowanie zdaniem powódki wynikało także w ograniczeniu możliwości awansu przy wykonywaniu tych samych obowiązków służbowych.

Słusznie Sąd przyjął, że powódka nie uprawdopodobniła, iż w okresie zatrudnienia u pozwanego dochodziło do nierównego traktowania spowodowanego przyczyną o charakterze dyskryminującym. Przeprowadzone przez Sąd postępowanie dowodowe wykazało, że wynagrodzenie A. K. zostało ukształtowane zgodnie z obowiązującymi przepisami i zasadami obowiązującymi u pozwanego, które w jednakowym stopniu dotyczyły wszystkich pracowników. Wynagrodzenie w całym okresie zatrudnienia mieściło się w granicach minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia płaconego przez pozwanego pracownikom zaszeregowanym według tej samej co powódka kategorii.

Nie było podstaw do ustalenia powódce wynagrodzenia w wysokości jakie otrzymywali starsi specjaliści gdyż przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż o ile zadania ich mogły być rodzajowo podobne do zadań specjalisty, które piastowała powódka, to oznaczały się one większym poziomem skomplikowania, a i koniecznością posiadania większych kompetencji. Pozwany wykazał jakimi obiektywnymi kryteriami kierował się przy podejmowaniu decyzji o awansie zawodowym pracownika a była to obiektywna potrzeba zatrudnienia takiego pracownika i możliwości finansowe pracodawcy. W tej sytuacji nie było podstaw do ustalenia wysokości wynagrodzenia powódki według zasad tej grupy zawodowej. Wbrew twierdzeniom apelacji Sąd dokonał wszechstronnej analizy zasad kształtowania wynagrodzenia powódki w porównaniu do pozostałych pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach, przy czym nie wymagało to szczegółowej analizy imiennie określonych pracowników, ich zakresów obowiązków, porównania zadań czy kształtowania się wysokości ich wynagrodzeń. Powódka zresztą nie wskazała osób w stosunku do których to porównanie miałyby mieć miejsce. Tymczasem powód, który twierdzi, że naruszono wobec niego zasadę wynikającą z art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. w związku z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p. (z przyczyn uznanych za dyskryminujące), powinien wytyczyć kierunek pozwalający na przeprowadzenie analizy porównawczej przez wskazanie pracowników, którzy są wyżej wynagradzani, mimo że wykonują porównywalną do niego pracę. Wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania, że przy ustalaniu wynagrodzeń kierował się obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3b</sup> § 1 in fine k.p.), bowiem np. wskazani pracownicy nie wykonują porównywalnej do powoda pracy. (SN w sprawie III PK 116/15 z 09.06.2016)

Wobec takiej postawy wystarczające dla rozstrzygnięcia sprawy była uogólniona analiza zasad kształtowania wynagrodzeń u pozwanego oparta na dokumentacji przedstawionej przez pracodawcę, której wynik pozwolił Sądowi stwierdzić, iż powódka nie była dyskryminowana w zatrudnieniu a zatem brak podstaw do ustalenia z tego tytułu odszkodowania.

Reasumując, Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie dokonał prawidłowych ustaleń, w oparciu o zebrany materiał dowodowy i wyprowadził z niego należycie uzasadnione wnioski, wyjaśnił w toku procesu wszystkie istotne okoliczności i przyjął właściwą podstawę prawną swojego rozstrzygnięcia. Chybione okazały wszystkie zarzuty apelacyjne

Z tego względu na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki jako bezzasadną.

Orzeczenie o kosztach uzasadnia treść art. 108 §1 kpc w zw. z art. 98 §1 kpc. Sąd nie znalazł podstaw do nieobciążania powódki kosztami związanymi z postępowaniem apelacyjnym wobec braku przesłanek zawartych w art. 102 kpc. O ile na etapie wniesienia powództwa powódka mogła mieć uzasadnione subiektywne przekonanie o zasadności swojego roszczenia i prawidłowo Sąd ocenił w ramach swojego uznania, iż istniał szczególny wypadek pozwalający nie obciążać jej kosztami o tyle po otrzymaniu wyczerpującego uzasadnienia orzeczenia Sądu Rejonowego przekonanie to powinno było upaść. Z tego względu Sąd oddalił zażalenie pozwanego na orzeczenie o kosztach zawartych w wyroku, w konsekwencji obciążając go kosztami postępowania zażaleniowego, w tym kosztami zastępstwa procesowego pełnomocnika powódki.

Nie negując dysproporcji finansowej pomiędzy stronami nie sposób uznać, że powódka, która uzyskuje środki finansowe związane z kontynuowanym zatrudnieniem nadal nie jest w stanie ponieść kosztów zastępstwa procesowego związanego z przegraną sprawą apelacyjną. Dlatego też uznając jej apelację za niezasadną Sąd zasądził na rzecz pozwanego kwotę 1800 złotych związaną z kosztami zastępstwa procesowego, wynikającą z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. Nr 1804 z 2015r.