

Sygn. akt IV Pa 21/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lipca 2019r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący – Sędzia Sądu Okręgowego Katarzyna Antoniak (spr.)

Sędziowie: Sędzia Sądu Okręgowego Jacek Witkowski

Sędzia Sądu Okręgowego Zofia Onisko

Protokolant st.sekr.sądowy Dorota Malewicka

po rozpoznaniu w dniu 4 lipca 2019 r. w Siedlcach na rozprawie

sprawy z powództwa P. C.

przeciwko (...) Spółka z o. o. Spółka komandytowa w K.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 21 grudnia 2018r. sygn. akt IV P 45/18

**I. oddala apelację;**

**II. zasądza od pozwanej (...) Spółki z o. o. Spółki komandytowej w K. na rzecz powoda P. C. kwotę (...) (jeden (...) złotych) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.**

Z. O. K. J. W.

Sygn. akt: IV Pa 21/19 **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z 21 grudnia 2018r. Sąd Rejonowy w Siedlcach zasądził od pozwanej (...) sp. z o. o. sp. k. w K. na rzecz powoda P. C. kwotę (...) złotych brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot:

- 93,75 złotych od dnia 11 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty,
- 910,35 złotych od dnia 11 lipca 2015 r. do dnia zapłaty,
- 125,01 złotych od dnia 11 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty,
- 1.219,20 złotych od dnia 11 września 2015 r. do dnia zapłaty,
- 93,75 złotych od dnia 11 października 2015 r. do dnia zapłaty,

- 1.097,56 złotych od dnia 11 listopada 2015 r. do dnia zapłaty,
- 131,30 złotych od dnia 11 grudnia 2015 r. do dnia zapłaty,
- 981,25 złotych od dnia 11 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 124,38 złotych od dnia 11 lutego 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.100,00 złotych od dnia 11 marca 2016 r. do dnia zapłaty,
- 101,41 złotych od dnia 11 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.193,75 złotych od dnia 11 maja 2016 r. do dnia zapłaty,
- 111,61 złotych od dnia 11 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty,
- 757,56 złotych od dnia 11 lipca 2016 r. do dnia zapłaty,
- 93,75 złotych od dnia 11 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 787,38 złotych od dnia 11 września 2016 r. do dnia zapłaty,
- 107,37 złotych od dnia 11 października 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.118,75 złotych od dnia 11 listopada 2016 r. do dnia zapłaty,
- 131,30 złotych od dnia 11 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.143,75 złotych od dnia 11 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty,
- 118,75 złotych od dnia 11 lutego 2017 r. do dnia zapłaty,
- 919,10 złotych od dnia 11 marca 2017 r. do dnia zapłaty,
- 91,91 złotych od dnia 11 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty,
- 1.472,28 złotych od dnia 11 maja 2017 r. do dnia zapłaty,
- 119,04 złotych od dnia 11 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty,
- 1.153,20 złotych od dnia 11 lipca 2017 r. do dnia zapłaty,
- 111,60 złotych od dnia 11 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty,
- 1.164,40 złotych od dnia 11 września 2017 r. do dnia zapłaty,
- 126,48 złotych od dnia 11 października 2017 r. do dnia zapłaty,
- 1.136,00 złotych od dnia 11 listopada 2017 r. do dnia zapłaty,
- 23,45 złotych od dnia 11 grudnia 2017 r. do dnia zapłaty,
- 296,97 złotych od dnia 11 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty,

a pozostałej części powództwo oddalił, umorzył postępowanie w części objętej cofnięciem pozwu, zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.700,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazał pobrać od

pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Siedlcach kwotę (...) złotych tytułem kosztów postępowania, wreszcie w części zasądzonej należność nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.100,00 złotych.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie wniesionym w dniu 14 lutego 2018 r. przeciwko (...) sp. z o. o. sp. k. w K. powód P. C. domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanej kwoty 20.487,79 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot wskazanych w pozwie do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód wskazał, iż pracował u pozwanego od 11 maja 2015r. do 31 grudnia 2017r., od dnia 21 stycznia 2017r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku sprzedawcy-magazyniera, a od marca 2017r. faktycznie wykonywał obowiązki przedstawiciela handlowego. Pracował po 9 godzin dziennie w dni powszednie, od godz. 7:00 do 16:00 oraz w co drugą sobotę w miesiącu po 5 godzin od 7:00 do 12:00, co powodowało, że pracował w godzinach nadliczbowych. Za taką pracę nie otrzymał jednak wynagrodzenia.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa głównego, kierując jednocześnie wobec P. C. pozew wzajemny, w którym domagała się zasądzenia kwoty (...) złotych z tytułu szkody na mieniu, z ustawowymi odsetkami od dnia 31 stycznia 2018r. do dnia zapłaty. Nadto domagała się zasądzenia na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany wskazał, że nie było potrzeby, aby powód pracował w godzinach nadliczbowych. Na równorzędym stanowisku pracowało jeszcze kilka osób i mogły one między sobą ustalać czas pracy, tak aby każdy pracował nie więcej jak 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Podkreślono stosunkowo małą ilość dokumentów sprzedażowych wytwarzanych w sklepie, w którym pracował powód, co ma przemawiać za tym, że nie było tam potrzeby pracy w godzinach nadliczbowych. Od kwietnia 2017r. powodowi zaproponowano natomiast pracę na stanowisku przedstawiciela handlowego, którą wykonywał do końca 2017r. W tym czasie powód sam regulował sobie godziny pracy, jej rozpoczęcie i zakończenie i sam wyznaczał sobie zadania. Pracodawca wskazał nadto, że dodatkowa praca pracowników w dniu wolnym od pracy była rekompensowana innym dniem wolnym w terminie uzgodnionym z pracownikiem. Odnośnie powództwa wzajemnego wskazano, że powód pobrał dochodzone pozewem wzajemnym należności za towary od klientów i pieniędzy tych nie odprowadził do pracodawcy. Zobowiązał się na piśmie je zwrócić, ale dotąd tego nie zrobił.

Postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu 30 maja 2018 r. Sąd Rejonowy w Siedlcach wyłączył do odrębnego rozpoznania i rozstrzygnięcia powództwo wzajemne zgłoszone w sprawie.

W piśmie procesowym z dnia 8 października 2018r. powód zmodyfikował powództwo w ten sposób, że wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kwoty (...) zł brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot wskazanych w piśmie od 1 dnia następnego miesiąca do dnia zapłaty. Pozwany niezmiennie wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Sąd Rejonowy ustalił, że P. C. od 11 maja 2015r. do 31 grudnia 2017r. był pracownikiem (...) sp. z o. o. sp. k. w K., zatrudnionym na stanowisku sprzedawcy-magazyniera, na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód pracę dla pozwanego wykonywał w sklepie z materiałami budowlanymi w S.. Do jego obowiązków należało przyjęcie towaru do sklepu, wydawanie towaru klientom, pobieranie za niego należności, utrzymanie porządku w sklepie. Sklep był czynny w dni powszednie od godziny 7:00 do 17:00 oraz w soboty od godziny 7:00 do 12:00. Praca była zorganizowana w ten sposób, że dwóch pracowników przychodziło do pracy na godzinę 7:00 i pracowało do godziny 16:00, a dwóch pracowników przychodziło do pracy na godzinę 8:00 i pracowało do godziny 17:00. Powód swoje czynności wykonywał w godzinach od 7:00 do 16:00 w dni powszednie oraz w co drugą sobotę w godzinach od 7:00 do 12:00. Od 1 kwietnia 2017r. powód wykonywał czynności charakterystyczne dla przedstawiciela handlowego, bowiem służbowym samochodem jeździł po okolicznym terenie i na napotkanych budowach proponował zakup materiałów budowlanych oferowanych przez jego pracodawcę. W sklepie pojawiał się po jego otwarciu, przed wyjazdem w teren i przed jego zamknięciem, po powrocie z terenu. Wynagrodzenie za pracę powoda w tym okresie wzrosło z 2.100 złotych brutto do 2.500 złotych brutto. Czas jego pracy nie uległ zmianie, przy czym w soboty

nie wyjeżdżał w teren i pracę wykonywał wtedy tylko w sklepie obsługując klientów. Pracy wykonywanej ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy pozwany nie rekompensował powodowi czasem wolnym. Na koniec miesiąca powód podpisywał listę obecności za cały miniony miesiąc, jednak nie zawierała ona wpisanych godzin pracy.

Wysokość należnego powodowi, a nie wypłaconego przez pracodawcę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres zatrudnienia wyniosła (...) złotych brutto.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo powoda P. C. miało uzasadnione podstawy i podlegało uwzględnieniu. Sąd wskazał, że zgodnie z art.129§1 kp czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Stosownie do art.151§1 kp praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, lub szczególnych potrzeb pracodawcy. Praca w godzinach nadliczbowych jest obowiązkiem pracownika wynikającym z jego podporządkowania poleceniom pracodawcy dotyczącym pracy. Tymczasem to obowiązkiem pracodawcy jest organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy (art.94 pkt 2 kp). Praca w godzinach nadliczbowych nie może być regułą. Jak bowiem wynika z wyżej cytowanego przepisu art.151 kp jest dopuszczalna tylko w określonych przypadkach. Zła organizacja pracy nie może obciążać pracownika. Jednym bowiem z podstawowych cech stosunku pracy jest przerzucenie ryzyka gospodarczego na pracodawcę. Uznanie, iż to pracownik odpowiada za wadliwą organizację pracy u pracodawcy niweczyłoby tę zasadę. Jak wskazał Sąd Najwyższy, przepisy dotyczące czasu pracy ograniczają dopuszczalność zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych i przez podwyższenie wynagrodzenia za pracę w tych godzinach spełniają istotną rolę organizacyjną w zakresie bezpiecznego zatrudnienia nie przemęczonych pracą, wydajnych pracowników. Pracodawca zobowiązany jest zgodnie z umową o pracę zatrudniać pracowników w sposób odpowiadający celowi społeczno-gospodarczemu takiego zobowiązania i w taki sam sposób pracownicy powinni współdziałać przy wykonywaniu przez pracodawcę wymienionego zobowiązania (wyrok SN z dnia 20 września 1973 r., II PR 246/73, Lex nr 16309).

Sąd Rejonowy zauważył, że przepisy art.151 i art.151<sup>1</sup> kp wprawdzie nie uzależniają przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego zlecenia jej przez pracodawcę, lecz nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć, tym bardziej, gdy praca ta nie ma charakteru sporadycznego, lecz jest wykonywana systematycznie przez dłuższy okres czasu. Ponadto konieczność wykonywania omawianej pracy powinna wynikać z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie należących do niego zadań w ustawowej normie czasu pracy. Praca w godzinach nadliczbowych podejmowana przez pracownika ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy, powinna mieć ekonomiczne uzasadnienie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 26 maja 2000r. warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę (sygn. I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001/22/662). Praca w godzinach nadliczbowych może być zatem świadczona bez wyraźnego polecenia przełożonego. Polecenie takie może wyrażać się w zleceniu zadania, o którym wiadomo, iż nie może być wykonane w ramach normalnego czasu pracy (wyrok SN z 14 maja 1998r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999/10/343). Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Odnosząc powyższe rozważania do niniejszej sprawy Sąd Rejonowy stwierdził, że z zeznań powoda potwierdzonych wiarygodnymi zeznaniami świadków wynika, że powód swoją pracę dla pozwanego wykonywał w dni powszednie w godzinach od 7.00 do 16:00, a więc pracował ponad obowiązującą go dobową normę czasu pracy. Oprócz tego pracował również w co drugą sobotę w godzinach od 7:00 do 12:00, przekraczając tym sposobem również tygodniową normę czasu pracy. Taki sam dobowy i tygodniowy wymiar godzin pracy dotyczył również innych

pracowników zatrudnionych w sklepie z materiałami budowlanymi pozwanego w S.. Praca pracowników tego sklepu była zorganizowana przy tym tak, że dwóch pracowników zaczynało pracę o godzinie 7:00 i pracowało przez 9 godzin, a dwóch pracowników zaczynało pracę o godz. 8:00 i pracowało do zamknięcia sklepu, do godziny 17:00, a więc również przez 9 godzin. Sąd Rejonowy ocenił, że niewiarygodne są twierdzenia pracodawcy, iż pracownicy mogli sami ustalać sobie czas pracy. Ich możliwość wyboru była ograniczona tylko do tego, że mogli zdecydować kto z nich będzie przychodził do pracy na godzinę 7:00, a kto na godzinę 8:00, po czym oba zespoły i tak pracowały przez 9 godzin. Naprzemiennie pracowały również w soboty po 5 godzin, przy czym w przypadku każdego pracownika były to dwie soboty w miesiącu.

Sąd pierwszej instancji zauważył, że objęcie przez powoda czynności przedstawiciela handlowego od 1 kwietnia 2017r. nie spowodowało formalnej zmiany jego stanowiska, jak również nie spowodowało zmiany systemu jego czasu pracy, który w żadnym momencie nie przybrał postaci systemu zadaniowego czy równoważnego czasu pracy. Jediną zmianą w tym zakresie był zmiana wysokości wynagrodzenia. Nic nie przemawiało przy tym za przyjęciem, aby było to związane z chęcią pracodawcy wynagradzania powodowi pracy w godzinach nadliczbowych, a nie po prostu dostosowaniem wynagrodzenia do innego rodzaju obowiązków. Z zeznań świadków wynika, że mimo pracy w terenie powód rano po otwarciu sklepu stawał się tam i przyjeżdżał również na jego zamknięcie. W soboty pracował zaś wyłącznie przy obsłudze klientów w sklepie.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że do podstawowych obowiązków każdego pracodawcy należy prowadzenie ewidencji czasu pracy. Kodeks pracy stanowi bowiem, iż pracodawca zobligowany jest do prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą (art.149 kp). Szczegółowe regulacje dotyczące tej kwestii znajdują się zaś w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych (Dz.U. nr 62, poz. 286 ze zm.). Z § 8tego rozporządzenia wynika, że obowiązkiem pracodawcy jest założenie oraz prowadzenie odrębnej dla każdego pracownika karty ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym pracę w poszczególnych dobach roboczych, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych.

Wobec tego, iż obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy ciąży na pracodawcy, w razie wskazywania przez pracownika na konkretne godziny jego pracy i wykazania pracy w takich godzinach, przy braku stosownej ewidencji czasu pracy po stronie pracodawcy, ciężar udowodnienia, iż pracownik nie wykonywał pracy w takich godzinach i w takim wymiarze jak podaje, spoczywa natomiast na pracodawcy (wyrok SN z 14 maja 1999r., I PKN 62/99, OSNP 2000/15/579). Co więcej, nawet w sytuacji, gdy pracownik wykazał, że pracował w godzinach nadliczbowych, a wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy, nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia należnego z tego tytułu pracownikowi może nastąpić nawet według reguł art.322 kpc, a więc Sąd może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (wyrok SN z dnia 19 lutego 2010r., II PK 217/09, Lex nr 584743). Pracownik może przy tym powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc np. dowody osobowe, czy własne zapiski, z których może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

Odnosząc to do okoliczności rozpoznawanej sprawy, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że ewidencja czasu pracy przedstawiona przez pracodawcę jest niewiarygodna i jako taka nie mogła stanowić podstawy ustaleń faktycznych w sprawie co do rzeczywistego czasu pracy P. C.. Świadczenie wskazali, że podpisanie listy obecności odbywało się zwykle na koniec miesiąca, za miesiąc wstecz. Byli również zgodni co do tego, że w chwili podpisywania listy obecności nie było na niej wpisanych przepracowanych przez nich godzin. Sąd zauważył, że listy obecności podpisywane przez powoda nie zawierają rubryki opisanej na potrzeby wpisywania na bieżąco godzin pracy, a jedynie w ostatniej kolumnie „czas nominalny”, który jak się okazało był permanentnie przekraczany. Innej niż listy płac ewidencji czasu pracy powoda

pozwany nie prowadził. Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwany nie udowodnił, aby P. C. nie pracował w takim wymiarze godzin, jak podawał, podobnie jak nie wykazał, aby za pracę wykonywaną w soboty był udzielany dzień wolny w ciągu tygodnia.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art.151<sup>1</sup>§ 1 i 2 kp za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1)100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a)w nocy,

b)w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c)w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2)50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Dodatek taki przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości wyżej określonej.

Wysokość należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy ustalił na podstawie opinii biegłej księgowej A. D.. Opinia ta została sporządzona przez osobę odznaczającą się fachową wiedzą w tym zakresie, jest jasna, pełna, przekonująco i szczegółowo uzasadniona, z powołaniem się na konkretne okoliczności faktyczne i właściwe przepisy prawne. Dlatego też płynące z niej wnioski nie budzą wątpliwości. Zdaniem Sądu przyjęte przez biegłą do opinii założenia znajdują oparcie w wyżej omówionym materiale dowodowym, przez co opinii nie można postawić zarzutów nierzetelności czy chybionych tez. Opinia ta nie była przy tym kwestionowana przez żadną ze stron procesu.

Na podstawie art. 300 kp w zw. z art. 481 § 1 kc Sąd Rejonowy zasądził odsetki ustawowe za opóźnienie od kwot wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przysługujących za poszczególne miesiące pracy powoda, od 11 dnia następnego miesiąca do dnia zapłaty, stąd powództwo w części domagającej się zasądzenia odsetek już od 1 dnia miesiąca podlegało oddaleniu.

O rygorze natychmiastowej wykonalności rozstrzygnięto na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc.

Na podstawie art. 355 § 1 kpc Sąd umorzył postępowanie w części objętej cofnięciem przez powoda pozwu.

W przedmiocie kosztów zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art.98§1 i 3 kpc, zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony oraz §9 ust.1 pkt 2 w zw. z §2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz.1804 ze zm.). Powództwo P. C. zostało uwzględnione w około 90%, więc miało uzasadnienie potraktowanie go jako strony wygrywającej sprawę.

Sąd Rejonowy nałożył na ponadto na pozwanego obowiązek zwrotu wydatków postępowania poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa, a związanych z opinią biegłej księgowej, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana (...) sp. z o. o. sp.k. w K. zaskarżając go w części ,tj. w zakresie pkt I, III, IV, V i VI zarzucając temu wyrokowi;

1. sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym poprzez przyjęcie, że powód stale w okresie od 11 maja 2015r. do 31 grudnia 2018r. świadczył pracę na rzecz pozwanej w godzinach nadliczbowych ,tj. także wtedy, gdy wykonywał obowiązki przedstawiciela handlowego pomimo, iż z zeznań świadków strony powodowej wynika, że u pozwanej praca w godzinach ponadwymiarowych była wykonywana jedynie okazjonalnie, a pracownicy za taką pracę otrzymywali wynagrodzenie w postaci nieformalnych premii. Wskazano, że pozwana prowadziła ewidencję czasu pracy, która nie wykazuje pracy w godzinach nadliczbowych.

2. naruszenie prawa procesowego ,tj. art.227 kpc w zw. z art.217§1 i 2 kpc poprzez pominięcie dowodów z dokumentów, które Sąd błędnie zakwalifikował jako nieistotne w sprawie w sytuacji, gdy dokumenty te wskazują na świadome działanie powoda na niekorzyść pozwanej, rzeczywiste motywy wszczęcia niniejszego postępowania, jak również pozwalają na cenę wiarygodności zeznań powoda. Dalej zarzucono naruszenie art.233§1 kpc poprzez dokonanie błędnej oceny dowodów polegającej na braku wszechstronnej oceny materiału dowodowego oraz w sposób budzący zastrzeżenia z punktu widzenia zasad logicznego rozumowania. Podkreślono, że pozwana dobrze organizowała pracę i nie zachodziła potrzeba jej świadczenia w godzinach nadliczbowych. Praca była wykonywana na zmiany, każda po kilku pracowników, a ponadto na skutek dużej konkurencji na rynku odczuwalny był spadek sprzedaży, co bezpośrednio wpływało na zakres i czas pracy pracowników oddziału, w którym pracę świadczył powód. Pozwana rekompensowała pracownikom ewentualną pracę w godzinach nadliczbowych wypłacając nieformalne premie. Pozwany nie skarżył się na złą organizację pracy i konieczność jej świadczenia w godzinach nadliczbowych. Nieprawidłowa ocena zeznań świadków i dowodów z dokumentów, w przekonaniu apelującej doprowadziła Sąd Rejonowy do błędnych ustaleń faktycznych, iż objęcie przez powoda czynności przedstawiciela handlowego nie spowodowało formalnej zmiany jego stanowiska, jak również zmiany systemu jego czasu pracy, który odtąd przybrał postać systemu zadaniowego.

Wskazując na powyższe, pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt I, III, IV, V i VI i oddalenie powództwa, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję według norm przepisanych.

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

Apelacja pozwanej (...) sp. z o. o. sp. k. w K. podlegała oddaleniu jako bezzasadna.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie, jak również logicznie uzasadnił swoje stanowisko. Odnosząc się do zarzutów apelacji podnieść należy, że w żaden sposób nie podważają one prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji. Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego oceniając wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania zgodnie z art.233§1 kpc. Jak wskazuje się w orzecznictwie, dla skuteczności zarzutu naruszenia art.233§1 kpc konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu, określenie, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając, względnie stwierdzenie, iż rażąco naruszył zasady logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego i że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. wyrok SN z 18 czerwca 2004 r., sygn. akt II CK 369/03, LEX nr 174131). Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art.233§1 kpc).

Zarzuty apelacyjne nie znajdują usprawiedliwionych podstaw i stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy nie dopatrył się naruszenia przepisów prawa procesowego wskazanych przez stronę pozwaną w treści apelacji. Sąd Rejonowy w sposób wnikliwy i wyczerpujący przeprowadził postępowanie dowodowe, uwzględniając wnioski dowodowe zgłaszane przez obie strony. Sąd Okręgowy w całości

podziela zarówno ustalenia faktyczne, jak i ocenę prawną dokonaną przez Sąd pierwszej instancji. Opierając się na przeprowadzonych w sprawie dowodach z dokumentów i dowodach osobowych, w tym zeznaniach świadków, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że w okresie zatrudnienia w pozwanej spółce powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Nie ulega bowiem wątpliwości, że powód swoją pracę na rzecz pozwanej wykonywał w dni powszednie w godzinach od 7 do 16, a więc ponad obowiązującą go dobową normę czasu pracy. Dodatkowo pracował w co drugą sobotę w godzinach od 7 do 12, a zatem przekraczając również tygodniową normę czasu pracy. Z zeznań świadków w sposób spójny i niesporny wynika, że praca u pozwanej była zorganizowana „dwuzmianowo”, przy czym pierwszy zespół pracowników rozpoczynał pracę o godzinie 7 i kontynuował ją przez 9 godzin – do godziny 16, a drugi zespół pracowników zaczynał pracę o godzinie 8 i pracował do zamknięcia sklepu tj. do godziny 17, zatem również przez 9 godzin. W ten sposób pozwana miała zapewnioną obsługę pracowniczą przez godziny funkcjonowania Oddziału spółki ,tj. od 7 do 17, a zatem przez 10 godzin. Na taką organizację czasu pracy w sklepie pozwanej wskazywał powód, jak i przesłuchani w sprawie świadkowie, głównie D. J. i P. T. (zeznania świadków k.160-160v oraz k.248v akt sprawy). Również świadek B. S. przyznał, że pracował w godzinach nadliczbowych, choć nie stale. W ocenie Sądu okolicznością niesporną jest, że (...) oddział pozwanej był czynny przez 10 godzin dziennie. Oznacza to, że aby zapewnić obsługę klientów, pracownicy pozwanej byli zobligowani pracować ponad obowiązujące normy czasu pracy. Pozwana nie zakwestionowała ustalenia Sądu Rejonowego, że pracownicy byli podzieleni na dwa zespoły z godzinami rozpoczęcia pracy o godzinie 7 i 8 rano i zakończenia odpowiednio o godzinie 16 i 17. Takie godziny pracy personelu zapewniały obsługę punktu przez godziny jego otwarcia dla klientów, ale dla pracowników oznaczały 9-godzinny dzień pracy. Twierdzenie pozwanej zawarte w apelacji o dobrej organizacji pracy oddziału z pewnością nie dotyczy tego aspektu jej działalności. Nieuzasadnione i nieudowodnione są twierdzenia pozwanej, że objęcie przez powoda czynności przedstawiciela handlowego od 1 kwietnia 2017r. spowodowało zmianę systemu jego czasu pracy. Z opartych na przeprowadzonych dowodach, ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że wykonując obowiązki przedstawiciela handlowego powód w dalszym ciągu świadczył pracę na rzecz pozwanej od poniedziałku do piątku, jak również w wybrane soboty w godzinach od 7 do 12. Każdego dnia w godzinach od 7 do 8 powód pracował w punkcie sprzedaży wykonując obowiązki sprzedawcy-magazyniera. Dopiero, gdy pracę rozpoczynał drugi zespół pracowników powód wyjeżdżał w teren, aby wykonywać czynności przedstawiciela handlowego, ale przed godziną 16 ponownie stawał się w sklepie, gdzie kończył pracę. W soboty zaś pracował wyłącznie przy obsłudze klientów w sklepie.

Zasadne jest twierdzenie Sądu Rejonowego, że ewidencja godzin pracy prowadzona przez pozwaną spółkę była wadliwa. Słusznie w przekonaniu Sądu Okręgowego Sąd Pierwszej instancji przyjął, że listy obecności, które przedstawiła strona pozwana w toku postępowania miały inny kształt w momencie ich podpisywania przez pracowników. Świadczenie potwierdzili, że zazwyczaj listy obecności podpisywali na koniec miesiąca, przy czym listy te nie wskazywały na liczby przepracowanych przez nich godzin (zeznania świadków B. S. oraz D. J. k.159v i 160v akt sprawy). Na fakt nanoszenia godziny pracy już po złożeniu przez pracowników podpisów wskazuje lista obecności za październik 2017r. (vide: listy obecności za październik 2017r. na k.90 i na k.142 akt sprawy).

Odnosząc się do twierdzenia pozwanej, że ewentualną pracę w godzinach nadliczbowych, pracodawca rekompensował pracownikom wypłacając nieformalną premię wskazać należy, że w okolicznościach sprawy nie zostało wykazane, aby powód otrzymywał od pozwanej, poza stałym wynagrodzeniem, innego rodzaju należności. Twierdzenia świadków, że otrzymywali należności w rodzaju premii nie mogą być odnoszone automatycznie do powoda, tym bardziej, że dla przykładu świadek P. T. wskazał, że otrzymywał premię uznaniową za utarg, a nie za godziny nadliczbowe (k.248v akt sprawy).

W odniesieniu do wniosków dowodowych zawartych w apelacji dotyczących dowodów z dokumentów w postaci wyroku karnego skazującego powoda oraz z dokumentów dotyczących zaciągniętej przez powoda pożyczki, wskazać należy, że dowody te nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Zgłaszając te wnioski pozwana chciała wykazać intencje powoda, którymi - w jej ocenie - kierował się on przy wytoczeniu powództwa. Podkreślić jednak należy, że intencje strony – jeżeli poza wolą uzyskania ochrony swoich praw ma ona jeszcze inne intencje - pozostają poza sferą dowodzenia w sprawie, tu w sprawie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie art. 385 kpc, Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej.

O kosztach procesu za drugą instancję Sąd orzekł zgodnie z wynikiem sprawy na podstawie art.98§1 i 3 kpc w związku z art.99 kpc oraz §10 ust.1 pkt 1 w zw. z §9 ust.1 pkt 2 i §2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015r. (Dz.U. z 2018r., poz.265).

Z. O. K. J. W.