

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 listopada 2022 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Monika Roslan - Karasińska

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 4 listopada 2022 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. D.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę oraz pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych z dnia 10 marca 2022 r. sygn. VI P 214/16

1. oddała obie apelacje,
2. znosi wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu, w tym koszty zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Monika Roslan-Karasińska

Sygn. akt VII Pa 50/22

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10
marca 2022 r., sygn. VI P 214/16 wydał wyrok, w którym:

- 1) zasądził od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki M. D. kwotę 140,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 25 kwietnia 2013 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- 2) zasądził od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki M. D. kwotę 194,88 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 25 kwietnia 2013 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
- 3) oddalił powództwo w pozostałej części;
- 4) zasądził od powódki M. D. na rzecz pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 900,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

- 5) przyznał pełnomocnikowi powódki z urzędu - adwokat D. J. - ze Skarbu Państwa - kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 900,00 zł powiększoną o podatek od towarów i usług VAT tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu;
- 6) przejął na rachunek Skarbu Państwa koszty poniesione tymczasowo przez Skarb Państwa w toku postępowania;
- 7) nadał wyrokowi w pkt 1 i 2 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 334,88,00 zł.

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu I instancji stanowiły następujące ustalenia i rozważania:

Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 25 lutego 2013 roku do dnia 24 kwietnia 2013 roku, na pełen etat, na stanowisku kasjera - sprzedawcy w sklepie przy ul. (...) w W.. Po upływie okresu, na jaki umowa została zawarta, nie doszło do zawarcia pomiędzy stronami kolejnej umowy o pracę. Wcześniej powódka była zatrudniona w pozwanej na podstawie umowy zlecenia od 28 stycznia 2013 roku do 24 lutego 2013 roku.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 1.733,96 zł brutto.

Pracodawca wypłacił powódce ekwiwalent za 6 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w kwocie 497,28 zł brutto przelewem z dnia 8 maja 2013 roku. Powódka w trakcie pracy w pozwanej spółce miała prawo do 26 dni urlopu w roku, w okresie swego zatrudnienia w pozwanej nabyła prawo do 7 dni urlopu, z których wykorzystwała w naturze 1 dzień urlopu (dnia 11 marca 2013 roku). Niedopłata tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosi 194,88 zł brutto.

Powódka pracowała w systemie zmianowym, były dwie zmiany, pierwsza od 6:30 - 14:30, a druga zmiana od 14:15 - 22:15. Powódka podpisywała listę obecności. Powódka od dnia 30 marca 2013 roku do końca zatrudnienia była na zwolnieniu lekarskim. Powódka pracowała w nadgodzinach. Sklep, w którym pracowała jest czynny także w soboty i niedziele, za pracę w weekend pracownicy otrzymywali od pracodawcy w zamian dzień wolny. W soboty sklep był otwarty w takich godzinach jak w tygodniu, a w niedziele sklep był otwarty krócej i pracownicy pracowali od 8:45 do 18:15. W pozwanej funkcjonuje miesięczny okres rozliczeniowy. Powódka wypełniała listę obecności, która była kontrolowana przez kierownika sklepu, którym była wówczas M. S.. Czasami zdarzała się praca w nadgodzinach ze względu na późniejsze zejście pracownika z kasy. Sporadycznie mogła się zdarzyć praca po kilka godzin ponad normę dobową, miało to miejsce przy inwentaryzacjach. Powódka czasem kończyła pracę na drugiej zmianie i następnego dnia przychodziła do pracy na pierwszą zmianę.

Powódka w toku pracy w pozwanej otrzymała wypłatę za pracę w godzinach nadliczbowych, nie kwestionowała wypłaconej kwoty. Powódka otrzymała od pracodawcy wynagrodzenie za luty 2013 roku w kwocie 521,11 zł (w tym 245,00 zł tytułem wynagrodzenia za 17,5 godzin nadliczbowych), wynagrodzenie za marzec 2013 roku w kwocie 1.777,57 zł (w tym 441,00 zł tytułem wynagrodzenia za 31,5 godzin nadliczbowych), wynagrodzenie za kwiecień 2013 roku, razem z ekwiwalentem za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, w kwocie 1.126,64 zł.

W marcu 2013 roku powódka w tygodniu pracowała po 8 godzin dziennie, natomiast oprócz tego przepracowała jeszcze 4 soboty (po 8 godzin dziennie) i dwie niedziele (po 9,5 godziny dziennie). Jednocześnie dnia 29 marca 2013 roku powódka pracowała krócej (6 godzin). Za marzec 2013 roku powódka otrzymała od pracodawcy wynagrodzenie w kwocie 1.777,57 zł, w tym 441,00 zł tytułem wynagrodzenia za 31,5 godzin nadliczbowych. Niedopłata tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za ten miesiąc wynosi 140,00 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd Rejonowy oparł się również na zeznaniach świadków i powódki, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka A. W., znajdując one bowiem potwierdzenie w przedłożonych dokumentach. Świadek jest specjalistą ds. kadr i płac, nie pracowała więc z powódką na sklepie, stąd też jej twierdzenia o tym, że nie było pracy w nadgodzinach w tygodniu opierają się jedynie na tym, że grafik był tak ułożony. W praktyce jednak mogło się zdarzyć, że pracownik pozostał w pracy w tygodniu dłużej ze względu na późniejsze zejście z kasy, jak to zeznała świadek A. S.. Nie był to jednak wymiar kilkugodzinny.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka A. S.. Świadek pracowała razem z powódką, stąd też ma bezpośrednią wiedzę co do organizacji pracy w danym sklepie. Twierdziła, że zdarzyła się sytuacja, gdy jej kierowniczka nie chciała, aby wpisała rzeczywiste godziny pracy w nadgodzinach, jednak nie uległa temu i wpisała te godziny zgodnie z prawdą. Jednocześnie świadek przyznała, że mogło się zdarzyć, że pracowano w nadgodzinach po kilka godzin, jednak były to sytuacje skrajne, np. przy inwentaryzacji, która miała miejsce na początku roku.

Odnosnie zeznań świadka M. S. Sąd Rejonowy nie dał im wiary w zakresie, w jakim świadek twierdziła, że nigdy nie sugerowała żadnemu pracownikowi wpisania 8 godzin na listę obecności w sytuacji pracy w nadgodzinach, co innego wynika bowiem z zeznań świadka A. S.. Nie są też wiarygodne zeznania świadka co do tego, że w tygodniu nie dochodziło do pracy w nadgodzinach, co innego wynika bowiem z zeznań świadka A. S. uznanych w tym zakresie za wiarygodne. Należy jedna podkreślić, że z zeznań świadka A. S. wynika, że mogły to być sytuacje, gdy ktoś został dłużej na kasie, jednak nie były to nadgodziny kilkugodzinne.

Zeznaniom powódki M. D. Sąd Rejonowy nie dał wiary w zakresie, w jakim powódka twierdzi, że pracowała codziennie po kilka godzin w nadgodzinach, że notorycznie zostawała po 3 godziny po zakończeniu swojej zmiany. Sąd Rejonowy uznał, że faktycznie zdarzało się w sklepie, w którym powódka pracowała, że pracownik pozostawał w nadgodzinach w tygodniu, gdy dłużej pracował na kasie, po zakończeniu swojej zmiany - jednak nie były to nadgodziny kilku godzinne. Tak wysoki wymiar nadgodzin zdarzał się sporadycznie, jak przyznała świadek A. S. były to sytuacje incydentalne, jak przeprowadzenie inwentaryzacji, które jednak nie miało miejsca w okresie zatrudnienia powódki na umowę o pracę, inwentaryzacja bowiem była przeprowadzana albo pod koniec grudnia albo w styczniu. Sąd Rejonowy uznał, że sam fakt, że z zeznań świadka A. S. wynika, że zdarzały się nadgodziny oraz, że czasem kierowniczka sklepu prosiła, żeby wpisywać pracę po 8 godzin, mimo że nie odzwierciedlało to rzeczywistości, nie prowadzi automatycznie do uznania wiarygodności zeznań powódki, w których twierdzi ona, że notorycznie, codziennie, pracowała w nadgodzinach. Świadek A. S. zeznała również, że najczęściej pracownicy sklepu pracowali jednak po 8 godzin, nadgodziny więc były wyjątkiem, a nie regułą. Wobec tego zeznania powódki co do tego, że listy obecności były nierzetelne i nie pokazują jej prawdziwego czasu pracy, nie są wiarygodne. Za wiarygodną Sąd Rejonowy uznał listę obecności z k. 70 akt sprawy, która obrazuje 8-godzinną pracę powódki w tygodniu i dodatkowe nadgodziny w weekendy. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powódki również w zakresie, w jakim powódka twierdzi, że pozwany nie wypłacał jej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, co innego wynika bowiem z przedłożonych pasków płac i potwierdzeń przelewów. Nie są też wiarygodne jej zeznania co do godzin pracy w niedzielę, bowiem z pozostałego materiału dowodowego wynika, że w niedzielę pracowano przez 9,5 godziny. Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania powódki co do tego, że wykorzystała jeden dzień urlopu wypoczynkowego, znajduje to bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Sąd Rejonowy nie uznał za wiarygodne wyliczeń powódki na k. 228 - 229 akt sprawy, powódka w pozwie, ani w późniejszych pismach nie była w stanie podać konkretnych dni i godzin przepracowanych dla pozwanej spółki, zrobiła to dopiero w piśmie z dnia 5 listopada 2019 r., a więc po ponad 3 latach od wniesienia pozwu. Jednocześnie twierdzenia powódki o rzekomej pracy każdego dnia po 12 godzin nie znajdują jakiegokolwiek potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym.

Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach zawartych w opinii biegłego z zakresu księgowości i rachunkowości, a konkretnie na wariantcie I. W toku postępowania strony zgłosiły zastrzeżenia do pierwszej opinii oraz przedstawiły pytania do biegłego, biegła odpowiedziała jednak wyczerpująco na wszelkie pytania i zastrzeżenia stron w opinii

uzupełniającej (k. 324 - 328 akt sprawy), potwierdzając swoją opinię główną i jej wnioski oraz wyliczenia. Strony nie wnosiły już żadnych dalszych zastrzeżeń do opinii uzupełniającej.

Sąd Rejonowy zważył, że przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie są roszczenia powódki o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu.

Roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych znajduje oparcie w art. 151 k.p. oraz art. 151¹ k.p. Sąd Rejonowy powołując się na brzmienie ww. przepisów wskazał, że powódka pracowała w toku krótkiego zatrudnienia w pozwanej spółce w godzinach nadliczbowych. Z tytułu tych godzin pracodawca wypłacił jej wynagrodzenie. Spór dotyczył jednak wysokości tego wynagrodzenia. Powódka argumentowała, że w rzeczywistości pracowała w większym wymiarze godzinowym, niż wynika to z twierdzeń pracodawcy. Pracodawca przedstawił w toku postępowania listę obecności powódki za marzec 2013 r. Lista obecności co do liczby godzin pracy powódki w marcu 2013 roku została uznana za wiarygodną. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że powódka własnoręcznie wypełniała tę listę obecności, wpisując swoje godziny pracy. W toku postępowania powódka próbowała wykazać, że w rzeczywistości godziny te nie odzwierciedlały jej rzeczywistego czasu pracy, jednak z analizy zeznań świadków nie wynika, aby powódka miała każdego dnia pracować kilka godzin w nadgodzinach. Świadek A. S. wspominała, że kierowniczka czasem mówiła pracownikom, aby wpisywali inne godziny pracy, jednak nie potwierdziło się to w przypadku powódki. Świadek A. S. przyznała, że co do zasady wszyscy pracowali po 8 godzin, jedynie wyjątkowo miały miejsce sytuacje związane z nadgodzinami. Nie są więc wiarygodne twierdzenia powódki o jej czasie pracy, który miałby codziennie przekraczać normę dobową. Sąd Rejonowy co do czasu pracy powódki w marcu 2013 r. oparł się więc na liście obecności przedłożonej przez pozwaną. Pozwana nie przedłożyła listy obecności za luty 2013 roku, a konkretnie za okres objęty stosunkiem pracy powódki, czyli 25 - 28 lutego 2013 r. W tym zakresie pomimo braku ewidencji czasu pracy ze strony pracodawcy, Sąd nie oparł się na twierdzeniach powódki i jej wyliczeniach z pisma procesowego z k. 228 - 229 akt sprawy. Sąd Rejonowy powołując się na pogląd orzecznictwa wskazał, że zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika. Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego (wyrok SN z dnia 14 maja 2012 roku, sygn. akt IIPK 231/11). Wobec powyższego nawet jeśli pracodawca nie przedstawił ewidencji czasu pracy to nie tworzy to automatycznie domniemania prawdziwości wersji przedstawionej przez powódkę. Powódka powinna tę wersję prawidłowo wykazać, udowodnić. Tymczasem, Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki co do ilości przepracowanych w pozwanej spółce nadgodzin, mając na uwadze, że żaden z pozostałych świadków nie potwierdził, aby pracownicy pozwanej mieli pracować codziennie po kilka nadgodzin. Sąd Rejonowy miał również na uwadze, że powódka nie była w stanie przez długi czas toczącego się postępowania przedstawić jakichkolwiek wyliczeń dochodzonych nadgodzin, zrobiła to dopiero w piśmie procesowym z dnia 5 listopada 2019 r. Wobec powyższego wersja powódki co do jej nadgodzin w lutym 2013 roku nie jest wiarygodna. Z dokumentów zebranych w sprawie wynika, że powódka otrzymała wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach w lutym 2013 roku, wobec czego w ocenie Sądu otrzymane przez nią od pozwanej wynagrodzenie za ten okres wyczerpuje jej roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za luty 2013 roku. W odniesieniu do kwestii wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za marzec 2013 roku, Sąd oparł się co do czasu przepracowanego przez powódkę wskazanego na liście obecności przedłożonej przez pozwaną. Z analizy tej listy wraz z listami płac i dokumentami potwierdzającymi wysokość wypłaconego powódce wynagrodzenia, która to analiza została przeprowadzona przez biegłego, wynika, że pozwany powinien jeszcze dopłacić powódce kwotę 140,00 zł brutto. Taka kwota została zasądzona na rzecz powódki tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy oddalił powództwo w pozostałym zakresie co do tego roszczenia.

Odnośnie roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Biegła sądowa przyjęła 26 dni przysługującego powódce urlopu w skali rocznej i obliczyła ekwiwalent za 6 dni urlopu. Ze świadectwa pracy wystawionego przez pozwaną wynika, że powódka nabyła w okresie zatrudnienia w pozwanej prawo do 7 dni urlopu, z których 1 dzień urlopu wykorzystwała w

marcu 2013 roku, pozostaje więc do naliczenia ekwiwalent za 6 dni. Ekwiwalent ten został przez pozwaną wypłacony w kwocie 497,28 zł brutto, zaś biegła obliczyła, że niedopłata z tytułu ekwiwalentu wynosi 194,88 zł brutto. W tej sytuacji Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki kwotę 194,88 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, oddalając powództwo w pozostałej części co do tego roszczenia.

W zakresie odsetek Sąd Rejonowy uznał, że zasadnym jest przyznanie ich od dnia 25 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że stosunek pracy powódki trwał do dnia 24 kwietnia 2013 r., a więc wszelkie rozliczenia z tytułu wynagrodzenia za pracę, czy ekwiwalentu za urlop powinny zostać dokonane najpóźniej do tego dnia. Oznacza to, że pozwana pozostaje w zwłocie dopiero od dnia następnego, czyli od dnia 25 kwietnia 2013 r. i od tego dnia należy naliczać odsetki. Sąd przyznał więc odsetki ustawowe od dnia 25 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty od kwoty 194,88 zł tytułem ekwiwalentu za urlop. Z kolei jeśli chodzi o kwotę 140,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd również przyznał odsetki od dnia 25 kwietnia 2013 r., tyle że w tym przypadku są to odsetki ustawowe za opóźnienie, bowiem w piśmie precyzującym roszczenie w tym zakresie z k. 228 - 229 akt sprawy, pełnomocnik wniósł o zasądzenie takich odsetek.

Ostatnim roszczeniem podniesionym przez powódkę jest roszczenie o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 183d k.p., na który powołała się powódka w piśmie procesowym z k. 308 - 308 verte akt sprawy, osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Z kolei zgodnie z art. 112 k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. W uzasadnieniu swojego roszczenia powódka podniosła jedynie, że nierówne traktowanie w zatrudnieniu miało w jej przypadku dotyczyć warunków zatrudnienia w zakresie dostępności pracy w godzinach nadliczbowych. Powódka nie wskazała jednak, czy chodzi jej o to, że miała za dużo tych godzin nadliczbowych, czy że miała ich za mało, nie wskazała, jak wyglądała jej sytuacja na tle innych pracowników, czy również mieli tyle nadgodzin, czy więcej, czy mniej. Powódka w żaden sposób nie uzasadniła więc swojego roszczenia, nie wykazała jakiegokolwiek nierównego traktowania w zatrudnieniu. Tym samym jej roszczenie w przedmiocie odszkodowania podlegało oddaleniu w całości.

W kwestii kosztów postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2015r., poz. 265). Sąd miał na uwadze, że powódka wносиła łącznie o zasądzenie na jej rzecz kwoty 5.522,50 zł (4.000,00 zł tytułem odszkodowania, 1.186,50 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i 336,00 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy). Zasądzona na rzecz powódki kwota wynosiła łącznie 334,88 zł, co oznacza, że powódka wygrała jedynie w 6%, przegrywając w 94%. Wobec powyższego na podstawie art. 100 k.p.c. na powódkę został nałożony obowiązek zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionych przez pozwaną. Koszty te, zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 wskazanego wyżej rozporządzenia, według jego brzmienia na dzień wniesienia pozwu, wyniosły 900,00 zł (75% z kwoty 1.200,00 zł). Sąd przyjął tutaj stawkę kosztów zastępstwa procesowego obliczaną od pierwotnej wartości przedmiotu sporu, która w pozwie wyniosła 1.636,00 zł. W toku postępowania powódka rozszerzyła powództwo o kwotę 4.000,00 zł, jednak zgodnie z §19 wskazanego rozporządzenia w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji.

Sąd Rejonowy działając na podstawie § 15 ust. 1 pkt 2 i § 4 ust. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (t.j. Dz. U. z 2015r., poz. 1805), przyznał pełnomocnikowi powódki z urzędu kwotę 900,00 zł, powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług, tytułem wynagrodzenia pełnomocnika ustanowionego z urzędu.

Odnosnie kosztów postępowania poniesionych w toku postępowania tymczasowo przez Skarb Państwa Sąd Rejonowy postanowił je przejąć na rachunek Skarbu Państwa, nie znajdując w niniejszej sprawie przesłanki z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, pozwalającej na obciążenie tymi kosztami powódki.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi został nadany rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 334,88 zł, która to kwota mieści się w miesięcznym wynagrodzeniu powódki.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka, zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie prawa procesowego art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

- niewłaściwą, wybiórczą ocenę materiału dowodowego w postaci zeznań powódki i odmowie przyznania im waloru wiarygodności, w sytuacji, gdy pozwany nie przedstawił wystarczających dowodów tamujących roszczenie, co w konsekwencji doprowadziło do oddalenia powództwa,

- niewłaściwą, wybiórczą ocenę materiału dowodowego w postaci zeznań powódki i odmowie przyznania im waloru wiarygodności, w sytuacji gdy pozwany nie przedstawił listy obecności powódki w lutym 2013 r., i mimo to przyjęcie, że powódka w tym okresie nie pracowała w godzinach nadliczbowych,

- niewłaściwą, sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania ocenę listy obecności powódki za marzec 2013 r. i uznanie tego dowodu za wiarygodny i obrazujący liczbę godzin pracy powódki, podczas gdy z zeznań powódki i świadków wynika, że niejednokrotnie zdarzały się sytuacje, w których lista obecności nie odzwierciedlała rzeczywistych godzin pracy pracowników,

- niewłaściwą ocenę materiału dowodowego w szczególności w zakresie wyliczenia godzin nadliczbowych, i uznanie, że jest ono niewiarygodne, w sytuacji, gdy pozwany nie przedstawił należytego przeciwdowodu tamującego roszczenie,

- niewłaściwą ocenę materiału dowodowego w postaci opinii biegłego i przyjęcie, że ekwiwalent za niewykorzystany urlop wynosi 194,88 zł brutto, w sytuacji, gdy powódka wskazywała wartości znacząco wyższe.

Zdaniem skarżącej powyższe doprowadziło do błędów w ustaleniach faktycznych polegających na przyjęciu, że powódka nie wykazała, że pracowała w godzinach nadliczbowych, przesłanek do przyznania jej odszkodowania za nierówne traktowanie, oraz że była traktowana w sposób odmienny od pozostałych pracowników.

W oparciu o powyższe zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania odwoławczego według nom prawem przepisanych, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku je zasądzającego do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu apelacji powódka podniosła, że wbrew listy obecności powódki za marzec 2013 r. nie może zostać uznana za wiarygodną. Powódka w piśmie procesowym datowanym na dzień 5 listopada 2019 r. wskazała zakres godzin nadliczbowych. Ponadto świadek A. S. wskazała, że zdarzały się sytuacje, iż jej kierowniczka nie chciała, aby wpisywać rzeczywiste godziny pracy w godzinach nadliczbowych. Zdaniem skarżącej skoro Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom tego świadka, co w konsekwencji prowadzi do wniosku, że nie można, uznać za wiarygodny dowód z listy obecności powódki za marzec 2013 r. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka M. S., w zakresie w jakim twierdziła, że nigdy nie sugerowała żadnemu pracownikowi wpisania 8 godzin na listę obecności w sytuacji pracy w godzinach nadliczbowych, a zatem lista obecności powódki za marzec 2013 r. mogła nie wskazywać w sposób prawidłowy rzeczywistego czasu pracy powódki. Brak jest również podstaw do odmowy nadania waloru wiarygodności zeznaniom powódki w zakresie w jakim wskazywała, że notorycznie zostawała po 3 godziny po zakończeniu swojej zmiany. Zdaniem skarżącej Sąd Rejonowy nie wskazał, z jakimi przyczynami przyjął, że zeznania powódki w tym zakresie nie zasługują na uznanie. W ocenie powódki listy obecności sporządzane przez pracodawcę nie obrazują rzeczywistego czasu pracy. Materiał dowodowy w tym zakresie został oceniony sprzecznie z wymaganiami określonymi w art. 233 §1 k.p.c. W aktach sprawy brak jest również materiału dowodowego pozwalającego na przyjęcie, iż powódka w niedzielę pracowała maksymalnie przez 9,5h. Strona pozwana nie przedstawiła w tym zakresie żadnego przeciwdowodu. W dalszej części apelacji skarżąca podniosła, iż wyliczenia podane przez powódkę w zakresie liczby godzin nadliczbowych wskazane dopiero w piśmie z dnia 5 listopada 2019 r. nie mogą w sposób negatywny rzutować na ocenę tego dowodu. W ocenie skarżącej zeznania świadka A. S. wskazują również na nierówne traktowanie pracowników, w tym

powódki w zakresie wykonywania swoich obowiązków w godzinach nadliczbowych. Nie sposób uznać, że powódka w sposób lakoniczny przedstawiła argumentację dotyczącą zasądzenia na jej rzecz odszkodowania. Jak wynika z zeznań świadków, którzy byli przesłuchiwani w niniejszym postępowaniu nie byli oni zobligowani do tak dużej, jak powódka, liczby godzin nadliczbowych. Świadek A. S. wskazała, że zdarzało jej się pracować w godzinach nadliczbowych, ale były to sytuacje skrajne, np. przy inwentaryzacji, która miała miejsce na początku roku. Zeznania tego świadka wskazują, że sytuacja powódki, która pracowała w godzinach nadliczbowych zasadniczo każdego dnia pracy ok 3 h w godzinach nadliczbowych, różniła się od sytuacji pozostałych pracowników. Wobec tego za całkowicie uzasadnione uznać należy roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za nierówne traktowanie (apelacja powódki, k. 380-384 a.s.).

Apelację od powyższego wyroku złożyła także pozwana, zaskarżając go w części tj. pkt 1, pkt 2 i pkt 7 i zarzucając mu naruszenie prawa procesowego art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie przez zasad swobodnej oceny dowodów, co doprowadziło do błędnych ustaleń faktycznych z naruszeniem zasady swobodnej oceny dowodów i wbrew zasadom logicznego rozumowania oraz zasadom doświadczenia życiowego. Sąd Rejonowy niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy błędnie przyjął, że:

- powódka wykonywała prace w godzinach nadliczbowych za które nie otrzymała wynagrodzenia, w sytuacji gdy krótki okres zatrudnienia powódki i przebywania w tym czasie dodatkowo przez nią na zwolnieniu lekarskim tj. praca świadczona od dnia 25.02.2013 r. do dnia 24.04.2013 r., w którym to krótkim okresie dodatkowo przebywała na zwolnieniu lekarskim od dnia 30.03.2013 r. do dnia 24.04.2013 r. - w ogóle uniemożliwiały powódce świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze większym niż zostało to wykazane i rozliczone, powódka nie przepracowała więcej godzin nadliczbowych ponieważ fizycznie nie było to możliwe;

- powódce należy się dodatkowe wynagrodzenie z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, w sytuacji gdy w/ w krótki okres zatrudnienia powódki i przebywania dodatkowo przez nią w tym czasie na zwolnieniu lekarskim - uprawniał powódkę do otrzymania ekwiwalentu który pozwana jej już wypłaciła tj. w wysokości 497,28 zł tj. za 6 dni urlopu, powódka wykorzystała 1 dzień urlopu, tym samym powódka nie nabyła w ogóle uprawnienia do dodatkowego ekwiwalentu;

- do ustaleń biegłej z zakresu rachunkowości należy uwzględnić zeznania / wyjaśnienia powódki, w których twierdziła, że pracowała ponad limit i oczekiwała łącznie kwoty około 1.300 zł wraz z odsetkami, nie podając przy tym żadnych szczegółów, co do swoich twierdzeń i co konstruowania wysokości tych roszczeń,

Pozwana spółka zarzuciła ponadto naruszenie art. 8 k.p., poprzez wydanie wyroku uwzględniającego w części roszczenia powódki w sytuacji, gdy powódka występując z tymi roszczeniami nadużyła swojego prawa i naruszyła poprzez sprzeczność jej roszczeń z zasadami współżycia społecznego jako naruszających zasadę lojalności wobec pracodawcy i dbania o dobro zakładu pracy, a także zasadę moralności, słuszności i przyzwoitości - poprzez niesłuszne konstruowanie wobec pracodawcy bezpodstawnych roszczeń.

W oparciu o powyższe zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez orzeczenie o oddaleniu powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej spółki zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przewidzianych, a także o nakazanie powódce zwrotu pozwanej wyegzekwowanego świadczenia pieniężnego w ramach postępowania egzekucyjnego w wysokości 334,88 zł objętego rygiorem natychmiastowej wykonalności wraz z dodatkowymi kosztami egzekucyjnymi.

W ocenie pozwanej z materiału dowodowego jednoznacznie wynikała bezzasadność żądań powódki w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop jak i w ramach wywiedzionego w końcowej fazie postępowania sądowego - dodatkowego roszczenia tj. odszkodowania za rzekome nierówne traktowanie w zatrudnieniu. W rzeczywistości powódka przepracowała zgodnie z przedłożonymi paskami wynagrodzeń w lutym 2013 roku w 4 dni pracownicze - 17,5 godziny za co otrzymała już wynagrodzenie dodatkowe w wysokości 245,00 zł, zaś w marcu 2013 r. - przepracowała 31,50 godzin za co otrzymała już wynagrodzenie w wysokości 441 zł. Od dnia 30 marca 2013 r. do dnia 24 kwietnia 2013 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim

i otrzymała wynagrodzenie chorobowe. Tymczasem powódka twierdziła, że przepracowała ponadto jeszcze 113 godzin nadliczbowych ponad normatywny czas pracy / dobowy w wymiarze 8 godzin. Powódka mieszkała w miejscowości M., do miejsca świadczenia pracy dojeżdżała około 1,5 godziny w jedną stronę (tj. około 3 godzin dziennie), a więc twierdzenia o przepracowaniu dodatkowo 113 godzin (ponad wykazane przez pozwaną) jest niewiarygodne - bo było to fizycznie niemożliwe, przy założeniu że doba ma 24 godziny. Za niewykorzystany urlop powódka otrzymała od pracodawcy wynagrodzenie w wysokości 497.28 zł tj. za 6 dni urlopu. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że powódka wykorzystała 1 dzień urlopu. Zdaniem pozwanej, to że powódka pracowała w godzinach nadliczbowych jest prawdziwe co do zasady, natomiast wymiar tych dodatkowych godzin wskazany przez powódkę dopiero w zaawansowanej fazie procesu - nie jest rzeczywisty. Za rzeczywiście przepracowane godziny nadliczbowe, powódka otrzymała wynagrodzenie (apelacja pozwanej, k. 387-389 v. a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacje nie zasługiwały na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku wyjaśnił, w oparciu o jakie dowody i dlaczego dokonał ustaleń faktycznych w rozpoznawanej sprawie. Z powyższych względów Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne.

Pełnomocnik powódki i pełnomocnik pozwanej formułując w apelacji zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego wskazali, że Sąd Rejonowy dokonał dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, a w konsekwencji błędnych ustaleń faktycznych, przez co naruszony został art. 233 § 1 k.p.c. Na wstępie rozważań odnoszących się do tej kwestii przypomnieć należy, że w/w przepis nakłada na sądy obowiązek stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, który jest zgodny z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Według tych kategorii sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98). Zaprzeczeniem swobodnej oceny dowodów jest ich ocena dowolna, to jest taka, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub też jest nielogiczna albo sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (wyroki Sądu Najwyższego: z 5 sierpnia 1999r., sygn. akt II UKN 76/99 oraz z 19 czerwca 2001r., sygn. akt II UKN 423/00). Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga wskazania nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd, do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. W związku z tym samo przedstawienie przez stronę odmiennych wniosków niż wynikające z oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji nie świadczy jeszcze o przekroczeniu swobodnej oceny dowodów (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998r., II CKN 4/98). Nie może oznaczać naruszenia zasad oceny dowodów także to, że określony dowód został oceniony niezgodnie z intencją skarżącego. Nadto dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących rozumowanie sądu. W szczególności skarżący powinien wskazać, w jaki sposób sąd naruszył kryteria przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając, względnie wskazać jakie dowody odnoszące się do faktów istotnych dla rozstrzygnięcia zostały przez Sąd pominięte (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 18 stycznia 2018r., III AUa 573/17).

W rozpatrywanej sprawie, Sąd Rejonowy prawidłowo, po przeprowadzeniu wnikliwej analizy materiału dowodowego przyjął, że wyliczenia podane przez powódkę na k. 228-229 akt sprawy nie są wiarygodnym środkiem dowodowym, z którego można wywieść niebudzący wątpliwości wniosek, że powódka przepracowała taką liczbę godzin, jaka wynika z ww. pisma z wyliczeniami powódki. Sąd II instancji ocenę Sądu Rejonowego we wskazanym zakresie podzielił.

Sądowi Rejonowemu słusznie nie umknęło uwadze, że powódka w toku całego postępowania nie wskazywała, żeby istniały jakiegokolwiek dowody mogące potwierdzać, że pracowała ona każdego dnia po 3 godziny ponad normę 8 – godzinną. Żaden ze świadków nie potwierdził, aby faktycznie tak było. Z zeznań samej powódki wynika również, że nie posiadała ona jakichkolwiek zapisków i ewidencji zawierającej informacje odnośnie tego ile godzin i w jakich dniach pracowała. Poza zeznaniami samej powódki, która twierdziła, że pracowała każdego dnia po 3 godziny dłużej, brak jest jakichkolwiek dowodów na tą okoliczność. Tego rodzaju twierdzenie powódki budzi wątpliwości szczególnie, że żaden inny dowód przeprowadzony w sprawie – poza wyliczeniami powódki – nie potwierdził jej wersji. Świadek M. S. przesłuchana w postępowaniu przed Sądem I instancji, zeznała, że co do zasady praca była świadczona przez 8 godzin, a powódka czasami zaczynała pracę 14:15 i kończyła 22:15, jej zeznania są w tym zakresie spójne z tym co wynika z list obecności k. 70-71v., jednocześnie zeznania tego świadka nie potwierdzają twierdzeń powódki. Świadek zeznał również, że nie narzucała pracownikom wpisywania czasu pracy równego 8 godzinom, a pracownicy wpisywali rzeczywiste godziny pracy, co potwierdzają również wpisy w listach obecności, gdzie w niedziele powódka wpisywała 9 godzin pracy, nie jest więc zgodne z prawdą twierdzenie powódki, że narzucano jej wpisywanie godzin rozpoczęcia pracy i zakończenia tak, aby zawsze odpowiadało to 8 godzinom pracy. Zeznania świadka M. S. w zakresie jakim twierdziła, że pracownicy wpisywali na listy obecności rzeczywiste godziny pracy potwierdzają również zeznania świadka A. S., która także potwierdziła, że wpisywała swoje faktyczne godziny wyjścia i przyjscia. W tym zakresie ich zeznania są spójne i brak jest postaw, aby Sąd Rejonowy odmówił im waloru wiarygodności, czego zresztą nie uczynił oceniając ich zeznania prawidłowo. W konsekwencji brak jest podstaw, aby dać wiarę twierdzeniom powódki, ponieważ żaden ze świadków nie potwierdził jej wskazań w tym zakresie, brak jest również innych dowodów, które mogłyby potwierdzić jej wersję. Zarzuty apelacji powódki są więc w powyższym zakresie całkowicie chybione.

Sąd II instancji uznał za niezasadny zarzut apelacji powódki, że Sąd I instancji dokonał niewłaściwej oceny materiału dowodowego w postaci zeznań powódki, w sytuacji gdy pozwany nie przedstawił listy obecności powódki w lutym 2013 r., i mimo to Sąd Rejonowy przyjął, że powódka w tym okresie nie pracowała w godzinach nadliczbowych. O przyczynach, dla których Sąd Rejonowy słusznie nie dał wiary zeznaniom powódki w zakresie świadczenia przez nią pracy każdego dnia ponad wymiar 8 godzin, była już mowa powyżej, nie zachodzi więc potrzeba ich powtarzania. Zeznania powódki, choć prezentowały takie okoliczności, jak wskazał Sąd I instancji, zdaniem Sądu Okręgowego, jako niedostatecznie potwierdzone, zostały ocenione w części dotyczącej godzin nadliczbowych, jako nie zasługujące na wiarę i Sąd II instancji taką ocenę podzielił. Wyjaśnienia wymaga okoliczność, że praca w nadgodzinach powinna być potwierdzona w sposób nie budzący wątpliwości, tymczasem dowody, które Sąd Rejonowy zgromadził, a więc zeznania powódki oraz jej wyliczenia w tym zakresie nie były wystarczające. Wskazane wyliczenia powódki na k. 228-229 akt sprawy, choć faktycznie odwołują się do pracy w godzinach nadliczbowych, nie są wystarczającym dowodem, że taka praca i w jakim wymiarze była przez powódkę realizowana.

Powyższe stanowisko znajduje potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08 (OSNP 2010 nr 23-24, 289), w którym zaakceptowano mechanizm modyfikacji ciężaru dowodowego, jednak wskazano, że nie oznacza on powinności uznania za udowodnione (wiarygodne) twierdzeń (zeznań) pracownika. W wyroku z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 34/09 (LEX nr 527067), podkreślono obowiązki procesowe pracownika, w zakresie wskazania podstawy faktycznej powództwa oraz inicjatywy dowodowej. Jednocześnie zaakcentowano, że przepis art. 6 k.p. ma zastosowanie dopiero wówczas, gdy sąd z braku odpowiednich dowodów albo na skutek odmowy wiary lub mocy przeprowadzonym dowodom, nie poczynił określonych ustaleń faktycznych. Odniesiono się również do roli art. 322 k.p.c. Wskazano, że jego celem jest ustalenie należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprzepracowania przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może wykazać dokładnej liczby przepracowanych godzin (wyrok Sądu Najwyższego z 19 lutego 2010 r., II PK 217/09, LEX nr 584743).

Zaprezentowane stanowisko akcentuje standardy obowiązujące w postępowaniu sądowym. W zgodzie z nimi pozostaje twierdzenie, że brak ewidencji czasu pracy nie powoduje automatycznego przerzucenia na pracodawcę ciężaru dowodowego w zakresie wykazania, że twierdzenia pracownika (w tym polegające na wskazaniu reguły o ogólnym charakterze) są nieprawdziwe (wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 2010 r., II PK 369/09, LEX nr 585784). Wręcz

odwrotnie to pracownik jest zobowiązany dokładnie określić żądanie i wskazać okoliczności faktyczne je uzasadniające (wyrok Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2008 r., II PK 289/07, OSNP 2009 nr 17-18, poz. 227).

Sąd Okręgowy powyższe poglądy orzecznictwa podziela w całości. Jeżeli chodzi o wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, to art. 6 k.c. ciężarem wykazania okoliczności związanych z pracą nadliczbową w przedmiotowej sprawie nakazuje obciążyć powódkę. Powódka, zgodnie z zasadą wynikającą z ww. przepisu, powinna udowodnić słuszność swoich twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania. Fakt świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych i jej rozmiar mogła wykazać za pomocą wszelkich środków dowodowych przewidzianych w kodeksie postępowania cywilnego. W rozpatrywanej sprawie tak się jednak nie stało. M. D. nie sprostała obowiązkowi dowodzenia. Sąd I instancji prawidłowo ustalił i przyjął więc, że tych nadgodzin, na które wskazywała powódka, a które zostały ujęte w wariantcie II opinii biegłego nie było i nie można ustalić takiej liczby godzin pracy powódki w poszczególnych miesiącach, jaka wynika z jej wycień. Wobec powyższego brak było podstaw, do zasądzenia na rzecz powódki świadczenia z tytułu godzin nadliczbowych w kwocie dochodzonej w pozwie.

Odnosząc się do zarzutów apelacji pozwanej, Sąd II instancji uznał je za chybione. 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, za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p. Należności zasądzone na podstawie art. 151¹ § 1 k.p. powinny korespondować z obowiązującymi pracownika normami czasu pracy. Stąd też w ocenie Sądu Okręgowego słuszna była konstatacja Sądu Rejonowego w zakresie, w jakim uznano, że godziny nadliczbowe powódki winny być liczone od czasu pracy ponad miesięczny wymiar dla pełnego etatu w poszczególnych miesiącach. Tak więc Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że praca powódki w soboty i niedziele stanowiła czas pracy nadliczbowej. Stąd też nastąpiło uwzględnienie wariantu I opinii biegłego obejmującego założenie, że powódka otrzymała o 140 złotych za mało z tytułu wynagrodzenia za pracę ponadwymiarową i w godzinach nadliczbowych od wynagrodzenia należnego. Biegła poczyniła te ustalenia na podstawie przedłożonego przez pozwaną wykazu godzin pracy powódki w postaci list obecności za miesiące styczeń – marca 2013 r., a także w oparciu o przedłożone przez pozwaną do akt sprawy paski wynagrodzeń i potwierdzenia przelewów (k. 64-69). Sąd miał przy tym na uwadze, że pozwana nie kwestionowała wynikających z tych list obecności godzin przepracowanych przez powódkę, oraz wypłaconych z tego tytułu wynagrodzeń. Biegła w wariantcie I oparła się wyłącznie na dokumentach zaoferowanych przez pozwaną. Pozwana w apelacji wskazała, że , powódka w marcu 2013 r. przepracowała 31,50 nadgodzin za co otrzymała już wynagrodzenie w wysokości 441 zł, co innego wynika jednak z listy obecności za marzec 2013 r. złożonej do akt sprawy przez pozwaną, ponadto pozwana nie uzasadniła w jaki sposób oraz na jakiej podstawie dokonała obliczeń, z których wynika, że powódka w marcu 2013 r. przepracowała 31,50 nadgodzin. Nie sposób jest więc odnieść się merytorycznie do tak sformułowanych twierdzeń strony skarżącej. Niezrozumiałym jest również zarzut pozwanej, że Sąd Rejonowy błędnie przyjął do ustaleń biegłej zeznania / wyjaśnienia powódki. Strona pozwana nie wskazała, do którego z wariantów opinii zarzut ten się odnosi. Treść samego zarzutu prowadzi do wniosku, że pozwana stawia ten zarzut pod adresem wariantu II opinii, który został opracowany przez biegłą w oparciu o wyczerpania powódki sporządzone na podstawie jej twierdzeń. W tym miejscu wymaga podkreślenia okoliczność, że Sąd Rejonowy nie dokonał rozstrzygnięcia na podstawie wariantu II opinii, pod adresem którego strona pozwana stawiała powyższy zarzut, a na podstawie wariantu I opinii. Zarzut pozwanej w tym zakresie należało więc uznać za nieuzasadniony. Podobnie Sąd ocenił zarzut pozwanej dotyczący błędnego przyjęcia przez Sąd Rejonowy, że powódce należy się dodatkowe wynagrodzenie z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Zdaniem pozwanej powódce przysługiwał ekwiwalent w kwocie 497,28 zł tj. za 6 dni urlopu, ponieważ powódka wykorzystwała 1 dzień urlopu, a tym samym w ocenie pozwanej powódka nie nabyła w ogóle uprawnienia do dodatkowego ekwiwalentu. Sąd II instancji zważył, że Sąd Rejonowy prawidłowo i zgodnie ze stanowiskiem strony pozwanej ustalił, że powódce należał się ekwiwalent, za niewykorzystane 6 dni urlopu wypoczynkowego. Jednakże w oparciu o opinię biegłego sądowego z zakresu rachunkowości, Sąd I instancji ustalił, że ekwiwalent ten został wypłacony za 6 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, lecz w nieprawidłowej wysokości. Zgodnie z opinią biegłego pozwana powinna wypłacić powódce tytułem ekwiwalentu kwotę 692,16 zł brutto, a nie kwotę 497,28 zł, którą pozwana wypłaciła. Pozwana nie zakwestionowała matematycznych

wyliczeń biegłego, które dotyczyły ustalenia wysokości należnego powódce ekwiwalentu i istniejącej z tego tytułu niedopłaty w kwocie 194,88 zł brutto. Również w apelacji strona pozwana nie zawarła merytorycznych zarzutów pod adresem ustaleń opinii biegłego w tym zakresie. Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd Okręgowy nie znalazł powodów, dla których należałoby uznać wyliczenia biegłego z zakresu rachunkowości na nieprawidłowe w tym zakresie, a które pozwoliłyby uznać opinię biegłego za niewiarygodną. W konkluzji Sąd II instancji uznał, że Sąd Rejonowy słusznie orzekł, że spółka powinna była wypłacić powódce kwotę 194,88 zł brutto tytułem ekwiwalentu, która to wynikała z rzetelnej opinii sporządzonej przez biegłego sądowego.

W ocenie Sądu II instancji nie doszło również do naruszenia art. 8 k.p. Sąd Okręgowy uznał, że roszczenie powódki nie było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i naruszające zasadę lojalności wobec pracodawcy. W tym względzie należało na wstępie przywołać treść art. 8 k.p., zgodnie z którym nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przyjmuje się, że klauzula zasad współzycia społecznego odwołuje się do społecznie akceptowanych norm moralnych, które regulują postępowanie w stosunkach między ludźmi, wyrażają wartości powszechnie uznane w społeczeństwie, stanowiące składnik kultury europejskiej, takie jak uczciwość, sprawiedliwość społeczna, dobre obyczaje. Ujmując więc rzecz ogólnie, można przyjąć, że przez zasady współzycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania. W praktyce można zatem odwoływać się do takich znanych pojęć, jak: "zasady słuszności", "zasady uczciwego obrotu", "zasady uczciwości" czy "lojalności" (tak: Sobczyk A. w: Sobczyk A. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018). Natomiast klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa zwraca uwagę na cel regulacji prawnej (tak: Muszalski W. w: Muszalski W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 11, Warszawa 2017).

Jak zauważył Sąd Najwyższy, treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12). Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283).

Sąd Okręgowy miał w tym zakresie na uwadze, że powódka co do zasady pracowała w nadgodzinach, które miały miejsce w soboty oraz co drugą niedzielę, były to godziny nadliczbowe, przekraczające miesięczny wymiar godzin odpowiadający pełnemu etatowi i jest to okoliczność niekwestionowana przez pozwaną. Pracodawca wypłacał powódce wynagrodzenie za te godziny nadliczbowe, lecz w niepełnej wysokości, co zostało ustalone przez biegłego z zakresu rachunkowości w wariantcie I opinii. Przykładowo w przypadku roszczenia za marzec 2013 r. gdzie wymiar czasu pracy wynosił dla pełnego etatu wynosił 168 godzin, z uwzględnieniem jednego dnia urlopu wypoczynkowego, który wykorzystywała powódka w dniu 11 marca 2013 r., w przypadku powódki wymiar czasu pracy w marcu 2013 r. wynosił więc 160 godzin, powódka przepracowała 209 godzin, a więc 49 godzin przepracowała nadliczbowo. Pracodawca wypłacił powódce 441 zł brutto, a biegła ustaliła, że kwota wynagrodzenia z tego tytułu powinna wynosić 581 zł brutto, a więc więcej niż powódka otrzymała z tego tytułu. Pracodawca był więc winien wypłacić powódce z tego tytułu 140 zł brutto więcej. Biorąc powyższe pod uwagę roszczenie powódki zostało uznane, mimo iż jedynie w niewielkim zakresie, to Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powódka co do zasady pracowała w godzinach nadliczbowych. Przekonanie powódki, że należało się jej wyższe wynagrodzenie z tego tytułu, bowiem w swoim przeświadczeniu przepracowała ona więcej godzin nadliczbowych niż ustalił to pracodawca, było więc w niewielkim zakresie uzasadnione. W takiej sytuacji nie może być mowy o naruszeniu zasad współzycia społecznego, czy lojalności wobec pracodawcy w związku z wystąpieniem przez powódkę z pozwem przeciwko spółce.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy oddalił obie apelacje na podstawie art. 385 k.p.c.

W punkcie 2 wyroku Sąd II instancji zniósł koszty postępowania pomiędzy stronami na podstawie art. 100 k.p.c., zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Zarówno apelacja powódki jak i apelacja pozwanej okazały się bezzasadne. Wobec powyższego każda ze stron przegrała sprawę w II instancji w takim samym zakresie, co uzasadniało zniesienie kosztów postępowania.