

sygn. akt VII Pa 46/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2018 r.

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

Przewodniczący: SSO Włodzimierz Czechowicz

Sędziowie: SO Dorota Michalska

SO Agnieszka Stachurska (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Maria Nalewczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 maja 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa W. G.

przeciwko Przedsiębiorstwu Usług (...) Sp. z o.o. z siedzibą

w Z.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i odprawę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 grudnia 2017 r., sygn. VI P 9/14

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1, 2 i 6 w ten sposób, że powództwo oddala i zasądza od powoda W. G. na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa Usług (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z. kwotę 1476 zł (słownie: tysiąc czterysta siedemdziesiąt sześć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
2. zasądza od powoda W. G. na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa Usług (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z. kwotę 1830 zł (słownie: tysiąc osiemset trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania w instancji odwoławczej, w tym 1800 zł (słownie: tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Dorota Michalska

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 5 grudnia 2017r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, orzekając w sprawie z powództwa W. G. przeciwko „Przedsiębiorstwu Usług (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z. o odprawę i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych:

- zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.112,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 stycznia 2013r. do dnia zapłaty oraz kwotę 10.000,00 zł tytułem odprawy;

- oddalił powództwo w pozostałym zakresie;
- zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 324,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 605,60 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, z której powód był zwolniony z mocy ustawy;
- nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10.000,00 zł (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 5 grudnia 2017r., k. 197).

Sąd Rejonowy ustalił, że W. G. był zatrudniony w pozwanej spółce początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie od dnia 1 lipca 2001r. do dnia 30 czerwca 2012r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 lipca 2012r. do dnia 30 czerwca 2013r., na stanowisku kierownika budowy. Stosunek pracy powoda ustał z dniem 1 grudnia 2012r. Jego średnie miesięczne wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 10.000,00 zł brutto.

Powód zajmował się budową na odcinku od ul. (...) do ul. (...). W ramach wykonywanych obowiązków odpowiadał za finanse, wykonywane prace, bhp i podwykonawców, a także za wypełnianie dziennika budowy, organizację pracy na budowie, rozmowy z inwestorem, rozmowy z inspektorami, cotygodniowe koordynacje oraz załatwianie wszelkich dokumentów potrzebnych na budowie. Był przełożonym kierowników robót branżowych, brukarzy i pracowników mostów. Pracownicy na budowie Ronda (...) uzgadniali z nim swoje urlopy. Powód ustalał też harmonogram prac na budowie Ronda (...). Pracował w godzinach nadliczbowych do godziny 17:00 czy 18:00. Bywała też konieczność przyścia do pracy w nocy. Godziny pracy powoda zależały od warunków pogodowych. Zdarzało się, że w zimie powód pracował krócej niż 8 godzin.

W okresie od lipca 2011r. do października 2012r. na budowie, na której pracował, opracowywane były miesięczne zestawienia faktycznie przepracowanych godzin w postaci raportów pracy, które zawierały m.in. godziny przepracowane przez powoda. Raporty pracy opracowywał kierownik robót. Powód nie odbierał dni wolnych za nadgodziny i nie otrzymał też wynagrodzenia za nadgodziny. Inni pracownicy pozwanej mogli odbierać dni lub godziny wolne za pracę w nadgodzinach. Powód nie miał wyznaczonego ogólnie przez pracodawcę czasu pracy. Powód w poszczególnych miesiącach przepracował: w lipcu 2011r. – 188 godzin, w sierpniu 2011r. – 198 godzin, we wrześniu 2011r. – 198 godzin, w październiku 2011r. – 176 godzin, w listopadzie 2011r. – 163 godziny, w grudniu 2011r. – 160 godzin, w styczniu 2012r. – 128 godzin, w lutym 2012r. – 144 godziny, w marcu 2012r. – 168 godzin, w kwietniu 2012r. – 152 godziny, w maju 2012r. – 192 godziny, w tym 6 godzin w święto 1 maja 2012r. oraz 6 godzin w niedzielę 6 maja 2012r., w czerwcu 2012r. – 157 godzin, w lipcu 2012r. – 161 godzin, w sierpniu 2012r. – 190 godzin, we wrześniu 2012r. – 177 godzin oraz w październiku 2012r. – 0 godzin.

W dniu 26 września 2012r. zostało przedłożone powodowi pismo do podpisu, zawierające oświadczenie, że nie posiada roszczeń w stosunku do pracodawcy z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, a wszelkie roszczenia z tego tytułu zostały zaspokojone wypłaconym wynagrodzeniem. Powód oświadczenia tego nie podpisał. Pracodawca w dniu 27 września 2012r. zaproponował powodowi porozumienie zmieniające warunki umowy

o pracę, zgodnie z którym wynagrodzenie zasadnicze miałyby wynosić 6.500,00 zł brutto plus ryczałt za godziny nadliczbowe w wysokości 1.500,00 zł brutto, co dawało wynagrodzenie w łącznej wysokości 8.000,00 zł brutto. Powód nie podpisał porozumienia zmieniającego uznając, że jest dla niego mniej korzystne finansowo. Następnie oświadczeniem z dnia 13 listopada 2012r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem. Okres wypowiedzenia wynosił 2 tygodnie i upłynął z dniem 1 grudnia 2012r. Pozwana w chwili wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę zatrudniała powyżej 20 pracowników.

Po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, na jego miejsce został zatrudniony H. S. na podstawie umowy zlecenia do kierowania pracami budowlanymi przy budowie Ronda (...). Później została z nim zawarta umowa o pracę na stanowisku kierownika budowy.

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd I instancji ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów, których autentyczność, jak też prawdziwość zawartych w nich oświadczeń nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania, co pozwoliło uznać je za rzetelny i w pełni wartościowy materiał dowodowy. Pełnomocnik pozwanego kwestionował wyliczenia przepracowanych przez powoda godzin, znajdujące się na kartach 5-20 a.s., jednak Sąd Rejonowy ocenił je jako wiarygodne, gdyż świadkowie potwierdzali okoliczność wykonywania pracy w wymiarze powyżej 8 godzin.

Dodatkowo podstawę dokonanych ustaleń faktycznych stanowiły zeznania świadków: Z. B. i K. S. oraz zeznania powoda. Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom K. S. oraz powoda, bowiem wzajemnie się potwierdzały. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że świadek K. S. potwierdził, iż powód pracował w nadgodzinach, gdy była taka konieczność. Świadek zeznał też, że nie było problemu z odbieraniem dni wolnych za nadgodziny, podczas gdy powód zeznał, że nie miał on dni wolnych za nadgodziny. Jednak stwierdzenia te nie pozostają ze sobą w sprzeczności, bowiem świadek K. S. wskazał, że w zakresie odbioru nadgodzin nie ma wiedzy, czy tak samo robił powód i inni pracownicy. Świadek zeznał też, że powód sam sobie regulował godziny pracy, co także koresponduje z zeznaniami powoda, który z kolei wskazał, że nikt nigdy mu nie mówił, ile trzeba pracować. Sąd Rejonowy zaakcentował również, że świadek K. S. potwierdził, że sporządzał comiesięczne zestawienia godzin pracy, zwane raportami pracy. To z kolei prowadzi do uznania za wiarygodne przedłożonych przez powoda raportów pracy znajdujących się na k. 5 – 20 akt sprawy. Opatrzono je one podpisem osoby o imieniu i nazwisku K. S.. Wprawdzie świadek zeznał, że we wskazanych raportach nie zawsze był odzwierciedlany rzeczywisty czas pracy, ale było to związane z odbiorem nadgodzin, kiedy pracownicy czasem wpisywali na listach pełen dzień pracy, podczas gdy w rzeczywistości byli w niej krócej. W połączeniu z ustaleniami Sądu Rejonowego co do tego, że powód nie odbierał godzin nadliczbowych, tak jak pozostali pracownicy, należy uznać, że zeznania świadka K. S. nie przeczą wiarygodności raportów pracy z k. 5 – 20 akt sprawy w zakresie godzin przepracowanych przez powoda. Ponadto należy zauważyć, że zeznania tego świadka podważają wiarygodność raportów pracy tylko w odniesieniu do innych pracowników oraz tylko co do dni, w których pracownicy przepracowali tylko 8 godzin, czyli zwykłą normę dobową czasu pracy.

Oceniając zeznania świadka Z. B., Sąd Rejonowy wskazał, że oparł na nich swe ustalenia jedynie w zakresie, w jakim świadek zeznał, że na budowie kierownik jest zwykle najwyższym pracownikiem w hierarchii pracowniczej oraz, że jest przełożonym wszystkich pracowników. Sąd I instancji nie uwzględnił natomiast zeznań wymienionego świadka w zakresie dotyczącym czasu pracy powoda oraz jego zakresu obowiązków na budowie Ronda (...) w W., gdyż świadek nie zna powoda, nigdy go nie spotkał, a na budowie Ronda (...) kierownikiem dla świadka był inżynier K. S..

Dokonując rozważań prawnych Sąd Rejonowy zaakcentował, że powód zajmując stanowisko kierownika robót był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej, w skład której wchodził zespół materiałów, pracowników i maszyn na budowie Rondo (...). Pełnił funkcje kierownicze wobec osób pracujących na budowie, na której ustalał harmonogram prac oraz był przełożonym wszystkich pracowników i odpowiadał za sprawne prowadzenie pracy. Ponadto pracownicy budowy uzgadniali z powodem swoje urlopy. Duży zakres swobody powoda, szeroka grupa jego podwładnych oraz kompleksowy nadzór nad prowadzeniem prac na całej budowie, w tym też nad wykorzystaniem pracujących na tej budowie osób, świadczy o tym, że pełnił on funkcję kierowniczą. Tym samym do sytuacji powoda zastosowanie znalazł art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p., co powoduje, że wedle Sądu I instancji powód nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód pracę nadliczbową wykonywał w razie konieczności. Tak ustalał grafik pracy, że czasem trzeba było pracować dłużej niż 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Zdaniem Sądu Rejonowego powód powinien udowodnić, że organizacja pracy panująca w pozwanej uniemożliwiała mu pracę w normatywnym czasie pracy i był on zmuszony, np. natłokiem obowiązków, do pracy w nadgodzinach. W toku postępowania nie zdołał tego jednak wykazać. Z poczynionych ustaleń wynika, że sam ustalał sobie czas pracy i miał w tym zakresie swobodę, zaś pracodawca nie narzucał mu godzin pracy. Ponadto powód nie udowodnił, że zakres prac był tak szeroki bądź terminy tak krótkie, aby musiał pracować w nadgodzinach, bo inaczej nie byłoby możliwe wykonanie zleconej mu pracy przez pracodawcę. Wobec powyższego nie udowodnił, że zachodzą przesłanki pozwalające zasądzić wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych pomimo zajmowania kierowniczego stanowiska.

W dalszej części Sąd I instancji wskazał, że powód w czasie zatrudnienia w pozwanej spółce w maju 2012r. pracował łącznie przez 12 godzin w święto lub w niedzielę. Jednocześnie nie otrzymał żadnego dnia wolnego za ten czas, co oznacza, że zachowuje w związku z tym prawo do wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach. Powinien otrzymać takie wynagrodzenie w podwójnej wysokości za każdą przepracowaną godzinę w dniach 1 maja 2012r. i 6 maja 2012r., tj. łącznie za 12 godzin. Stawka godzinowa powoda, która nie była w toku postępowania kwestionowana przez strony, wynosiła 88,00 zł za godzinę pracy w maju 2012r. Stawka za jedną godzinę pracy wraz z 100% dodatkiem wynosiła więc 176,00 zł. Z kolei iloczyn tej stawki i 12 przepracowanych godzin daje kwotę 2.112,00 zł i taką też Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, oddalając powództwo co do tego roszczenia w pozostałym zakresie. Odsetki od dochodzonej kwoty zostały zasądzone od dnia 11 stycznia 2013r. zgodnie z żądaniem pozwu, w związku z pismem kierowanym przez powoda do strony pozwanej z dnia 19 grudnia 2012r., wzywającym do zapłaty.

Oceniając zasadność roszczenia o odprawę, Sąd Rejonowy wskazał, że konieczne jest spełnienie kumulatywnie dwóch przesłanek: po pierwsze, pozwany musi posiadać status pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, po drugie, rozwiązanie stosunku pracy musi być spowodowane wyłącznie przyczyną nie dotyczącą pracowników. Pierwsza okoliczność nie była kwestionowana przez strony sporu, a odnośnie drugiej przesłanki Sąd I instancji ustalił, że stosunek pracy z powodem został rozwiązany za wypowiedzeniem przez pracodawcę. W treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca nie wskazał na przyczynę swej decyzji. Z całokształtu okoliczności wynika jednak,

że wypowiedzenie było efektem nieprzyjęcia przez powoda nowych warunków pracy. Pracodawca zaproponował powodowi zmniejszenie wynagrodzenia do kwoty 8.000,00 zł, w tym 6.500,00 zł wynagrodzenia zasadniczego oraz 1.500,00 zł z tytułu ryczałtu za godziny nadliczbowe. Za argumentem, że faktyczną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem było nieprzyjęcie przez niego nowych warunków, świadczy – zdaniem Sądu I instancji – również fakt, że pracownik zatrudniony na miejsce powoda otrzymał wynagrodzenie w kwocie łącznej 8.000,00 zł brutto miesięcznie. Wobec powyższego, przyczyną zwolnienia powoda była chęć zmniejszenia kosztów zatrudnienia kierownika budowy przez pozwaną. Powód nie zgodził się na zmniejszenie swojego wynagrodzenia, wobec czego pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę i zatrudniła osobę, która zgodziła się na proponowaną jej stawkę. Jednocześnie w toku postępowania nie zostało wykazane, aby były jakiegokolwiek inne przyczyny rozwiązania umowy o pracę, w szczególności przyczyny dotyczące powoda takie, jak zastrzeżenia co do jakości wykonywanej przez niego pracy. Jediną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę były przyczyny ekonomiczne dotyczące wyłącznie pracodawcy. Tym samym roszczenie powoda

o zasądzenie na jego rzecz odprawy było zasadne. Zgodnie z niekwestionowanym przez strony zaświadczeniem o zarobkach miesięcznych, wynagrodzenie powoda wynosiło 10.000,00 zł, a więc odprawa była równa tej kwocie i taką Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej spółki.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. oraz

§ 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r.

w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Powód wygrał sprawę w 41%, przegrywając w 59%. Koszty zastępstwa procesowego wyniosły łącznie 1.800,00 zł. W związku z tym od pozwanej na rzecz powoda powinno być zasądzone 41% tej kwoty, a więc 738,00 zł, zaś na rzecz pozwanej od powoda - 59% tej kwoty, czyli 1.062,00 zł. Po wzajemnym potrąceniu ww. kwot pozostała kwota 324,00 zł, którą powód powinien zwrócić na rzecz strony pozwanej.

Sąd Rejonowy na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazał pobrać od pozwanej kwotę odpowiadającą opłacie sądowej od pozwu, obliczonej od kwoty ostatecznie zasądzonej na rzecz powoda (uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 5 grudnia 2017r., k. 203-212).

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Zarzuciła skarżonemu rozstrzygnięciu:

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę materiału dowodowego oraz niezgodność i dowolność ustaleń faktycznych polegających na tym, że:

- powód posiada uprawnienie do zasądzenia na jego rzecz należności tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w niedzielę i święto, podczas gdy pracując jako kierownik wyodrębnionej jednostki organizacyjnej sam ustalał sobie godziny pracy, a w związku z tym, pozwana nie może ponosić hipotetycznie odpowiedzialności za świadczenie pracy przez powoda w godzinach nadliczbowych w niedzielę i święta oraz w dostateczny sposób nie udowodniono tej okoliczności, gdyż jedynym potwierdzeniem była lista obecności podpisana przez podległego powodowi pracownika, czego nie można uznać za wiarygodny dokument;

- powód w sposób wystarczający uzasadnił swoje żądanie dotyczące zasądzenia na jego rzecz kwoty 10.000,00 zł tytułem odprawy, podczas gdy przyczyna jego zwolnienia niewątpliwie nie leży po stronie pracodawcy, a poza tym pracodawca zatrudnił inną osobę wykonującą pracę na stanowisku powoda, które nie uległo likwidacji;

- przyjęcie kolejnego pracownika z mniejszym wynagrodzeniem wskazuje, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem była przyczyna ekonomiczna, podczas gdy w tamtym czasie mediana wynagrodzeń pracowników budowlanych uległa zmniejszeniu, a pozwany był zobowiązany przyznać nowemu pracownikowi takie samo wynagrodzenie, jakie posiadał wówczas powód;

- rozwiązanie umowy o pracę z pozwanym nastąpiło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pozwanego, co zostało ustalone jedynie na podstawie oświadczeń powoda, którym pozwany przeczył;

- powód dostatecznie udowodnił zasadność swojego roszczenia o wypłatę odprawy, podczas gdy na podstawie zebranych dowodów nie sposób przyjąć, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy leży po stronie pozwanego, a nieprzyjęcie przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego stanowić mogło jedynie co najwyżej współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, jak również okoliczność, zgodnie z którą powód posiadał znaczne opóźnienia w zakresie prowadzonej budowy i błędnie organizował pracę.

2. naruszenie prawa materialnego, a w szczególności:

- art. 6 k.c. poprzez przyjęcie, że powód w dostateczny sposób udowodnił zasadność swojego roszczenia w zakresie pracy w niedzielę i święta, podczas gdy powód nie poinformował pozwanego, że konieczne jest, aby pracował w godzinach nadliczbowych w niedzielę i święta oraz nie uzyskał akceptacji ani zgody na taką pracę;

- art. 10 w związku z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, poprzez przyjęcie na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego, że wyłączna przyczyna rozwiązania umowy o pracę leży po stronie pozwanego;

- art. 33 k.p. poprzez badanie przyczyn rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego z powodem w sytuacji, gdy pozwany nie miał obowiązku podawać przyczyny w treści wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony.

Wskazując na powołane zarzuty strona pozwana wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, ewentualnie o zmianę wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania;

- zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obydwie instancje według norm przepisanych (apelacja strony pozwanej z dnia 8 stycznia 2018r., k. 215 - 220).

Na rozprawie w dniu 10 maja 2018r. pełnomocnik strony pozwanej doprecyzował, że apelacja dotyczy wyroku Sądu I instancji w części obejmującej punkty 1 i 2 (protokół rozprawy apelacyjnej, k. 259).

Powód W. G. wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu za II instancję (protokół rozprawy apelacyjnej, k. 259).

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

Apelacja strony pozwanej podlegała uwzględnieniu.

Pełnomocnik pozwanej zarzucił w apelacji naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. Wskazany 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. 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 wskazujące na fakty istotne dla rozstrzygnięcia zostały przez Sąd pominięte (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 18 stycznia 2018r., III AUa 573/17).

W rozpatrywanej sprawie, co słusznie zostało zaakcentowane w apelacji, Sąd Rejonowy bezpodstawnie, bez należytej i wnikliwej oceny materiału dowodowego, przyjął, że raporty pracy dołączone do pozwu są wiarygodnym środkiem dowodowym, z którego można wywieść niebudzący wątpliwości wniosek, że powód przepracował taką liczbę godzin, jaka wynika z raportów, w tym w dniach 1 i 6 maja 2012r. Sąd II instancji oceny Sądu Rejonowego we wskazanym zakresie nie podzielił. Prawdą jest, co zostało wskazane w uzasadnieniu zaskarżonego rozstrzygnięcia, że twórcą raportów pracy był K. S., przesłuchany w charakterze świadka, który potwierdził, że wskazane dokumenty sporządził. Umknęło jednak uwadze Sądu Rejonowego, że informacje odnośnie tego ile godzin i w jakich dniach powód pracował, K. S. czerpał tylko w części z własnych obserwacji, w części zaś opierał się na informacjach przekazywanych mu przez samego powoda w danym dniu bądź na koniec tygodnia. Jeśli chodzi o dni 1 i 6 maja 2012r., to wiarygodność informacji dotyczących pracy powoda w tych dniach, jest tym bardziej wątpliwa, że już nawet z analizowanych raportów pracy, na których Sąd Rejonowy się oparł, wynika, że praca w dni wolne i święta w spornym okresie nie była zjawiskiem powszechnym. Raporty pracy wskazują również, że w dniach 1 i 6 maja 2012r. spośród osób, które są w raportach ujęte, tylko przy nazwisku powoda jest odnotowana praca. K. S., który także jest ujęty w raporcie za maj 2012r., w ww. dniach nie świadczył pracy. Informacje o pracy W. G. czerpał więc nie z własnych obserwacji, tylko z tego, co przekazał powód. Tego rodzaju przekaz powoda budzi wątpliwości szczególnie, że żaden inny dowód przeprowadzony w sprawie – poza raportami pracy – nie potwierdził wersji powoda. Świadek Z. B., przesłuchany w postępowaniu przed Sądem I instancji, zeznał, że nie zna W. G., w związku z czym nie był w stanie określić czasu pracy powoda. Przedstawił jednak dotyczące jego osoby i jego ekipy okoliczności związane z czasem pracy. Akcentował, że godziny nadliczbowe nie były częstym zjawiskiem, co czyni twierdzenia powoda tym bardziej wątpliwymi. Powinny być one w zakresie pracy w niedzielę i w święto potwierdzone w sposób nie budzący wątpliwości, tymczasem dowody, które Sąd Rejonowy zgromadził, a więc zeznania dwóch świadków i powoda oraz raporty pracy, nie były wystarczające. Zeznania powoda, choć prezentowały takie okoliczności, jak wskazał Sąd I instancji, zdaniem Sądu Okręgowego, jako niedostatecznie potwierdzone, powinny być ocenione w części dotyczącej godzin nadliczbowych, jako nie zasługujące na wiarę.

W ocenie Sądu Okręgowego, potwierdzeniem pracy w godzinach nadliczbowych, wykonywanej przez W. G., nie jest porozumienie zmieniające, w którym zaproponowano powodowi ryczałt za godziny nadliczbowe ani oświadczenie z dnia 26 września 2012r. Wskazane dokumenty, choć faktycznie odwołują się do pracy w godzinach nadliczbowych, nie są wystarczającym dowodem, że taka praca i w jakim wymiarze była przez powoda realizowana. Poza tym

porozumienie zmieniające, w którym zaproponowano ryczał, miało regulować zasady wynagradzania powoda na przyszłość, tj. od dnia 1 października 2012r., podczas gdy powód domagał się zapłaty za nadgodziny od 1 lipca 2011 roku do 31 października 2012 roku. Wobec tego, nawet jeśli pracodawca przewidywał, że W. G. będzie musiał pracować w godzinach nadliczbowych od 1 października 2012r., to nie oznacza automatycznie, że pracę nadliczbową wykonywał też wcześniej. Z kolei oświadczenie z dnia 26 września 2012r., przygotowane przez pracodawcę, odnosi się do roszczeń z tytułu godzin nadliczbowych z okresu przeszłego, nie potwierdza ono jednak, że takie nadgodziny faktycznie były. Należy je traktować jako przejaw starań pracodawcy uniknięcia ewentualnych roszczeń pracownika, a nie jako dowód potwierdzający fakt pracy nadliczbowej. W przypadku powoda wskazane starania mogą być traktowane jako tym bardziej uzasadnione, że powód sam regulował swój czas pracy, będącym zatrudnionym na stanowisku kierowniczym. Tego rodzaju stanowisko – jak wskazał Sąd Rejonowy – nie uprawniało go do wynagrodzenia za nadgodziny, ale mogła zaistnieć sytuacja formułowania tego rodzaju żądania w razie wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania pracy nadliczbowej. Pracodawca zatem, być może z tego względu, czynił starania o zabezpieczenie swych interesów. Sąd z ostrożnością podchodzi do tego rodzaju praktyk, wskazuje jednak, że same w sobie nie są one niedozwolone, a poza tym w przypadku powoda nie dowodzą automatycznie zasadności twierdzeń w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych.

Uwzględniając powołane okoliczności Sąd Okręgowy, inaczej niż Sąd I instancji, ocenił, że zgromadzone przez Sąd Rejonowy dowody nie potwierdzają w sposób wystarczająco pewny, wiarygodny i nie budzący wątpliwości, że powód pracował w godzinach nadliczbowych. W tym zakresie, dokonując innych ustaleń, Sąd I instancji naruszył nie tylko art. 233 k.p.c., ale również art. 6 k.c., który ciężarem wykazania okoliczności związanych z pracą nadliczbową nakazuje obciążyć powoda. Powód, zgodnie z zasadą wynikającą z ww. przepisu, powinien udowodnić słuszność swoich twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania. Fakt świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych i jej rozmiar mógł wykazać za pomocą wszelkich środków dowodowych przewidzianych w kodeksie postępowania cywilnego. W rozpatrywanej sprawie tak się jednak nie stało. W. G. nie sprostał obowiązkowi dowodzenia, wobec czego Sąd II instancji korygując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego przyjął, że nie można ustalić takiej liczby godzin pracy powoda w poszczególnych miesiącach, jaka wynika z raportów pracy, ani faktu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Zeznania świadka K. S., do których Sąd I instancji się odwołał, wprawdzie wskazywały na pracę powoda w ilości 8 czy 9 godzin na dobę. Ten sam świadek wskazywał jednak na występujące sytuacje pracy w krótszym wymiarze godzinowym, co powoduje, że dopiero po uwzględnieniu stosowanego przez stronę pozwaną okresu rozliczeniowego można byłoby ustalić, czy powód istotnie miał nadgodziny. Sąd Rejonowy czynności zmierzających do takich ustaleń nie poczynił jednak, błędnie zakładając, że dni, gdy powód pracował więcej niż 8 godzin, były pracą nadliczbową.

Dodatkowo, uzupełniając zaprezentowaną argumentację, Sąd Okręgowy wskazuje, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy. Jeśli więc co zasady wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi wymienionemu w art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p., to na takim pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach. Jest to bowiem okoliczność, z której pracownik wywodzi prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013r., sygn. akt II PK 70/13). Uwzględniając zacytowany pogląd utrwalony w orzecznictwie, Sąd Okręgowy miał na uwadze, że powód pracował na stanowisku samodzielnym – kierowniczym w wyodrębnionej komórce organizacyjnej pozwanej spółki. Pozwana pozostawiła powodowi znaczną swobodę w organizowaniu swojego czasu pracy, a nawet można stwierdzić, że pełną dowolność. Powód w związku z tym sam decydował, kiedy i ile pracuje. Przy tym czas jego pracy nie musiał być ewidencjonowany, ponieważ wobec osób kierujących wyodrębnionymi komórkami organizacyjnymi, taki obowiązek jest uchylony przez art. 149 § 2 k.p. W związku z tymi okolicznościami, to na powodzie spoczywał obowiązek wykazania przed sądem pracy nadliczbowej, potrzeby jej wykonywania, rozmiaru tej pracy oraz braku możliwości wykonania powierzonych przez pracodawcę zadań w podstawowym czasie pracy. Powód oferując jedynie

zeznania dwóch świadków - przy czym jeden odnośnie pracy powoda nie wiedział nic – oraz raporty pracy, których wiarygodność budziła wątpliwości, nie wykazał tego, co wadliwie ustalił Sąd I instancji.

Sąd II instancji zważył ponadto, że nawet w razie zaaprobowania raportów miesięcznych jako wiarygodnych, nie było podstaw do zasądzenia na rzecz powoda świadczenia w kwocie 2.112 zł. Należy podkreślić, że pracodawca powoda nie miał wpływu na przepracowane przez niego godziny pracy i dni pracy. Świadek K. S. zeznał, że powód samodzielnie decydował o liczbie przepracowanych godzin, a dodatkowo, że istniała możliwość odebrania dni wolnych za przepracowane nadgodziny. Zgodnie z dyspozycją art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. zasadą jest, że osoby zajmujące stanowiska kierownicze w razie konieczności wykonują pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Wprawdzie od tej zasady istnieją wyjątki, jednakże brak jest podstaw do ich zastosowania w sprawie, gdzie powód nie udowodnił, w sposób nie budzący wątpliwości, że konieczność świadczenia pracy, w ponad podstawowym wymiarze czasu pracy, był skutkiem nałożenia przez pracodawcę nadmiernej ilości obowiązków, których wykonanie w podstawowym wymiarze czasu pracy było niemożliwe. Fakt, iż powód pracował dużo, że miał stosunkowo szeroki zakres zadań, nie oznacza obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli praca ta i jej specyfika odpowiadały w pełnym zakresie pracy na stanowisku kierowniczym, w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 10 stycznia 2013r., sygn. akt III APa 42/12). W rozpatrywanej sprawie nie zostało udowodnione, że pracodawca nałożył na powoda tak szeroki zakres obowiązków, którego zrealizowanie nie mieściłoby się w wyznaczonym ośmiogodzinnym czasie pracy.

Podsumowując, Sąd II instancji oceniając zarzuty apelacji jako w pełni zasadne w odniesieniu do punktu 1 zaskarżonego wyroku, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., zmienił wyrok i powództwo oddalił.

W ocenie Sądu Okręgowego zasadne były również zarzuty strony pozwanej odnoszące się do roszczenia powoda o odprawę, które Sąd I instancji uwzględnił, dając temu wyraz w punkcie 2 wydanego orzeczenia. Na wstępie rozważań tego dotyczących przypomnieć należy, że w myśl art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016r., poz. 1474), pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Z kolei zgodnie z art. 10 ust. 1 w/w ustawy, przepisy art. 5 ust. 3 - 6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Sąd I instancji trafnie przyjął, że nie budziła wątpliwości liczba pracowników zatrudnianych przez pozwaną spółkę. Niewątpliwie jest ona wyższa niż 20, czego obie strony nie negowały. W konsekwencji przepisy dotyczące odprawy pieniężnej mogły być podstawą uwzględnienia roszczenia powoda o odprawę. Dla uzyskania prawa do odprawy przewidzianej w art. 8 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie ma znaczenia, która ze stron stosunku pracy wystąpiła z inicjatywą jego rozwiązania, ale istotne jest to, czy o podjęciu przez pracodawcę decyzji o złożeniu oświadczenia woli o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę przesądziły przyczyny niedotyczące pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2015r., sygn. akt I PK 74/15). W przypadku zwolnień w trybie art. 10 wspomnianej ustawy, dodatkowo muszą być one wyłączne. Oznacza to, że możliwość rozwiązania



stosunku pracy, o której mowa w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r., musi być powiązana z celem i funkcjonowaniem stosunku pracy łączącego strony i nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących osoby pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, bo wówczas przyczyna wypowiedzenia nie ma charakteru wyłącznego. W orzecznictwie akcentuje się również, że przesłanką zasądzenia odprawy wcale nie jest niezgodność wypowiedzenia z przepisami (jego bezzasadność), ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień (grupowych lub indywidualnych) spowodowanych przyczynami nie dotyczącymi pracownika. Przyczyny te muszą faktycznie zaistnieć, a ciężar udowodnienia tych okoliczności obciąża pracownika (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008r., I PK 22/08, OSNP 2010 nr 3 - 4, poz. 32 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2017r., II PK 334/15; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2010r., II PK 184/09).

W rozpatrywanej sprawie powód nie wywiązał się z obciążającego go obowiązku dowodzenia. Nie zaferował żadnych dowodów na okoliczności, które były konieczne dla uznania zasadności powództwa o odprawę. Przesłuchani w sprawie świadkowie w tym zakresie nie zeznawali. Jedynie więc twierdzenia powoda, które zaprezentował podczas zeznań, były dla Sądu Rejonowego podstawą do wyprowadzenia błędnych wniosków. Sąd I instancji bez należytej rozwagi, nie dysponując innymi dowodami, przyjął, że propozycja zmiany warunków wynagradzania, której powód nie przyjął, była podstawą wypowiedzenia mu umowy o pracę. Zdaniem Sądu II instancji, związek przyczynowo - skutkowy pomiędzy nieprzyjęciem przez powoda porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę i obniżającego jego wynagrodzenie a rozwiązaniem z nim stosunku pracy, nie został dostatecznie dowiedziony. Umknęło uwadze Sądu Rejonowego, że pomiędzy opisanymi wyżej wydarzeniami minęło półtora miesiąca. Gdyby przyjmować, że powód miał zostać zwolniony ze względu na nieprzyjęcie przez niego oferowanych nowych warunków pracy, to pracodawca z pewnością wypowiedziałby mu umowę o pracę tuż po odmowie podpisania porozumienia. Z kolei zatrudnienie innej osoby na miejsce powoda z mniejszym wynagrodzeniem, to okoliczność, która może potwierdzać, że kwestie finansowe, nie dotyczące pracownika, były powodem wypowiedzenia. Nie wiadomo jednak, czy jedynym, wyłącznym. Owa wyłączność przyczyn nie dotyczących pracownika jest natomiast kluczowa. Pamiętać też należy, że przyczyny, która nie odnoszą się do osoby pracownika, mogą być powodem rozwiązania umowy o pracę, ale oprócz tego mogą istnieć również okoliczności leżące po stronie pracownika, które powodują, że rozwiązanie umowy w takiej sytuacji nie następuje wyłącznie z tych powodów, na które wskazuje ustawa z dnia 13 marca 2003r.

Odnosząc się do okoliczności rozważanego przypadku, podkreślić należy, że nawet jeśli uzasadnione byłoby założenie, że brak zgody powoda na obniżkę wynagrodzenia wpłynął na decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, to Sąd I instancji nie miał wystarczających podstaw, by założyć, że inne powody zakończenia stosunku pracy z W. G., leżące po jego stronie, nie wystąpiły. W tym zakresie żadne dowody nie zostały przeprowadzone. Powód nie wykazał żadnej inicjatywy dowodowej, wyrażając podczas zeznań błędne przekonanie, że z samego faktu świadczenia pracy wynika uzasadnione roszczenie o odprawę. Sąd Rejonowy w takiej sytuacji niezasadnie, nie zestawiając zeznań powoda z innymi dowodami bądź też nie dostrzegając braku dowodów, które były konieczne, przyjął, że odprawa jest powodowi należna. Naruszył wobec tego art. 10 w związku z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz po raz kolejny art. 6 k.c. Sąd Okręgowy zatem - na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. - dokonał zmiany zaskarżonego wyroku w punkcie 2 i powództwo o odprawę oddalił. Poza tym, zmieniając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w zakresie kosztów zastępstwa procesowego, Sąd II instancji zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.476,00 zł. Podstawę ich ustalenia stanowił art. 98 i 99 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z 2013r., poz. 490 z późn. zm.), obowiązującego na dzień złożenia pozwu. W świetle ww. przepisów stawka minimalna kosztów zastępstwa procesowego wyniosła ogółem 1.800,00 zł. Sąd Rejonowy już jednak zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 324,00 zł, Sąd II instancji zasądził zatem pozostałą część kwoty, czyli 1.476,00 zł.

W punkcie 2 wyroku Sąd Okręgowy zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.830,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej. Kwota 1.800,00 zł została ustalona tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie § 2 pkt 5

w związku z § 10 pkt 1 ppkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz. 1804 z późn. zm.), obowiązującego na dzień złożenia apelacji. Natomiast kwota 30,00 zł stanowiła zwrot opłaty od apelacji, która okazała się w całości zasadna.

SSO Dorota Michalska SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Agnieszka Stachurska (spr.)

## ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Agnieszka Stachurska (spr.)