

sygn. akt VII Pa 37/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2018 r.

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

Przewodniczący: SSO Włodzimierz Czechowicz

Sędziowie: SO Małgorzata Jarząbek (spr.)

SO Zbigniew Szczuka

Protokolant: sekretarz sądowy Aneta Rapacka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 kwietnia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa S. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w C.

o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 11 sierpnia 2017 r., sygn. VI P 444/15

- uchyla zaskarżony wyrok w punktach 3 i 4 oraz przekazuje sprawę Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi-Północ
w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi
rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

SSO Małgorzata Jarząbek (spr.) SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Zbigniew Szczuka

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa S. K. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną
odpowiedzialnością z siedzibą
w C. o odszkodowanie, o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, o ekwiwalent
za urlop wypoczynkowy sygn. akt VI 444/15 wydał w dniu 11 sierpnia 2017 r. wyrok,
na podstawie którego:

- 1) zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 20.673,33 zł (dwadzieścia tysięcy sześćset siedemdziesiąt trzy złote
trzydzieści trzy grosze) tytułem odszkodowania
za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;
- 2) zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.404 zł (jeden tysiąc czterysta cztery złote) tytułem ekwiwalentu
pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
- 3) oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

4) zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.044 zł (jeden tysiąc czterdzieści cztery złote) tytułem zwrotu kosztów procesu;

5) nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie kwotę 1.104 zł (jeden tysiąc sto cztery złote) tytułem zwrotu opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniony był powód;

6) nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.891,11 zł (sześć tysięcy osiemset dziewięćdziesiąt jeden złotych jedenaście groszy).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony w (...) Spółka z o.o. w C. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 12 maja 2014 r. do dnia 11 maja 2024 r.

na stanowisku technolog – kierownik działu badań i rozwoju (od 1.06.2014 r.) oraz menager projektu (od 1.03.2015 r.). W umowie o pracę przewidziano możliwość wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Wynagrodzenie powoda, jak pozostałych pracowników, składało się z dwóch części 80% stałego wynagrodzenia oraz 20% premii. Nie zdarzały się sytuacje, by powód został pozbawiony premii. W okresie od 1 czerwca 2014 r. do 27 lutego 2014 r. otrzymywał dodatek funkcyjny w wysokości 1.000 zł netto. Wynagrodzenie powoda w ostatnim okresie zatrudnienia wynosiło 6.891,11 zł.

Zgodnie z polityką kadrową pozwany zatrudniał pracowników głównie na podstawie długoterminowych umów o pracę. Około 95% osób pracowało na podstawie umów o pracę na czas określony 10-20 lat.

Pozwany oraz dwie inne firmy (...) miały wspólnych właścicieli. Produkcją zajmował się zakład produkcyjny (...) Spółka Komandytowa w C.. Zakład produkcyjny traktowany był jako całość. We wszystkich trzech firmach obowiązywały takie same zasady. Pozwany zajmował się produkcją mieszanin proszku i granulatami, które stanowiły półprodukty do dalszej produkcji, spółka (...) produkcją słodzików.

Przełożoną powoda w spornym okresie była A. K. (1). Powód w jednym pokoju pracował z A. W. (1). Mimo, że był jej przełożonym, wykonywali dokładnie taką samą pracę. Każdy technolog sam organizował sobie pracę w danym dniu. Powód, jako kierownik organizował pracę także innym pracownikom mu podległym. W późniejszym okresie, po zmianie stanowiska, pracował już sam. Dział, w którym pracował powód opracowywał projekty produktów zleconych przez Dział Handlowy. Powód miał opracować recepturę produktów, przeprowadzić próbę, wykonać kalkulację danego produktu i przekazać do Działu Handlowego. Dla takiego produktu musiał wykonywać też dokumentację, najczęściej specyfikację.

Powód popełniał liczne błędy podczas wykonywania obowiązków pracowniczych, które legły u podstaw rozwiązania z nim umowy o pracę. Dział Produkcji zgłaszał zastrzeżenia do pracy powoda. Zdarzało się, że receptura nie zgadzała się z próbą. Przełożona sprawdzała pracę wykonaną przez powoda, bo widziała błędy. Musiała poprawiać specyfikacje po powodzie, zdarzało się to kilkanaście razy w miesiącu. Pojawiały się niezgodności w specyfikacji, braki w odnotowywaniu dokumentów na serwerze. Powód nie stosował się do zasad obowiązujących w firmie, przekraczał normy i często nie mogli zachować ciągłości produkcji. Błędy powtarzały się i brak było widocznej poprawy. Każda poprawka pochłaniała powodowi dużo czasu. Sama współpraca z powodem również była bardzo ciężka.

Z komputera powoda korzystali poza nim także inni pracownicy, m.in. przełożona, która logowała się na komputer powoda także jego hasłem. Często komputery pozostawiano bez wylogowania i nie wyłączano. Nie zawsze odchodząc także w czasie pracy od komputera powód wylogowywał się z systemu, po to by nie stracić danych.

Kadra kierownicza i menadżerska u pozwanego miała nienormowany czas pracy.

Nie pracowała w stałych godzinach, ale określone były one wymiarem zadań. Nie wypłacano im wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Za pracę w soboty wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych otrzymywali jedynie pracownicy z linii produkcyjnej.

Powód w poniedziałki stawał się do pracy najwcześniej na godzinę 10:00, na co otrzymał zgodę zarządu. W pozostałe dni pracę rozpoczynał i kończył w różnych godzinach. Nigdy nie było wiadomo kiedy przyjdzie do pracy. Zdarzało się, że pracował popołudniami i wieczorem, ale nigdy na polecenie kierownika. Najczęściej w tym czasie poprawiał własne błędy. W soboty zakład pracy otwarty był w godzinach od 07:00 do 14:00. To wówczas odbywał się proces zakończenia produkcji i mycia. Powód bywał w pracy, ale często zamieniał się na ten dzień z innymi pracownikami. Zarówno przełożonej jak i nikomu innemu powód nie zgłaszał, że pracuje w nadgodzinach. Nie występował także do pracodawcy o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy, poza imiennymi listami obecności. Na liście obecności nie odnotowywano godzin przyścia i wyjścia.

Powód w okresach 2.03.2015 r. – 4.03.2015 r., 30.03.2015 r. - 8.04.2015 r., od 9 04.2015 r. - 15.04.2015 r., 26.10.2015 r. – 28.10.2015 r., 27.11.2015 r. – 21.12.2015r. przebywał na zwolnieniach lekarskich. Poza 6 dniami, wykorzystał urlop wypoczynkowy za 2015 r. W sierpniu 2015 r. złożył wniosek o urlop, ale wycofał go i normalnie przychodził do pracy. Złożył wniosek o urlop w marcu 2015, nie udzielono mu, uzyskał go na początku września 2015 r. Niewykorzystany urlop z czerwca zakwalifikowano jako wykorzystany.

W dniu 19 listopada 2015 r., pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, którego upływ przewidziano na dzień 5 grudnia 2015 r. W dniu 20 listopada 2015 r. pracodawca zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W dniach od 23 listopada 2015 r. do 24 listopada 2015 r. przyznano mu dwa dni na poszukiwanie pracy, a od dnia 25 listopada 2015 r. skierowany został na urlop wypoczynkowy.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach niniejszej sprawy, w tym na podstawie zeznań świadków, którym dał wiarę jako spójny, logiczny i wzajemnie niesprzeczny. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powoda, że pozwany nie zarzucał mu złej pracy oraz, że w lutym 2015 r. rozmawiał z prezesem pozwanej w sprawie zapłaty wynagrodzenia za nadgodziny, wskazując, że zeznania w tym zakresie pozostawały w oczywistej sprzeczności z zeznaniami świadków i materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek o przeprowadzenie dowodu z oględzin systemu informatycznego pozwanej oraz wniosek o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu informatyki na okoliczność wysokości wynagrodzenia należnego powodowi za przepracowane godziny nadliczbowe z uwagi na fakt, że w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie miały one znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Dane zostały usunięte, a dysk z komputera powoda sformatowany i dane te są nie do odzyskania, a ponadto w świetle zeznań świadków, co do niewyłączenia komputera czy niewylogowywania się na noc oraz korzystania z komputera powoda przez innych pracowników Sąd Rejonowy uznał, że nie byłyby to wiarygodny dowód w sprawie.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jako uzasadnione zasługiwało na uwzględnienie, zaś powództwo o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jako niewykazane podlegało oddaleniu.

Sąd Rejonowy zważył, że pracodawca w istocie nadużył prawa postępując w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym jego przeznaczeniem oraz zasadami współzycia społecznego przy rozwiązywaniu umowy o pracę z powodem. Umowę o pracę zawarto z powodem na czas określony, długoterminowy - bo aż 10 lat - a jej rozwiązanie nastąpiło za 2 tygodniowym wypowiedzeniem bez wskazania przyczyny. Pozwany przyznał, że wobec nowych

przepisów okres wypowiedzenia umowy w przypadku powoda mógłby wynosić maksymalnie 1 miesiąc i podnosił, że okres wypowiedzenia jest uzależniony od okresu zatrudnienia. Gdyby zatem zawarto z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony wynosiłby on jeden miesiąc. W ocenie Sądu Rejonowego z twierdzeniem pozwanego nie sposób się zgodzić, bowiem to sam pozwany wybrał formę zatrudnienia powoda nawiązując z nim umowę o pracę na czas określony, aż 10 lat i świadomie nie zawarł umowy o pracę na czas nieokreślony, przewidując możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy bez konieczności wskazania przyczyny. W szczególności słuchany w sprawie członek zarządu pozwanej nie podał żadnej racjonalnej przyczyny zawarcia z powodem takiej umowy, a co najmniej jego zeznania w tym zakresie były nielogiczne i niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Długoterminowa umowa o pracę na czas określony winna dawać gwarancję zatrudnienia, a pracownikowi poczucie bezpieczeństwa w zatrudnieniu, co w niniejszym przypadku nie miało miejsca. Pracodawca nie zastosował okresu próbnego, nie zastosował krótszego terminu umowy na czas określony by sprawdzić umiejętności pracownika tylko zawarł umowę o pracę na 10 lat. Pozwany stosuje taką praktykę, co potwierdziła świadek B. P., że około 95% osób pracowało w spornym okresie na umowach długoterminowych zawieranych na 10-20 lat. Nie jest zdaniem Sądu Rejonowego dopuszczalne by przy tego typu umowach pozwany mógł dowolnie rozwiązać w każdym momencie umowę o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, bowiem przepis nie przewiduje konieczności wykazywania jakiejkolwiek przyczyny. Takie zachowanie stanowi nadużycie prawa i nie zasługuje na ochronę. Bez znaczenia – w kontekście długości zawartej umowy i jej charakteru - pozostaje okoliczność, czy pracodawca miał uzasadnione powody do złożenia powodowi wypowiedzenia, czy powód źle pracował czy nie. Świadcowie potwierdzili, że powód notorycznie popełniał błędy, które skutkowały opóźnieniami w produkcji.

Zgodnie z art. 50 § 4 k.p odszkodowanie z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedaniu umowy zawartej na czas określony przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Sąd Rejonowy nie widział powodu, by w takiej sytuacji stosować mniej korzystne przepisy o wysokości przysługującego odszkodowania.

W zakresie roszczenia o ekwiwalent za urlop Sąd Rejonowy zważył, że jest ono w pełni uzasadnione. Powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wskazując, że pozwany nie wypłacił mu ekwiwalentu za 6 dni w kwocie 1.404 zł. Pozwany wskazał, że jest skłonny wypłacić powodowi ekwiwalent za 5 dni, bo nie jest w stanie ustalić, czy wykorzystał on urlop czy też pracował w okresie, na który złożył podanie o urlop wypoczynkowy. Dalej podniósł, że nie kwestionuje zapisów z karty urlopów oraz faktu, że powód nie wykorzystał całego należnego mu urlopu. Zgodnie z przedłożonym do akt sprawy zestawieniem urlopów wypoczynkowych w okresie dochodzonym przez powoda tj. 19–26 czerwca 2015 r. powód miał przebywać na 6 dniowym urlopie wypoczynkowym, przychodził jednak do pracy i urlopu nie wykorzystał. Okoliczności tych pozwany nie kwestionował. Samego wyliczenia kwotowego należności z tytułu ekwiwalentu pozwany także nie negował, zatem Sąd Rejonowy zasądził kwotę 1.404 zł z tego tytułu.

W zakresie roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy zważył, że pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy, a jedynie listę obecności, na której podstawie nie ma możliwości odtworzenia godzin rozpoczęcia

i zakończenia pracy, co spowodowało określone konsekwencje i przeniosło ciężar dowodu na pracodawcę w zakresie wykazania, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, jakie określił we własnym wyliczeniu. Powołując się na poglądy orzecznictwa Sąd Rejonowy wskazał, że skoro pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy poza listą obecności, to on winien wykazać, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany okoliczność powyższą wykazał, zarówno dokumentacją złożoną do akt jak i przede wszystkim zeznaniami świadków, którzy współpracowali z powodem. Świadcowie zeznali, że powód miał nienormowany czas pracy, nie wiedzieli nigdy, kiedy powód przyjdzie do pracy, ani kiedy skończy pracę. Było dla Sądu Rejonowego bezspornym, że kadra menadżerska u pozwanego miała zadaniowy czas pracy i jedynie pracownicy linii produkcyjnej, którzy pracowali w godzinach nadliczbowych, czy w soboty otrzymywali dodatkowe wynagrodzenie. Dla kierowników zaś wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należy się jedynie wówczas, kiedy wykażą, że praca im zlecona nie była obiektywnie wykonalna w normatywnym czasie pracy. Świadcowie zeznali, że powód nigdy nie zgłaszał, iż pracuje w godzinach nadliczbowych, pracy takiej nie wykonywał też na polecenie pracodawcy i jednocześnie wskazywali,

że powód w trakcie pracy popełniał liczne błędy, których waga rzutowała na jakość jak i terminowość produkcji. Błędy były z powodem omawiane, a ich poprawianie zajmowało mu dużo czasu. Świadkowie potwierdzili, że nawet, jeżeli powód zostawał wieczorami, czy popołudniami pracy to poprawiał własne błędy i nie robił tego na polecenie przełożonego, zaś zgodnie z orzecznictwem usuwanie następstw wykonanej pracy, usterek, nie należy do czasu pracy pracownika, a praca tego rodzaju nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy powództwo w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oddalił.

W zakresie kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. zaś o rygorze natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego częściowo, tj. w punkcie 3 do kwoty 7.373,82 zł i punkcie 4. Powód zarzucił skarżonemu wyrokowi naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wadliwą i niepełną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego prowadzącą do wadliwego przyjęcia, iż roszczenia o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe jest niezasadne, a w szczególności:

- a) wadliwą ocenę jako w pełni wiarygodnych zeznań świadków A. K. (1), B. P., A. S. i T. P. w sytuacji, gdy osoby te pozostają nadal w zatrudnieniu u dotychczasowych pracodawców, których interesy pozostają w rażącej sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym, w tym w postaci dokumentacji płacowo-kadrowej powoda,
- b) pominięcie, że ww. świadkowie zeznawali pod obecność przebywającego w charakterze publiczności przedstawiciela ich pracodawców,
- c) pominięcie zeznań A. W. (2) w zakresie, w jakim wypowiadała się ona o pracy powoda, a w szczególności godzinach pracy i jej zakresie,
- d) pominięcie, iż powód nie podlegał służbowo A. K. (1) i B. P., albowiem pracował w innej firmie niż ww. świadkowie i nie wykonywał wyrobów produkowanych przez firmy, w których zatrudnieni byli ww. świadkowie,
- e) pominięcie, iż przedstawiane uwagi dotyczące rzekomego wadliwego wykonywania produktów przez powoda dotyczą produktów wytwarzanych w firmach, w których powód nie miał w ogóle zawartej umowy o pracę,
- f) przyjęcie, że powód należał do kadry kierowniczej i miał nienormowany czas pracy, gdy w aktach pracowniczych brak jakiegokolwiek dokumentu, iż powód zobowiązany był do pracy w takim systemie czasu pracy,
- g) przyjęcie, iż powód nie wykonywał pracy w soboty w sytuacji, gdy był on ujęty w grafikach pracy, a brak jakichkolwiek dowodów, by odstępował on od wykonywania pracy w dodatkowo wyznaczonych godzinach.

W oparciu o powyższe powód wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia i zasądzenie od pozwanej dodatkowo kwoty 7.373,82 zł.

W uzasadnieniu apelacji powód zakwestionował stanowisko Sądu Rejonowego, zgodnie z którym powód popełniał szereg błędów i z tego względu jego pozostawanie poza godzinami pracy nie może zostać uznane za pracę w godzinach nadliczbowych, jak również, że pracował w nienormowanym systemie czasu pracy i nigdy nie było wiadomo kiedy przyjdzie do pracy i kiedy z niej wyjdzie. W ocenie powoda Sąd Rejonowy nie dokonał rozróżnienia między pracodawcą powoda a innymi firmami prowadzącymi działalność gospodarczą pod tym samym adresem, co wpłynęło na ocenę materiału dowodowego. W aktach sprawy brak jakiegokolwiek dokumentu wskazującego, aby powód był oddany pod kierownictwo pracowników innego pracodawcy lub aby mógł sam wydawać wiążące polecenia służbowe innym współpracownikom, ponadto powód nigdy nie wykonywał jedynie funkcji kierowniczych. Powód poddał w wątpliwość wiarygodność zeznań świadków A. K. (1), B. P., A. S. i T. P., którzy w trakcie ich składania nadal byli pracownikami pozwanej spółki i byli zaangażowani w przebieg procesu, zaś na sali rozpraw był obecny przedstawiciel pracodawcy.

Dodatkowo, zdaniem powoda, nie został zrealizowany wniosek dowodowy o przedłożenie przez pozwaną jego dokumentacji płacowej, zaś Sąd Rejonowy niezasadnie oddalił wniosek o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego, gdyż dopiero na jego podstawie można by zweryfikować zeznania świadków i ustalić, czy na komputerze powoda i na jego loginach pracowali inni pracownicy.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego wg norm przepisanych. W ocenie pozwanej apelacja powoda nie jest oparta w jakimkolwiek stopniu na zasadnych zarzutach dotyczących zarówno ustaleń faktycznych, jak i oceny prawnej zgłoszonych roszczeń i jest wyłącznie wyrazem roszczeniowej postawy powoda. Zdaniem pozwanej, ustalenia Sądu Rejonowego dotyczące popełnianych przez powoda błędów są w pełni prawidłowe, a podniesione w apelacji zarzuty nie znajdują jakiegokolwiek pokrycia w zebranych materiałach dowodowych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda prowadziła do uchylenia wyroku w zaskarżonej części oraz do przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania. W części dotyczącej rozstrzygnięcia o roszczeniu powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych orzeczenie Sądu Rejonowego wymyka się kontroli instancyjnej, gdyż Sąd ten nie dokonał pełnych ustaleń faktycznych istotnych dla oceny zasadności żądania powoda, a w konsekwencji zachodziły istotne wątpliwości do pełnego rozpatrzenia istoty sporu.

Argumentacja skarżącego skupiła się w całości na podniesieniu zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wadliwą i niepełną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego prowadzącą do przyjęcia, że roszczenie o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe jest niezasadne. Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W myśl tego przepisu sąd dokonując analizy materiału dowodowego powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym. Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny, jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga, więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, jedynie bowiem uchybienie powyższym kryteriom może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu, w szczególności poprzestanie na wyrażeniu odmiennej oceny poszczególnych dowodów oraz przedstawieniu własnej wersji zdarzeń, zdaniem strony prawdziwej, opartej na odmiennej od oceny dokonanej przez Sąd I instancji. Sądowej oceny materiału dowodowego nie wzrusza ani potencjalnie możliwa alternatywna ocena dowodów, czy też brak aprobaty dla oceny dokonanej przez sąd, do zakwestionowania, której nie wystarczają także próby wykazania rzekomo właściwej intencji składanych przez świadków zeznań, czy też bezpodstawne zarzucanie dyskryminacji lub wybiórczego traktowania poszczególnych dowodów.

Z istoty postępowania sądowego wynika konieczność dokonania selekcji poszczególnych dowodów pod względem istotności, a następnie dokonania ich oceny zgodnie z kryteriami wiedzy, logiki, doświadczenia życiowego. W konsekwencji obraza przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. może polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, czy zasadami nauki, albo na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego sprawy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, z dnia 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99 oraz z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99; zob. również wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 21 grudnia 2017 r., V ACa 80/17, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 11 stycznia 2018 r. III AUa 1652/16). Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Wyłącznie w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy

wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 12 stycznia 2018 r., III AUa 518/17).

W niniejszej sprawie powód S. K. dochodził od pozwanej (...) Sp. z o.o. szeregu roszczeń, w tym roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z prezentowaną argumentacją powód miał wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych stale, a system nadgodzin był permanentny i z góry zaplanowany. Odpierając powyższe argumenty pozwana wskazała przede wszystkim, że powód pracował na stanowisku zarządzająco-kierowniczym, wobec czego nie miał prawa do wynagrodzenia dodatkowego za pracę w ponadnormatywnym czasie pracy, gdyż odpowiadał za prawidłowe wykonywanie i organizację swojego i innych stanowisk, jak również, że powód wykonywał swoje obowiązki źle, wobec czego nawet jeśli okazyjnie zostawał po godzinach, to czas ten poświęcał na poprawianie pracy niewykonanej lub wykonanej wadliwie. Konieczne zatem było rozważenie, czy powód faktycznie pracował w godzinach nadliczbowych, przy czym mając na względzie sporne stanowiska stron, jak również treść zebranych w sprawie dowodów osobowych oraz dokumentacji, do oceny zasadności (bądź jej braku) dochodzonego przez powoda roszczenia konieczne było zbadanie takich kwestii, jak rzeczywisty wymiar czasu pracy powoda, specyfika jego zatrudnienia w pozwanej spółce, powierzony mu zakres obowiązków i zakres odpowiedzialności, relacje z innymi pracownikami w hierarchii pracowniczej z uwzględnieniem organizacji pracy tak u samej pozwanej, jak w całej strukturze marki. Z zebranych w sprawie dowodów wynika, że kwestie te były ustalone w sposób niejasny lub nieformalny, zaś Sąd Rejonowy zaniechał dokładnego przeprowadzenia dowodowego w tym zakresie. Sąd Okręgowy podzielił wątpliwości strony powodowej, która wskazała na wadliwość ustaleń faktycznych co do okoliczności istotnych z perspektywy zasadności roszczenia powoda. W kontekście powyższego należało wziąć pod uwagę szereg okoliczności, które wyłaniały się z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym przede wszystkim kwestię charakteru pełnionego przez powoda stanowiska.

Przede wszystkim Sąd Rejonowy nie dokonał dokładnych ustaleń, co do charakteru stanowisk, na jakich powód był zatrudniony w poszczególnych okresach czasu. Kwestia ta ma znaczenie o tyle, że na tle przepisów Kodeksu pracy kwestia pracy w godzinach nadliczbowych jest traktowana odmiennie w zależności od tego, czy pracownik jest zwykłym pracownikiem, czy też zatrudnionym na stanowisku kierowniczym. Zgodnie z art. 151⁴ § 1 k.p. pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Powyższy przepis wprowadza wyjątek przewidziany dla pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych pracodawcy, a także zastępców tych osób. Wyjątkowość tej regulacji wprowadzającej odstępstwa od powszechnego prawa pracowniczego do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wymaga ścisłej interpretacji. W rozpatrywanej kategorii podmiotowej chodzi o kierowników nie każdej, lecz tylko wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Z kolei wyodrębnienie komórki organizacyjnej powinno wynikać z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2016 r. II PK 337/14). O zakwalifikowaniu danego stanowiska do kategorii "kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych pracodawcy" decyduje ogół okoliczności stanu faktycznego. Nie jest przy tym rozstrzygającym zakres uprawnień w podejmowaniu wszystkich decyzji związanych z działalnością wyodrębnionej komórki organizacyjnej podległej danemu kierownikowi (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2004 r. II PK 8/04).

Zdaniem Sądu Okręgowego stwierdzenie, czy dane stanowisko może być kwalifikowane według powyższego przepisu jako stanowisko kierownicze nie może sprowadzać się jedynie do oceny samej jego nazwy lub określenia, lecz winno być poprzedzone analizą jego charakteru, w tym przede wszystkim zakresu obowiązków oraz odpowiedzialności pracownika i wynikającej z tego pozycji pracownika w hierarchii danej jednostki, jak również – co powyższy przepis wyraźnie wskazuje – specyfiki samej jednostki organizacyjnej. Taka analiza w przypadku niniejszej sprawy nie została jednak przeprowadzona pomimo, iż co do charakteru stanowiska powoda spór między stronami powstał już na

etapie odpowiedzi na pozew. Sąd Rejonowy nie rozważył charakteru stanowisk sprawowanych przez powoda, co wymagało m. in. analizy specyfiki czynności powierzonych mu do wykonania, w szczególności w kontekście jednostki organizacyjnej,

w której miał pracować, jak również ustalenia zakresu odpowiedzialności, jaka była związana z pełnionym przez niego stanowiskiem oraz jego wpływu na procesy twórcze prowadzone w ramach działalności pozwanej spółki. Niezasadnie przy tym – jak zdaje się wynikać z uzasadnienia skarżonego wyroku – Sąd Rejonowy przyjął, że powód przez cały okres zatrudnienia pełnił stanowisko kierownicze. Z materiału dowodowego wynika, że po początkowym okresie zatrudnienia na stanowisku technologa, powodowi powierzono stanowisko Kierownika Działu Badań i Rozwoju, na którym pracował do 28 lutego 2015 r., natomiast w okresie od 1 marca 2015 r. do końca zatrudnienia u pozwanej powód pracował już jako Manager Projektu. Stanowiska te różnią się od siebie, co wynika choćby z załączonych do akt sprawy pisemnych zakresów obowiązków przypisanych do konkretnych stanowisk, na jakich zatrudniony był powód w ciągu całego okresu pracy, czy też faktu, że wraz ze zmianą stanowiska zmieniły warunki płacy powoda. Zakresy obowiązków przewidują pewne kompetencje o charakterze kontrolno-zarządczym, konieczne było jednak ustalenie, w jakim stopniu powód miał wpływ o cechach kierowniczych na pracę wykonywaną u pozwanej, w tym również na innych pracowników. Dowody te mogły zostać skonfrontowane z twierdzeniami stron i zeznaniami świadków w zakresie, w jakim dotyczyły one specyfiki jego pracy, co jednak na tle ustaleń Sądu Rejonowego nie miało miejsca. Same zaś zeznania świadków, zdaniem Sądu Okręgowego, nie dostarczyły dostatecznych wyjaśnień w tym zakresie. Mimo, iż świadkowie w większości zeznali, że powód miał pracować na stanowisku kierowniczym, to na podstawie udzielonych przez nich informacji trudno ustalić, kiedy to miało miejsce (np. w okresie pracy na stanowisku managera czy też kierownika działu),

czy powodowi podlegali pracownicy, a jeśli tak to przez jaki czas oraz jaki właściwie był zakres odpowiedzialności powoda za wykonywaną pracę. Transkrypcje protokołów rozpraw załączone do akt sprawy są w tym zakresie mało czytelne i zawierają dużo niejasności, które utrudniają poczynienie dokładniejszych ustaleń odnośnie wspomnianych wyżej kwestii.

Powyższa kwestia, prócz oczywiście wpływu na zasadność roszczenia powoda, miała znaczenie przede wszystkim dla rozkładu ciężaru dowodu, który co do zasady w przypadku zaniechania prowadzenia przez pracodawcę dokładnej ewidencji czasu pracy obarcza pracodawcę, zaś w przypadku dochodzenia przez pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych ciąży na nim właśnie na nim (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r. II PK 70/13). To z kolei było istotne wobec stwierdzonych przez Sąd Rejonowy po stronie pozwanego pracodawcy nieprawidłowości i braków w prowadzeniu ewidencji czasu pracy zatrudnianych pracowników, w tym również pracowników wyższego szczebla. Znamienny był fakt, że mimo deklaracji pozwanej, co do prowadzenia list obecności ewidencja ta nie została przedłożona, choć dowód ten mógłby prowadzić do dokonania ustaleń m. in. w zakresie czasu pracy powoda.

Powyższe ustalenia miały również znaczenie dla poczynienia dokładnych ustaleń odnośnie czasu pracy powoda. W ocenie Sądu Okręgowego rację ma powód, podnosząc, że Sąd Rejonowy niezasadnie stwierdził, że powód miał nienormowany czas pracy. Nie znajduje to potwierdzenia w treści dokumentacji załączonej do akt osobowych odwołującego, zaś ani w umowie o pracę, ani te z w aneksach do umowy nie ma wzmianki o zadaniowym czasie pracy powoda. Co prawda, świadkowie wskazywali, że nie było do końca wiadomym, kiedy powód przychodzi do pracy, ani kiedy z niej wychodzi, nie zmienia to jednak faktu, że zgodnie z umową o pracę z dnia 12 maja 2014r. miał pracować z zachowaniem 8-godzinnej dziennej i 40-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy. Samo zresztą stwierdzenie, że powód pracował w zadaniowym systemie pracy nie przesądza o braku możliwości dochodzenia roszczeń o wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, gdyż pracodawca jest zobowiązany tak organizować pracę pracownikom, aby mimo zadaniowego czasu pracy mogli wykonać swoje obowiązki w zwykłym czasie pracy. Zgodnie z ugruntowanym w orzecznictwie poglądem samo nazwanie czasu pracy „zadaniowym” nie wyłącza stosowania przepisów o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Powierzenie pracownikowi stałej pracy przekraczającej podstawowy czas pracy z zasady powinno prowadzić do zmniejszenia ilości tych zadań w sposób umożliwiający ich wykonanie w powszechnie obowiązujących normach czasu pracy. Jeżeli sposób organizacji pracy przez pracodawcę powoduje konieczność stałego wykonywania przez kierownika pracy ponad normę pracy, to

ma on prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 sierpnia 2004 r., I PK 707/03; z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99; z dnia 25 sierpnia 1998 r., I PKN 114/98).

Niezależnie od powyższego, w ocenie Sądu Okręgowego, decydujące znaczenie dla ustaleń co do czasu pracy powoda miały takie dowody jak ewidencja czasu pracy, a w przypadku jej braku Sąd Rejonowy winien był rozważyć inne środki dowodowe, które można by uwzględnić na potrzebę dokonania ustaleń w tym zakresie, w szczególności wnioskowane przez stronę powodową. Dla właściwej oceny roszczenia powoda o wynagrodzenie za nadgodziny miał znaczenie również wnioskowany przez powoda już na etapie wniesienia powództwa dowód z odczytów systemu komputerowego oraz dowód z opinii biegłego sądowego w celu ustalenia dokładnych godzin logowania do systemu. Ten drugi dowód miał znaczenie dla oceny roszczenia powoda o tyle, że przeprowadzenie tego dowodu potencjalnie mogłoby pozwolić na ustalenie, czy powód faktycznie wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, jak również pozwoliłoby na skonfrontowanie jego twierdzeń w tym zakresie z zeznaniami świadków co do tego, kiedy i w jakim wymiarze czasu komputer był używany. Wskazania pozwanego, że informacje zostały skasowane i nie da się ich odzyskać, gdyż dyski twarde zostały sformatowane, w ocenie Sądu Okręgowego, nie są wystarczające do uznania, że nie da się ich odzyskać. Jest Sądowi wiadome, że możliwość odzyskania danych nawet po ich usunięciu (sformatowaniu dysku) istnieje, przy czym wymaga to specjalistycznej wiedzy i urządzeń. Kwestia ewentualnego dopuszczenia powyższych dowodów nie została, zdaniem Sądu Okręgowego, rozważona w sposób należyty, co powinno mieć miejsce, zważywszy na fakt podtrzymywania tych wniosków dowodowych przez pełnomocnika powoda w toku trwania postępowania oraz wobec faktu, że pozwany nie przedstawił żadnej ewidencji czasu pracy bądź innej dokumentacji, która obrazowałaby czas pracy powoda.

Dodatkowo, w ocenie Sądu Okręgowego, nie została dostatecznie wyjaśniona okoliczność wzajemnych relacji pomiędzy poszczególnymi spółkami z grupy E. oraz jej wpływu na strukturę zależności organizacyjnej pracowników, co miało wpływ choćby na zależność służbową powoda, czy też wspomniany już zakres odpowiedzialności.

Jak wynika z zeznań świadków poszczególni pracownicy byli pracownikami różnych spółek, lecz mimo to w dużej mierze współpracowali ze sobą, co mogło mieć znaczenie zarówno na specyfikę pracy powoda, jak i wspomniane wyżej elementy składające się na charakter jego stanowiska.

Powyższe okoliczności, w ocenie Sądu Okręgowego, prowadzą do konkluzji, iż Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy w zakresie roszczenia powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego nierozpoznanie istoty sprawy zachodzi wówczas, gdy sąd pierwszej instancji nie odniósł się tego, co było przedmiotem sprawy bądź gdy zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony (uczestnika), niezasadnie uznając, że konieczność taka nie zachodzi ze względu na występowanie materialnoprawnych lub procesowych przesłanek, które unicestwiają zgłoszone roszczenie (por. np. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1998 r., II KKN 897/97; z dnia 13 marca 2014 r., I CZ 10/14; z dnia 6 sierpnia 2014 r., I CZ 48/14). Nierozpoznanie istoty sprawy zachodzi także w przypadku dokonania przez sąd pierwszej instancji oceny prawnej żądania bez ustalenia podstawy faktycznej, co wymagałoby poczynienia kluczowych ustaleń po raz pierwszy w instancji odwoławczej; w takiej sytuacji uzasadnione jest uchylenie orzeczenia ze względu na respektowanie uprawnień stron (uczestników) wynikających z zasady dwuinstancyjności postępowania sądowego (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 5 grudnia 2012 r., I CZ 168/12; z dnia 23 września 2016 r., II CZ 73/16).

Sąd Rejonowy nie dokonał wystarczającej analizy okoliczności faktycznych istotnych z perspektywy dochodzonego przez powoda roszczenia i zaniechał przeprowadzenie wszechstronnej oceny dowodów w powyższym zakresie.

Na tle powyższego, Sąd Rejonowy będzie zobowiązany do przeprowadzenia postępowania dowodowego w zakresie koniecznym do ponownego rozważenia zasadności roszczeń powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, a w razie konieczności do jego uzupełnienia w stosownym zakresie. W tym kontekście Sąd Rejonowy winien zobowiązać pozwanego do przedstawienia posiadanej (prowadzonej) ewidencji czasu pracy i listy obecności, a w dalszej kolejności rozważyć przeprowadzenie dowodów wnioskowanych przez stronę powodową.

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok w punktach 3 i 4 oraz przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

SSO Małgorzata Jarząbek (spr.) SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Zbigniew Szczuka

Zarządzenie: (...)