

Sygn. akt III APa 5/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 listopada 2020 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	sędzia Małgorzata Pasek
Sędziowie	sędzia Elżbieta Czaja sędzia (del.) Danuta Dadej-Więsyk (spr.)
Protokolant: st. prot. sądowy Kinga Panasiuk-Garbacz	

po rozpoznaniu w dniu 5 listopada 2020 r. w Lublinie

sprawy A. S.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji A. S.

od wyroku Sądu Okręgowego w Radomiu

z dnia 11 września 2019 r. sygn. akt VI P 11/17

I. **oddala apelację;**

II. **nie obciąża powódki kosztami postępowania apelacyjnego.**

Danuta Dadej-Więsyk Małgorzata Pasek Elżbieta Czaja

Sygn. akt III APa 5/20

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 18 września 2017 roku A. S. wniosła o zasądzenie od (...) S.A. z siedzibą w W. na jej rzecz kwoty 91.503,86 zł wraz z ustawowymi odsetkami od:

a) kwoty 77.030,71 zł od dnia 27 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty,

b) kwoty 13.119,22 zł liczonymi od dnia 03 maja 2016 roku do dnia zapłaty,

c) kwoty 1.466,02 zł od dnia wniesienia niniejszego pozwu do dnia zapłaty,

oraz zasądzenia od pozwanej na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że w okresie od sierpnia 2010 roku do lipca 2017 roku była zatrudniona u pozwanej na stanowisku Kierownika Projektu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony za miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 9.500 zł brutto. W zakładzie pracy pozwanej czas pracy pracownika nie może przekraczać 8 godz. na dobę i 40 godz. w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy mają ruchomy charakter i rozpoczynają się w przedziale czasowym od 8.00 do 10:00, kończą po 8 godz. pracy. Pozwana w Regulaminie Pracy ustaliła dopuszczalną liczbę nadgodzin w roku kalendarzowym na 376 godz. Powódka świadczyła dla pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych w 2016 roku w wymiarze 702,5 godz., a w 2017 roku – 594,75 godz. Liczba przepracowanych przez powódkę godzin nadliczbowych w dwóch ostatnich latach zatrudnienia przekroczyła zatem maksymalną ilość przewidzianą w regulaminie. Pozwana w sposób nierzetelny prowadziła ewidencję czasu pracy, bowiem nie uwzględniała w niej pracy powódki ponad wymiarowy czas pracy. Powódka zgromadziła jednak szereg dowodów w postaci wiadomości SMS i korespondencji e-mail, które świadczą o jej pracy w godzinach nadliczbowych. Wielokrotnie wysyłała ze swojej służbowej skrzynki mailowej wiadomości do innych pracowników pozwanej, do przełożonego lub zleceńbiorców w godzinach 17-19. Pracowała także w niedziele, w okresie urlopu czy zwolnienia lekarskiego. Wskazała, że praca w godzinach nadliczbowych spowodowana była szczególnymi potrzebami pozwanej, krótkimi terminami realizacji zobowiązań, ryzykiem nałożenia wysokich kar umownych w razie przedłużania terminów realizacji. Pozwana zlecała również powódce pracę w godzinach nadliczbowych z uwagi na znaczną liczbę zadań, które musiała ona realizować w tym samym czasie. Zdarzało się że w tym samym czasie pełniła funkcję kierownika robót na trzech różnych budowach. Powódka nie dostała za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenia, jak również ekwiwalentu w postaci czasu wolnego. W latach 2016-2017 powódka przepracowała w ramach nadgodzin 1.297,25 godz., co po przemnożeniu przez 59,38 zł za jedną godzinę pracy dało 77.030,71 zł. Powódka wezwała pozwaną do zapłaty tej kwoty, wyznaczając jej dodatkowy termin, który upłynął bezskutecznie z dniem 26 czerwca 2017 roku, stąd powódka dochodzi zapłaty odsetek od tej kwoty poczynwszy od dnia 27 czerwca 2017 roku, tj. dnia następnego po dniu wyznaczonym pozwanej na zapłatę. Powódka wniosła także o zapłatę pozostałej kwoty premii w wysokości 13.119,22 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 03 maja 2016 roku do dnia zapłaty. Wskazała, że kwota ta wynika z różnicy premii jaką otrzymała od pozwanej z tytułu pracy na stanowisku Kierownika Budowy przy projekcie Przebudowy i Rozbudowy Stacji Uzdatniania Wody w J. (15.380,78 zł), a kwoty jaką miała w rzeczywistości otrzymać (28.500 zł), co wynikało z treści umowy i miało stanowić 3-miesięczne wynagrodzenie. Dodatkowo w związku z tym, że pozwana nie wypłaciła powódce odsetek ustawowych za opóźnienie w wypłacie premii w kwocie 15.380,78 zł, wniosła o zapłatę kwoty 1.466,02 zł stanowiącą skapitalizowaną kwotę odsetek za okres od dnia 03 maja 2016 roku (pierwszy dzień w którym pozwany popadł w zwłokę) do dnia 11 września 2017 roku (dzień wniesienia pozwu) (pозew – k. 3-10).

W odpowiedzi na pozew (...) S.A. w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że w zakresie premii kontraktowej w dniu 30 grudnia 2014 roku strony podpisały aneks nr (...) do Umowy Premii Kontraktowej z dnia 18 sierpnia 2014 roku stosownie do którego zmianie ulega § 3 ust. 1 umowy w ten sposób, że nadano mu nowe brzmienie: Premia obliczana będzie jako 100% rezerwy na premię, założonej zgodnie z poniższymi postanowieniami pod warunkiem, że: a) marża brutto zakończonego Projektu jest większa lub równa Marży Brutto Budżetowanej i b) zysk końcowy projektu (...) Realizacja) jest większy lub równy zyskowi budżetowanemu (...) Budżetowane) wynoszącemu 337.822 zł. Wysokość premii na kontrakcie wynosiła kwotę brutto z narzutami 18.500 zł, co dawało do wypłaty na rzecz pracownika 15.380,78 zł. Powyższa kwota została wypłacona powódce w terminie wskazanym w pozwie. Wobec czego w ocenie pozwanej roszczenie powódki w tym zakresie jest bezzasadne. W zakresie pracy powódki w godzinach nadliczbowych pozwana wskazała, że wykonana analiza dokumentacji, w tym kadrowo-płacowej w tym zakresie nie pozwala na stwierdzenie, iż powódka świadczyła na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych w terminach i wymiarze wskazanym w pozwie. Przede wszystkim brak jest poleceń pracy w godzinach nadliczbowych wydanych przez przełożonego, jak również brak jest potwierdzeń rzeczywiście wykonywanej pracy w takim wymiarze. Dodatkowo wskazano, że od stycznia 2017 roku powódka nie świadczyła pracy na rzecz pozwanej w ogóle, ponieważ przebywała na urlopie, bądź była niezdolna do pracy z tytułu choroby (za ten okres

pobierała wynagrodzenie chorobowe, następnie zasiłek chorobowy). Nadto w myśl art. 6 k.c. w ocenie pozwanej nie wskazała we właściwy sposób dowodów, które potwierdzałyby zobowiązanie pozwanej na kwotę objęta żądaniem pozwu (odpowiedź na pozew – k. 2050-2051).

Powódka w piśmie procesowym złożonym na rozprawie w dniu 19 listopada 2018 roku rozszerzyła powództwo w ten sposób, że wniosła o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kwoty 99.324,81 zł oraz odsetek od kwoty 7.708,86 zł liczonych od dnia 19 listopada 2018 roku do dnia zapłaty (pismo procesowe – k. 2260-2261).

W toku rozprawy w dniu 28 sierpnia 2019 roku powódka wskazała jako sporny okres od 02 marca 2016 roku do 28 kwietnia 2017 roku (oświadczenie powódki – zapis na płycie CD – k. 2548).

Wyrokiem z dnia 11 września 2019 roku Sąd Okręgowy w Radomiu w punkcie I zasądził od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą

w W. na rzecz A. S. kwotę 30 897,94 złote z 5% odsetek w stosunku rocznym od dnia 27 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty, w punkcie II pozostałej części powództwo oddalił, w punkcie III zasądził od A. S. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego kwotę 1539zł, w punkcie IV (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz A. S. kwotę 1544,85 zł tytułem częściowego zwrotu opłaty od pozwu, w punkcie V nakazał pobrać z roszczenia zasądzonego w punkcie I-ym na rzecz Skarbu Państwa kwotę 3594,36 zł tytułem kosztów sądowych, w punkcie VI nakazał ściągnąć od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1441,30 zł tytułem kosztów sądowych, w punkcie VII wyrokowi w punkcie I-ym do kwoty 9500 złotych nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach prawnych:

A. S. została zatrudniona w (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 16 sierpnia 2010 roku do 15 listopada 2010 roku, następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 16 listopada 2010 roku do 31 grudnia 2011 roku, a od dnia 20 grudnia 2011 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (umowy o pracę – k. 2071v., 2072v., 2084v.).

W dniu 18 sierpnia 2014 roku z powódką została podpisana umowa o premię kontraktową w związku z zatrudnieniem na stanowisku Kierownika Budowy na Projekcie „Przebudowa i Rozbudowa stacji uzdatniania wody w J.”. Zgodnie z zapisami umowy:

§ 3

1. Premia obliczana będzie jako 100% różnicy pomiędzy Zyskiem Końcowym na Projekcie ((...) Realizacja) oraz Zyskiem Budżetowanym na Projekcie ((...) Budżetowane) wynoszącym 337.822 zł, pod warunkiem, że Marża Brutto zakończonego Projektu jest większa lub równa Marży Brutto budżetowanej,
2. Zysk Końcowy ((...) Realizacja) dla celów niniejszej umowy zdefiniowany jest jako różnica pomiędzy Ostateczną Wartością Zafakturowanej Sprzedaży na Projekcie oraz Ostatecznymi Końcowymi Kosztami, z uwzględnieniem rezerwy na premie na Projekcie, odsetek wewnętrznych Projektu i nierozliczonych kosztów projektów: (...) - (...) oraz (...) - (...) zaksięgowanych w latach, w których był realizowany Projekt,
3. Zysk Budżetowany ((...) Budżetowane) dla celów niniejszej umowy zdefiniowany jest jako różnica pomiędzy budżetowaną wartością Sprzedaży na Projekcie oraz budżetowanymi Kosztami, z uwzględnieniem budżetowanych odsetek wewnętrznych Projektu,
4. Dla celów niniejszej umowy Marża Brutto budżetowana jest relacją Wyniku Brutto z budżetu pierwotnego do Sprzedaży z budżetu pierwotnego a Marża Brutto zakończonego Projektu jest relacją Wyniku Brutto Końcowego do Sprzedaży Końcowej tego Projektu,

5. Dla celów niniejszej umowy Wynik Brutto zdefiniowany jest jako różnica pomiędzy Ostateczną Wartością Zafakturowanej Sprzedaży na Projekcie oraz Ostatecznymi Końcowymi Kosztami z uwzględnieniem rezerwy na premie na Projekcie.

§ 4

1. Warunkiem wypłaty Premii, o której mowa w § 3 powyżej, jest przekazanie Projektu Klientowi, potwierdzone podpisaniem końcowego protokołu odbioru,
2. Premia zostanie wypłacona pracownikowi w terminie do 6 miesięcy od rozliczenia Projektu, tj. m. in. uregulowania wszystkich faktur dotyczących Projektu.

§ 5

1. Maksymalny limit Premii, jaką Pracownik może otrzymać z tytułu pracy na Projekcie, wynosi 3 miesięcznych wynagrodzeń (umowa premii kontraktowej – k. 2093-2094).

W dniu 30 grudnia 2014 roku strony podpisały aneks nr (...) do Umowy Premii Kontraktowej z dnia 18 sierpnia 2014 roku stosownie do którego zmianie ulega § 3 ust. 1 umowy w ten sposób, że nadano mu nowe brzmienie: Premia obliczana będzie jako 100% rezerwy na premię, założonej zgodnie z poniższymi postanowieniami pod warunkiem, że: a) marża brutto zakończonego Projektu jest większa lub równa Marży Brutto Budżetowanej i b) zysk końcowy projektu (...) Realizacja) jest większy lub równy zyskowi budżetowanemu (...)Budżetowane) wynoszącemu 337.822 zł (aneks nr (...) do Umowy Premii Kontraktowej – k. 2095v.).

Wysokość premii na kontrakcie wynosiła kwotę brutto z narzutami 18.500 zł. Kwota do wypłaty netto musiała być pomniejszona o składki, które obciążały pracodawcę i pracownika. Po odjęciu obciążeń premia winna być wypłacona w kwocie 10.717,59 zł. Premia została wypłacona z opóźnieniem z odsetkami od 02 listopada 2016 roku do momentu wypłaty na kwotę 12.050,87 zł i taka kwota została powódce przelana (arkusz finalnego rozliczenia projektu – k. 48-49, potwierdzenie przelewu – k. 2173, oświadczenie pełnomocnika pozwanej – zapis na płycie CD – k. 2182, zeznania świadka U. O. – zapis na płycie CD – k. 2182).

Na mocy aneksu z dnia 17 listopada 2015 roku do umowy o pracę, powódka została zatrudniona na stanowisku Kierownika Projektów za wynagrodzeniem 9.500 zł brutto miesięcznie. Będąc zatrudniona na tym stanowisku powódka sprawowała bezpośredni nadzór nad pracownikami. W tym samym czasie realizowała prace związane z harmonogramami wynikającymi z zawartych przez pozwaną kontraktów. Kontrakty były realizowane w bardzo krótkich okresach czasu. A. S. posiada podwójne uprawnienia budowlane: konstrukcyjne i sanitarne. Z uwagi na braki kadrowe powódka była jednocześnie kierownikiem projektu i kierownikiem budowy na 2 budowach oraz kierownikiem robót na 3 budowach. Kierownikiem budowy była w R. (budowa silosu na kiszonce) powiat O. w okresie od maja do września 2016 roku i w H. gmina Z. powiat N. w okresie od maja do listopada 2016 roku. Kierownikiem robót była na kontraktach w O. w okresie od sierpnia do września 2016 roku, na budowie w C. jako kierownik robót konstrukcyjnych w okresie od kwietnia do listopada 2016 roku i na budowie drogi (...) jako kierownik robót od września 2016 roku. Nigdy nie otrzymała zakresu obowiązków na piśmie. Zwyczajowo pracowała w godzinach od 07.00 do 15.00 od poniedziałku do piątku, ale czasami jako kierownik budowy także w soboty i niedziele. Podpisywała listę obecności w siedzibie filii firmy w R., przy ul. (...), wynagrodzenie miała przelewane na konto. Powódka w zakresie obowiązków miała analizowanie projektów i znajomość dokumentacji technicznej projektów, którymi się zajmowała. Jako kierownik projektu musiała kontrolować kilka kontraktów realizowanych przez cały zespół, którym od 2016 roku poniekąd kierowała przy udziale swojego przełożonego J. B., który był odpowiedzialny za sferę finansową, za realizację tych kontraktów. Powódka była jego wsparciem w zakresie oferowania, pilnowania harmonogramów, raportów finansowych, które przekazywała. Jako kierownik budowy powódka musiała znać sferę techniczną danej budowy, uczestniczyć w Radach Budowy, spotykać się z inwestorami, spotykać się na Radach Wewnętrznych z podwykonawcami lub z pracownikami w nadzorze bezpośrednim. Prowadziła dziennik budowy, dokonywała tam

wpisów, notatek technicznych, zakresu robót na dany dzień, odbiorów od inspektora. Na budowie pracował również majster, który bezpośrednio nadzorował pracowników. Maksymalnie na budowach było do 25 osób jednocześnie. Na te budowy powódka przyjeżdżała wcześniej, zazwyczaj od 9.00 zaczynały się spotkania Rady Budowy. Do godziny 15.00 powódka była jednocześnie kierownikiem budowy i kierownikiem projektu. Jej obowiązkiem było pójście do pracowników, zrobienie raportu z danej budowy, przejrzanie całej budowy, zrobienie przeglądu technicznego całej budowy, postępu robót, zanotowanie tego w dzienniku budowy, dokonanie ponownego przeglądu z inspektorem nadzoru, zapewnienie bhp na terenie budowy, dokonanie wpisów, dokonywanie rozwiązań problematycznych, technicznych. Jako kierownik robót również musiała uczestniczyć w Radach Budowy, spotkaniach z inwestorami, posiadać znajomość dokumentacji technicznej branży za którą była odpowiedzialna. Do jej obowiązków należały także kontakty z klientami, co wiązało się z podróżami na umówione miejsce, reagowanie na wezwania gwarancyjne od klientów, na usterki. Powódka należała do Oddziału Budów Inżynieryjnych, miała jednego przełożonego J. B., który podlegał bezpośrednio Dyrektorowi Oddziału w W. – J. S.. Przełożony zlecał powódce obowiązki głównie ustnie. Bardzo rzadko posługiwał się komputerem, nie odpowiadał na maile powódki, kontaktował się z nią telefonicznie lub osobiście. Zdarzało się, że dzwonił do niej nawet o godzinie 20.00 i 22.00, żeby przygotowała coś za pół godziny albo za godzinę, bo było to potrzebne na następny dzień na godzinę 07.00 rano. Sytuacje takie zaczęły mieć miejsce w 2016 roku wraz ze zmianą przełożonego na J. B., wcześniej powódka nie miała takich problemów. W H. A. S. była kierownikiem budowy przy stacji uzdatniania wody. Była jedynym specjalistą w firmie w tej dziedzinie. Była tam odpowiedzialna za całość realizacji jako kierownik budowy. Budowano tam stację od podstaw i rozbudowywano już istniejącą instalację. Obowiązywało ją uczestnictwo w Radach Budowy, w spotkaniach z nadzorem budowy, z inspektorami jak też z podwykonawcami. Jej obowiązkiem było także pisanie instrukcji eksploatacji tego obiektu. Kilka razy musiała zostać na nocnej zmianie albo też w soboty i niedziele z uwagi na zachowanie ciągłości dostaw wody dla ludzi, ponieważ niektóre prace jak przepięcia, czy włączania można było wykonywać tylko w nocy lub w weekendy. Dyrektor Oddziału w W. wiedział jak wygląda praca powódki tj. że pracuje długo i że to są wymagania firmy. Decyzją przełożonego zespół w R. podlegał jej całkowicie tj. kierownicy budów, kierownicy robót, majstrowie, pracownicy fizyczni, w sumie około 14 pracowników umysłowych i taka sama ilość pracowników fizycznych. Na innych budowach jako kierownik robót powódka zajmowała się głównie swoją działką – kierownika robót. Kiedy była kierownikiem robót konstrukcyjnych odpowiadała tylko za konstrukcje tj. analizę dokumentacji pod względem konstrukcyjnym, spotykanie się z zamawiającym, z inspektorami nadzorów, prowadzeniem budowy pod względem technicznym, nadzorem nad wykonawcami, tak samo kiedy była kierownikiem robót sanitarnych tylko na inny zakres pracy, sporządzaniem dokumentacji powykonawczej. Raczej codziennie musiała być na budowach, była wzywana przez inspektora nadzoru albo przez zamawiającego. Najbliżej położona budowa od R. była w C. (około 60 km), pozostałe o wiele dalej 100-115 km. Miała do dyspozycji służbowy samochód, komputer ze służbowym mail-em (...), telefon służbowy o nr (...). W O. pełniła funkcję kierownika robót po zwolnieniu z tego stanowiska M. J.. Głównym jej zadaniem było złożenie dokumentacji powykonawczej i przeanalizowanie całej sfery technicznej budowy drogi gminnej. W C. kontrakt dotyczył wzmocnienia drogi na osuwisku i powódka od samego początku mocno była zaangażowana w tą budowę. Na budowie trasy (...) odcinek W. - P. miała zakres realizacji zbiorników i przygotowywała całą produkcję, wszystko pod względem technicznym do wprowadzenia ludzi w siłach własnych na realizację tych zbiorników retencyjnych na wodę deszczową w ilości 9 sztuk, była na tej budowie kilkakrotnie, zanim zachorowała. Firma rozliczała ją do każdego 10-go dnia miesiąca za poprzedni miesiąc. Wynagrodzenie podstawowe przychodziło przelewem na konto. Powódka kilka razy sygnalizowała szefowi żeby rozliczono jej rzeczywisty czas pracy. Szef nie reagował na te prośby. W firmie korzystano z programu C. jest to centralny program, w którym była zamieszczona cała rachunkowość, były tam całe zestawienia faktur, harmonogramów budów i wszystkich dokumentów formalnych, które dotyczyły danej budowy. Powódka na podstawie tych zestawień dokonywała zamknięcia budów, bilansowała wszystko i raportowała to do szefa, który decydował o tym czy raport który przygotowywała można przekazać dalej Dyrektorowi Oddziału. W systemie C. wystawiane były również delegacje, które akceptował bezpośredni przełożony powódki, a następnie przysyłał je do Dyrektora Oddziału, a ten do księgowości. Paliwo było realizowane za pomocą karty flotowej przydzielonej do każdego auta (aneks do umowy o pracę z dnia 17 listopada 2015 roku – k. 2108, zeznania powódki – zapis na płycie CD – k. 2143, 2265, 2358, 2548, zeznania świadków J. B., S. C. – zapis na płycie CD – k. 2182).

A. S. w okresach: 18 stycznia 2016 roku, 28-29 stycznia 2016 roku, 22-26 lutego 2016 roku, 25 kwietnia 2016 roku, 16 maja 2016 roku, 12-16 września 2016 roku, 17-30 grudnia 2016 roku, 25-27 stycznia 2017 roku korzystała z urlopu wypoczynkowego. W okresach 17-31 października 2016 roku, 16-20 listopada 2016 roku, 02-20 stycznia 2017 roku i 30 stycznia-12 lutego 2017 roku pobierała wynagrodzenie chorobowe, zaś w okresach 13 lutego-31 marca 2017 roku i od 03-19 kwietnia 2017 roku pobierała zasiłek chorobowy (zaświadczenie pozwanej – k. 2369, pismo ZUS – k. 2371, dokumentacja medyczna – k. 2412-2497, 2513-2533).

W latach 2016-2017 w (...) S.A. W W. obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Zgodnie z § 16 ust. 1 czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji Pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Czasem pracy pracownika jest również czas, w którym pracownik kierujący samochodem służbowym lub prywatnym, na polecenie przełożonego świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wykonuje przejazd lub przewozi pracowników do i z miejsca świadczenia pracy (ust. 1.1.). Przebywanie na Terenie Zakładu Pracy poza godzinami pracy jest dozwolone tylko za zgodą bezpośredniego przełożonego za wyjątkiem działalności związkowej (ust. 2). Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana na pisemne polecenie Pracodawcy. Ewidencja czasu pracy w godzinach nadliczbowych jest obowiązkowa, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy (ust. 3). Zgodnie z § 17 ust. 1 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy czas pracy pracowników nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym z zastrzeżeniem poniższych postanowień. Dla Pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych oraz związanych z produkcją bezpośrednią (nadzór) stosuje się system jednozmianowy w godzinach 07.00-15.00 (ust. 2 i 2.1.). Pracownicy administracyjni, biurowi rozpoczynają pracę pomiędzy godziną 07.00-09.00 i kończą odpowiednio pomiędzy 15.00 a 17.00 przy zachowaniu 8 godzinnego dnia pracy w pięciodniowym tygodniu pracy (ust. 5). W myśl § 18 u Pracodawcy podwyższa się roczny limit nadgodzin do 400 z zastrzeżeniem, iż łączny czas pracy z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym (Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy – k. 2193-2225).

W dniu 26 kwietnia 2017 roku (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. rozwiązała z A. S. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 lipca 2017 roku. Jako podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę wskazano art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pracodawca podał, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest likwidacja stanowiska pracy związana ze zmianami organizacyjnymi w (...) S.A polegającymi na zmniejszeniu zatrudnienia na stanowisku Kierowników Projektów w związku z brakiem zapotrzebowania na pracę na tym stanowisku w Regionie Centralnym przy jednoczesnym braku możliwości ulokowania A. S. w innym Regionie. Jako kryterium doboru A. S. do rozwiązania stosunku pracy pracodawca wskazał porównanie jej wyników pracy z wynikami innych pracowników zatrudnionych na tożsamych stanowiskach w Regionie Centralnym (świadcstwo pracy – k. 2115, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 2127).

Pismem z dnia 23 maja 2017 roku A. S. wystąpiła do (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. z żądaniem wypłaty wynagrodzenia wynikającego z realizacji kontraktu „Przebudowa i rozbudowa stacji uzdatniania wody w J.”. Pismo zostało doręczone pozwanej w dniu 10 czerwca 2017 roku (przedsądowe wezwanie do zapłaty – k. 50-52, potwierdzenie doręczenia – k. 53).

Wyrokiem z dnia 18 lutego 2019 roku Sąd Rejonowy w Radomiu w sprawie IV P 236/17 oddalił powództwo A. S. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W. o odszkodowanie i zasądził od A. S. na rzecz (...) S.A. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Sąd Okręgowy w Radomiu wyrokiem z dnia 13 czerwca 2019 roku oddalił apelację A. S. od w/w wyroku i zasądził od niej na rzecz (...) S.A. W W. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję (wyroki – k. 186, akt sprawy IV P 236/17 SR w Radomiu).

W świetle powyższych ustaleń Sąd Okręgowy uznał, iż roszczenie powódki jest częściowo zasadne.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że zgodnie z treścią 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 w wysokości:

1. 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
2. 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Ponadto w przypadku przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym przysługuje dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w §1 (art. 151 1 § 1 k.p).

Zgodnie z treścią art.151 1§1 i 2 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w określonej w § 1. Obowiązuje zasada jednorazowego liczenia godzin nadliczbowych, co oznacza, że w przypadku jednoczesnego przekroczenia normy dobowej i tygodniowej, w rozliczeniu godzin nadliczbowych raz policzonych, wynikających z przekroczenia norm dobowych, nie uwzględnia się ich przy liczeniu godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

Odnośnie roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Okręgowy wskazał, że w wyroku z dnia 19 grudnia 2013 Sąd Najwyższy w sprawie II PK 70/13 (LEX nr 1424850) zajął stanowisko, iż: „W postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusznością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscpepcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa. W sytuacji, kiedy nie ma sporu co do tego, że praca w ponadnormatywnym czasie pracy była wykonywana oraz ilości przepracowanych nadgodzin, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających brak podstaw do wypłaty wynagrodzenia za te nadgodziny. Jeśli co do zasady wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi wymienionemu w art. 151 4 § 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.”

Zdaniem Sądu Okręgowego, w przedmiotowej sprawie doszło do wykazania przez A. S., iż świadczyła ona na rzecz swego pracodawcy pracę w godzinach nadliczbowych. Na powyższą okoliczność przedstawiła ona szereg dowodów w postaci wydruków wiadomości sms (k. 76-116) i wydruków wiadomości mail (k. 117-2042), z których wynika, iż wykonywała pracę poza podstawowym 8 godzinnym czasem pracy. Powódka sporządziła na tą okoliczność wykaz nadgodzin (k. 38-42).

Sąd pierwszej instancji podkreślił, iż także przesłuchany w sprawie świadek J. B. – bezpośredni przełożony powódki, potwierdził że pracowała ona w nadgodzinach oraz w trakcie urlopu i zwolnienia lekarskiego. Przyznał on, że zdarzało się że pracowali długo, kiedy były duże opóźnienia, zagrożenia niezrealizowania kontraktu w terminie. Wskazał, że nadesłanie dokumentów trwało około 5 minut. Potwierdził, że kontaktował się z A. S. po godzinie 16, czy około 17. Dodał, że w firmie był elektroniczny obieg dokumentów. Przyznał, że na budowie w H. były takie sytuacje, że powódka musiała być w porze nocnej i w weekendy celem wykonania rozruchu technologicznego. Nie przypominał sobie by zgłaszała się do niego celem rozliczenia czasu pracy w nadgodzinach. Miał natomiast świadomość, że pracowała ona ponad 8 godzin dziennie (zapis na płycie CD – k. 2182).

Sąd Okręgowy wskazał, że pracodawca ma obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą i udostępniania jej pracownikowi, na jego żądanie, co wynika wprost z treści art. 149 § 1 k. p.

Mimo, iż w pozwanej spółce korzystano z programu do elektronicznego obiegu dokumentów, pozwana nie prowadziła rzetelnej ewidencji czasu pracy powódki i nie wykazała, by powódka nie wykonywała pracy w godzinach nadliczbowych. Zdaniem Sądu Okręgowego, w przedmiotowej sprawie doszło do wykazania przez A. S. ilości godzin nadliczbowych świadczonych w spornym okresie na rzecz pozwanego pracodawcy, który nie uwolnił się od odpowiedzialności przy zastosowaniu powoływanych powyżej reguł dowodowych.

Postanowieniami z dnia 04 czerwca 2018 roku i 15 czerwca 2018 roku Sąd pierwszej instancji dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości zlecając wyliczenie wynagrodzenia powódki za prace w godzinach ponadnormatywnych w okresie od stycznia 2016 roku do 28 kwietnia 2017 roku oraz świadczoną w okresie urlopu, w dni ustawowo wolne od pracy, w okresie przebywania przez powódkę na zwolnieniach lekarskich w latach 2016-2017 oraz do obliczenia stawki wynagrodzenia za 1 godzinę pracy, przysługującego powódce na podstawie zawartych z pozwaną umów o pracę (postanowienia – zapis na płycie CD – k. 2182, k. 2190).

Biegła z zakresu księgowości A. G. w opinii z dnia 30 lipca 2018 roku w oparciu o zestawienie pracy w godzinach nadliczbowych przedstawionych przez powódkę wskazała, że:

- w styczniu 2016 roku norma czasu pracy wynosiła 152 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych oraz dodatek 50% - po 31,5 godz., zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 62,50 zł, co dało w sumie 2.953,13 zł;
- w lutym 2016 roku norma czasu pracy wynosiła 168 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych oraz dodatek 50% - po 59 godz., zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 56,55 zł, co dało w sumie 5.004,68 zł;
- w marcu 2016 roku norma czasu pracy wynosiła 176 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych oraz dodatek 50% - po 61,5 godz., zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 53,98 zł, co dało w sumie 4.979,66 zł;
- w kwietniu 2016 roku norma czasu pracy wynosiła 168 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych oraz dodatek 50% - po 43,50 godz., zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 56,55 zł, co dało w sumie 3.689,90 zł;

- w maju 2016 roku norma czasu pracy wynosiła 160 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych 62,50 godz., z tego z dodatkiem 50% - 54 godz., z dodatkiem 100% 8,5 godz., zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 59,38 zł, co dało w sumie 5.819,24 zł;

- w czerwcu 2016 roku norma czasu pracy wynosiła 176 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych oraz dodatek 50% - po 42 godz., zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 53,98 zł, co dało w sumie 3.400,74 zł;

- w lipcu 2016 roku norma czasu pracy wynosiła 168 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych oraz dodatek 50% - po 18 godz., zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 56,55 zł, co dało w sumie 1.526,85 zł;

- w sierpniu 2016 roku norma czasu pracy wynosiła 176 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych 41,5 godz. z tego z dodatkiem 50% 39,5 godz., z dodatkiem 100% 2 godz., zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 53,98 zł, co dało w sumie 3.414,24 zł;

- we wrześniu 2016 roku norma czasu pracy wynosiła 176 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych oraz dodatek 50% - po 61 godz., zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 53,98 zł, co dało w sumie 4.939,17 zł;

- w październiku 2016 roku norma czasu pracy wynosiła 168 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych 115,5 godz., z tego z dodatkiem 50% - 109,5 godz., z dodatkiem 100% - 6 godz., zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 56,55 zł, co dało w sumie 9.966,95 zł;

- w listopadzie 2016 roku norma czasu pracy wynosiła 160 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych oraz dodatek 50% - po 49,5 godz., zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 59,38 zł, co dało w sumie 4.408,97 zł;

- w grudniu 2016 roku norma czasu pracy wynosiła 168 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych oraz dodatek 50% - po 16,5 godz., zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 56,55 zł, co dało w sumie 1.399,62 zł;

- w styczniu 2017 roku norma czasu pracy wynosiła 168 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych 128 godz., z tego z dodatkiem 50% - 124 godz., z dodatkiem 100% - 4 godz., zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 56,55 zł, co dało w sumie 10.970,70 zł;

- w lutym 2017 roku norma czasu pracy wynosiła 160 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych oraz dodatek 50% - po 101 godz., zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 59,38 zł, co dało w sumie 8.996,07 zł;

- w marcu 2017 roku norma czasu pracy wynosiła 184 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych oraz dodatek 50% - po 86 godz., zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 51,63 zł, co dało w sumie 6.660,27 zł;

- w kwietniu 2017 roku norma czasu pracy wynosiła 152 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych oraz dodatek 50% - po 70,5 godz., zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 62,50 zł, co dało w sumie 6.609,38 zł.

Według powyższych wyliczeń biegłej wynagrodzenie powódki w godzinach nadliczbowych w okresie od stycznia 2017 roku do 28 kwietnia 2017 roku łącznie wyniosło 84.739,57 zł brutto (opinia biegłej z zakresu księgowości – k. 2236-2245).

Sąd Okręgowy wskazał, że mając na uwadze treść opinii biegłej powódka w piśmie procesowym złożonym na rozprawie w dniu 19 listopada 2018 roku rozszerzyła powództwo w ten sposób, że wniosła o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kwoty 99.324,81 zł oraz odsetek od kwoty 7.708,86 zł liczonych od dnia 19 listopada 2018 roku do dnia zapłaty (pismo procesowe – k. 2260-2261). Postanowieniem z dnia 19 listopada 2018 roku Sąd z urzędu dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu ergonometrii pracy na okoliczność określenia dziennego i tygodniowego faktycznego czasu pracy powódki od dnia 01 stycznia 2016 roku do 28 kwietnia 2017 roku (postanowienie – zapis na płycie CD – k. 2265).

Biegły z zakresu ergonometrii K. D. w opinii z dnia 27 grudnia 2018 roku w oparciu o godziny korespondencji mailowej pomiędzy powódką i współpracownikami (w tym z przełożonym) skonstruował tabele, w celu zweryfikowania czasu

pracy powódki, ale tylko ponad obowiązującą normę czasu pracy (8 godz.), po godz. 15 oraz w dni w których powódka przebywała na urlopie lub chorowała lub w dni wolne. Biegły wskazał, że w odróżnieniu od pracy wykonywanej na stanowiskach robotniczych, nie jest możliwe precyzyjne ustalenie nakładu czasu pracy pracownika na stanowisku umysłowym, w tym kierowniczym, ponieważ nie da się ustalić norm czasowych dla poszczególnych czynności, w powiązaniu ze złożonością tematyki omawianej przez strony w korespondencji. Jedna osoba potrzebuje danego czasu pracy na udzielenie odpowiedzi lub rozwiązanie problemu, a druga osoba wykona to w innym czasie, ponadto brak wiedzy na temat czy, a jeżeli tak to w jakim czasie powódka wykonywała czynności związane z tematyką wiadomości uzyskanej lub przekazanej. Obrazy służbowego zaangażowania powódki ujęte w tabelach stanowią efekt dowodów w sprawie, w tym korespondencji i innych kontaktów. W ocenie biegłego faktem jest, że przyjmowanie i wysyłanie korespondencji służbowej miało miejsce, jednak z uwagi na brak 100% dowodów na to w jakim czasie (godzinowo) w danym dniu i tygodniu praca taka była wykonywana, nie da się precyzyjnie ustalić czasowego nakładu pracy i tylko Sąd może dać wiarę lub nie powódce. Biegły dodał, że w ogóle nie można oceniać czasu pracy w dniach, w których powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim ponieważ praca w takie dni jest wykonywana niezgodnie z przeznaczeniem tego zwolnienia (opinia biegłego z zakresu ergonometrii – k. 2280-2304).

W opinii uzupełniającej z dnia 18 marca 2019 roku biegły z zakresu ergonometrii K. D. wskazał, że na podstawie akt sprawy możliwe jest że nadgodziny wystąpiły, ale sam czas kontaktu jest niewystarczający do pełnej oceny w tym zakresie. Tylko danie wiary jednej ze stron przez Sąd może rozwiązać problem, czy i w jakim zakresie wystąpiły nadgodziny. Na podstawie zebranego materiału nie można określić rzeczywistego czasu pracy powódki w żadnym dniu, za wyjątkiem dni w których pracowała w nominalnym czasie pracy. W ocenie biegłego ewentualna praca w okresie choroby nie powinna podlegać weryfikacji. Mając na uwadze kierownicze stanowisko powódki trudno stwierdzić, które kontakty były reakcją na polecenie przełożonego, a które stanowiły inicjatywę powódki lub konieczność zakończenia zadań, które nie były wykonywane w normatywnym czasie pracy (opinia biegłego – k. 2387-2408).

W świetle powyższego Sąd Okręgowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 roku (sygn. akt I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535) w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia oddalenia powództwa. Ponadto w wyroku z dnia 19 lutego 2010 roku (sygn. akt II PK 217/09, LEX nr 584743) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie – wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy – nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że w niniejszym postępowaniu powódka zaprezentowała dowody świadczące o tym, że w istocie świadczyła pracę w wymiarze przekraczającym normatywny wymiar czasu pracy. Po pierwsze, przedstawiła wykaz odnośnie ilości faktycznie przepracowanych godzin, co potwierdza korespondencja sms i e-mail. Nie sposób także pominąć nad wyraz istotnych, a przy tym spójnych i jednoznacznych zeznań jej przełożonego J. B., który wskazywał, że ze specyfiki pracy w pozwanej spółce wynikała konieczność wykonywania pracy w wymiarze przekraczającym dobowe normy.

Sąd Okręgowy podkreślił, iż skoro pracodawca miał obowiązek prowadzić ewidencję czasu pracy pracownika, to ujemne konsekwencje dowodowe w tym zakresie mogą obciążać jedynie stronę pozwaną, na której spoczywał ciężar wykazania, iż prawidłowo rozliczała czas pracy powódki, skoro powódka powoływała się na dowody przeciwnie. Strona pozwana wskazując, że nie posiada dokumentów, które pozwoliłyby jednoznacznie zweryfikować stanowisko powódki, nie wykazała jednocześnie w toku niniejszego postępowania, iż doszło do prawidłowego rozliczenia czasu pracy powódki.

W świetle powyższego Sąd Okręgowy uznał, iż zasadnym zatem było ustalenie stawki godzinowej powódki w sposób, przyjęty i opisany przez biegłą z zakresu księgowości A. G. w opinii z dnia 30 lipca 2018 roku, z tą różnicą, że należało pominąć wskazane przez powódkę godziny nadliczbowe świadczone w okresie urlopu i niezdolności do pracy z powodu choroby oraz pobierania zasiłku chorobowego (tj. w okresach 18 stycznia 2016 roku, 28-29 stycznia 2016

roku, 22-26 lutego 2016 roku, 25 kwietnia 2016 roku, 16 maja 2016 roku, 12-16 września 2016 roku, 17-30 grudnia 2016 roku, 25-27 stycznia 2017 roku – urlop wypoczynkowy, 17-31 października 2016 roku, 16-20 listopada 2016 roku, 02-20 stycznia 2017 roku, 30 stycznia-12 lutego 2017, 13 lutego-31 marca 2017 roku i od 03-19 kwietnia 2017 roku – zwolnienia lekarskie i zasiłek chorobowy), ponieważ ewentualna praca świadczona w takie dni była wykonywana niezgodnie z przeznaczeniem urlopu, zwolnienia lekarskiego czy pobierania zasiłku chorobowego. W toku rozprawy w dniu 28 sierpnia 2019 roku powódka wskazała jako sporny okres od 02 marca 2016 roku do 28 kwietnia 2017 roku (oświadczenie powódki – zapis na płycie CD – k. 2548).

W związku z powyższym Sąd Okręgowy dokonał ponownych obliczeń w spornym okresie w oparciu o w/w opinię biegłej z zakresu księgowości, eliminując wskazywane przez powódkę nadgodziny występujące w okresie przebywania przez nią na urlopie, zwolnieniach lekarskich czy zasiłkach chorobowych i tak:

- w marcu 2016 roku norma czasu pracy wynosiła 176 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych oraz dodatek 50% - po 61,5 godz., zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 53,98 zł, co dało w sumie 4.979,66 zł;

- w kwietniu 2016 roku norma czasu pracy wynosiła 168 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych oraz dodatek 50% - po 36,5 godz. (ponieważ w dniu 25 kwietnia przebywała na urlopie wypoczynkowym, 43,5 godz. przyjęte przez biegłą – 6 godz. pracy w czasie urlopu = 36,5 godz.), zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 56,55 zł, co dało w sumie 3.096,30 zł;

- w maju 2016 roku norma czasu pracy wynosiła 160 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych 62,50 godz., z tego z dodatkiem 50% - 54 godz, z dodatkiem 100% 8,5 godz., zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 59,38 zł, co dało w sumie 5.819,24 zł;

- w czerwcu 2016 roku norma czasu pracy wynosiła 176 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych oraz dodatek 50% - po 42 godz., zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 53,98 zł, co dało w sumie 3.400,74 zł;

- w lipcu 2016 roku norma czasu pracy wynosiła 168 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych oraz dodatek 50% - po 18 godz., zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 56,55 zł, co dało w sumie 1.526,85 zł;

- w sierpniu 2016 roku norma czasu pracy wynosiła 176 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych 41,5 godz. z tego z dodatkiem 50% 39,5 godz, z dodatkiem 100% 2 godz., zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 53,98 zł, co dało w sumie 3.414,24 zł;

- we wrześniu 2016 roku norma czasu pracy wynosiła 176 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych oraz dodatek 50% - po 27 godz.(ponieważ w okresie 12-16 września przebywała na urlopie wypoczynkowym, 61 godz. przyjęte przez biegłą – 34 godz. pracy w czasie urlopu = 27 godz.), zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 53,98 zł, co dało w sumie 2.186,19 zł;

- w październiku 2016 roku norma czasu pracy wynosiła 168 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych 20 godz. (ponieważ w okresie 17-31 października przebywała na zwolnieniu lekarskim, 115,5 godz. przyjęte przez biegłą – 95,5 godz. pracy w czasie zwolnienia lekarskiego = 20 godz.), z tego z dodatkiem 50% - 20 godz., z dodatkiem 100% - 6 godz., zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 56,55 zł, co dało w sumie 2.035,80 zł;

- w listopadzie 2016 roku norma czasu pracy wynosiła 160 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych oraz dodatek 50% - po 37 godz. (ponieważ w okresie 16-20 listopada przebywała na zwolnieniu lekarskim, 49,5 godz. przyjęte przez biegłą – 12,5 godz. w czasie zwolnienia lekarskiego = 37 godz.), zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 59,38 zł, co dało w sumie 3.039,49 zł;

- w grudniu 2016 roku norma czasu pracy wynosiła 168 godz., praca powódki w godzinach nadliczbowych oraz dodatek 50% - po 16,5 godz., zaś stawka wynagrodzenia za godzinę pracy 56,55 zł, co dało w sumie 1.399,62 zł.

Według powyższych wyliczeń wynagrodzenie powódki w godzinach nadliczbowych w okresie od marca 2016 roku do 28 kwietnia 2017 roku łącznie wyniosło 30.897,94 zł.

Mając na uwadze powyższe w punkcie I sentencji wyroku Sąd Okręgowy zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 30.897,94 zł wraz z odsetkami liczonymi zgodnie z art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 56 ustawy z 9 października 2015 r. o zmianie ustawy o terminach zapłaty w transakcjach handlowych, ustawy - Kodeks cywilny oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1830) – ustawowe odsetki za opóźnienie od dnia 27 czerwca 2017 roku, tj. od dnia następnego po dniu wyznaczonym pozwanej na zapłatę w przedsądowym wezwaniu do zapłaty z dnia 13 czerwca 2017 roku, oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

W zakresie roszczenia powódki o zapłatę premii kontraktowej Sąd Okręgowy wskazał, iż faktem jest, że w dniu 18 sierpnia 2014 roku z powódką została podpisana umowa o premię kontraktową w związku z zatrudnieniem na stanowisku Kierownika Budowy na Projekcie „Przebudowa i Rozbudowa stacji uzdatniania wody w J.”. Zgodnie z zapisami umowy:

§ 3

6. Premia obliczana będzie jako 100% różnicy pomiędzy Zyskiem Końcowym na Projekcie ((...) Realizacja) oraz Zyskiem Budżetowanym na Projekcie ((...) Budżetowane) wynoszącym 337.822 zł, pod warunkiem, że Marża Brutto zakończonego Projektu jest większa lub równa Marży Brutto budżetowanej,

7. Zysk Końcowy ((...) Realizacja) dla celów niniejszej umowy zdefiniowany jest jako różnica pomiędzy Ostateczną Wartością Zafakturowanej Sprzedaży na Projekcie oraz Ostatecznymi Końcowymi Kosztami, z uwzględnieniem rezerwy na premie na Projekcie, odsetek wewnętrznych Projektu i nierozliczonych kosztów projektów: (...) - (...) oraz (...) - (...) zaksięgowanych w latach, w których był realizowany Projekt,

8. Zysk Budżetowany ((...) Budżetowane) dla celów niniejszej umowy zdefiniowany jest jako różnica pomiędzy budżetowaną wartością Sprzedaży na Projekcie oraz budżetowanymi Kosztami, z uwzględnieniem budżetowanych odsetek wewnętrznych Projektu,

9. Dla celów niniejszej umowy Marża Brutto budżetowana jest relacją Wyniku Brutto z budżetu pierwotnego do Sprzedaży z budżetu pierwotnego a Marża Brutto zakończonego Projektu jest relacją Wyniku Brutto Końcowego do Sprzedaży Końcowej tego Projektu,

10. Dla celów niniejszej umowy Wynik Brutto zdefiniowany jest jako różnica pomiędzy Ostateczną Wartością Zafakturowanej Sprzedaży na Projekcie oraz Ostatecznymi Końcowymi Kosztami z uwzględnieniem rezerwy na premie na Projekcie.

§ 4

3. Warunkiem wypłaty Premii, o której mowa w § 3 powyżej, jest przekazanie Projektu Klientowi, potwierdzone podpisaniem końcowego protokołu odbioru,

4. Premia zostanie wypłacona pracownikowi w terminie do 6 miesięcy od rozliczenia Projektu, tj. m. in. uregulowania wszystkich faktur dotyczących Projektu.

§ 5

2. Maksymalny limit Premii, jaką Pracownik może otrzymać z tytułu pracy na Projekcie, wynosi 3 miesięcznych wynagrodzeń.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, iż roszczenie powódki o zapłatę kwot wskazanych w pozwie wynikających z premii kontraktowej jest niezasadne gdyż w dniu 30 grudnia 2014 roku strony podpisały aneks nr (...) do Umowy Premii

Kontraktowej z dnia 18 sierpnia 2014 roku, stosownie do którego zmianie uległ § 3 ust. 1 umowy w ten sposób, że nadano mu nowe brzmienie: Premia obliczana będzie jako 100% rezerwy na premię, założonej zgodnie z poniższymi postanowieniami pod warunkiem, że: a) marża brutto zakończonego Projektu jest większa lub równa Marży Brutto Budżetowanej i b) zysk końcowy projektu ((...) Realizacja) jest większy lub równy zyskowi budżetowanemu ((...) Budżetowane) wynoszącemu 337.822 zł.

Wysokość premii na kontrakcie wynosiła ostatecznie kwotę brutto z narzutami 18.500 zł. Kwota do wypłaty netto musiała być pomniejszona o składki, które obciążały pracodawcę i pracownika. Po odjęciu obciążeń premia winna być wypłacona w kwocie 10.717,59 zł. Premia została wypłacona z opóźnieniem z odsetkami od 02 listopada 2016 roku do momentu wypłaty na kwotę 12.050,87 zł i taka kwota została powódce przelana.

Sąd Okręgowy wskazał, iż powyższe potwierdziła również świadek U. O., która rozliczała premię kontraktową powódki. Zeznała ona, że aneks do umowy zmienił ważny zapis i po sprawdzeniu treści umowy wstawiła ona dane do specjalnego kalkulatora, który uwzględnia wynagrodzenie zasadnicze, wysokość rezerwy zawiązanej w kosztach projektu, narzuty ze strony pracodawcy jakie musi ponieść w związku z premią – 0,28%, procent z danej rezerwy przeznaczony dla pracownika i kalkulator sam wyliczył premię dla powódki.

Powódka otrzymała zatem premię z odsetkami za opóźnienie w prawidłowej wysokości wobec czego dalej idące powództwo należało oddalić, o czym Sąd orzekł jak w punkcie II sentencji wyroku.

Zgodnie z wyrażoną w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik procesu Sąd za koszty procesu poniesione przez strony uznał opłaty za czynności pełnomocników stron ustalone na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265).

W oparciu o treść art. 100 k.p.c. Sąd Okręgowy wskazał, iż A. S. wygrała spór w 31%: Koszty zastępstwa procesowego w sprawie z powództwa A. S. wyniosły 4.050 zł (5.400 zł x 75% - opłata za czynności radcy prawnego ustalona na podstawie § 2 pkt 6 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Strony wydatkowały na ten cel kwoty po 4.050 zł. Ponieważ powódka winna zapłacić na rzecz pozwanej 4.050 zł x 69% = 2.794,50 zł, zaś pozwana na rzecz powódki kwotę 4.050 x 31% = 1.255,50 zł. Sąd dokonał potrącenia tych kwot i zasądził od powódki na rzecz pozwanej spółki kwotę 1.539 zł (2.794,50 zł – 1.255,50 zł), co mając na uwadze Sąd orzekł w punkcie III wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 100 k.p.c.

W punkcie IV wyroku Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę częściowego zwrotu opłaty od pozwu z zakresie w jakim powódka wygrała proces tj. od kwoty 30.897,94 zł x 5 % = 1.544,85 zł.

Zgodnie z treścią art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. W przedmiotowej sprawie powódka w części spór wygrała. Mając na uwadze jednakże wskazywanie przez powódkę nadgodzin w okresie urlopu wypoczynkowego i w okresach zwolnień lekarskich i zasiłku chorobowego, co spowodowało określenie wartości przedmiotu sporu na poziomie znacznie wyższym niż świadczenie faktycznie należne i w konsekwencji zawyżeniem kosztów procesu – Sąd uznał za w pełni uzasadnione obciążenie powódki nieuiszczoną opłatą od rozszerzonego powództwa (386 zł) oraz kosztami sporządzenia opinii przez biegłych. Zweryfikowanie prawidłowości wyliczeń dokonanych przez powódkę wymagało wiadomości specjalnych, z tego względu dopuszczenie dowodu z opinii biegłych z zakresu księgowości i ergonomii było niezbędne. Wydatki pokryte w związku z tym tymczasowo przez Skarb Państwa – Sąd Okręgowy w Radomiu wyniosły łącznie 4.649,66 zł. Wobec powyższego z roszczenia zasądzonego na rzecz powódki Sąd w punkcie v wyroku nakazał ściągnąć na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Radomiu – na podstawie art. 97, art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 100 k.p.c. - część kwoty wydatków odpowiadającą zakresowi, w jakim

powódka przegrała spór tj. kwotę 3.208,36 zł (4.649,66 zł x 69%) plus 386 zł nieuiszczonej opłaty od rozszerzonego powództwa, co dało łącznie kwotę 3.594,36 zł.

W punkcie zaś VI wyroku Sąd nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Radomiu – na podstawie art. 97, art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 100 k.p.c. - pozostałą część kwoty wydatków związanych ze sporządzeniem opinii przez biegłych, odpowiadającą zakresowi, w jakim pozwana przegrała spór tj. kwotę 1.441,30 zł

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego w Radomiu z dnia 11 września 2019 roku złożyła powódka zaskarżając wyrok w części tj. :

1. W pkt II w zakresie w jakim Sąd I Instancji oddalił powództwo w kwocie 53 841,63 zł tytułem wynagrodzenia za pracę;
2. W pkt III w całości
3. W pkt V w całości

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. Naruszenie prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 KPC w zw. z art. 278 § 1 KPC poprzez pominięcie dowodów z opinii biegłej A. G. oraz tabel czasu pracy sporządzonych przez Powódkę przy ocenie roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę w okresie urlopu i niezdolności do pracy w okresie choroby, przy jednoczesnym uznaniu tych dowodów za wiarygodne co do rzeczywistego czasu pracy Powódki w całości, kiedy swobodna ocena dowodów powinna polegać na uwzględnieniu tych dowodów również do czasookresu pracy Powódki w okresie urlopu i choroby, co skutkować winno uwzględnieniem powództwa w całości w zakresie roszczenia o zapłatę wynagrodzenia;
2. Naruszenie prawa procesowego tj. art. 328 § 2 KPC w brzmieniu sprzed nowelizacji nadanej Ustawą z dnia 4 lipca 2019 r. (Dz.U. z 2019r. poz. 1469) , polegające na niewskazaniu w treści uzasadnienia podstawy prawnej na jakiej oparł się Sąd I Instancji przyjmując, że wynagrodzenie za pracę nie należało się Powódce w okresie przebywania na urlopie wypoczynkowym oraz zwolnieniu lekarskim, co w efekcie uniemożliwia skuteczną kontrolę instancyjną w zakresie powództwa oddalonego o zapłatę wynagrodzenia;
3. Naruszenie prawa materialnego w postaci art. 78 KP w zw. z art. 80 KP w zw. z art. 151¹§ 1 KP przez jego niewłaściwe zastosowanie, a w konsekwencji przyjęcie, że Powódce nie należy się prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z tej tylko przyczyny, że pracę świadczyła w okresie przebywania na urlopie i zwolnieniu lekarskim;

W oparciu o powyższe zarzuty apelująca wносиła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części poprzez zasądzenie od Pozwanego na rzecz Powódki kwoty 53 841,63 zł wraz z odsetkami jak w pozwie i piśmie modyfikującym powództwo
2. zasądzenie od Pozwanego na rzecz Powódki kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych (z uwzględnieniem części kosztów zasądzonych w pkt IV wyroku Sądu I Instancji);

ewentualnie, w przypadku nieuwzględnienia przez Sąd wniosku z pkt 1 jw. Powódka wносиła o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania w zakresie objętym zaskarżeniem z poleceniem temu Sądowi orzeczenia o kosztach postępowania apelacyjnego, w tym kosztach zastępstwa;

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wносиł o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesowych w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a także zarzutów podniesionych w apelacjach prowadzi do wniosku, że zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego jest prawidłowy. Sąd Apelacyjny podziela i przyjmuje za własne zasadnicze ustalenia sądu pierwszej instancji.

Spór między stronami na etapie postępowania apelacyjnego sprowadzał się przede wszystkim (choć nie wyłącznie) do sporu o fakty. Zasadnicze zarzuty apelacji strony powodowej dotyczące naruszenia art. 233§1 k.p.c. zmierzały do wykazania, iż powódka wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych w okresie urlopów i zwolnień lekarskich.

Odnosząc się do tego zarzutu strony powodowej przypomnieć należy, iż myśl zasady swobodnej oceny dowodów, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności - okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00). Granice swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000 r. Nr 17, poz. 655). Do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może zatem dojść tylko wówczas, gdyby powód wykazał Sądowi pierwszej instancji uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2005 r., II CK 385/04). Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w powiązaniu 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00). Nie wystarcza więc sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2005 r., I UK 137/04). Postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może zatem polegać na przedstawieniu przez skarżącego stanu faktycznego, ustalonego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów (tak orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 29 października 1996 r., II CKN 8/96, OSNC 1997 r. Nr 3, poz. 30; z dnia 22 lutego 1997 r., I CKN 34/96, z dnia 16 października 1997 r., II CKN 393/97, z dnia 17 kwietnia 1998 r., II CKN 704/97, OSNC 1998 r. Nr 12, poz. 214; z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r. Nr 7-8, poz. 139; z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00, OSNC 2000 r. Nr 10, poz. 189 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2005 r., IV CK 387/04).

Sąd Okręgowy ustalił, iż A. S. w okresach: 18 stycznia 2016 roku, 28-29 stycznia 2016 roku, 22-26 lutego 2016 roku, 25 kwietnia 2016 roku, 16 maja 2016 roku, 12-16 września 2016 roku, 17-30 grudnia 2016 roku, 25-27 stycznia 2017 roku korzystała z urlopu wypoczynkowego. W okresach 17-31 października 2016 roku, 16-20 listopada 2016 roku, 02-20 stycznia 2017 roku i 30 stycznia-12 lutego 2017 roku pobierała wynagrodzenie chorobowe, zaś w okresach 13 lutego-31 marca 2017 roku i od 03-19 kwietnia 2017 roku pobierała zasiłek chorobowy (zaświadczenie pozwanej – k. 2369, pismo ZUS – k. 2371, dokumentacja medyczna – k. 2412-2497, 2513-2533).

Apelujący domaga się zasądzenia wynagrodzenia za pracę powódki w godzinach nadliczbowych w okresach w/w urlopów i zwolnień lekarskich.

Chybione są zarzuty apelacji wskazujące na pominięcie dowodów z opinii biegłej A. G. oraz tabel czasu pracy sporządzonych przez powódkę przy ocenie roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę w okresie urlopu i niezdolności do pracy w okresie choroby, przy jednoczesnym uznaniu tych dowodów za wiarygodne co do rzeczywistego czasu pracy powódki w całości. Wbrew zarzutom Sąd Okręgowy nie ustalił, jak sugeruje apelacja, iż powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych w/w okresach. Dołączone przez skarżącą tabele czasu pracy stanowiły wyłącznie podstawę tez dowodowych biegłej z zakresu księgowości.

Jako bezzasadny sąd odwoławczy uznał także zarzut naruszenia art. 278 KPC. Jak wynika z akt sprawy sąd pierwszej instancji powołał biegłą sądową z zakresu księgowości na okoliczność wyliczenia wysokości wynagrodzenia powódki za pracę w godzinach nadliczbowych, zlecając wyliczenie wynagrodzenia powódki za pracę w godzinach ponadnormatywnych w okresie od stycznia 2016 roku do 28 kwietnia 2017 roku oraz świadczoną w okresie urlopu, w dni ustawowo wolne od pracy, w okresie przebywania przez powódkę na zwolnieniach lekarskich w latach 2016-2017 oraz do obliczenia stawki wynagrodzenia za 1 godzinę pracy, przysługującego powódce na podstawie zawartych z pozwaną umów o pracę

Zlecając sporządzenie opinii Sąd Okręgowy dysponował materiałem dowodowym, w szczególności w postaci tabel i wydruków wiadomości e-mail, dołączonych przez powódkę. Zadaniem biegłej było dokonanie matematycznych obliczeń na podstawie istniejących dowodów oraz przy ściśle oznaczonych przez sąd meriti założeniach. Tym samym sąd pierwszej instancji podejmując decyzję o powołaniu biegłego z zakresu wyliczania wynagrodzeń nie naruszył przepisu art. 278 § 1 KPC Sąd Apelacyjny stoi na stanowisku, że potrzeba skorzystania z opinii biegłych w postępowaniu cywilnym wynika stąd, że do rozstrzygnięcia sprawy obok znajomości przepisów prawnych, niezbędne są określone wiadomości fachowe. O tym, czy takie wiadomości specjalne są niezbędne decyduje sąd, a okoliczność, że sędzia ma wiadomości z danej dziedziny, nie zwalnia sądu od przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego. Niewątpliwie przy tym biegły jest pomocnikiem sądu w ustaleniu lub ocenie okoliczności sprawy, jednakże prezentuje własne stanowisko w kwestii, którą rozstrzyga sąd. W tej sprawie biegła nie dokonywała żadnych ustaleń faktycznych, oceny dowodów oraz wykładni prawa. Zgodnie z zakresem tezy dowodowej sporządziła stosowne wyliczenia, które następnie zostały poddane krytyce stron, a ostatecznie ocenie Sądu w kontekście całokształtu materiału dowodowego w sprawie. Sąd Apelacyjny podzielił zatem dostrzeżoną przez sąd pierwszej instancji potrzebę przeprowadzenia w sprawie dowodu z opinii biegłego, w zakresie wyliczeń dotyczących należności powódki z tytułu dochodzonego przez nią wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wobec konieczności dokonania precyzyjnych i szczegółowych obliczeń matematycznych. Opinia biegłej podlegała ocenie Sądu i stanowiła podstawę rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji w zakresie ustalenia wysokości wynagrodzeń. Fachowość i rzetelność opinii nie była kwestionowana przez strony z wyjątkiem zastrzeżeń pozwanego do przyjętej ilości godzin nadliczbowych.

Nie mógł wpłynąć na rozstrzygnięcie Sądu Apelacyjnego również zarzut naruszenia art. 328 § 2 KPC. Zgodnie z powołanym przepisem, uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. W orzecnictwie jednolicie wskazuje się, że powołanie się na podstawę naruszenia w postaci art. 328 § 2 KPC jest usprawiedliwione tylko wówczas, gdy z uzasadnienia orzeczenia nie daje się odczytać, jaki stan faktyczny lub prawny stanowił podstawę rozstrzygnięcia, co uniemożliwia kontrolę instancyjną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2008 r., III CSK 315/07, wyrok tego Sądu z dnia 21 lutego 2008 r., III CSK 264/07, OSNC-ZD 2008/4/118 czy wyrok tego Sądu z dnia 5 czerwca 2009 r., I UK 21/09). Inaczej rzecz ujmując, zarzut wadliwego sporządzenia uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia może okazać się zasadny tylko wówczas, gdy z powodu braku w uzasadnieniu elementów wymienionych w art. 328 § 2 KPC zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli, czyli gdy treść uzasadnienia orzeczenia sądu pierwszej lub drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie toku wyводу, który doprowadził do jego wydania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2009 r., II PK 2010/08, i z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 96/08). Jedynie w takim wypadku uchybienie art. 328 § 2 KPC może być uznane za mogące mieć wpływ na wynik sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2008 r., II PK 48/08). Oznacza to, że nie każde uchybienie w zakresie konstrukcji uzasadnienia orzeczenia sądu pierwszej czy drugiej instancji może

stanowiąc podstawę do kreowania skutecznego zarzutu. Skarżący musi przy tym wykazać zaistnienie tego rodzaju wadliwości.

W ocenie Sądu Apelacyjnego uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia zawiera wszystkie elementy konstrukcyjne wskazane w art. 328 § 2 KPC i pozwala ono w pełni określić motywy, którymi kierował się Sąd wydając zaskarżone rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy bowiem wskazał jakie przepisy mają zastosowanie w niniejszej sprawie, jak również wyjaśnił dlaczego uznał powództwo za częściowo zasadne. Z motywów zawartych w treści uzasadnienia wyroku można także wywnioskować, które z dowodów posłużyły do ustalenia stanu faktycznego. Uznając powództwo w części na zasługujące na uwzględnienie Sąd Okręgowy wskazał, że w jego ocenie „... zasadnym było ustalenie stawki godzinowej powódki w sposób przyjęty i opisany przez biegłą..., z tą różnicą, że należało pominąć wskazane przez powódkę godziny nadliczbowe świadczone w okresie urlopu i niezdolności do pracy z powodu choroby oraz pobierania zasiłku chorobowego....ponieważ ewentualna praca świadczona w takie dni była wykonywana niezgodnie z przeznaczeniem urlopu, zwolnienia lekarskiego czy pobierania zasiłku chorobowego”. Wprawdzie Sąd Okręgowy nie wymienił enumeratywnie przepisów prawa, które powołał, ale z przeprowadzonego wywodu jasno i precyzyjnie wynika z jakich powodów powództwo w tej części podlegało oddaleniu.

Sąd Apelacyjny podziela stanowisko Sądu pierwszej instancji odnośnie braku podstaw do zasądzenia wynagrodzenia za pracę powódki w godzinach nadliczbowych w okresach w/w urlopów i zwolnień lekarskich.

Zgodnie z art. 151 § 1 zd. 1 KP praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

W latach 2016-2017 w (...) S.A. W W. obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Zgodnie z § 16 ust. 1 czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji Pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Czasem pracy pracownika jest również czas, w którym pracownik kierujący samochodem służbowym lub prywatnym, na polecenie przełożonego świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wykonuje przejazd lub przewozi pracowników do i z miejsca świadczenia pracy (ust. 1.1.). Przebywanie na Terenie Zakładu Pracy poza godzinami pracy jest dozwolone tylko za zgodą bezpośredniego przełożonego za wyjątkiem działalności związkowej (ust. 2). Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana na pisemne polecenie Pracodawcy. Ewidencja czasu pracy w godzinach nadliczbowych jest obowiązkowa, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy (ust. 3). Zgodnie z § 17 ust. 1 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy czas pracy pracowników nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym z zastrzeżeniem poniższych postanowień. Pracownicy administracyjni, biurowi rozpoczynają pracę pomiędzy godziną 07.00-09.00 i kończą odpowiednio pomiędzy 15.00 a 17.00 przy zachowaniu 8 godzinnego dnia pracy w pięciodniowym tygodniu pracy (ust. 5). W myśl § 18 u Pracodawcy podwyższa się roczny limit nadgodzin do 400 z zastrzeżeniem, iż łączny czas pracy z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym (Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy – k. 2193-2225).

Na mocy zaś art. 151¹ § 1 KP za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedziele lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 50 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek w wysokości 100 % przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w 100 %.

Z zeznań powódki i świadków -przełożonych skarżącej wynika , iż w okresach urlopów i zwolnień lekarskich nie świadczyła ona pracy w normatywnym czasie pracy, nie przebywała w zakładzie pracy. W dołączonych tabelach czasu pracy ujęła godziny pracy, w których jej zdaniem świadczyła pracę i nazwała je nadgodzinami. Bezsporne jest również , iż wskazana przez powódkę ilość godzin w spornych okresach nie przekracza normatywnego czasu pracy. Tym samym trudno uznać zasadność roszczenia strony powodowej odnośnie żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Nie należy tracić z pola widzenia, iż powódka reprezentowana przez profesjonalistę w toku całego procesu popierała powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a nie jak wynika z apelacji różnicy pomiędzy pracą ponad wymiar i pobranym zasiłkiem chorobowym czy wynagrodzeniem za urlop. Niewątpliwie nie są to roszczenia tożsame, a sposób ich określenia zwłaszcza – gdy w procesie występuje profesjonalny pełnomocnik – nie pozostaje bez znaczenia dla wyniku rozstrzygnięcia. Podnieść należy, iż powództwo zgłoszone w procesie w tej materii nigdy nie zostało sprecyzowane ani zmodyfikowane. To, że powódka bezspornie określiła dni w jakie wykorzystwała urlop wypoczynkowy i wskazała, iż otrzymała za nie wynagrodzenia, podobnie nie kwestionując faktu pobrania zasiłków chorobowych, nie może być identyfikowane z taką właśnie zmianą przedmiotową powództwa. Zgodnie bowiem z art. 193 § 1- 3 KPC zmiana powództwa wymaga wprost sprecyzowania roszczeń – wskazania przedmiotu którego strona się domaga i musi być dokonana w piśmie procesowym I PZ 3/17 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 27-04-2017, VI ACa 1483/15 - wyrok SA Warszawa z dnia 10-11-2015.) Bez sformułowania roszczenia procesowego niemożliwe jest wyjście ponad to, czego domaga się strona, nawet jeżeli z interpretacji prawa materialnego można wywieść dla strony skutek korzystniejszy wyrok SA Łódź z dnia 11-01-2019 I ACa 189/18 L.). To strona powodowa jest dysponentem postępowania. Jej obowiązkiem jest więc takie sformułowanie pozwu, aby w razie uwzględnienia przez sąd powództwa, rozstrzygnięcie Sądu odpowiadało jej oczekiwaniom. Jeśli natomiast pominęła ona w pozwie żądania, które później uznała za istotne, może ona zgodnie z treścią art. 193 § 2¹ KPC modyfikować swoje powództwo w piśmie procesowym złożonym w postępowaniu pierwszoinstancyjnym (wyrok SA Gdańsk z dnia 31-01-2017 III APA 31/16 L.). Powództwo identyfikowane jest przez żądanie i jego podstawę faktyczną. Przedmiotowa zmiana powództwa może polegać na przekształceniu obu tych elementów składowych bądź jednego z nich. Może zatem wyrażać się w zmianie ilościowej, polegającej na rozszerzeniu albo ograniczeniu pierwotnego żądania, bądź jakościowej prowadzącej do zmiany żądania - jego przedmiotu albo rodzaju żądanej ochrony prawnej - lub polegać na przekształceniu podstawy faktycznej powództwa. Zgodnie z przepisem art. 193 § 2¹ KPC tego rodzaju przedmiotowa zmiana powództwa dla swej skuteczności winna być dokonana w piśmie procesowym spełniającym wymogi z art. 187 KPC.

Powódka domagała się wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wskazując na nieprowadzenie ewidencji czasu pracy przez pozwanego w tym zakresie. Trudno jednakże narzucić pracodawcy prowadzenie ewidencji czasu pracy pracownika przebywającego na urloпах i zwolnieniach lekarskich. W tych okolicznościach podnieść należy, iż twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 KPC w związku z art. 6 KC (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w B.). Zgodnie z art. 6 KC, na powodzie spoczywa ciężar udowodnienia faktów uzasadniających jego roszczenie, a na stronie pozwanej obowiązek udowodnienia okoliczności niweczących to roszczenie i uzasadniających jej wniosek o oddalenie powództwa. Strona winna bowiem przytaczać okoliczności faktyczne i dowody również wtedy, gdy chce odeprzeć wnioski i twierdzenia strony przeciwnej) por wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 28 marca 2018 r. I ACa 1261/17 Legalis Numer 1781676) Tym samym z przepisu art. 6 KC płynie generalny wniosek, że prawa podmiotowe mogą być skutecznie dochodzone o tyle, o ile strona jest w stanie przekonać co do faktów, z których wyprowadza korzystne dla siebie twierdzenia. Sąd powinien więc przyjąć za prawdziwe fakty udowodnione przez stronę obciążoną dowodem i pominąć te, których nie wykazała w sposób przekonujący. Uwzględnić przy tym należy, iż sąd musi rozstrzygać merytorycznie także wówczas, gdy postępowanie

dowodowe nie przyniosło efektu; sąd powinien rozstrzygnąć na niekorzyść osoby, która opierała swe twierdzenia na faktach nieudowodnionych.

Zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala, zdaniem Sądu Apelacyjnego, na ustalenie, iż w okresach urlopów i zwolnień lekarskich powódka pozostawała w dyspozycji pracodawcy i z tego tytułu przysługuje jej wynagrodzenie za pracę.

Z art. 172 kp wynika, że za czas urlopu przysługuje pracownikowi wynagrodzenie w takiej wysokości, w jakiej by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Natomiast z art. 92 k.p. wynika prawo pracownika do wynagrodzenia w wyniku niezdolności do pracy.

Powódka za sporne okresy urlopów wypoczynkowych i zwolnień lekarskich otrzymała wynagrodzenie za urlop i odpowiednio wynagrodzenie z tytułu niezdolności do pracy oraz zasiłki chorobowe.

Prawo do corocznego, płatnego i nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego jest jednym z podstawowych praw osoby zatrudnionej na podstawie umowy o pracę. Przy czym pracodawca powinien udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym ten uzyskał do niego prawo. Kodeks pracy wskazuje też, że dwutygodniowy urlop jest przeznaczony na wypoczynek oraz zregenerowanie sił i zasadniczo powinien być wykorzystany zgodnie z jego przeznaczeniem. - Jednak nigdzie w przepisach prawa pracy nie ma ograniczeń dotyczących sposobu wykorzystania urlopu wypoczynkowego przez pracownika. Urlop wypoczynkowy traktowany jest więc jako uprawnienie pracownika, a pracodawca nie ma środków prawnych pozwalających mu skontrolować, jak podwładny korzysta w wypoczynku. Nie przewidziano też żadnych sankcji za wykonywanie pracy w trakcie urlopu wypoczynkowego, chyba że doszło do naruszenia interesu pracodawcy. Natomiast absolutnie zakazana jest praca na urlopie wypoczynkowym u tego samego pracodawcy. Zobowiązanie pracownika do świadczenia pracy w okresie urlopu wypoczynkowego wymaga, po pierwsze, zaistnienia przesłanek z art. 164 § 2 KP i art. 167 § 1 KP, a po drugie, złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o odwołaniu pracownika z urlopu albo o przesunięciu jego terminu. Inaczej rzecz ujmując, przepisy kodeksu pracy wyróżniają, po pierwsze, abstrakcyjne prawo do urlopu i jego wymiaru, a po drugie, regulują sposób jego wykorzystania. Rolą pracodawcy jest udzielenie urlopu. Następuje to przez skonkretyzowanie uprawnienia, co realizowane jest przez wskazanie określonych dni, w których zatrudniony zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Czynność pracodawcy polegająca na „udzieleniu urlopu” wiąże obie strony. Pracownik zobowiązany jest wykorzystać urlop we wskazanym terminie, a pracodawca ma prawo odwołać go z urlopu albo przesunąć jego termin tylko w przypadkach ściśle określonych. Natomiast w okresach zwolnień lekarskich warunkiem nabycia prawa do zasiłku chorobowego jest zasadniczo niezdolność pracownika do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego.

Powódce pracodawca udzielił urlopów w określonych dniach, nie odwołał jej z urlopu i powódka urlop wykorzystała, otrzymując z tego tytułu wynagrodzenie. W czasie urlopu odpoczywała w domu, wyjeżdżała na narty. Z dołączonych maili wynika, również, iż pracodawca czas ten szanował, gdyż z wysłanej informacji na k.896 wynika, iż przełożony informuje powódkę, iż z uwagi na jej urlop zwraca się o rozwiązanie problemu po urlopie. Również w okresach zwolnień lekarskich powódka będąc niezdolna do pracy, czas ten wykorzystywała na leczenie, w tym szpitalne, przez pewien okres, uczęszczała dwukrotnie w ciągu dnia, na rehabilitację. Tym samym trudno uznać, iż w tym samym czasie była zdolna do pracy i pracę tę wykonywała we wskazanym przez nią zakresie.

Zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie, iż w okresach urlopów i zwolnień lekarskich powódka pozostawała w dyspozycji pracodawcy i z tego tytułu przysługuje jej wynagrodzenie za pracę.

W przedmiotowej sprawie zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu miała również kwestia statusu powódki u pozwanego i zakresu jej obowiązków.

Powódka w spornym okresie zatrudniona była na stanowisku kierownika projektu. Powódka była jednocześnie kierownikiem projektu i kierownikiem budowy na 2 budowach oraz kierownikiem robót na 3 budowach. Nie otrzymała na piśmie zakresu obowiązków. Decyzją przełożonego zespół w R. podlegał jej całkowicie tj. kierownicy

budów, kierownicy robót, majstrowie, pracownicy fizyczni, w sumie około 14 pracowników umysłowych i taka sama ilość pracowników fizycznych. Jej obowiązkiem było pójście do pracowników, zrobienie raportu z danej budowy, przejrzanie całej budowy, zrobienie przeglądu technicznego całej budowy, postępu robót, zanotowanie tego w dzienniku budowy, dokonanie ponownego przeglądu z inspektorem nadzoru, zapewnienie bhp na terenie budowy, dokonanie wpisów, dokonywanie rozwiązań problematycznych, technicznych. Jako kierownik robót również musiała uczestniczyć w Radach Budowy, spotkaniach z inwestorami, posiadać znajomość dokumentacji technicznej branży za którą była odpowiedzialna. Do jej obowiązków należały także kontakty z klientami, co wiązało się z podróżami na umówione miejsce, reagowanie na wezwania gwarancyjne od klientów

Co istotne – powódka posiadała dużą samodzielność w organizowaniu i nadzorowaniu pracy podległej załogi. Duża samodzielność w sposobie organizowania swojej pracy skutkowałą także tym, że powódka mogła dysponować swoim czasem pracy, a co za tym idzie decydować o wykonywaniu pracy w czasie przekraczającym obowiązujące normy. W związku z tym trudno rozróżnić, które rozmowy czy kontakty były reakcją na polecenie przełożonego, a które stanowiły inicjatywę powódki lub konieczność zakończenia zadań, które nie były wykonane w normatywnym czasie pracy. Przykładowo z dołączonych przez powódkę kserokopii sms-ów, na marginesie niejednokrotnie powielonych, (k.76-116) wynikają kontakty z inicjatywy powódki, a wiadomości przełożonego wiążą się z prośbami o informacje dotyczące organizacji pracy, terminów, co w świetle przedstawionego wyżej zakresu obowiązków powódki trudno uznać za wykonywanie pracy w ścisłym tego zakresie, a aktywność ta wynika z konieczności przekazania pewnych danych. Odnosnie pracy w okresie urlopów np. w dniu 25.04.2016 r. powódka wskazała 6 godzin pracy, a tego dnia z dołączonych maili wynika, iż otrzymała informacje do wiadomości dot. rozwiązania z pracownikami umów o pracę w trybie art. 52 kp, przypomniała innemu pracownikowi o badaniach kontrolnych kolejnego pracownika, wysłała do przełożonego dane dot. kosztów i wyceny (k.1736-1744), w czasie urlopu w dniach 25-27.01.2017 r. wysłała informacje o usunięciu usterek i własnym wyjeździe na narty, przesłała kosztorysy i dane dot. posiadanej oferty, zaproponowała spotkanie z prawnikami (k.2020). W kolejnym dniu większość maili stanowiły informacje do wiadomości również innych pracowników, a przekazywane wiadomości powódka przesyłała dalej celem realizacji przez inną osobę. Pracę w tym zakresie i okresie powódka wyliczyła na 23 godziny. Wyliczenia te z uwagi na charakter, ilość i rodzaj aktywności powódki nie wydają się wiarygodne.

Na rozprawie w dniu 19.11.2018 roku pełnomocnik powódki oświadczył, że nie ma dokumentów, które odzwierciedlałyby godziny pracy skarżącej.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego przedstawione przez powódkę tabele czasu pracy, sporządzone na podstawie maili nie mogą stanowić podstawy do wykazania pozostawiania w dyspozycji wobec pracodawcy przez powódkę i godzin pracy tam wskazanych. Wszystkie dowody przekazane przez powódkę są tylko zaakcentowaniem aktywności w danym dniu i nie mogą stanowić podstawy wyliczenia konkretnego czasu pracy. Wbrew przyjętemu stanowisku przez Sąd Okręgowy, zdaniem Sądu Apelacyjnego niezasadne jest oparcie ustaleń co do faktycznego czasu pracy jedynie na zestawieniu wysłanych e-maili. Z zestawienia tego wynika jedynie fakt i godzina wysłania wiadomości, natomiast często nie wynika nawet jej treść, a przede wszystkim czas poświęcony na jej przygotowanie. Sama czynność wysłania wcześniej przygotowanego tekstu (wiadomości) zajmuje zaledwie kilkanaście sekund i z logicznego punktu widzenia nie można przyjąć, że zawsze od momentu rozpoczęcia pracy do chwili wysłania ostatniej wiadomości (np. w późnych godzinach popołudniowych) powódka bez przerwy świadczyła pracę i pozostawała w gotowości do jej świadczenia. Nie sposób określić nakładu pracy powódki związanego z wysyłaniem maili, czy też przygotowywaniem się do prowadzenia rozmów, jeżeli w ogóle takie przygotowania musiały być potrzebne i były prowadzone. Należy zauważyć, iż nie wszystkie maile (wydruki) znajdujące się w aktach związane są z nazwiskiem powódki. W niektórych dniach zwolnień lekarskich, wykazanych przez powódkę, jako praca w nadgodzinach brak jest jakichkolwiek dowodów na kontakty powódki z pracownikami i odwrotnie. (przy braku dokumentów np. 1.02.2017r. powódka wpisała 2 godz. pracy, 2.02.2017 r- 4 godz. pracy., 9.02.2017 r. -powódka wpisała 9 godzin pracy, 8.02.2017 r.-4 godz. pracy, 18.02.2017r.-2 godz.pracy, 23.02.2017 r.-7 godz. pracy., 24.02.2017 r.-5 godz. pracy, w miesiącu marcu 2017 roku aktywność związana z mailami dotyczy 4 dni natomiast powódka w tym miesiącu wpisała 85 godzin pracy, podobna sytuacja dotyczy miesiąca kwietnia gdzie powódka wpisała 70 godzin pracy.)

Również przesłane bilingi , nie stanowią konkretnego dowodu na to czy i kiedy praca w nadgodzinach wystąpiła , a jeżeli wystąpiła to nie sposób określić w jakiej wielkości. Czasy trwania rozmów same w sobie nie mogą stanowić pewnych dowodów co do rzeczywistego czasu pracy powódki. Zeznający świadkowie-przełożeni powódki również nie byli w stanie określić czasu potrzebnego powódce na wykonanie ewentualnych zadań. Nie negowali kontaktów z powódka w okresie urlopów i zwolnień lekarskich. Nie sposób jednak aktywności powódki rozpatrywać w odniesieniu do art. 78 i art. 80 k.p .jak chce tego apelacja.

Szereg wiadomości wysyłanych do powódki miała charakter wyłącznie informacyjny i nie wymagający natychmiastowej reakcji czy przygotowań, przykładowo były to wiadomości o spotkaniach , badaniach lekarskich, ofertach, . Z kolei fakt wysyłania przez powódkę niektórych wiadomości sam w sobie nie wskazuje na konieczność pracy w danym momencie, w sytuacji, gdy nie ma uzasadnionej przyczyny, dla której powódka nie mogła takich czynności wykonać w innym terminie , czy przed udaniem się na urlop czy zwolnienie lekarskie, lub po tym okresie. Powódka otrzymywała także wiadomości kierowane informacyjnie do większej ilości pracowników .Przesyłała otrzymywane wiadomości do realizacji innemu pracownikowi lub takiego wskazywała.

Zakładając zaś, że niektóre zachowanie powódki było inspirowane przez pracodawcę, należy uwzględnić, iż wykonywanie czynności zawodowych miało miejsce tylko w krótkich momentach poszczególnych dni. Nie oznacza to zatem, że pracownik nie wykorzystywał urlopu czy zwolnienia w tym okresie. A biorąc pod uwagę charakter wiadomości , które w głównej mierze sprowadzały się do przekazywania posiadanych danych czy informacji należy uznać , iż wynikały one poniekąd z niewłaściwej organizacji pracy powódki , braku powierzenia zadań w okresie swojej nieobecności , czy przekazania niezbędnych informacji i nie stanowiły, z uwagi na charakter tej aktywności, wykonywania pracy, która byłaby podstawą do domagania się wypłaty wynagrodzenia.

Powódka nie była zobowiązana do świadczenia pracy w powyższych okresach . art.17 ustawy o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa wprost wynika , iż ubezpieczony wykonujący w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracę zarobkową lub wykorzystujący zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia. Powódka otrzymała prawo do zasiłku chorobowego i jej żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę jest niezasadne.

W świetle powyższych ustaleń brak jest podstaw do stwierdzenia naruszenia wskazanych w apelacji przepisów prawa materialnego.

Apelujący wnosił o zasądzenie kwoty 53841,63 złotych a kwota ta wydaje się (apelacja tego nie precyzuje) wynika z różnicy pomiędzy kwotą wynagrodzenia ustaloną przez biegłą księgową w opinii jako wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ,za okres od stycznia 2016 roku do kwietnia 2017 roku, (84739,57 zł) a kwotą uwzględnioną przez Sąd Okręgowy (30897,94 zł).

Apelacja podlega oddaleniu w całości , w tym odnośnie żądania apelacji zasądzenia wynagrodzenia za pracę w okresie urlopów i zwolnień lekarskich za okres od stycznia do lutego 2016 roku, gdyż ostatecznie spór dotyczył okresu od 2 marca 2016 roku do 28 kwietnia 2017 roku.

Na marginesie należy podnieść , iż powódka w przypadku uznania , iż zachowanie pracodawcy wiązało się z naruszeniem jej prawa do tzw. spokoju urlopowego czy stanu zdrowia ma możliwość żądania ,przy spełnieniu przesłanek, stosownego odszkodowania w odrębnym procesie.

Sąd, w tym na etapie postępowania apelacyjnego, dążył do polubownego , ostatecznego rozstrzygnięcia sporu między stronami, lecz do ugody nie doszło.

Uznając zatem apelację powoda za pozbawioną uzasadnionych podstaw, Sąd Apelacyjny na mocy art. 385 KC orzekł, jak w wyroku.

Jednocześnie Sąd Apelacyjny, orzekając o kosztach procesu, zastosował art. 102 KPC w zw. z art. 391 § 1 KPC, kierując się zasadą słuszności. W ocenie Sądu Apelacyjnego, w okolicznościach niniejszej sprawy zastosowanie odstępstwa od ogólnej reguły odpowiedzialności za wynik procesu przewidzianej w art. 98 KPC, uzasadnione jest usprawiedliwionymi okolicznościami sprawy. Przede wszystkim wskazać bowiem należy, że powódka będąc wieloletnim pracownikiem pozwanego, zaangażowanym w pracy, w niniejszym postępowaniu uzyskała wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Okoliczności te mogły wywołać w powódce wewnętrzne usprawiedliwienie, choć subiektywne przekonanie o zasadności dochodzonych roszczeń w zakresie spornej kwoty z tytułu wynagrodzenia za pozostałe dochodzone okresy w dniach urlopów i zwolnień lekarskich, które w świetle przeanalizowanych wnikliwie materialnoprawnych podstaw, okazały się bezpodstawne. Niezależnie od powyższego należy wskazać na poczucie krzywdy powódki wynikające z rozwiązania z nią umowy o pracę, pomimo zaangażowania w pracy. Okoliczności te, uwzględnione łącznie, dają podstawę do uznania za zasadne zastosowania zasady słuszności z art.102 k.p.c. i nie obciążania powódki kosztami postępowania apelacyjnego.

Danuta Dadej-Więsyk Małgorzata Pasek Elżbieta Czaja