

Sygn. akt III APa 16/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 maja 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Urszula Iwanowska (spr.)
Sędziowie:	SSA Romana Mrotek SSA Beata Górską
Protokolant:	St. sekr. sąd. Karolina Popowicz

po rozpoznaniu w dniu 28 kwietnia 2016 r. w Szczecinie

sprawy z powództwa A. P. (1)

przeciwko Przedsiębiorstwu Budowlanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

o wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 25 września 2015 r. sygn. akt VII P 2/14

1. oddala apelację,

2. zasądza od A. P. (1) na rzecz Przedsiębiorstwa Budowlanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwotę 1.800 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Romana Mrotek SSA Urszula Iwanowska SSA Beata Górską

III A Pa 16/15

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym 16 października 2012 r. A. P. (1) wniosła o zasądzenie od Przedsiębiorstwa Budowlanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. odszkodowania za niezgodne z przepisami zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, świadczenie pracy w godzinach przekraczających nominalny czas przez okres 5 lat w latach 2007-2011 – 40.000 zł, niewypłacenie wynagrodzenia „dodatkowego” ustalonego ustnie podczas

rozmów o zatrudnieniu w wysokości 1.000 zł za miesiąc w okresie wypowiedzenia (3.000 zł) plus doliczenie wynagrodzenia za odprawę (2.000 zł), tj. łącznie 5.000 zł oraz kosztów procesowych wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanego na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac od dnia 2 stycznia 2007 r., a obecnie jest w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 października 2012 r. A. P. (1) podniosła, że zwolnienie jej z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia mogło być zastosowane wyłącznie za jej zgodą. Dalej powódka powołała się na swoje pismo z 16 sierpnia 2012 r. skierowane do pozwanego, w którym opisała świadczenie pracy poza nominalnym czasem pracy wskazując, że dowodem na tę okoliczność, jest jej zaakceptowany przez pozwanego wniosek o udzielenie dni wolnych z tytułu przepracowanych nadgodzin w roku 2012 r. Następnie powódka wyjaśniał, że przez cały okres zatrudnienia pracowała po 8 godzin dziennie, a nie 4 godziny, jak przewidywała umowa, a nadto w okresie od 1 stycznia do 31 sierpnia 2009 r. oraz od 24 lutego do października 2011 r. pracowała w istocie nie na jednym etacie, ale na dwóch – prowadząc w jednej firmie kadry i płace, a w dwóch innych kadry, z takim samym wynagrodzeniem, oczekując, że z czasem wynagrodzenie to ulegnie podwyższeniu. Powódka wskazała także, że przy zatrudnieniu oprócz minimalnego wynagrodzenia, otrzymywała również płacę „do ręki”, na co nie posiadała pisemnego potwierdzenia, a wysokość tego wynagrodzenia przekraczała nieraz wynagrodzenie podstawowe. Biorąc pod uwagę ilość wykonywanej pracy oraz należne powódce wynagrodzenie „do ręki” pracodawca uzyskał przez cały okres jej zatrudnienia około 35.000 zł z tytułu nieodprowadzonych składek ZUS i zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych.

W dniu 26 lutego 2013 r., na posiedzeniu wyjaśniającym A. P. (1) wskazała, że żądane przez nią kwota 40.000 zł stanowi rekompensatę za pracę przez ostatnie 5 lat po 8 godzin dziennie zamiast umówionych 4 godzin. Za pracę na pół etatu miała dostawać 1.200 zł brutto oficjalnie oraz 1.000 zł netto nieoficjalnie. Z kolei, kwota 3.000 zł stanowi wyrównanie wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, tj. sierpień, wrzesień i październik. Nadto powódka zażądała wyrównania odprawy za okres wypowiedzenia wskazując, że o ile w październiku 2012 r. dostała 2.400 zł tytułem odprawy, o tyle zarabiała zawsze o 1.000 zł więcej i odprawa ta powinna ten 1.000 zł uwzględniać, więc dodatkowo winna otrzymać kwotę 2.000 zł.

Następnie w pismach z dnia 27 lutego 2013 r. oraz 2 kwietnia 2013 r. A. P. (1) wyjaśniła, że domaga się zasądzenia kwoty 42.715,48 zł stanowiącej odpowiednik oficjalnych zarobków na 1/2 etatu oraz kwoty 36.000 zł tytułem należnego jej wynagrodzenia nieoficjalnego. Wskazała przy tym, że w 2009 r. kwota brutto wynagrodzenia wyniosła łącznie 14.040 zł, w roku 2010 – 14.325 zł, zaś w roku 2011 – 14.350,48 zł. W piśmie z 5 października 2013 r. wskazała natomiast, że jej żądanie dotyczy wynagrodzenia, nie zaś wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

W odpowiedzi na pozew Przedsiębiorstwo Budowlane (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych wnosząc przy tym o przeprowadzenie dowodów z dokumentów: ewidencji czasu pracy, protokołu kontroli ZUS, akt osobowych powódki oraz z zeznań świadków M. T. i H. S.. W uzasadnieniu pozwany zaprzeczył świadczeniu przez powódkę pracy w wymiarze wyższym niż wynikający z umowy i to niezależnie, czy w ramach nieformalnej umowy, czy też jako nadgodziny. Pracodawca podniósł, że żądanie zapłaty wynagrodzenia za nadgodziny wyklucza twierdzenie powódki o tym, że łączy ją jakaś ustna umowa o pracę, przy czym zwrócił uwagę na treść pisma powódki z dnia 16 sierpnia 2012 r., w którym domagając się kwoty 1.000 zł jako wyrównania wynagrodzenia za trzy miesiące oraz odprawy nie wskazała ona, że nie otrzymała dodatkowego wynagrodzenia za okresy wcześniejsze. Pozwany podkreślił, że w żadnym z pism powódka nie wskazywała na otrzymywanie „dodatku”, a jedynie na pracę w nadgodzinach. Równocześnie pozwana zgłosiła zarzut przedawnienia roszczeń powódki.

Wyrokiem z dnia 25 września 2015 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo (punkt I) oraz zasądził od powódki A. P. (1) na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa Budowlanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt II).

Powyższe orzeczenie Sąd Okręgowy oprął o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Przedsiębiorstwo Budowlane (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. istnieje od 2006 roku. W skład zarządu, po śmierci H. S. (31 października 2014 r.), wchodzi obecnie M. S. (członek zarządu) oraz P. K. (wiceprezes zarządu), zaś prokurentem (prokura łączna) jest A. K.. Przed śmiercią H. S. był on jedynym członkiem zarządu, a M. S. była prokurentem.

Przedmiotem działalności spółki są usługi budowlane, zwykle niewielkie remonty. W praktyce, kolejne zlecenia spółka otrzymywała stając w różnego rodzaju przetargach. Na dzień 30 czerwca 2012 r. H. zatrudniała 18 pracowników, w roku 2010 było ich 24, z czego 18 na stanowiskach robotniczych, obecnie jest 22 pracowników. W H. nie dochodzi do częstej rotacji pracowników (około 1-2 rocznie).

W spółce (...) prowadzone są ubezpieczenia grupowe, którymi na zlecenie zakładu ubezpieczeń (odpłatnie) zajmowała się A. P. (1). Nie ma natomiast zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

W dniu 2 stycznia 2007 r. A. P. (1) zawarła z Przedsiębiorstwem Budowlanym (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością umowę o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem w kwocie 1.000 zł miesięcznie. Zgodnie z treścią umowy dobową normą czasu pracy powódki wynosiła 4 godziny, a norma tygodniowa 20 godzin. A. P. (1) została zatrudniona jako specjalistka ds. kadr i płac. Aneksami z dnia 1 maja 2008 r. wysokość wynagrodzenia A. P. (1) uległa podwyższeniu do kwoty 1.200 zł. Pozostałe warunki umowy o pracę nie zostały zmienione.

A. P. (1) w 2009 roku otrzymywała co miesiąc wynagrodzenie w wysokości 1.200 zł brutto (jedynie w styczniu 2009 r. uzyskała przychód w kwocie 1.060,23 zł). W 2010 roku powódka również otrzymywała wynagrodzenie w tej wysokości, za wyjątkiem stycznia, kiedy to jej przychód wyniósł 1.125,72 zł. W roku 2011 roku co miesiąc A. P. (1) wypłacano wynagrodzenie w kwocie 1.200 zł brutto.

Atmosfera pracy w (...) spółce z o.o. w S. była bardzo dobra. Pracownicy znali swoje obowiązki i się z nich wywiązywali, pracodawca zaś kierował się zaufaniem do pracowników. Nie prowadzono kart pracy ani nie stosowano ścisłej kontroli czasu pracy. Każdy wiedział, w jakich godzinach pracuje i jaką pracę ma wykonać. M. T., T. M. (1), S. G. (1), S. Ż. nie otrzymywali wynagrodzenia nieobjętego umową o pracę. Nie słyszeli również, aby inni pracownicy otrzymywali takie wynagrodzenie.

A. P. (1) w (...) spółce z o.o. w S. uchodziła za ważnego, zaufanego pracownika o mocnym charakterze i umiejętnościach wyegzekwowania swoich żądań. Jako specjalista ds. kadr i płac A. P. (1) sporządzała m.in. listy płac, także te dotyczące swojej osoby. A. P. (1) sporządzała również pozostałą dokumentację, tj. akta osobowe, rozliczenia i zgłoszenia do ZUS, rozliczenia podatkowe. W spółce kadry i płace prowadzone są w programie Symfonia, a dane w nim umieszczane są wpisywane na podstawie wniosków zaakceptowanych przez prezesa. Przechowywała dokumenty w postaci regulaminu płacy, list płac, zwolnień lekarskich, wniosków urlopowych, badań lekarskich, ewidencji czasu pracy. Sporządzała również niezbędne pracownikom zaświadczenia. Do jej obowiązków należała również analiza terminów badań lekarskich, szkoleń bhp, wystawianie delegacji służbowych. Umowy o pracę, wypowiedzenia i zaświadczenia oraz deklaracje ZUS były sporządzane rzadko ze względu na małą rotację pracowników. Naliczanie wynagrodzeń – listy płac pracowników biurowych były sporządzane w oparciu o dane komputerowe (stawka wynagrodzenia miesięcznego), z uwzględnieniem wprowadzonych urlopów i zwolnień lekarskich. Pracownicy budowlani rozliczani byli na podstawie sporządzonych przez kierownika budowy zestawień czasu pracy tych pracowników. Ponadto, powódka wykonywała czynności z zakresu bhp. Raz na kwartał powódka dokonywała zakupu środków czystości i napojów, jak również odzieży roboczej, której ewidencję prowadziła. Zakupy te dokonywała na podstawie sporządzonej przez specjalistę ds. bhp listy, a zakupione artykuły dystrybuowane były przez zaopatrzeniowca.

A. P. (1) wykonywała obowiązki specjalisty ds. kadr i płac przez czas odpowiadający połowie wymiaru czasu pracy. Czas pracy niezbędny na wykonanie tych obowiązków przez powódkę nie przekraczał 4 godzin dziennie. Zdarzało się, że A. P. (1) przebywała na terenie zakładu ponad normatywnymi godzinami pracy, jednak nie wykonywała w tym czasie

obowiązków pracowniczych. Prowadząc ubezpieczenia grupowe w (...) spółce z o.o. w S., w roku 2011 uzyskała od ubezpieczyciela – (...) Spółki Akcyjnej w W. przychód w kwocie 806,00 zł.

Podczas zastępowania powódki przez S. G. (1), wszystkie wykonywane obowiązki z zakresu kadr i płac zajmowały jej około 2 godziny dziennie.

A. P. (1) oraz T. M. (1) (była główna księgowa (...) spółki z o.o. zatrudniona na 1/2 etatu) przez pewien czas pracowały przy jednym komputerze, ale na zmianę po 1 dniu. T. M. (1), oraz pozostali pracownicy, w okresach większej ilości pracy zostawała po obowiązujących ją godzinach pracy, jednak później rozliczała je, biorąc sobie wolne.

T. S. – córka H. S. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą Usługi (...) i jako podwykonawca realizuje zlecenia na rzecz H.. Jej przedsiębiorstwo zatrudnia ok. 13-14 pracowników. Równocześnie z wykonywaniem pracy na rzecz H. A. P. (1) przez pewien okres prowadziła również sprawy kadrowe w spółce (...) oraz w przedsiębiorstwie Usługi (...). Czynności te wykonywała bez zawartej na tę okoliczność umowy.

Obecnie, prowadzeniem akt osobowych, wynagrodzeń oraz list płac zajmuje się dla T. S. biuro (...), które od 2011 roku prowadzi dla T. S. księgowość. M. T. prowadzi również własne biuro rachunkowe, dla której sporządza i parafuje umowy o pracę oraz inne dokumenty kadrowe. W pomieszczeniach (...) spółki z o.o. dokumenty T. S. były deponowane w zamkniętym pomieszczeniu.

M. T. w (...) spółce z o.o. pracuje jako główna księgowa od stycznia 2011 r. Od sierpnia 2012 r. przejęła od powódki obowiązki kadrowej. Wykonując pracę kadrowej M. T. sporządza listy płac, deklaracje do ZUS i oblicza zaliczkę do Urzędu Skarbowego, wystawia zaświadczenia. Ze względu na małą rotację pracowników czynności te zajmują jej około 2 dni w miesiącu. Wykonywanie czynności kadrowych - sporządzanie list płac, deklaracji do ZUS, obliczanie zaliczek dla Urzędu Skarbowego oraz wystawianie zaświadczeń zajmowało M. T. tyle czasu, że nie było potrzeby zwiększania wymiaru czasu jej pracy ani też zatrudniania na miejsce A. P. (1) innego pracownika. M. T. nie prowadzi ubezpieczeń grupowych w spółce. Przy obiegu dokumentów pomaga M. T. inny pracownik, osoba również zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy jako sekretarka (asystentka). M. T. nie zajmuje się prowadzeniem ubezpieczeń grupowych. M. T. prowadzi również kadry dla Usług (...) od stycznia 2011 r. oraz własne biuro rachunkowe, dla której sporządza i parafuje umowy o pracę oraz inne dokumenty kadrowe.

W dniu 20 lipca 2012 r. H. S. oświadczył A. P. (1), że umowę o pracę zawartą z nią w dniu 2 stycznia 2007 r. rozwiązuje z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który wynosi 3 miesiące i upływa w dniu 31 października 2012 r., z powodu likwidacji stanowiska. Wskazał przy tym, że A. P. (1) powinna wykorzystać dni wolne od 23 lipca 2012 r. do 16 sierpnia 2012 r., 3 dni wolne na poszukiwanie pracy w dniach 17, 20 i 21 sierpnia 2012 r. oraz zaległy urlop w wymiarze 22 dni w dniach od 22 sierpnia do 20 września 2012 r., zaś od dnia 21 września 2012 r. zostaje zwolniona ze świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

W dniu 28 września 2012 r. spółka poinformowała A. P. (1) o wypłaceniu jej wraz z wynagrodzeniem za październik 2012 r. odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

A. P. (1) w związku z rozwiązaniem stosunku pracy sporządziła zestawienie godzin czasu pracy w 2012 roku, w którym wskazała, że w styczniu przepracowała 91 godzin, w lutym 98 godzin, w marcu 91 godzin, w kwietniu 42 godziny, w maju 28 godzin, a w czerwcu 70 godzin, tj. 66 godzin ponad obowiązujący ją wymiar czasu pracy.

W dniu 19 lipca 2012 r. A. P. (1), w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę zwróciła się do pracodawcy o udzielenie w okresie od 23 lipca do 14 sierpnia 2012 r. dni wolnych z tytułu przepracowanych 16,5 godzin ponad normatywny czas pracy, 3 dni na poszukiwanie pracy, tj. od 16 do 18 sierpnia 2012 r. oraz 12 dni urlopu wypoczynkowego od 19 do 31 sierpnia 2012 r.

A. P. (1) jako kadrowa prowadziła ewidencję czasu pracy, w której wpisywała przepracowany przez siebie czas zgodnie z treścią umowy o pracę z 2 stycznia 2007 r., tj. 1/2 etatu oraz listy płac, na których wpisywano wysokość przysługującego

jej wynagrodzenia w kwocie 1.200 zł brutto. Przez cały okres zatrudnienia powódka nie zgłaszała pisemnie żądania podwyższenia wynagrodzenia ani też żądań wypłaty umówionego ustnie „wynagrodzenia nieoficjalnego”.

Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. z dnia 29 marca 2005 r. przyznano A. P. (1) prawo do emerytury tj. od 29 kwietnia 2005 r. Emerytura ta wyniosła 1.370,39 zł. Na podstawie przedłożonych przez A. P. (1) wniosków o doliczenie stażu do emerytury oraz podpisanych przez H. S. zaświadczeń o zatrudnieniu w (...) spółce z o.o. w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem w kwocie 1.000 zł, a następnie 1.200 zł, organ rentowy dokonywał przeliczenia wysokości emerytury powódki. Zaświadczenia takie A. P. (1) sporządzała dla siebie oraz T. M. (1).

Decyzje w tym zakresie ZUS O/S. podejmował w dniach 7 maja 2007 r., 11 lipca 2007 r., 5 października 2007 r., 31 stycznia 2008 r., 18 kwietnia 2008 r., 23 lipca 2008 r., 8 października 2008 r., 9 stycznia 2009 r., 10 kwietnia 2009 r., 13 lipca 2009 r., 8 października 2009 r., 8 stycznia 2010 r., 11 czerwca 2010 r., 24 lutego 2011 r., 14 lipca 2011 r., 22 listopada 2011 r., 7 marca 2012 r., 16 stycznia 2012 r., 7 marca 2012 r., 17 kwietnia 2012 r.

W dniu 26 stycznia 2009 r. do ZUS w S. wpłynęło zaświadczenie z 16 stycznia 2009 r. sporządzone przez H. S., z którego wynikało, że pracując w wymiarze 1/2 etatu emerytka A. P. (1) osiągnęła w 2008 roku przychód w wysokości 10.726,00 zł (kwota graniczna przychodu na ten rok wynosiła 24.416,90 zł).

W dniu 21 stycznia 2010 r. do ZUS w S. wpłynęło zaświadczenie z 18 stycznia 2010 r. sporządzone przez H. S., z którego wynikało, że pracując w wymiarze 1/2 etatu emerytka A. P. (1) osiągnęła w 2009 roku przychód w wysokości 14.260,23 zł (kwota graniczna przychodu na ten rok wynosiła 25.999,80 zł).

W okresie od 1 stycznia 2010 r. do 29 kwietnia 2010 r., tj. do osiągnięcia wieku 60 lat, powódka uzyskała z tytułu pracy dla (...) przychód w kwocie 4.800 zł.

W dniu 26 marca 2010 r. A. P. (1) złożyła w ZUS O/S. wniosek o emeryturę. W odpowiedzi na wniosek organ rentowy decyzją z 27 maja 2010 r. przyznał ubezpieczonej od 29 kwietnia 2010 r. zaliczkę na poczet przysługującej emerytury. Ostateczną decyzję przyznając prawo do emerytury organ wydał 21 marca 2011 r.

Po ustaleniu powyższego stanu faktycznego Sąd Okręgowy uznał powództwo A. P. (1) za nieuzasadnione.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że żądanie A. P. (1) zostało oparte o art. 80 Kodeksu pracy (dalej k.p.), zgodnie z którym pracownikowi za wykonaną pracę przysługuje wynagrodzenie. Wypłata wynagrodzenia jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy (art. 95 pkt 5 k.p.) wynikającym już z istoty stosunku pracy. Przez nawiązanie tego stosunku pracownik zobowiązuje się bowiem do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.).

Następnie sąd meriti podkreślił, że istotą sporu w przedmiotowej sprawie było to, czy A. P. (1) wykonując pracę dla (...) spółki z o.o. pracowała w wymiarze 1/2 etatu, czy też w pełnym wymiarze czasu pracy. Nadto, powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz umówionego z pracodawcą ustnie wynagrodzenia nieoficjalnego w wysokości 1.000 zł miesięcznie oraz wypłaty odprawy powiększonej o tę właśnie kwotę wynagrodzenia i zasadność żądania wypłaty - umówionego zdaniem powódki wynagrodzenia - była przedmiotem postępowania dowodowego w niniejszej sprawie.

Następnie Sąd Okręgowy wyjaśnił, że wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, iż 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 słusnością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscpepcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 maja 2011 r., I PK 228/10, LEX nr 896458; z dnia 10 czerwca 2013 r., II PK 304/12, LEX nr 1341274; z dnia 20 kwietnia 1982 r., I CR 79/82, LEX nr 8416). Przy czym, sąd ten miał na uwadze, że w postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, iż powód powinien udowodnić

słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania. Z punktu widzenia rozkładu ciężaru dowodu, w niniejszej sprawie analogicznie jak w przypadku roszczenia o nadgodziny nadliczbowe, 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 na okoliczność rzeczywistego wymiaru czasu pracy 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 (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAP 2000/14/535; z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, OSNAP 2000/15/579; z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAP 2002/10/23; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004/3/46; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 34/09, LEX nr 527067 i z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 317/10, LEX nr 1095826). W orzeczeniach tych nie tyle jest mowa o odwróceniu ciężaru dowodu, ale o możliwości wykazywania przez pracownika faktu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych i jej rozmiaru za pomocą wszelkich środków dowodowych przewidzianych w Kodeksie postępowania cywilnego, co z kolei powoduje konieczność podjęcia przez pracodawcę inicjatywy dowodowej w celu podważenia przedstawianych dowodów.

Odnosząc powyższe uwagi do przedmiotowej sprawy sąd pierwszej instancji wskazał, że na A. P. (1) spoczywał ciężar wykazania, że – wbrew treści prowadzonej przez nią w imieniu (...) spółki z o.o. w S. ewidencji czasu pracy – zakres jej obowiązków oraz ich wykonywanie obejmowało pełny wymiar czasu pracy, nie zaś 1/2 etatu. To na niej również spoczywał obowiązek udowodnienia, że poza wynagrodzeniem oficjalnym, przysługiwało jej również wynagrodzenie „nieoficjalne” oraz to, że pomimo zawarcia umowy w tym zakresie nie było ono płacone przez okres 3 lat poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy. Dopiero wykazanie powyższych okoliczności skutkowało podjęciem przez pracodawcę inicjatywy dowodowej w celu podważenia przedstawianych dowodów (np. poprzez fakt wykazania złej organizacji pracy powódki).

Dalej Sąd Okręgowy wskazał, że art. 94 pkt 9a k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek prowadzenia dokumentacji dotyczącej stosunku pracy. Przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do prowadzenia ewidencji czasu pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. Jest to podstawowy obowiązek pracodawcy, a jego nienależyte wykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, tj. naruszenie przepisu o czasie pracy (art. 281 pkt 5 k.p.) oraz naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 281 pkt 6 k.p.). Jednocześnie należy mieć jednak na uwadze, że na pracodawcy spoczywa obowiązek prowadzenia rzetelnej dokumentacji pracowniczej, w tym również indywidualnej ewidencji czasu pracy. Zgodnie z treścią art. 149 § 1 k.p. „pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą.” Wykazanie przez pracownika, że pracodawca w ogóle nie prowadził ewidencji czasu pracy lub też prowadził ją nierzetelnie (niezgodnie ze stanem faktycznym) powoduje przerzucenie ciężaru dowodu na stronę zaprzeczającą tym faktom (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98).

Sąd meriti miał na uwadze, że w niniejszej sprawie A. P. (1) twierdziła, iż co najmniej przez wiele miesięcy poprzedzających rozwiązanie umowy o pracę, w imieniu pracodawcy prowadziła nierzetelną ewidencję swojego czasu pracy. Nie zdołała jednak na tę okoliczność naprowadzić żadnych dowodów ani też skutecznie podważyć wiarygodności ewidencji czasu pracy prowadzonej przez spółkę. W ocenie tego sądu, przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało w sposób niebudzący wątpliwości, że pozwany prowadził ewidencję czasu pracy pracowników, w tym także powódki. Nadto, w imieniu pracodawcy ewidencję tę prowadziła powódka A. P. (1), zatrudniona w charakterze kadrowej i księgowej. Sporządzone przez powódkę karty ewidencji czasu pracy odzwierciedlały wymiar czasu pracy w poszczególnych miesiącach odpowiadający pracy na 1/2 etatu. Zważywszy na to, że karty te zawierają również adnotacje o urlopach i zwolnieniach lekarskich, sąd meriti uznał, że nie ma podstaw, by w oparciu jedynie o twierdzenia powódki zakwestionować rzetelność sporządzonych przez nią, na przestrzeni kilku lat dokumentów. Jednocześnie sąd ten podkreślił, że na to, iż ewidencja ta nie odpowiadała rzeczywistości, nie wskazują żadne inne zgromadzone w postępowaniu sądowym dowody. W sprawach o podobnym przedmiocie sporu powodowie najczęściej dysponują alternatywnymi ewidencjami swojego czasu pracy (np. zapiskami w kalendarzu, „wewnętrznymi

listami obecności”). W niniejszej sprawie, co zwróciło uwagę sądu w pierwszej kolejności, żadnych takich zapisków A. P. (1) nie przedłożyło. Przy czym, Sąd Okręgowy zwrócić również uwagę, że była ona zatrudniona (przez wiele lat) jako specjalista ds. kadr i płac, i choćby z tej racji doświadczenie zawodowe i życiowe winno nakazywać jej tworzenie takich zapisków.

Dalej sąd pierwszej instancji podniósł, że na niezasadność powództwa wskazuje również konsekwencja, z jaką powódka (oraz jej pracodawca) przez cały okres zatrudnienia (zwłaszcza zaś przez ostatnie trzy lata poprzedzające rozwiązanie stosunku pracy) wskazywali na wykonywanie przez nią pracy w połowie wymiaru czasu pracy za wynagrodzeniem w kwocie 1.200 zł brutto. Przeciętnie co trzy – cztery miesiące, począwszy od 2007 roku, A. P. (1) składała w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych Oddziale w S. wnioski o doliczenie do stażu pracy kolejnych okresów zatrudnienia u pozwanego. Każdorazowo przedkładała przy tym zaświadczenia podpisane przez H. S., które każdorazowo stwierdzały zarówno 1/2 wymiaru etatu powódki, jak i ustaloną pisemną umową o pracę wysokość jej wynagrodzenia w kwocie 1.200 zł miesięcznie brutto.

Sąd Okręgowy zgodził się przy tym z powódką co do tego, że wnioski te oraz zaświadczenia, w świetle dokumentacji dotyczącej jej zatrudnienia (treści umowy o pracę, list płac) nie mogłyby zawierać odmiennej treści. Wbrew jej twierdzeniom, brak jest jednak dowodów na to, że ich treść nie odpowiadała rzeczywistości. Ponownie sąd meriti wskazał, że sporządzane w ramach obowiązków pracowniczych przez A. P. (1) listy płac dotyczące jej osoby oraz karty ewidencji czasu pracy odzwierciedlały treść zawartej 2 stycznia 2007 r. umowy o pracę. Ich autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała. W ocenie powódki, pomimo sporządzenia tej dokumentacji w sposób odpowiadający pozostałym dokumentom stanowiącym podstawę istniejącego stosunku pracy, w rzeczywistości strony łączyła umowa o zupełnie innej treści. O tym, że w rzeczywistości powódka wykonywała obowiązki wymagające pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, a związane z tym nieopodatkowane i nieoskładkowane wynagrodzenie otrzymywała „do ręki”, świadczyć miały zeznania innych pracowników (...) spółki z o.o. w S. oraz przedłożona przez powódkę kopia dowodu dokonania wypłaty na rzecz A. P. (1) w dniu 10 maja 2012 r. kwoty 1.000 zł tytułem „IV-2012”. W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy wskazał, że zawnioskowany przez powódkę „dowód” nie posiadał przymiotów dowodu w rozumieniu przepisów k.p.c. Pismo to ze względu na to, że nie zostało przedłożone w oryginale (a jego treść zakwestionowała pozwana), nie posiadało przymiotu dokumentu. Nadto sąd zwrócił uwagę, że nawet przedłożone w oryginale nie mogłoby dowodzić dokonania na rzecz powódki wypłaty z racji braku jakiegokolwiek innego podpisu niż jej własny oraz treść, która nie wskazywała w sposób jednoznaczny na charakter dokonanej wypłaty (mogła to być premia uznaniowa, zwrot poniesionych kosztów itd.). Z kolei „protokół przekazania dokumentacji i informacji dotyczącej prowadzonych przeze mnie spraw”, który znajduje się w aktach osobowych powódki może być wprawdzie uznany za dokument jako taki, jednak ze względu na to, że pismo to nie zawiera podpisu żadnej innej osoby poza A. P. (1), a M. T. i T. M. (1) zaprzeczyły, jakoby doszło do protokolarnego przekazania dokumentacji wymienionej w tym piśmie, na jego podstawie nie można było ustalić, że wymienioną w nim dokumentację powódka prowadziła, a następnie przekazała spółce.

Następnie sąd pierwszej instancji wskazał, że osobowe źródła dowodów w postaci zeznań świadków – pracowników (...) spółki z o.o. w S. również nie doprowadziły do ustaleń zgodnych z żądaniami A. P. (1). Sąd porównując zeznania wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków nie znalazł dowodów na to, że były one wzajemnie uzgodnione – każdy ze świadków obserwował pracę – tak w biurze H., jak i pracę powódki w różnych okolicznościach. Świadkowie w sposób spontaniczny opisali przyjazną atmosferę pracy, wszyscy również (także powódka) wskazywali na otwartość, ugodowość i szczerzy charakter zmarłego prezesa H. S.. Każdy z nich – różnymi słowami – wskazywał również na to, że A. P. (1) – poza wykonywaniem obowiązków kadrowej – częstokroć przebywała w biurze firmy po swoich godzinach pracy, ze względu właśnie na atmosferę i chęć porozmawiania z innymi pracownikami, nie zaś ze względu na ilość powierzonych jej pracy.

W tym kontekście sąd meriti zwrócił uwagę, że zarówno M. T., która przejęła obowiązki kadrowej, S. G. (1), która powódkę zastępowała przez kilka miesięcy oraz T. M. (1), która nie jest już pracownikiem (...), a wcześniej pracowała

jako główna księgowa wskazywały na to, że – po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką okazało się, że ilość powierzonych jej prac odpowiadała w istocie około 1/4 etatu.

T. M. (1), która z racji rozwiązania stosunku pracy z (...) spółką z o.o. nie miała żadnego interesu w składaniu zeznań niezgodnych z prawdą wskazała, że obowiązki te zajmują „tydzień pracy w miesiącu (...) niedoświadczonemu pracownikowi (...) tak po 8 godzin”. S. G. (1), która o ilości powierzonych powódce pracy wiedziała na podstawie własnych doświadczeń (przez około 3 miesiące ją zastępowała) opisała z kolei, że na pracę tę musiała poświęcić „około (...) dziennie dwóch godzin”. M. T. zaś – po przejęciu obowiązków powódki – stwierdziła, że pomimo wykonywania pracy księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy, prowadzenia własnego biura rachunkowego i prowadzenia kadr dla T. S., przejęcie obowiązków kadrowej w (...) nie spowodowało konieczności wykonywania przez nią pracy ponad obowiązujący ją dotychczas wymiar czasu pracy. Wskazała, że czynności powódki zajmują jej „dwa dni w miesiącu”. Sąd Okręgowy uznał, że zeznania tych świadków jednoznacznie wskazują, iż ilość obowiązków powierzonych A. P. (1), przynajmniej w okresie ostatnich trzech lat poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy, nie tylko nie przekraczała połowy wymiaru czasu pracy, ale również – innym pracownikom nie zajmowała więcej niż 1/4 pełnego wymiaru czasu pracy (tj. około 2 godziny dziennie albo cały tydzień pracy po 8 godzin w miesiącu). Treść powyższych zeznań w ocenie sądu pokrywa się również z opisanym przez powódkę oraz świadków zakresem obowiązków powódki, zwłaszcza przy uwzględnieniu specyfiki działalności (...) spółki z o.o. oraz ilości zatrudnianych przez spółkę pracowników. Niespornym było, że w (...) ilość zatrudnianych pracowników oscylowała pomiędzy 22 a 25, z czego około 7 osób pracowało w biurze. Rotacja pracowników była niewielka (1-2 rocznie), w związku z czym pracy przy zawieraniu nowych umów o pracę również było niewiele. Przy rozliczaniu pracowników (...) spółka z o.o. posługiwał się oprogramowaniem Symfonia, który – po wprowadzeniu niezbędnych danych – samodzielnie generował dokumenty w postaci zgłoszeń do ZUS i rozliczeń, deklaracji podatkowych, list płac, zestawień, ewidencji itp. Nadto – jak wynikało z zeznań powódki oraz świadków, A. P. (1) zajmowała się również dokonywaniem raz na kwartał – w oparciu o listę stworzoną przez specjalistę ds. bhp, zakupów środków higienicznych oraz ubrań roboczych i środków bhp dla pracowników. Opis wykonywanej przez powódkę pracy, sposób organizacji zakładu pracy dokonany przez wszystkich zeznających w sprawie świadków nie budził wątpliwości co do swojej wiarygodności, zwłaszcza że znajdował swoje odzwierciedlenie również w pozostałej dokumentacji (m.in. protokołu kontroli PIP), a powódka podawanym przez świadków okolicznościom nie przeczyła.

Sąd Okręgowy miał na uwadze, że strony w istocie różniły się tym, ile czasu jest potrzebne pracownikowi na wykonanie obowiązków, które na powódce, jako kadrowej, spoczywały. Zważywszy na to, że powódka przy pomocy powszechnie stosowanego programu komputerowego, automatyzującego pracę kadr, tworzyła dokumentację dotyczącą jedynie 24 osób, przy czym dokumentacja ta z miesiąca na miesiąc niewiele się od siebie różniła, sąd uznał, że nie było podstaw do przyjęcia za powódką, iż obowiązki dotyczące sporządzania list płac, dokumentów zgłoszeniowych i rozliczeniowych do ZUS, kart czasu pracy (w odniesieniu do pracowników biurowych praca ta wymagała jedynie wpisania danych dotyczących chorobowego i urlopów, zaś w przypadku pracowników fizycznych – przepisania danych uzyskanych od kierowników budów) wymagały od niej zaangażowania w wymiarze 8 godzin dziennie 5 dni w tygodniu.

Sąd meriti podkreślił, że oceny tej nie podważają również powódce obowiązki zaopatrywania pracowników fizycznych spółki w środki ochrony bhp oraz czystości. Jak wynika z zeznań T. M. (1), listę niezbędnych produktów powódka otrzymywała od specjalisty ds. bhp, na jej podstawie raz na kwartał dokonywała stosownych zakupów w markecie, a następnie zaopatrzeniowiec przekazywał te materiały pracownikom, stosownie do wytycznych bhp-owca. Powódka gromadziła również stosowną dokumentację dotyczącą tych środków. Zważywszy na periodyczny charakter tych obowiązków oraz fakt, że A. P. (1) jedynie wykonywała zlecenia innej osoby, nie sposób przyjąć, by czas zaangażowania powódki w te obowiązki wymagał wykonywania przez nią codziennie pracy ponad obowiązujący ją wymiar 4 godzin. Tym żądaniom powódki przeczy również fakt, że jej koleżanka z pracy – główna księgowa T. M. (1), również zatrudniona na 1/2 etatu, zaprzeczyła by wykonywała pracę ponad obowiązujące ją dziennie 4 godziny, co wskazuje na to, że pracodawca nie stosował praktyki nakładania na pracowników obowiązków, których realizacja byłaby niemożliwa w obowiązującym ich wymiarze czasu pracy. Przeczyli temu zresztą wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie, którzy podkreślali, że dla szefa (H. S.) najistotniejsze było wykonanie obowiązków, nie zaś spędzenie w

pracy 8 godzin. Każdy z pracowników podkreślał, że czuł się na tyle swobodnie, że jeśli miał potrzebę wyjść z pracy wcześniej, po prostu to robił.

Podsumowując, sąd pierwszej instancji wskazał, że dał wiarę zeznaniom wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków. Dotyczy to również tej ich części, w której świadkowie – jeden za drugim – zaprzeczali takiemu konstruowaniu swoich (i kolegów) umów o pracę, by część wynagrodzenia płacona była oficjalnie, a część nie. Zgodne w powyższym zakresie zeznania świadków (a sąd meriti podkreślił także, że T. M. (1) jako były już pracownik nie miała żadnego interesu w składaniu zeznań niezgodnych z prawdą, a korzystnych dla pracodawcy) znalazły swoje odzwierciedlenie w przedłożonej dokumentacji. Twierdzenia powódki zaś nie uzyskały żadnego potwierdzenia w przeprowadzonym materiale dowodowym.

Nadto, Sąd Okręgowy w sposób szczególny zaznaczył, że świadkowie potwierdzali, iż powódce zdarzało się przebywać w biurze spółki po obowiązujących ją 4 godzinach pracy. Abstrahując jednak od niemożności ustalenia i wykazania ilości tych godzin, wszyscy zwracali uwagę na to, że powierzone jej obowiązki mogły zostać wykonane w znacznie krótszym czasie niż nominalny czas pracy powódki (co na podstawie własnych doświadczeń potwierdziły M. T., T. M. (1) i S. G. (1)), a nadto, że powódka często była widziana w pracy, jednak bez związku z wykonywanymi obowiązkami kadrowej, a bardziej towarzysko. Pośrednio wskazują na to również zeznania T. M. (1), która wskazała, że powódka również przebywała na emeryturze i wykonywaną przez siebie pracę traktowała – podobnie jak świadek – bardziej jako hobby.

Dalej Sąd Okręgowy podniósł, że zeznania świadka R. M. (1) również uznał za wiarygodne, jednak ze względu na ich treść nie były one przydatne w ustalaniu stanu faktycznego sprawy.

Natomiast o braku wiarygodności twierdzeń powódki – w ocenie tego sądu – świadczyły również inne okoliczności, ustalone w prowadzonym postępowaniu sądowym. W szczególności sąd wziął pod uwagę przy ocenie wiarygodności relacji powódki fakt, że tak z zeznań świadków, jak i z obserwacji zachowania powódki w toku rozpraw wynika, iż powódka jest osobą bardzo zdecydowaną, stanowczą, pewną siebie. Powódka w czasie przesłuchań świadków zachowywała się w sposób nie wskazujący na to, że jest osobą potulną, ustępliwą, skłonną do podporządkowywania się komukolwiek. Taki też obraz osoby o silnym charakterze wprost wyrażali przesłuchani w sprawie świadkowie. Jak trafnie wskazał jeden ze świadków, powódka nie jest osobą, której charakter pozwoliłby na spokojne pogodzenie się z faktem, że pracodawca nie spełnia jej oczekiwań w zakresie wynagrodzenia. Choćby już z tego względu, mając na uwadze charakter wykonywanej przez A. P. (1) pracy, sąd meriti uznał za nielogiczne, że przez okres trzech lat pozwalała na to, by przez tak długi okres jej wynagrodzenie (specjalisty) wynosiło 1.000 zł brutto, przy pełnym wymiarze czasu pracy i znacznie wyższych oczekiwaniach płacowych.

Z kolei, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że z ujawnionych w toku postępowania okoliczności, w szczególności zaś z pism powódki wynika, iż miała ona ogromny żal do pracodawcy o rozwiązanie z nią stosunku pracy, zarzucała mu kierowanie się radami innych, wrogich jej osób, upokorzenie jej osoby, lekceważenie. W ocenie sądu to właśnie ten, zrozumiały z ludzkiego punktu widzenia, żal znalazł swoje odzwierciedlenie w treści wniesionego pozwu.

Zatem, Sąd Okręgowy uznał, że zawarte w pozwie żądania A. P. (1) nie mogły – z braku jakichkolwiek dowodów – zostać uwzględnione. Powódka w swoich pismach kierowanych do pracodawcy, a sporządzonych już po rozwiązaniu stosunku pracy wskazywała, że pracowała na drugie „pół etatu” „za frajer”. Ilość powierzonych jej obowiązków, która – zarówno w świetle zeznań świadków, jak i biorąc pod uwagę zasady doświadczenia życiowego i logiczne powiązania pomiędzy ujawnionymi, niespornymi faktami, a twierdzeniami powódki – nie wymagała rzetelnego zaangażowania nawet w wymiarze określonym umową o pracę powódki, tym twierdzeniem powódki jednoznacznie przeczy. Ustalenia te nie wykluczają tego, że – jak wynikało z zeznań powódki oraz częściowo zeznań świadków – A. P. (1) przebywała w biurze spółki dłużej niż 4 godziny dziennie, niemniej jednak, jak już wskazano wyżej, na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego nie sposób ustalić, że odbywało się to codziennie i to po kolejne 4 godziny dziennie, a przede wszystkim zgromadzony materiał dowodowy przeczy temu, by w tym czasie powódka świadczyła dla pozwanej spółki pracę. W tym kontekście sąd wskazał, że skoro powódka – jak sama wskazuje – prowadziła również przez pewien okres

kadry Usług (...) (bez umowy), zatrudniającej około 13-14 pracowników, to pomimo braku takiej umowy nie sposób przyjąć, by prowadząc kadry przedsiębiorstwa jedynie o 1/3 mniejszego niż (...) spółka z o.o. nie uzyskiwała z tego tytułu wynagrodzenia. Zważywszy na to, że dokumenty Usługi (...) znajdowały się w biurze (...) nie można również wykluczyć, by przebywanie powódki w biurze spółki związane było z prowadzeniem kadr dla T. S., a wskazywana przez nią kwota 1.000 zł „nieoficjalnego” wynagrodzenia wypłacana jej była w związku ze świadczeniem pracy na rzecz tego przedsiębiorstwa. Powyższe dywagacje niezależnie od ich niewykazania w postępowaniu dowodowym nie miałyby żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, która zawisła pomiędzy A. P. (1) a Przedsiębiorstwem Budowlanym (...) spółką z o.o. w S., a nie T. S..

W ocenie Sądu Okręgowego w Szczecinie na podstawie analizy zgromadzonego materiału dowodowego i twierdzeń obu stron nie sposób przyjąć, by powódka wykazała w toku postępowania, że wiążąca ją ze stroną pozwaną umowa o pracę określała jej wynagrodzenie na kwotę 1.200 zł brutto oficjalnie oraz 1.000 zł netto nieoficjalnie. Jednocześnie sąd ten podkreślił, że to na powódce spoczywał ciężar dowodu przeciwko osnowie dokumentu (przeciwko treści pisemnej umowy) w tym zakresie. Tymczasem żaden ze świadków nie potwierdził stanowiska powódki, a nadto wszyscy oni zaprzeczyli, jakoby podobnej treści umowy łączyły ich z pozwaną spółką.

Nawet gdyby H. S. jako prezes (...) spółki z o.o. umówił się z powódką na wypłatę wyższej kwoty niż wynikająca z umowy, czego powódka nie wykazała, sąd meriti wskazał, że pracownik, który ustnie umawia się z pracodawcą na wypłatę wynagrodzenia wyższego niż określone w pisemnej umowie o pracę, ponosi ryzyko, że w razie sporu co do wypłaty wynagrodzenia, nie zdoła udowodnić swoich twierdzeń. Ponadto powszechnie wiadomo, że praktyka zawierania w pisemnych umowach niższych niż rzeczywiście wypłacane kwot, służy zaniżaniu odprowadzanych przez pracodawcę i pracownika składek, i odprowadzanego przez pracodawcę podatku oraz uzyskaniu przez pracownika wyższego, nieopodatkowanego dochodu. Stosowanie takiej praktyki przez obie strony umowy o pracę, jako zmierzające do obejścia prawa, zasługuje na jednoznaczną dezaprobatę, a w zależności od okoliczności konkretnej sprawy, może skutkować złożeniem przez sąd pracy zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa.

Niezależnie od powyższego, sąd pierwszej instancji – za pozwanym, zwrócił uwagę, że w załączonym do pozwu piśmie z 21 września 2012 r. (tuż po wypowiedzeniu umowy o pracę) powódka wskazała, że nie zostało jej wypłacone wynagrodzenie „dodatkowe” za sierpień 2012 r., „które było wypłacane przez okres całego mojego zatrudnienia”. W piśmie tym (poprzedzającym wniesienie pozwu) powódka w istocie zaprzeczyła swoim twierdzeniom zawartym w pozwie oraz wyjaśnieniu stanowiska zawartym w piśmie z 2 kwietnia 2013 r. W ocenie tego sądu, jak już wskazano powyżej, nielogicznym by było, gdyby przez okres trzech lat (jak również w okresie wcześniejszym nieobjętym pozwem) powódka wykonywała pracę za umówionym wynagrodzeniem w wysokości dwukrotności wynagrodzenia objętego pisemną umową o pracę i pomimo jego niewypłacania, przez tak długi okres tolerowała ten stan rzeczy, nie dochodząc swoich należności. Nadto, o ile domaganie się przez powódkę należnego jej wynagrodzenia „nieoficjalnego” za okres wypowiedzenia mogłoby wskazywać na istnienie pomiędzy stronami umowy dotyczącej powyższego, o tyle – jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego – twierdzenia powódki w tym zakresie nie znalazły swojego potwierdzenia. To zaś skutkowało koniecznością oddalenia powództwa A. P. (1) tak w odniesieniu do żądania wypłaty zaległego „nieoficjalnego” wynagrodzenia w łącznej kwocie 36.000 zł, jak i wypłaty odprawy pieniężnej w wysokości uwzględniającej tego wynagrodzenie.

Mając na uwadze powyższe, sąd pierwszej instancji oddalił powództwo A. P. (1), uznając je za nieuzasadnione.

Nadto sąd ten zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego mając na uwadze art. 98 § 1 i 3 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Na koszty, jakie powódka w związku z przegraniem sprawy winna zwrócić Przedsiębiorstwu Budowlanemu (...) spółce z o.o. w S. złożyło się jedynie wynagrodzenie pełnomocnika ZUS. Jego wysokość Sąd ustalił w oparciu o § 12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 6 rozporządzenia

Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.).

Z powyższym wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie w części co do kwoty 42.715,48 zł oraz w zakresie kosztów procesu nie zgodziła się A. P. (1), która działając przez pełnomocnika w wywiezionej apelacji zarzuciła mu naruszenie przepisów prawa procesowego, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy tj.:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie nieprawidłowej, jednostronnej i wybiórczej oceny dowodów zgromadzonych w sprawie, w szczególności w zakresie zeznań świadków co do godzin pracy powódki i zakresu jej obowiązków, jak również w kwestii wynagrodzenia za pracę;
- art. 232 zd. 1 k.p.c. poprzez błędne przyjęcie, że powódka nie udowodniła swojego roszczenia;
- sprzeczność istotnych ustaleń z treścią materiału dowodowego zebranego w sprawie w zakresie czasu pracy powódki;
- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia i mający wpływ na jego treść poprzez przyjęcie, że czas niezbędny na wykonanie obowiązków pracowniczych przez powódkę nie przekraczał 4 godzin dziennie, podczas gdy prawidłowa analiza wszystkich zgromadzonych w sprawie dowodów prowadzi do wniosku odmiennego;
- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że powódka przebywała na terenie zakładu ponad normatywnymi godzinami pracy nie wykonując w tym czasie obowiązków pracowniczych, w sytuacji gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dał dostatecznych podstaw do przyjęcia takiego stanowiska.

W oparciu o powyższe zarzuty apelująca wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa co do kwoty 42.715,48 zł - zgodnie z wyliczeniem zawartym w piśmie z dnia 2 kwietnia 2013 r. załączonym do akt niniejszego postępowania,
- zasądzenie kosztów procesu za obie instancje.

W uzasadnieniu skarżąca między innymi podkreśliła, że świadkowie w osobach S. G. (1), M. T. i S. Ż. są pracownikami pozwanej spółki i okoliczność ta ma istotne znaczenie przy ocenie i weryfikacji ich zeznań. Sąd winien ocenić wartość zeznań tych osób z dużą starannością i dokładnością zachowując przy tym daleko idącą ostrożność, tak aby nie nasuwały się żadne wątpliwości i zastrzeżenia. Zdaniem apelującej nie ulega bowiem wątpliwości, że świadkowie mają interes w składaniu zeznań korzystnych dla pracodawcy w zakresie nieoficjalnego wynagrodzenia za pracę.

Dalej w ocenie powódki podobnie należy odnieść się do zeznań T. M. (1), która jest osobą spokrewnioną z R. M. (1) - osobą wykonującą zlecenia informatyczne na zlecenie pozwanej spółki. Okoliczność ta, zdaniem skarżącej nie pozostaje bez znaczenia dla oceny zeznań świadka T. M. (1) i także w tym przypadku należy zważyć, czy powyższe relacje mogą mieć wpływ na treść zeznań składanych przez świadka. Zważając na te okoliczności nie do zaakceptowania jest kategorycznie stwierdzenie Sądu, że T. M. (1) nie miała żadnego interesu w składaniu zeznań korzystnych dla pozwanego.

W dalszej kolejności apelująca podniosła, że nie sposób zaakceptować twierdzenia, iż każdy ze świadków - różnymi słowami - wskazywał na to, że A. P. (1) częstokroć przebywała w biurze firmy po swoich godzinach pracy, ze względu na atmosferę i chęć porozmawiania z innymi pracownikami, nie zaś ze względu na ilość powierzonych jej prac. Według powódki takie twierdzenie nie zostało wprost i jednoznacznie wyrażone przez świadków, w związku z czym nie można przyjmować, iż pobyt powódki w miejscu pracy nie zawsze był związany z wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Sam fakt przyjaznej atmosfery panującej w firmie nie może stanowić podstawy do przyjęcia takiego stanowiska.

Zdaniem skarżącej zastrzeżenia budzą również poczynione na podstawie zeznań świadków ustalenia co do czasu potrzebnego na wykonanie pracy objętej uprzednio zakresem obowiązków powódki. Apelująca podkreśliła, że w chwili

obecnej obowiązki powódki rozłożone zostały na dwie osoby. A nadto niejasne jest z jakiego powodu pracodawca przez okres 6 lat utrzymywał stanowisko powódki jako specjalistka do kadr i płac skoro w chwili obecnej wykonanie związanych z tym stanowiskiem czynności M. T., pracującej jako główna księgowa, zajmuje - jak ustalił Sad Okręgowy - około 2 dni w miesiącu. Jednocześnie skarżąca zakwestionowała, że wszystkie obowiązki zostały przejęte przez M. T. w takim zakresie, w jakim ciążyły na powódce. Zakres obowiązków powódki nie został bowiem określony przez świadków w sposób jednoznaczny i pełny. Świadkowie nie mieli pełnej wiedzy co do wszystkich zleczonych powódce czynności, za czym zdaniem powódki, przemawia pogłębiona analiza materiału dowodowego. Powódka podkreśliła, że poza kadrami i płacami zajmowała się również zaopatrzeniem socjalnym oraz szeroko rozumianymi sprawami BHP, a ówczesny prezes spółki H. S. konsultował się z nią w sprawach mających istotne znaczenie dla firmy.

Apelująca zakwestionowała również stanowisko Sądu Okręgowego, iż fakt prowadzenia kadr dla T. S. nie miał znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, ponieważ sprawa zawisła między A. P. (1) a spółką Przedsiębiorstwem Budowlanym (...), nie zaś pomiędzy powódka a T. S.. Natomiast w doktrynie uznaje się, że pracownik może nabyć prawo do dodatkowego wynagrodzenia, jeśli wykonuje na polecenie pracodawcy pracę inną niż ustalona w umowie o pracę, mimo tego, że wykonywanie dodatkowej pracy mieści się w ustalonym wymiarze i normie czasu pracy. Zatem, skoro czynności na rzecz T. S. wykonywane były na polecenia pracodawcy powódki to obowiązek wypłaty dodatkowego wynagrodzenia ciąży właśnie na nim. Na potwierdzenie tego stanowisko skarżąca powołała także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2014 r., II PK 200/13.

Niezależnie od wszystkich podniesionych wyżej kwestii skarżąca wskazała, że ocena zeznań świadków, w szczególności co do czasu pracy powódki została dokonana przez Sąd w sposób wybiórczy i jednostronny. Zdaniem apelującej zeznania te nie były na tyle jednoznaczne i stanowcze, aby można było bez zastrzeżeń przyjąć ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Okręgowy, iż czas pracy niezbędny na wykonanie obowiązków przez powódkę nie przekraczał 4 godziny dziennie. Powódka przytoczyła te fragmenty zeznań świadków S. Ż., T. M. (1) czy S. G. (1), która mogłyby posłużyć ustaleniu, że powódka była w pracy więcej niż 4 godziny.

Dalej skarżąca podniosła, że w toku niniejszego postępowania świadkowie wyraźnie podkreślali, że powódka była cenionym pracownikiem, a jej stanowisko było eksponowane. Prezes pozwanej spółki liczył się ze zdaniem powódki. W toku postępowania podkreślano, że stanowisko kadrowej, które pełniła powódka, było stanowiskiem ważnym. Powódka była solidnym pracownikiem, wykonywała swoją pracę z należytą starannością, była chętna do pomocy. Powódka miała długoletni staż pracy, była doświadczonym pracownikiem. Powyższe w połączeniu z faktem konsultowania się H. S. z powódką w ważnych sprawach firmy oraz wzajemnego zaufania przekonuje, że powódka była doceniana przez pracodawcę, a jej zaangażowanie w prace zasługiwało na finansowe nagradzanie.

Wobec powyższego, w ocenie skarżącej, nie można w sposób jednoznaczny przyjąć, że praca powódki oraz praca osób obecnie wykonujących czynności ciężące uprzednio na powódce są jednakowej wartości. Należy bowiem w tym zakresie rozważyć całokształt okoliczności odnoszących się do danego pracownika. Nie wystarczy jedynie ograniczenie się do wskazania, ile czasu obecnie zajmują sprawy kadrowe i odniesienie tego do sytuacji powódki.

Jednocześnie apelująca wskazała, że podobnie należy odnieść się do kwestii wynagrodzenia powódki, bowiem jak zeznał świadek S. Ż. pracownicy nie rozmawiają ze sobą o wynagrodzeniach i świadek nie miał wiedzy na temat warunków płacowych dotyczących innych pracowników.

Zdaniem powódki podniesione wyżej okoliczności sprawy dotyczące jej czasu pracy i zakresu obowiązków, jak również opisywane przez świadków przymioty powódki, która była cenionym i poważanym pracownikiem, świadczą o wiarygodności twierdzeń powódki co do dodatkowego wynagrodzenia za pracę. Potwierdzeniem tego

jest fakt, że pozwany w całości zaakceptował wniosek A. P. (1) o udzielenie dni wolnych z tytułu przepracowanych godzin ponad normatywny czas pracy. Akceptacja pozwanego stanowi bowiem podstawę do przyjęcia, że powódka świadczyła pracę w wymiarze przekraczającym 4 godziny dziennie.

Z kolei, nawiązując do potwierdzenia dokonania wpłaty na rzecz A. P. (1) na kwotę 1.000 zł tytułem „IF-2012” skarżąca zakwestionowała, iż nie może ono dowodzić dokonania na rzecz powódki wypłaty. Fakt, że znajduje się tam tylko podpis A. P. (1) wskazuje właśnie na to, że powódka otrzymała tę sumę. Nie dziwi przy tym fakt, że na potwierdzeniu brak jest jakiegokolwiek innego podpisu, jako że kwota 1.000 zł wypłacona została tytułem nieoficjalnego wynagrodzenia.

Ponadto powódka wskazała, że wbrew twierdzeniom sądu pierwszej instancji w aktach sprawy znajduje się „protokół przekazania dokumentacji i informacji dotyczącej prowadzonych przez mnie spraw”, podpisany przez M. T. jako przyjmującą dokumenty dotyczące spraw w nim wymienionych.

Jednocześnie apelująca wniosła o:

- zobowiązanie strony pozwanej do przedłożenia zapisu monitoringu za rok 2011 i dopuszczenie oraz przeprowadzenie dowodu z przedmiotowego zapisu,

- zobowiązanie strony pozwanej do przedłożenia rejestru wejść i wyjść do siedziby firmy na okoliczność świadczenia przez powódkę pracy w wymiarze minimum 8 godzin dziennie.

wskazując, że przeprowadzenie tego dowodu nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu niniejszej sprawy, a powołanie tego dowodu stało się możliwe dopiero na obecnym etapie postępowania.

W odpowiedzi na apelację Przedsiębiorstwo (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wniosło o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych wskazując, że apelacja powódki w całości jest niezasadna i nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje:

Apelację powódki okazała się nieuzasadniona.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji jest prawidłowe. Sąd Okręgowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał trafnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. Dlatego też Sąd Apelacyjny podziela w całości ustalenia faktyczne, a także rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i przyjmuje je za własne, co czyni zbytecznym ich ponowne szczegółowe przytaczanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAP 1999/24/776 oraz z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 233/09, LEX nr 585720 i z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09, LEX nr 558303, czy postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2012 r., II PK 278/11, LEX nr 12144574). Rozpoznając sprawę sąd pierwszej instancji nie naruszył tak norm prawa materialnego, jak i zasad postępowania, które uzasadniałyby uwzględnienie wniosków apelacji.

W niniejszej sprawie, na skutek złożenia apelacji przez powódkę, przedmiotem ponownej analizy sądu stało się roszczenie A. P. (1) o wynagrodzenie za pracę w kwocie 42.716 zł jako wyrównanie wynagrodzenia za świadczenie pracy w wymiarze kolejnych 4 godzin dziennie ponad umówioną 1/2 etatu w latach 2009-2011.

Sąd pierwszej instancji po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, tj. przesłuchaniu zawnioskowanych przez stronę pozwaną świadków – M. T., R. M. (1), S. Ż., T. M. (1) i S. G. (1), dołączeniu dokumentacji pracowniczej powódki, regulaminów obowiązujących u pracodawcy, protokołów z kontroli przeprowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy i Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz dokumentacji obrazującej korespondencję prowadzoną przez powódkę i spółkę odnośnie rozliczenia stosunku pracy, uznał, że roszczenia powódki, w tym roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia jest nieuzasadnione.

Za Sądem Okręgowym należy podkreślić, że pracownik zgłaszający roszczenie o wypłatę wynagrodzenia w myśl art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c. ma obowiązek naprowadzić dowody na okoliczności uzasadniające zgłoszone roszczenie. Nie

jest wystarczające w takiej sytuacji samo przekonanie pracownika o słuszności dochodzonych praw. W sytuacji gdy pracodawca wykazuje, że ze swoich obowiązków wywiązał się w całości, to pracownik musi naprowadzić dowody na potwierdzenie okoliczności uzasadniających zgłoszone roszczenie.

W niniejszej sprawie nie można pomijać takich okoliczności jak fakt, że A. P. (1) od dnia 2 stycznia 2007 r. była zatrudniona w pozwanej spółce na stanowisku specjalisty do spraw kadr i płac. Powódka podpisała umowę, w której strony ustaliły nadto, że wymiar czasu pracy to 1/2 etatu za wynagrodzeniem 1.000 zł, a od dnia 1 maja 2008 r. – 1.200 zł. W tym czasie powódka była już na emeryturze. A. P. (1) praktycznie przez cały okres aktywności zawodowej (1973-2003) pełniła obowiązki związane z prowadzeniem kadr i płac u poszczególnych pracodawców.

Do niekwestionowanych obowiązków powódki w czasie zatrudnienia w pozwanej spółce należało prowadzenie ewidencji czasu pracy dla pracowników biura spółki, w tym dla siebie samej, oraz sporządzanie list płac. Powódka przez cały okres zatrudnienia w pozwanej przedkładała w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych zaświadczenia o zatrudnieniu celem przeliczenia wysokości świadczenia emerytalnego, których treść odpowiadała warunkom ustalonym w umowie o pracę. Także przez cały okres zatrudnienia powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości wskazanej w pisemnej umowie. Nadto po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę A. P. (1) złożyła pismo o udzielenie dni wolnych wobec świadczenia pracy ponad umówiony wymiar i pracodawca przychylił się do tego wniosku.

Mając powyższe okoliczności na uwadze, Sąd Okręgowy słusznie uznał, że ciężar udowodnienia podstaw faktycznych roszczenia spoczywał na powódce, która jednak nie sprostала temu obowiązkowi.

Apelacja powódki sprowadza się do zarzutów naruszenia prawa procesowego przez dokonanie nieprawidłowej, jednostronnej i wybiórczej oceny dowodów zgromadzonych w sprawie, błędne przyjęcie, że powódka nie udowodniła swojego roszczenia oraz błąd w ustaleniach faktycznych przez przyjęcie, iż czas niezbędny na wykonanie obowiązków pracowniczych przez powódkę nie przekraczał 4 godzin dziennie, czy też, że powódka przebywała na terenie zakładu ponad normatywnymi godzinami pracy nie wykonując obowiązków pracowniczych.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie oraz ustalony przez sąd pierwszej instancji stan faktyczny sprawy nie pozwala na uwzględnienie zarzutów apelacji i ustalenie, że zakres obowiązków powódki był szerszy od ustalonego, czas pracy był dłuższy, a wynagrodzenie nie zostało wypłacone w pełnej wysokości.

W tym miejscu należy podkreślić, że dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. – przekroczenia przez Sąd granic swobodnej oceny dowodów, nie wystarcza podnoszenie wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych w przedstawionym stanie faktycznym, który w przekonaniu skarżącej nie odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest wykazanie przez skarżącą, że zastosowane przez sąd pierwszej instancji kryteria oceny wiarygodności materiału dowodowego były oczywiście błędne. Zgodnie z przyjętym od lat w orzecznictwie stanowiskiem, za niewystarczające należy uznać oparcie przez skarżącą zarzutów apelacji na własnym przekonaniu o innej, niż przyjął Sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 listopada 1998 r., III CKN 4/98, LEX nr 50231).

Zatem ustalenie przez sąd pierwszej instancji, że do obowiązków powódki jako specjalisty do spraw kadr i płac w pozwanej spółce, która zatrudniała w tym czasie około 22-24 pracowników, w tym 18 osób na stanowiskach robotniczych, należało między innymi sporządzanie list płac, sporządzanie i prowadzenie dokumentacji pracowniczej, tj. akt osobowych, rozliczanie i zgłaszanie do ZUS, rozliczenia podatkowe, przechowywanie dokumentów w postaci regulaminu płacy, list płac, zwolnień lekarskich, wniosków urlopowych, badań lekarskich, ewidencji czasu pracy, sporządzanie zaświadczeń dla pracowników, analiza terminów badań lekarskich, szkoleń bhp, wystawianie delegacji służbowych, a także raz na kwartał wykonywanie czynności z zakresu bhp, tj. dokonywanie zakupu środków czystości i napojów, odzieży roboczej, której ewidencję prowadziła i przekazywanie ich do rozdzielania, przy jednoczesnym ustaleniu, że do prowadzenia spraw kadrowo-płacowych był wykorzystywany odpowiedni system komputerowy, w pełni uzasadniał wniosek tego sądu, że obowiązki te odpowiadały ustalonemu wymiarowi czasu pracy czyli 1/2 etatu,

a nawet wymagały mniejszej ilości czasu pracy, jak to miało miejsce po odejściu powódki z pracy i przekazaniu jej obowiązków innym osobom.

Logicznym i uzasadnionym życiowo jest wniosek Sądu Okręgowego, że przy niewielkiej rotacji pracowników (1-2 osoby w ciągu roku), prowadzenie spraw kadrowo-płacowych przy wykorzystaniu systemu informatycznego dla 22-24 osób, przy powtarzalności tych czynności w wymiarze miesięcznym (rozliczenie czasu pracy i naliczenie wynagrodzeń), czy kwartalnym (zaopatrzenie w środki z zakresu bhp), nie wymaga pracy ponad 4 godziny dziennie, a nawet można uznać, że taki wymiar czasu pracy dla tych czynności jest znacząco wygórowany. Twierdzenie powódki, że oprócz ustalonych obowiązków do zakresu jej zadań należały także inne czynności nie znajduje oparcia w materiale dowodowym. Nawet okoliczność, że w pewnych okresach powódka prowadziła sprawy kadrowe dla firmy (...) przy braku wykazania, iż wpłynęło to na wydłużenie czasu pracy powódki w konkretnych dniach i miesiącach nie mogło doprowadzić do odmiennych ustaleń w tym zakresie.

Odnosząc się do stanowiska apelacji zaakcentować trzeba, że sama tylko okoliczność, iż świadkowie S. G. (2), M. T. i S. Ż. są pracownikami strony procesowej, a R. M. (2) współpracujący z pozwaną spółką jest osobą spokrewnioną z T. M. (2), co w ocenie skarżącej również miało wpływ na treść ich zeznań, nie pozwala na uznanie złożonych przez nich zeznań za niewiarygodne. Ocena zeznań świadków nie może ograniczać się do rodzaju stosunków łączących świadka ze stroną, ale powinna opierać się na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1966 r., II CR 423/66, Biuletyn SN 1967/3/45). Według Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy, poddał właściwej ocenie przeprowadzone dowody – zeznania świadków oraz treść dokumentów zgromadzonych w sprawie, a ich wiarygodność i moc dowodową ocenił bez naruszenia obowiązujących w tym zakresie zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego.

Powódka jako specjalista do spraw kadr i płac nie doprowadziła do zgromadzenia jakichkolwiek dowodów uzasadniających jej roszczenia. Z zeznań świadków faktycznie wynika, że A. P. (1) przebywała w biurze ponad umówiony wymiar, ale jednocześnie wynika, iż miało to miejsce czasami, bowiem zdarzało się, że w ogóle nie przychodziła do pracy, panie (T. M. (1) i powódka) pracowały na zmianę (przez pewien czas korzystały z jednego biurka), albo wychodziła około 12.00-13.00 (zeznanie świadka S. Ż., T. M. (2), S. G. (1)). Ponadto powódka w związku z otrzymanym wypowiedzeniem umowy o pracę wystąpiła o rozliczenie przepracowanego czasu ponad umówiony wymiar w łącznej wielkości 16,5 godzin. A. P. (1) nie wskazała w tym piśmie wprost za jaki okres jest to rozliczenie, a jeżeli tak jest jak twierdzi - dotyczyło to tylko 2012 r., to dlaczego nie wystąpiła o rozliczenie tego czasu za pozostały okres zatrudnienia. Jednocześnie jak zwrócił uwagę Sąd Okręgowy, powódka nie jest osobą spolegliwą i o swoje interesy potrafi zadbać. W pozwanej firmie zajmowała ważne stanowisko i jak sama podaje była poważana i ceniona przez Prezesa spółki. Przesłuchanie powódki wskazuje także, że nie miała ona problemów z artykułowaniem swoich potrzeb i sygnalizowaniem występujących w jej ocenie nieprawidłowości. Jednocześnie zarówno z treści jej zeznań, jak też zeznań świadków wynika, że swoją pozycję, pracę, umiejętności i kwalifikacje zawodowe oceniała dobrze – wysoko. Zatem prawidłowy jest wniosek, że w przypadku braku pełnego wynagrodzenia powódki za wykonaną pracę nie oczekiwałaby ona do zakończenia stosunku pracy na wyegzekwowanie swoich należności, a w przeciwnym razie – gromadziłyby dowody na potwierdzenie swojego stanowiska.

Powyższych ustaleń i rozważań nie podważa ani złożona przez powódkę kserokopia dokumentu dowód wypłaty z dnia 10 maja 2012 r., który z uwagi na brak wypełnienia w sposób umożliwiający ustalenie kto go wystawił, w czym imieniu i na jaką okoliczność, nie poddaje się ocenie jako wiarygodny dowód na okoliczność wypłacania przez pracodawcę na rzecz powódki dodatkowo umówionego wynagrodzenia ani okoliczność podpisania przez M. T. protokołu przekazania dokumentacji i informacji z dnia 19 lipca 2012 r. Przy czym, w ocenie sądu odwoławczego również ten protokołu wskazuje na zakres obowiązków powódki i uzasadnia wniosek, że rozmiar tych obowiązków nie przekraczał ustalonego umownie wymiaru czasu pracy powódki.

Odnosnie zgłoszonych przez powódkę w postępowaniu apelacyjnym wniosków dowodowych o zobowiązanie strony pozwanej do przedłożenia zapisu monitoringu za rok 2011 i dopuszczenie oraz przeprowadzenie dowodu z

przedmiotowego zapisu oraz do przedłożenia rejestru wejść i wyjść do siedziby firmy na okoliczność świadczenia przez powódkę pracy w wymiarze minimum 8 godzin dziennie, Sąd Apelacyjny uznał je za spóźnione, bowiem strona nie uzasadniła w żaden sposób dlaczego nie powołała ich w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, które prowadzone było przez okres prawie trzech lat. Nadto w sprawie ustalono, że powódka czasami przebywała w spółce ponad umówiony wymiar czasu pracy, co przy jednoczesnym ustaleniu, że były dni gdy nie przychodziła do pracy, a także, że przychodziła i wychodziła wcześniej, przy uwzględnieniu rozmiaru zakresu jej obowiązków, w tym prowadzenia spraw ubezpieczeniowych na podstawie odrębnej umowy zlecenia, a także faktu, iż za 2012 rok powódka sporządziła rozliczenie czasu pracy zaakceptowane przez pracodawcę i ostatecznie rozliczone (bez żadnych problemów ze jego strony), nie mogłoby wpłynąć w sposób kategoriyczny na zmianę dokonanych ustaleń i ich oceny.

Powyższe ustalenia i rozważania legły u podstaw uznania apelacji za nieuzasadnioną i oddalenia jej w całości na podstawie art. 385 k.p.c. (punkt 1).

O kosztach postępowania apelacyjnego, Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie przepisu art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), przy czym Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Do celowych kosztów postępowania należy, między innymi, koszt ustanowienia zastępstwa procesowego, który w sprawach z zakresu prawa pracy o wynagrodzenie (w której wartość przedmiotu zaskarżenia ustalono na kwotę 42.715,48 zł) wynosi 1.800 zł (75% ze stawki 2.400 zł), zgodnie z § 2 ust. 1 i 2 w związku z § 4 i § 6 pkt 5 w związku z § 12 ust. 1 pkt. 2, rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (j. t. Dz. U. z 2013 r., poz. 461) i w związku z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800). Zatem, skoro oddalono apelację powódki, uznać należało, że przegrała ona postępowanie odwoławcze w całości, a wobec tego, zasądzono od A. P. (1) na rzecz pozwanej spółki zwrot kosztów zastępstwa procesowego w całości – 1.800 zł, zgodnie z § 13 ust. 3 powołanego rozporządzenia (punkt 2).

SSA Romana Mrotek SSA Urszula Iwanowska SSA Beata Górka