Sygn. akt III APa 12/21

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2021 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Jolanta Hawryszko (spr.)
Sędziowie:	Beata Górska Urszula Iwanowska
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 grudnia 2021 r. w S.

sprawy E. B. (1)

przeciwko (...) spółce akcyjnej w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie z dnia 10 czerwca 2021 r., sygn. akt IV P 12/20

1. oddala apelację,

2. zasądza od powódki E. B. (1) na rzecz (...) spółki akcyjnej w W. kwotę 4050 (cztery tysiące pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Urszula Iwanowska	Jolanta Hawryszko	Beata Górska

Sygn. akt III APa 12/21

UZASADNIENIE

Powódka E. B. (2) (obecnie E. B. (1)) w dniu 25 lipca 2019 r. wniosła pozew o zapłatę przeciwko pozwanym: 1. (...) S.A. w W.; 2 . (...) Spółce z o.o. w S., domagając się zasądzenia solidarnie od pozwanych kwoty 19 631,80 zł wraz z odsetkami ustawowymi. Wskazała, że od 1.08.2015 r. została zatrudniona w Spółce (...) na czas określony do 31.07.2018 r. na stanowisku kierownika restauracji hotelu (...) w K., w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu. Porozumieniem stron z 1.08.2016 r. uległo zmianie wynagrodzenie z kwoty 2 845 zł na kwotę 6.345 zł oraz stanowisko pracy z kierownika

restauracji na koordynatora gastronomii, a wymiar czasu pracy nie uległ zmianie. Spółka (...) zmieniła nazwę na (...) Sp. z o.o. Z dniem 1.04.2017 r. nastąpiło przejęcie zakładu pracy (Spółki (...)) na nowego pracodawcę - (...) S.A. z siedzibą w W.. Z informacji zawartej w piśmie z 28.02.2017 r., dotyczącym przejęcia części zakładu przez innego pracodawcę wynika, że za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed dniem 1.04.2017 r. odpowiadają solidarnie (...) Sp. z o.o. i (...) S.A. Powódka wyjaśniła, że od 1.08.2016 r., mimo że miała zawartą umowę o pracę w wymiarze 1/2 etatu, faktycznie każdego dnia pracowała minimum 8 godzin. Za pracę powyżej 4 godzin dziennie nie otrzymywała żadnego wynagrodzenia. Według jej wyliczenia, przepracowała od 1.08.2016 r. do 31.10.2016 r. łącznie 260 godzin nadliczbowych ponad wynikający z umowy o pracę czas pracy. W sierpniu przepracowała 88 godzin dodatkowych godzin pracy, we wrześniu 88 godzin i w październiku 84 godziny. Kilkukrotnie występowała ustnie do pracodawcy o wypłatę wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, ale otrzymywała odpowiedź, że będzie to rozpatrzone później. Zarząd Spółki (...) (...) przygotował porozumienie z 18.10.2017 r., które powódka podpisała z obawy przed zwolnieniem z pracy. Z zapisu dokonanego przez Zarząd wynikało, że przez „oczywiste niedopatrzenie" przy przejęciu pracowników z (...) Sp. z o.o. nie dokonano korekty wymiaru jej zatrudnienia z 1/2 etatu na 1 pełen etat. Powódka wskazała, że nie zawierała żadnych porozumień z przyszłym pracodawcą, a jedynie została zawiadomiona o przejęciu części zakładu pracy na innego pracodawcę. Nowy pracodawca stał się stroną umowy o pracę z mocy prawa, na dotychczasowych warunkach. Zatem porozumienie z 18.10.2017 r. stanowi niepodważalny dowód, że do 1.04.2017 r. praca wykonywana przez powódkę powyżej 4 godzin dziennie, stanowiła pracę w nadgodzinach.

Pozwana (...) S.A. w W. wniosła o jego oddalenie powództwa, ponieważ nie ma żadnych podstaw do stwierdzenia, że powódka w okresie od 1.08 – 31.10.2016 r. wykonywała pracę w wymiarze 1/2 etatu. Rzeczywista wola stron umowy o pracę, rzeczywisty sposób wykonywania pracy przez pracownika, ustalone wynagrodzenie powódki, jak także rzeczywisty i niepodważalny przez powódkę przyznany jej wymiaru urlopu, stanowczo świadczyły o tym, że rzeczony stosunek pracy został ustalony zgodnie pomiędzy stronami na pełen etat. O powyższym przesądza treść porozumienia, zawartego po wykryciu oczywistej omyłki pisarskiej w zakresie określenia wymiaru czasu pracy, które zostało podpisane przez powódkę. Przy zawieraniu tego porozumienia powódka działała świadomie i bez przymusu ze strony pracodawcy. Jej oświadczenia woli odpowiadało rzeczywistemu stanowi faktycznemu sprawy. W ocenie pozwanej, przedmiotowy pozew stanowi kolejną próbę otrzymania od pracodawcy nienależnych jej świadczeń, co poprzednio miało miejsce w przypadku pozwu wniesionego przez powódkę o ustalenie, że była zatrudniona w wymiarze czasu 1/2 etatu, które to powództwo zostało w całości oddalone.

Pozwana (...) Spółka z o. o. w S. nie zajęła w sprawie żadnego stanowiska.

Powódka w dniu 30.12.2019 r. wniosła przeciwko pozwanym Spółkom kolejny pozew o zapłatę, domagając się zasądzenia solidarnie na jej rzecz kwoty 38.514,24 zł wraz z odsetkami ustawowymi.

Pozwany (...) S.A. w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o jego oddalenie.

Powódka w dniu 28.06.2020 r. rozszerzyła powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę, domagając się zasądzenia dodatkowych kwot wraz z ustawowymi odsetkami:

- od dnia 10 czerwca 2017r. do dnia zapłaty w kwocie 6.195,13 zł;

- od dnia 10 lipca 2017r. do dnia zapłaty w kwocie 6.195,12 zł;

- od dnia 10 sierpnia 2017r. do dnia zapłaty w kwocie 6.568,32 zł;

- od dnia 10 września 2017r. do dnia zapłaty w kwocie 6.195,12 zł;

- od dnia 10 października 2017r. do dnia zapłaty w kwocie 6.195,15 zł.

Sąd Rejonowy w Kołobrzegu ustalił wartość przedmiotu sporu na kwotę 89.495 zł i uznając się niewłaściwym rzeczowo, sprawę przekazał do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Koszalinie.

Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 10 czerwca 2021 r. oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 4.084 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Okręgowy ustalił: w dniu 29.04.2015 r. w Krajowym Rejestrze Sądowym pod numerem (...) została zarejestrowana spółka pod firmą (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S.. Przedmiotem działalności Spółki według wpisu do rejestru był transport drogowy towarów i działalność hotelarska. Jedynym wspólnikiem Spółki jest podmiot (...) SP. Z O.O. Funkcję prezesa Zarządu Spółki pełnił do 14.12.2017 r. B. M., a następnie J. J.. Spółka z dniem 7.02.2017 r. zmieniła nazwę na (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością".

W dniu 14.12.2010 r. w Krajowym Rejestrze Sądowym pod numerem (...) została zarejestrowana spółka pod firmą (...) S.A.", wówczas z siedzibą zlokalizowaną w K.. Przedmiotem przeważającej działalności Spółki jest według wpisu do KRS działalność szpitalna, turystyczna oraz związana z udzielaniem usług związanych z zakwaterowaniem. J. P. pełnił funkcję członka Zarządu tej Spółki od 13.12.2013 do 16.11.2015 i od 27.05.2016 do 4.09.2018. W. M. pełniła funkcję prezesa Zarządu od 21.12.2016 do 4.09.2018. J. B. pełnił funkcję członka Zarządu od 27.05.2016 do 4.09.2018.

Powódka od 1.09.2014 r. do 27.07.2015 była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego w (...) S.A. z siedzibą w K.. W dniu 31.07.2015r. zawarła z tym pracodawcą umowę o pracę na czas określony od 1.08.2015 do 31.07.2018 na stanowisku kierownika restauracji w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w kwocie 3.500 zł. Stosunek pracy został rozwiązany 31.07.2016 na mocy porozumienia stron.

Powódka w dniu 1.08.2015 r. zawarła umowę o pracę z (...) Sp. z o.o. na czas określony od 1.08.2015 do 31.07.2018 na stanowisku kierownika restauracji w Hotelu (...) w K. za wynagrodzeniem w kwocie 2.845 zł brutto miesięcznie, w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu. Od 6.11.2015 do 22.02.2016 była czasowo niezdolna do pracy. W dniu (...) urodziła syna. Pracodawca pismem z 10.03.2016 r. udzielił powódce urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, zgodnie z wnioskiem powódki na okres do 20.02.2017 r. Powódka 11.07.2016 r. złożyła do pracodawcy wniosek o rezygnację z urlopu rodzicielskiego i zwróciła się z prośbą o dopuszczenie jej do wykonywania pracy z dniem 26.07.2016 r. W dniu 1.08.2016 podpisała z członkiem Zarządu Spółki (...) J. P. porozumienie zmieniające, w którego treści wskazano, że wprowadzone zostają zmiany do brzmienia umowy w następujących kwestiach: - rodzaj umówionej pracy: koordynator gastronomii; - wynagrodzenie: płaca zasadnicza brutto: 6 345 zł; pozostałe postanowienia umowy według treści tego dokumentu, pozostawały niezmienione, w tym dotyczące wymiaru czasu pracy.

Od roku 2015 powódka była zatrudniona jednocześnie w dwóch miejscach, na podstawie umowy o pracę, na stanowisku kierownika restauracji w dwóch spółkach reprezentowanych przez ten sam zarząd, tj. w (...) i (...) S.A. Pracowała na tym samym stanowisku, w tym samym miejscu, tylko umowy były rozbite na dwie spółki. Powódka nie godziła się na wypłatę wynagrodzenia bez umowy, stąd konieczność zawarcia obu umów. Do 23.07.2016 r. powódka korzystała z zasiłku rodzicielskiego. Powódkę poproszono o powrót do pracy i rezygnację z dalszego korzystania z zasiłku. Z uwagi na trwający wysoki sezon w gastronomii i pełne obłożenie hotelu, powódka powiadomiła pracodawcę, że jest matką karmiącą dziecko i nie może wrócić na pełen etat do pracy, ponieważ ojciec dziecka również pracował w gastronomii. Nie zgodziła się na równoległe zatrudnienie w obu spółkach. Doszła z pracodawcą do porozumienia ustalając, że rozwiązana zostanie umowa o pracę z (...) S.A., a kontynuowane będzie zatrudnienie w Spółce (...). Wynagrodzenie miało pozostać na tym samym poziomie, na jakim je otrzymywała powódka z tytułu zatrudnienia w obu spółkach. Wynagrodzenie zostało zsumowane i określone jako całość. Po zmianach E. B. (2) miała zaplanowany 8 godzinny czas pracy, z możliwością wykorzystania przerwy na karmienie swojego syna. Praktyka przenoszenia warunków z obu umów o pracę do jednej, była związana z próbą ochrony statusu Spółki (...) S.A. przed jej wrogim przejęciem. Pracownicy byli przenoszeni z umowami o pracę z pełnym etatem i tym samym wynagrodzeniem z jednej spółki do drugiej. Jeżeli pracownicy byli zatrudnieniu w dwóch spółkach w tym samym czasie, to łącznie wymiar czasu pracy i wynagrodzenie było takie samo jak początkowo w (...) S.A. Obie spółki posiadały te same struktury organizacyjne i kadrowe. Faktycznie powódka była zatrudniona w obu tych spółkach łącznie na jeden etat. Nie było

to zatrudnienie w wymiarze przekraczającym 1/1 etatu. Nigdy nie pracowała w wymiarze 1,5 etatu. Pracowała przez 8 godzin dziennie. Nie posiada żadnych dokumentów dotyczących wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

Powódka w dniu 28.02.2017 r. została zawiadomiona, że z dniem 1.04.2017 r. nastąpi przejście części zakładu pracy działającego pod firmą (...) sp. z o.o. z w S., na innego pracodawcę, (...) S.A. z w W.. Powyższe przejście części zakładu pracy spowodowane zostało zmianami organizacyjnymi i planowaną restrukturyzacją w Spółce (...). Poinformowano powódkę, że zmianie nie ulegną warunki dotychczasowej umowy o pracę. Wskazano, że od 1.04.2017 r. za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed tym dniem odpowiadają solidarnie (...) z siedzibą w S. oraz (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W.. W związku z powyższym, powódka z dniem 1.04.2017 r. została wyrejestrowana z pracowniczego ubezpieczenia społecznego przez dotychczasowego płatnika i zgłoszona do pracowniczego ubezpieczenia społecznego z dniem 1.04.2017 r. u płatnika składek (...) S.A. z siedzibą w W.. W dniu 2.10.2017 r. sporządzono do akt osobowych powódki notatkę służbową, w której dyrektor działu gastronomii stwierdził, że w aktach osobowych powódki znajduje się oczywisty błąd w zakresie wymiaru czasu pracy. Stwierdził, że w porozumieniu zmieniającym warunki zatrudnienia powódki jako pracownika, w sposób oczywisty pominięto zmianę wymiaru czasu pracy na cały etat. Za oczywistą omyłką świadczą przede wszystkim zmiana (podwojenie) wynagrodzenia powódki jako pracownika, rzeczywisty wymiar pracy powódki jako pracownika (rzeczywiście przepracowane godziny) jak również przyznawany wymiar urlopu powódki jako pracownika. Dyrektor działu gastronomii o powyższym powiadomił członka Zarządu Spółki. Kierownik działu kadr i płac w piśmie z 19.10.2017 r. w związku z informacją o braku wysokości wymiaru etatu na porozumieniu zmieniającym warunki zatrudnienia E. B. (2), oświadczył, że w systemie kadrowym, E. B. (2) jako pracownik, od dnia zawarcia porozumienia zmieniającego, tj. od dnia 1.08.2016 r., miała przypisany wymiar czasu pracy w wysokości pełnego etatu. W związku z powyższym, pomiędzy Spółką (...) jako pracodawcą a powódką jako pracownikiem zostało 18.10.2017 r. zawarte porozumienie: strony zgodnie oświadczyły, że łączy je stosunek pracy na podstawie umowy o pracę z 1.08.2015 r., zmienionej następnie wskutek porozumienia zmieniającego z dnia 28.02.2017 r. Strony oświadczyły, że umowa o pracę, wskutek porozumienia zmieniającego została zmodyfikowana również w zakresie świadczenia pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy (cały etat) co wynika z niepodważanego wcześniej, ani obecnie, wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi, należnej wysokości wynagrodzenia, która stanowi około dwukrotność wynagrodzenia przysługującego pracownikowi na podstawie umowy o pracę z 1.08.2015 r. Dodatkowo strony potwierdziły i poświadczyły, że ich zgodnym zamiarem było i jest uregulowanie łączącego ich stosunku pracy w ten sposób, że pracownik za należne mu wynagrodzenie będzie świadczył pracę w pełnym wymiarze czasu, zaś treść porozumienia zmieniającego zawierała oczywiste niedopatrzenie, które strony porozumienia jednocześnie w tym miejscu prostują w ten sposób, że oświadczają i potwierdzają, że porozumienie zmieniające, zmieniało łączący strony stosunek pracy również w zakresie zmiany wymiaru czasu pracy z połowy na cały etat. W porozumieniu wskazano, że wobec zawartych w nim oświadczeń i zapewnień, nie przysługują stronom porozumienia jakiekolwiek roszczenia wynikające z oczywistego niedopatrzenia o charakterze formalnym, o którym mowa w porozumieniu. Przy czym, data powyższego porozumienia zmieniającego z dnia 28.02.2017r. została wskazana omyłkowo, gdyż stronom chodziło o porozumienie z dnia 1.08.2016r. W dniu 28.02.2017 r. nie doszło do zawarcia żadnego porozumienia między stronami, lecz zawiadomiono powódkę o przejęciu części zakładu pracy na innego pracodawcę. Powódka potwierdziła, że wynagrodzenie za pracę z tytułu umów wynosiło 6 345 zł. Takie wynagrodzenie zostało wskazane w porozumieniu zmieniającym z 1.08.2016 r. W okresie obowiązywania obu umów powódka nie miała wiedzy która spółka wypłacała jej wynagrodzenie. Zawarcie porozumienia z 18.10.2017 r. zostało poprzedzone rozmowami pomiędzy obiema jego stronami. Powódka wyraziła zgodę na zaoferowany kształt i treść porozumienia. Zgodziła się z tym, że pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy. Podpis pod porozumieniem złożyła, po zapoznaniu się z jego treścią. Zawarcie porozumienia nastąpiło w spokojnej atmosferze. Powódka w okresie objętym sporem nie otrzymywała wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ani dni wolnych za taką pracę.

Powódka w okresie od 7.05 - 8.06.2018 otrzymała wynagrodzenie za okres orzeczonej niezdolności do pracy. Od 9.06 do 31.07.2018 otrzymywała zasiłek chorobowy. W dniu 14.08.2018 r. płatnik składek (...) S.A. wystąpił w jej imieniu o wypłatę zasiłku chorobowego, oświadczając że jest zatrudniona u płatnika składek w pełnym wymiarze czasu pracy od 1.08.2015 r. na okres do 31.07.2018 r. Wskazano, że w okresach rozliczeniowych od 05/2017 do 04/2018 otrzymała

wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 6.345,00 zł brutto miesięcznie oraz premię wypłacaną w różnych kwotach, w zależności od miesiąca. Według karty wynagrodzeń pracownika, powódka w powyższym okresie otrzymała łącznie kwotę 57.873,97 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę.

W dniu 31.07.2018 r. pracodawca powódki wystawił świadectwo pracy, w którego treści wskazano, że od 1.08.2015 do 31.07.2016 była zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika restauracji (1/2 etatu), a od 1.08.2016 do 31.07.2018 była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy (1/1 etatu) na stanowisku koordynatora gastronomii. Stosunek pracy został rozwiązany z upływem okresu, na jaki została zawarta umowa o pracę.

Sąd Rejonowy w Kołobrzegu prawomocnym wyrokiem z 21 lutego 2019 r. oddalił powództwo, w którym powódka domagała się, między innymi sprostowania świadectwa pracy poprzez wpisanie w pkt 1 świadectwa pracy informacji w zakresie wymiaru czasu pracy 1/2 etatu w okresie od 1.08.2016 do 31.07.2018 , a nie jak wpisano w świadectwie pracy na pełny etat

Sąd Okręgowy rozważył roszczenie powódki o zapłatę wynagrodzenia za pracę, za wskazane w pozwach okresy rozliczeniowe tj. od września 2016 do października 2017, powódka twierdziła bowiem, że była zatrudniona w spornym okresie na podstawie umowy o pracę na 1/2 etatu, ale faktycznie wykonywała pracę w pełnym wymiarze czasu, za co nie otrzymała wynagrodzenia. Z kolei pozwany twierdził, że od początku zawarcia aneksu do umowy o pracę, nie było wolą stron wykonywanie przez powódkę pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, a wypłacane wynagrodzenie odpowiadało kwocie, którą powinna otrzymać z tytułu wykonywania pracy za pełny wymiar czasu pracy; wszystkie okoliczności dotyczące wykonywania przedmiotowej umowy, świadczyły, że od początku wolą stron było wykonywanie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, za co powódka otrzymała wynagrodzenie odpowiednio obliczone jak dla pełnego wymiaru czasu pracy. W przedmiotowej sprawie kluczowe było ustalenie, jaki był uzgodniony faktycznie przez strony wymiar czasu pracy wykonywanej przez powódkę, w spornym okresie czasu, za który miała otrzymać wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 6.345,00 zł brutto.

Stosownie do treści art. 78 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Sąd Okręgowy uznał, że powódka nie przedstawiła miarodajnych dowodów na potwierdzenie słuszności swojego stanowiska procesowego. Wskazał na pisemne porozumienie zawarte przez strony w październiku 2017 r., co nadało porozumieniu walor dowodowy znacznie silniejszy niż oświadczenia stron, w tym strony powodowej, która z obiektywnych względów była zainteresowana interpretacją stanu faktycznego sprawy na swoją korzyść. W przedmiotowym porozumieniu, strony dokonały potwierdzenia łączącego je stosunku pracy i wszystkich istotnych elementów składających się na treść tego stosunku (wymiaru czasu pracy, okresu obowiązywania umowy o pracę, wynagrodzenie za pracę). W porozumieniu wskazano, że strony łączyła przez cały czas umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Pod dokumentem znalazły się podpisy powódki oraz osób upoważnionych do reprezentowania pracodawcy. Porozumienie zawierało, zatem oświadczenia woli oraz wiedzy pracownika i pracodawcy. Stanowiło czynność prawną z zakresu prawa pracy. Powódka nie wykazała, że była zmuszona podpisać przedmiotowe porozumienie, że była w szczególny sposób nakłaniana do jego podpisania. Nikt nie używał wobec niej gróźb, aby spowodować złożenie podpisu pod porozumieniem. Jej pisemne oświadczenie woli, zawarte w tym porozumieniu, nie zawiera wad dyskwalifikujących, o których mowa w art. 82 - 88 k.c. (wady oświadczenia woli). Powódka, pomimo obecnego stanowiska procesowego, wcześniej nie domagała się wypłaty zaległego wynagrodzenia z tytułu rzekomego wykonywania pracy ponad obowiązujący ją wymiar czasu pracy. Nie zgłaszała żadnych pisemnych zastrzeżeń, dotyczących wysokości wypłacanego wynagrodzenia. Nie była w stanie w toku procesu udokumentować, że faktycznie w jej przypadku dochodziło do wykonywania pracy ponad uzgodniony i potwierdzony w porozumieniu wymiar czasu pracy. Z zeznań powódki wynika, że to pracodawca w porozumieniu zawartym w dniu 1 sierpnia 2016 r. zdecydował o jej zatrudnieniu w wymiarze ½ etatu z uwagi na to, że nie chciał się zgodzić na jej przerwy w pracy spowodowane karmieniem dziecka. Ze strony pracodawcy porozumienie podpisał Zarządu Spółki (...) J. P.. W takiej sytuacji niewiarygodne były twierdzenia powódki, która już wówczas, od września 2016 r. rzekomo miałaby się

godzić na pozbawienie połowy wynagrodzenia zasadniczego i nie zgłaszać wówczas pracodawcy żadnych zastrzeżeń. Z drugiej strony powódka, na dowód swoich racji, powołuje się na e-mail wysłany 21.07.2017 r. przez J. P. do Zarządu Spółki, a dotyczący wypłacenia nadgodzin E. B. (2). Niewątpliwie nie był to dowód potwierdzający roszczenia. W ocenie Sądu Okręgowego postępowanie dowodowe nie dostarczyło argumentów pozwalających na potwierdzenie słuszności stanowiska procesowego powódki. Należy oczywiście podkreślić, że dokumentacja pracownicza powódki złożona do akt sprawy, zawierała pewne nieścisłości i niedopowiedzenia, które jednak zostały uzupełnione w zakresie dostatecznym w toku postępowania dowodowego, w tym również w oparciu o zeznania powódki. W konsekwencji brak dowodów na to, że powódka zwracała się do pracodawcy jeszcze w toku zatrudnienia o wypłatę zaległego wynagrodzenia za pracę. Z zeznań świadków J. B. i B. M. wynikało również, że powódka nie zgłaszała do nich żądań dotyczących wypłaty zaległego wynagrodzenia, ani też nie poruszała kwestii związanych z wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych.

Apelację od wyroku złożyła powódka. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- Art. 233 § 1 kpc przez dowolną ocenę dowodów i uznanie, że w Porozumieniu z dnia 18.10.2017 r. strona pozwana ad. 1 zamieszczając zapis: "porozumienie zmieniające z dnia 28.02.2017 r." pomyliła się, bo zapis miał dotyczyć porozumienia z dnia 1 sierpnia 2016 r.

- Art. 233 § 1 kpc przez dowolną ocenę dowodów i uznanie, że porozumienie z dnia 1.08.2016r. obejmowało również zmianę wymiaru czasu pracy z ½ etatu na pełen wymiar, gdy w porozumieniu z 1.08.2016 r. nie ma takiego zapisu i Strony nie zamierzały dokonać zmiany w tym zakresie,

- przez pominięcie dowodu z kart pracy powódki, a w szczególności pominięcie zarzutu, że karty pracy w aktach osobowych powódki miały zmienione zapisy w porównaniu z pierwotnymi zapisami w kartach pracy złożonymi przez powódkę,

- nie wyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych mających wpływ na wynik sprawy i błędne przyjęcie, że Sąd Rejonowy w Kołobrzegu prawomocnym wyrokiem z dnia 21 lutego 2019 r. oddalił powództwo o sprostowanie świadectwa pracy po merytorycznym rozstrzygnięciu sprawy gdy Sąd w Kołobrzegu oddalił powództwo z przyczyn formalnych z uwagi na, że powódka przekroczyła ustawowy termin do złożenia do Sądu wniosku o sprostowania świadectwa pracy i nie dokonał ustaleń odnośnie wymiaru zatrudnienia i wymiaru urlopu wykorzystanego przez powódkę,

- w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego przyjęcie, że skoro powódka nie występowała z pisemnym wnioskiem od początku zatrudnienia o wypłatę wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach to takie wynagrodzenie jej nie przysługuje;

2. Niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku - art. 327 § 1 pkt 2/ kpc

Powódka na podstawie art. 381 kpc wniosła o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania w charakterze świadka J. P. na okoliczność intencji Stron przy zawieraniu porozumienia zmieniającego z 01.08.2016 r. i zgłaszania przez powódkę roszczeń o wypłatę wynagrodzenia za nadgodziny. Podała, że potrzeba powołania tego dowodu powstała dopiero po zapoznaniu się z uzasadnieniem wyroku. Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie solidarnie od pozwanych dochodzonej kwoty z należnościami ubocznymi.

Sąd Apelacyjny rozważył sprawę i uznał, że apelacja jest niezasadna.

Wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy. Sąd odwoławczy podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji oraz w pełni aprobuje ocenę prawną powództwa przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W okolicznościach sprawy nie występują jakiekolwiek przesłanki mogące wyrok ten wzruszyć.

Czyniąc wstępnie - fundamentalne dla określenia prawidłowych granic faktycznych i prawnych rozpoznania niniejszej sprawy, a zatem także dla odniesienia się do zarzutów apelacji - uwagi natury ogólnej, podnieść należy, że granice, w jakich sąd uprawniony jest do rozpoznania przedstawionej mu sprawy, wyznacza zgłoszone przez stronę roszczenie. Roszczenie w sensie materialnym stanowi prawo podmiotowe, którego treścią pozostaje możliwość domagania się od określonej osoby określonego zachowania. Natomiast w sensie procesowym, roszczenie stanowi wyodrębnione konstrukcyjnie żądanie (art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c.), które stanowi wyraz woli powoda uzyskania sądowej ochrony i realizacji przysługującego mu prawa, w przedstawionej pod osąd podstawie faktycznej (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.). Granice kompetencji sądu do rozpoznania sprawy w procesie cywilnym wyznacza, zatem zawsze żądanie powództwa - jego przedmiot i podstawa faktyczna - artykułowane przez stronę powodową w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.). Sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad to żądanie (art. 321 § 1 k.p.c.). Stąd też obowiązkiem strony inicjującej proces pozostaje wyraźne sformułowanie żądania, które to żądanie wyznacza tym samym granice kognicji sądu. Zakaz orzekania ponad żądanie, będący przejawem zasad dyspozycyjności i kontradyktoryjności, stanowi emanację zasady, że o przedmiocie orzekania decyduje wyłącznie strona. O treści żądania i jego adekwatności do okoliczności przytoczonych dla uzasadnienia powództwa decyduje, zatem jedynie wola powoda. W tym miejscu stanowczo należy podkreślić, że Sąd nie może wyręczać strony powodowej w określeniu żądania, ponieważ nie może żadnej ze stron pomagać, lecz musi w sposób całkowicie bezstronny rozpoznać zgłoszone żądania. Nie może więc rekonstruować, sprzecznego ze zgromadzonym materiałem dowodowym, żądania strony powodowej. To obowiązkiem strony inicjującej proces pozostaje wyraźne sformułowanie żądania, wyznaczające jednocześnie granice kognicji sądu.

Jak już wskazano na wstępie rozważań, wymagania pozwu określa art. 187 §1 k.p.c., zgodnie z którym pozew powinien czynić zadość warunkom pisma procesowego, a nadto zawierać dokładnie określone żądanie oraz przytoczenie uzasadniających je okoliczności faktycznych. W tym miejscu dodatkowo wskazać należy, że Sąd, nie narażając się na zarzut orzeczenia poza granicami żądania, nie może samodzielnie korygować nieadekwatnych do podstawy faktycznej żądań pozwu lecz musi je rozpoznać i oddalić w razie ich bezzasadności.

W analizowanym przypadku powódka domagała się zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Powódka wskazała przy tym, że swoje roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wiąże z faktem jej zatrudnienia od dnia 1 sierpnia 2016 r. w wymiarze 1/2 etatu, przy jednoczesnym wykonywaniu każdego dnia pracy przez minimum 8 godzin. Powódka wskazywała, że pracę powyżej 4 godzin dziennie należy uznać za pracę w godzinach nadliczbowych, za którą należy jej się stosowne wynagrodzenie.

Sąd Apelacyjny w pierwszej kolejności zwrócił zatem uwagę, że brak było podstaw prawnych do uwzględnienia tak sformułowanego roszczenia. Przy tak skonstruowanej podstawie faktycznej powództwa podlegało ono bowiem oddaleniu niezależnie od zasadności argumentacji Sądu Okręgowego. W tym miejscu wymaga zaakcentowania, że nowelizacją kodeksu pracy z 14.11.2003 r. wprowadzono zmiany w regulacji dotyczącej pracy w godzinach nadliczbowych. Przede wszystkim w definicji pracy nadliczbowej uwzględniono odmienności wynikające ze szczególnego systemu i rozkładu czasu pracy, gdzie dopiero przekroczenie "przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy" stanowi o pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.). Wprowadzono nadto szczególną regulację dla pracy ponadwymiarowej przy zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 151 § 5). W art. 151 § 5 k.p. przewidziano, że strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151^1 § 1 k.p. Ponieważ pracą w godzinach nadliczbowych jest praca powyżej normy czasu pracy, a więc powyżej ósmej godziny w ciągu doby i powyżej (przeciętnie w okresie rozliczeniowym) czterdziestej godziny w tygodniu, to należy przyjąć, że w przypadku pracownika zatrudnionego na 1/2 etatu, godziny nadliczbowe występują nie po przepracowaniu jego

indywidualnego dziennego wymiaru (cztery godziny), ale po przekroczeniu normy dobowej (osiem godzin). Zatem za pracę przekraczającą wymiar czasu pracy mieszczącą się w granicach normy czasu pracy pracownik nie nabywa prawa do dodatku jak za pracę nadliczbową.

W stanie prawnym przed 1.1.2004 r. wykładnia taka opierała się na art. 129 § 2 k.p., który wyraźnie wskazywał, że nie jest pracą nadliczbową praca w granicach nieprzekraczających ośmiu godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym (por. też wyr. SN z 9.8.1985 r., I PRN 64/85, OSNC 1986, Nr 5, poz. 79). Skoro jednak definiuje się pracę nadliczbową jako przekraczającą normy czasu pracy obowiązujące pracownika, to wskazywanie, że nie jest pracą nadliczbową praca nieprzekraczająca tych norm wydaje się zbędne. Pogląd taki potwierdził SN w wyr. z 4.4.2014 r. (I PK 249/13, Legalis), stwierdzając że pracodawca nie musi płacić pracownikowi dodatku za godziny nadliczbowe, jeśli osoba zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy ma obowiązki, których wypełnienie zajmuje jej więcej niż ustalona w umowie część etatu, ale mniej niż osiem godzin w ciągu dnia. Dopiero praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także czynności wykonywane ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Praca ponad wymiar czasu pracy określony w umowie o pracę, uprawniająca do dodatku w wysokości dodatku za pracę nadliczbową, a jednocześnie niebędąca pracą ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, czy ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy nie jest zatem pracą w godzinach nadliczbowych. Wobec tego praca taka nie zalicza się do limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym (art. 151 § 3 k.p.), a do jej polecenia nie mają zastosowania ograniczenia przedmiotowe wymagane dla dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych, takie jak konieczność prowadzenia akcji ratowniczej, czy wystąpienie szczególnych potrzeb pracodawcy (art. 150 § 1).

Sąd Apelacyjny dalej zauważył, że nowelizacją kodeksu pracy z 14.11.2003 r. wprowadzone zostało zobowiązanie stron stosunku pracy do ustalenia w umowie o pracę dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawniać będzie pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, w wysokości dodatku za pracę nadliczbową (art. 151^1 § 1).

Lakoniczność treści art. 151 § 5 k.p. oraz pozostawienie stronom umowy o pracę szerokich możliwości indywidualnej regulacji przesłanki przysługiwania dodatku za pracę przekraczającą umownie ustalony wymiar czasu pracy, spowodowało w praktyce wiele problemów interpretacyjnych. Liczne wątpliwości wywołało też nieokreślenie skutku nieumieszczenia w umowie o pracę pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy postanowienia wymaganego art. 151 § 5. Wyrażane były w tym zakresie rozbieżne opinie w doktrynie m.in., iż w takiej sytuacji pracownik nabywa prawo do dodatku jak za pracę nadliczbową za godziny pracy następujące bezpośrednio po przepracowaniu umownie określonego wymiaru czasu pracy. Jednak zdaniem Sądu Najwyższego art. 151 § 5 k.p. nie stanowi samoistnej podstawy prawa pracownika do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Apelacyjny w pełni akceptuje pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 27 marca 2012 r. (sygn. akt. III PK 77/11), że pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przysługuje dodatek, o którym mowa w art. 151^{1} § 1 k.p., w razie nieustalenia na podstawie art. 151 § 5 k.p. dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy. Przepis art. 151 § 5 k.p. nie stanowi samoistnej podstawy prawa pracownika do dodatku. Świadczenie to przysługuje bowiem pod warunkiem porozumienia się stron co do dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, przy czym obowiązkiem dokonania stosownego umownego ustalenia w tym zakresie ustawodawca obciążył, co oczywiste ze względu na jego konsensualny charakter, obie strony. Wynika stąd, że w braku porozumienia stron w tym zakresie, dodatek pracownikowi nie przysługuje. Powyższe stanowisko jest ugruntowane w orzecznictwie. Sąd Najwyższy w uchwale z 4 kwietnia 2014 r. I PK 249/13, potwierdził przyjętą w orzeczeniu z 9 lipca 2008 r., I PK 315/07 i z 27 marca 2012 r., III PK 77/11 tezę, że art. 151 § 5 k.p. nie stanowi samoistnej podstawy prawa pracownika do dodatku. Świadczenie to przysługuje, bowiem pod warunkiem porozumienia stron w przedmiocie określenia godzin, za które ma zostać wypłacony dodatek, a pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przysługuje dodatek, o którym mowa w art.

151^{1} § 1 k.p., jeżeli nie ustali na podstawie art. 151 § 5 k.p. dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy. Sąd Najwyższy wskazał również w powyższej uchwale, że pracodawca nie musi płacić pracownikowi dodatku za godziny nadliczbowe, jeśli osoba zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy ma obowiązki, których wypełnienie zajmuje jej więcej niż ustalona w umowie część etatu, ale mniej niż osiem godzin w ciągu dnia. Dopiero praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także czynności wykonywane ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Najwyższy zauważył, że pracownik, który stale wykonuje pracę w pełnym wymiarze pracy, choć zatrudniony jest na część etatu, może wystąpić o przekształcenie swojej umowy w umowę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Mając na uwadze powyższe, podkreślenia wymaga, że w realiach niniejszej sprawy ani umowa o pracę z 1 sierpnia 2015 r., ani porozumienie zmieniające z 31 lipca 2016 r., zawarte między powódką z pracodawcą, nie zawierały wspomnianych regulacji, co oznacza, że w przypadku powódki dopiero praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego systemu i rozkładu czasu pracy, odnoszony do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, a więc 8 godzin dziennie, stanowiłaby pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Apelacyjny zwrócił zatem uwagę, że powódka jednoznacznie wskazała, że będąc zatrudnioną u pozwanego w wymiarze ½ etatu wykonywała pracę jedynie w wymiarze do 8 godzin. Nie wskazywała, że wykonywała pracę ponad ten wymiar. Tymczasem, jak wynika z powyższych rozważań, pracy wykonywanej ponad wymiar 4 godzin (pół etatu), a mieszczącej się w przedziale do 8 godzin dziennie (a w takim właśnie wymiarze powódka świadczyła pracę co sama przyznała) nie można uznać za pracę w godzinach nadliczbowych. W takiej zaś sytuacji żądanie zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych było oczywiście bezzasadne. W analizowanym przypadku powództwo było nieuzasadnione już tylko z uwagi na zakreśloną przez powódkę podstawę faktyczną dochodzonego roszczenia. Z tego również powodu nie mogły odnieść zamierzonego skutku zarzuty apelacji. W apelacji powódka powieliła, bowiem jedynie argumentacje dotyczącą jej zatrudnienia w wymiarze ½ etatu i z takim właśnie zatrudnieniem wiązała zasadność dochodzonego roszczenia. Apelacja podlegała zatem oddaleniu już z tego tylko powodu.

Sąd Apelacyjny na marginesie wskazuje, że w analizowanym przypadku brak było postaw do stwierdzenia, że pozbawienie powódki jako pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy prawa do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych naruszało w jakikolwiek sposób zasadę niedyskryminacji pracownika z uwagi na jego czas pracy. Trudno zwłaszcza byłoby mówić o dyskryminacji w zakresie wynagrodzenia za pracę, skoro nie ulega wątpliwości, że bez względu na sposób rozumienia (liczenia) pracy w godzinach nadliczbowych w art. 151 § 1 KP za tę samą liczbę godzin pracy pracownik zatrudniony w niepełnym czasie pracy otrzyma takie samo wynagrodzenie (bez dodatku). Nie można więc mówić o dyskryminacji tej grupy pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę ani ze względu na kryterium wymiaru czasu pracy, ani ze względu na inne kryteria (podstawy) dyskryminacji. Zauważyć przy tym należy, że w analizowanym przypadku powódka, wskazując na zatrudnienie w wymiarze 1/2 etatu, nie zaprzeczyła, że otrzymywała wówczas takie samo wynagrodzenie jak w czasie gdy wykonywała pracę w łącznym wymiarze 8 godzin na podstawie dwóch odrębnych umów (każda z tych umów zawarta była na pół etatu),łączących ją z poprzednim pracodawcą (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S./ (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością", którego przejął jej aktualny pracodawca oraz z drugim niezależnym formalnie podmiotem (...) S.A. (przy czym obaj ówcześni pracodawcy posiadali te same struktury organizacyjne i kadrowe).

Sąd Apelacyjny zwrócił dalej uwagę, że w realiach niniejszej sprawy nie było de facto potrzeby badania, czy ewentualnie powódkę łączyła z pracodawcę umowa o pracę w wymiarze pełnego etatu. Ustalenie to jedynie dodatkowo potwierdziło bezzasadność roszczenia powódki. Sąd Apelacyjny w tym miejscu wskazuje, że w realiach niniejszej sprawy istotnie wątpliwości budziło to, czy powódka była zatrudniona w wymiarze jedynie połowy etatu. Zdaniem Sądu Apelacyjnego w świetle dostępnego materiału dowodowego uzasadnionym jest przyjęcie, że w rzeczywistości powódka była zatrudniona u pozwanego w wymiarze pełnego etatu i co istotne, otrzymała należne jej z tego tytułu wynagrodzenie.

Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że z ustaleń stanu faktycznego wynikało, że od 1 sierpnia 2015 r. do 31 lipca 2016 r. powódka była zatrudniona u dwóch pracodawców tj. w spółce (...)" (...) Sp. z o.o. (następnie nazwę zmieniono na (...)) oraz w spółce (...) S.A. W umowie z 31 lipca 2015 zawartej ze spółką (...) S.A. z siedzibą w K. wskazano, że wymiar czasu pracy powódki wynosi cały etat, zaś jej wynagrodzenie ustalono na kwotę 3500 zł. Dodatkowo w 1 sierpnia 2015r. E. B. (2) zawarła umowę o pracę z drugim pracodawcą spółką (...) Sp. z o.o. na czas określony od 1 sierpnia 2015r. do 31 lipca 2018r., za wynagrodzeniem w kwocie 2.845 zł brutto miesięcznie, w niepełnym wymiarze czasu pracy - 1/2 etatu. Z materiału dowodowego wynikało przy tym, że w ramach oby tych umów powódka pracowała na tym samym stanowisku kierownika restauracji, w tym samym miejscu, tylko jej umowy były rozbite na dwie spółki. Obie spółki były przy tym powiązane organizacyjnie i osobowo. Z ustaleń faktycznych wynikało nadto, że mimo iż wynikający z obu umów wymiar czasu pracy powódki wynosił łącznie 1,5 etatu (pełny wymiar czasu pracy w spółce (...) S.A. oraz pół etatu w spółce (...)) to w rzeczywistości łączny wymiar czasu pracy powódki na rzecz obu tych Spółkach wynosił jeden pełny etat. W ramach tych dwóch umów pracowała przez 8 godzin dziennie. Za pracę wykonywaną w tym wymiarze otrzymywała od obu pracodawców wynagrodzenie łącznie w kwocie 6345 zł. Z dniem 31 lipca 2016 r. na mocy porozumienia stron powódka rozwiązała stosunek pracy ze spółką (...) S.A., jednocześnie w dniu 1 sierpnia 2016r., E. B. (2) podpisała z członkiem Zarządu drugiej spółki w której byłą zatrudniona tj. Spółki (...) ((...) sp. z o.o.) porozumienie zmieniające w którego treści wskazano, że wprowadzone zostają zmiany do brzmienia umowy w następujących kwestiach: rodzaj umówionej pracy: koordynator gastronomii; wynagrodzenie: płaca zasadnicza brutto: 6.345,00 zł. Pozostałe postanowienia umowy według treści tego dokumentu, pozostawały niezmienione, w tym dotyczące wymiaru czasu pracy.

Godzi się zatem zauważyć, że o ile faktycznie w porozumieniu zmieniającym z 31 lipca 2016 r. nie zmieniono wymiaru czasu pracy powódki (w spółce (...)/ (...) sp. z o.o. była dotychczas zatrudniona w wymiarze ½ etatu) o tyle istotnym jest, że porozumienie to nie odzwierciedlało rzeczywistego wymiaru zatrudnienia, gdyż faktyczny czas pracy powódki był zgoła odmienny. Schemat pracy był taki sam jak przed dniem 1 sierpnia 2016 r. Po podpisaniu tego porozumienia powódka bowiem nadal pracowała w tym samym miejscu po 8 godzin dziennie, z tym że pracę wykonywała wówczas już jedynie na rzecz jednego pracodawcy. W ocenie Sądu Apelacyjnego o zatrudnieniu powódki w wymiarze pełnego etatu (mimo nie dokonania formalnej zmiany umowy w tym zakresie) i rzeczywistej woli po stronie pracodawcy zatrudnienia powódki w takim właśnie wymiarze czasu pracy, świadczy w szczególności to, że należne powódce wynagrodzenie po zmianie zostało odpowiednio obliczone jak dla pełnego wymiaru czasu pracy. Wynagrodzenie należne powódce określono, bowiem na poziomie wynagrodzenia, które otrzymywała wcześniej, gdy pracowała w łącznym wymiarze pełnego etatu na rzecz dwóch pracodawców. Rzeczywisty wymiar czasu pracy powódki, jak i wysokość przyznanego jej wynagrodzenia odpowiadały, zatem zatrudnieniu na pełnym etacie. Powyższe, zdaniem Sądu, pozwala na przyjęcie, iż w istocie – od 1 sierpnia 2016 r. strony łączyła umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka nie wykazała, że do podwyższenia należnego jej u pracodawcy od 1 sierpnia 2016 r. wynagrodzenia doszło z jakichkolwiek innych względów niż dostosowanie wysokości wynagrodzenia do rzeczywistego czasu pracy powódki.

Sąd Apelacyjny dodatkowo zwrócił uwagę, że z dniem 1 kwietnia 2017 r. doszło do przejścia części zakładu pracy działającego pod firmą (...) sp. z o.o. z siedzibą w S., na innego pracodawcę, którym będzie (...) S.A. z siedzibą w W.. Po przejęciu zakładu pracy obecny pracodawca dostrzegł nieprawidłowości w zakresie wymiaru czasu pracy powódki wskazanego w znajdujących się w jej aktach osobowych dokumentach, jako nieodpowiadającego faktycznemu jego wymiarowi. W dniu 2 października 2017 sporządzono do akt osobowych powódki notatkę służbową, w której dyrektor działu gastronomii (...) stwierdził, że w aktach osobowych E. B. (2) znajduje się oczywisty błąd w zakresie wymiaru czasu pracy. Stwierdził, że w porozumieniu zmieniającym warunki zatrudnienia powódki jako pracownika, w sposób oczywisty pominięto zmianę wymiaru czasu pracy na cały etat. W związku z powyższym, pomiędzy Spółką (...) jako pracodawcą (reprezentowaną przez W. M. i J. B.), a E. B. (2) jako pracownikiem zostało w dniu 18 października 2017 zawarte porozumienie. Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że w przedmiotowym porozumieniu, strony dokonały potwierdzenia łączącego je stosunku pracy i wszystkich istotnych elementów składających się na treść tego stosunku (wymiaru czasu pracy, okresu obowiązywania umowy o pracę, wynagrodzenie za pracę). W porozumieniu tym

wskazano, że strony łączyła przez cały czas umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Pod przedmiotowym dokumentem znalazły się podpisy powódki oraz osób upoważnionych do reprezentowania pracodawcy.

Zauważyć zatem należy, że zgodnie z treścią art. 245 KPC dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Z treści art. 253 KPC wynika natomiast, że jeżeli strona zaprzecza prawdziwości dokumentu prywatnego albo twierdzi, że zawarte w nim oświadczenie osoby, która je podpisała, od niej nie pochodzi, obowiązana jest okoliczności te udowodnić. Jeżeli jednak spór dotyczy dokumentu prywatnego pochodzącego od innej osoby niż strona zaprzeczająca, prawdziwość dokumentu powinna udowodnić strona, która chce z niego skorzystać. Z przepisu art. 253 KPC wynika, że to na stronie, która dokument prywatny podpisała, spoczywa powinność obalenia domniemania, że zawarte w tym dokumencie oświadczenie od niej nie pochodzi. Strona może wykazywać, że to nie ona złożyła podpis, jak też, że nie złożyła oświadczenia o treści ujętej w dokumencie, czy też, że dokument został przerobiony, podrobiony czy też bezpodstawnie wypełniony, gdy podpis był złożony in blanco.

W analizowanym przypadku powódka nie zaprzeczała prawdziwości dokumentów przedstawionych przez stronę pozwaną w toku postępowania. Z dokumentu – porozumienie z 18 października 2017 r. - wynika natomiast jednoznacznie, że strony dokonały potwierdzenia łączącego je stosunku pracy i uzgodniły, że łączy je umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie uszło uwadze Sądu Apelacyjnego, że w porozumieniu tym odniesiono się do umowy o pracę z 1 sierpnia 2015 oraz porozumienia zmieniającego z 28 lutego 2017 Sąd Apelacyjny podzielił jednak argumentację Sądu Okręgowego, że wskazana w porozumieniu z dnia 18 października 2017 data porozumienia zmieniającego, którego ma dotyczyć tj. z dnia 28 lutego 2017r. została wskazana omyłkowo, gdyż stronom chodziło o porozumienie z dnia 1 sierpnia 2016r. W dniu 28 lutego 2017r. nie doszło, bowiem do zawarcia żadnego porozumienia między stronami, lecz jedynie zawiadomiono powódkę o przejęciu części zakładu pracy na innego pracodawcę. W tej sytuacji Sąd Apelacyjny przyjął, iż przeprowadzone postępowanie dowodowe w pełni potwierdziło zasadność wydanego przez Sąd Okręgowy rozstrzygnięcia.

Konkludując przedstawione wyżej rozważania, stwierdzić należy, iż zaskarżony wyrok w całości odpowiada prawu i dlatego Sąd Apelacyjny orzekł jak w sentencji, na podstawie art. 385 k.p.c. O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na mocy art. 98 § 1 i 3 KPC oraz § 2 pkt 6 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Wobec oddalenia apelacji powódki w całości, powinna ona jako przegrywająca spór zwrócić pozwanemu poniesione przez niego koszty postępowania przed sądem drugiej instancji. Z uwagi na wartość przedmiotu zaskarżenia wysokość wynagrodzenia ustalono na podstawie § 2 pkt 6 w zw. z § 10 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 265) (5400 zł x 75% = 4050 zł).

Urszula Iwanowska	Jolanta Hawryszko	Beata Górska