

Sygn. akt IV P 158/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2017 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Monika Wawro
Protokolant:	st. sekr. sądowy Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 26 września 2017 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa E. C. (1)

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I powództwo oddała,

II zasądza od powódki E. C. (1) na rzecz pozwanej (...) Sp. z o.o. w O. kwotę 3.600 (trzy tysiące sześćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 158/16

UZASADNIENIE

Powódka E. C. (1) w pozwie skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w O. wniosła o zasądzenie kwoty 16.177,84 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od:

- kwoty 262,06 złotych od dnia 11 marca 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 403,20 złotych od dnia 11 kwietnia 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 153,60 złotych od dnia 11 maja 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 1.270,08 złotych od dnia 11 czerwca 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 241,92 złotych od dnia 11 lipca 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 367,92 złotych od dnia 11 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 366,60 złotych od dnia 11 września 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 1.017,69 złotych od dnia 11 października 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 1.226,40 złotych od dnia 11 listopada 2013 roku do dnia zapłaty;

- kwoty 1.124,13 złotych od dnia 11 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 362,88 złotych od dnia 11 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 57,60 złotych od dnia 11 lutego 2014 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 866,88 złotych od dnia 11 marca 2014 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 441,60 złotych od dnia 11 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 576,00 złotych od dnia 11 maja 2014 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 322,56 złotych od dnia 11 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 87,60 złotych od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 806,40 złotych od dnia 11 września 2014 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 971,49 złotych od dnia 11 października 2014 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 560,64 złotych od dnia 11 listopada 2014 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 335,70 złotych od dnia 11 grudnia 2014 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 307,20 złotych od dnia 11 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 60,48 złotych od dnia 11 lutego 2015 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 362,88 złotych od dnia 11 marca 2015 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 531,57 złotych od dnia 11 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 825,60 złotych od dnia 11 maja 2015 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 161,28 złotych od dnia 11 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 537,60 złotych od dnia 11 lipca 2015 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 210,24 złotych od dnia 11 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 665,28 złotych od dnia 11 września 2015 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 458,25 złotych od dnia 11 października 2015 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 73,32 złotych od dnia 11 listopada 2015 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 161,28 złotych od dnia 11 grudnia 2015 roku do dnia zapłaty;

tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, iż z uwagi na zwiększone potrzeby i wadliwą organizację czasu pracy, powódka zmuszona była wykonywać swoje obowiązki poza obowiązującym ją wymiarem czasu pracy. Nadto, w ocenie strony powodowej, ewidencja czasu pracy w pozwanej spółce prowadzona była nierzetelnie i nie odzwierciedlała rzeczywistego czasu pracy pracowników, w tym powódki, a zwłaszcza czasu pracy przy przyjmowaniu dostaw i sprzątanii stanowisk pracy. Podpisywane przez pracowników listy obecności nie odzwierciedlały faktycznych godzin ich pracy. Powódka wskazała także, iż pracodawca miał świadomość istniejącego stanu, lecz również z góry

zakładał konieczność świadczenia przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych. E. C. (1) bowiem, mimo, iż była kierownikiem sklepu, miała także obowiązek sprzedaży towarów, a zleconej jej pracy nie była w stanie wykonać w obowiązujących ją normach czasu pracy.

Pozwana (...) Sp. z o.o. w O. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pracodawca wskazał przede wszystkim, iż nie było potrzeby, by powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych, bowiem liczba pracowników była wystarczająca do wykonania wszystkich obowiązków. Dodatkowo, pracodawca zaakcentował, iż powódce znany był obowiązek sumiennego wypełniania list obecności wraz z wyraźnym zaznaczeniem godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy i sporządzania kart pracy własnych i podległych jej pracowników. Odnosząc się do zakresu obowiązków pracowniczych powódki i podległych jej pracowników, strona pozwana stwierdziła, iż pracodawca mając świadomość, że do obowiązków pracowników należy także przyjmowanie towaru i sprzątanie sklepu po zakończonym dniu pracy, przeznaczył na te czynności dwie godziny przed rozpoczęciem pracy sklepu i godzinę po jego zakończeniu, wliczając ten czas do czasu pracy. W ocenie pozwanej, powódka, w toku zatrudnienia, za wyjątkiem jednego przypadku, nie zgłaszała konieczności pracy w godzinach nadliczbowych, a pracodawca nie wydawał jej takiego polecenia. Strona pozwana zaznaczyła też, iż do pracodawcy docierały informacje, iż powódka przebywa w miejscu pracy po jej zakończeniu, lecz podyktowane to było potrzebami prywatnymi, a nie wykonywaniem obowiązków służbowych. Nadto, wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych nie zostało wykazane w żadnych dokumentach, a to właśnie powódka miała obowiązek rzetelnego ich prowadzenia i wypełniania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

E. C. (1) była zatrudniona w pozwanej spółce od dnia 07 czerwca 2004 roku do dnia 09 grudnia 2015 roku na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowiskach sprzedawcy, samodzielnego sprzedawcy, a ostatnio-kierownika sklepu. Powódkę obowiązywała 8-godzinna norma czasu pracy oraz 40-godzinna tygodniowa norma czasu pracy.

(d: umowa o pracę- akta osobowe; informacja dla pracownika- akta osobowe)

Powódka wykonywała swoje obowiązki w sklepie przy ul. (...) w O.. Sklep ma powierzchnię ok. 70 m² i jest wyposażony w lada chłodnicze, a także 3 krajalnice do wędlin. Sklep pracuje w godzinach od 8:00 do 18:00 w dni powszednie oraz od 8:00 do 15:00 w soboty. Od 2008 roku powódka zatrudniona była na stanowisku kierownika sklepu. Do jej obowiązków należało przyjmowanie towaru, rozliczanie kas, prowadzenie dokumentacji oraz sprawy bieżące związane z funkcjonowaniem sklepu, a także sprzedaż towaru.

W sklepie, do 31 października 2013 roku zatrudnionych było 6 osób, a następnie- 5 osób, natomiast w miesiącach październik i listopad 2015 roku- 4 osoby. Praca była wykonywana na zmiany. Pierwsza zmiana zaczynała się o godzinie 6:00 i trwała do godziny 14:00. Pracodawca przeznaczył 2 godziny przypadające przed otwarciem sklepu na przyjęcie towaru i wyłożenie go w ladach chłodniczych, a także przygotowanie sklepu do obsługi klientów. Kolejna zmiana zaczynała pracę o godzinie 11:00 i kończyła o godzinie 19:00, bowiem po zamknięciu sklepu pracownice miały 1 godzinę na sprzątnięcie miejsca pracy i wyniesienie niesprzedanego towaru do chłodni. Na zmianie były przeważnie dwie osoby, bowiem często zdarzało się, iż któraś z pracownic miała dzień wolny. W trakcie zmiany powódki, bywało, iż klientów obsługiwała jedna osoba, gdyż E. C. (1) musiała sporządzać dokumentację. Zdarzało się także, że powódka zostawała w pracy po zakończeniu porannej zmiany, bądź też przychodziła przed rozpoczęciem popołudniowej zmiany. Na polecenie E. C. (1) często w porannych dostawach i czynnościach przed otwarciem sklepu uczestniczyły trzy osoby (powódka i dwie pracownice), co nie było podyktowane ilością czynności do wykonania, lecz decyzją powódki. Podobnie, to E. C. (1) podjęła decyzję o konieczności wynoszenia wszystkich wędlin z lodówek w Sali sprzedaży do chłodni, co nieco zwiększało zakres czynności do wykonania po zamknięciu sklepu.

Wspólnie z powódką zatrudnione w ostatnim okresie były M. R. (1), D. P. (1), H. S. (1) oraz M. W. (1).

(d: zakres obowiązków- akta osobowe; zeznania D. P.- k. 260v- 261v; częściowo zeznania M. R.- k. 200v- 202; częściowo zeznania H. S.- k. 202- 203; częściowo zeznania M. W.- k. 261v- 263; częściowo przesłuchanie E. C.- k. 194- 195 w zw. z 263; przesłuchanie Ł. D.- k. 195v- 196v w zw. z 263)

Zgodnie z § 9 ust. 3 i 4 regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego, pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy mogą być zatrudniani w razie konieczności poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia, z zastrzeżeniem ust. 4. Pracownikom tym, za wyjątkiem pracodawców, ich zastępców oraz głównego księgowego, przysługuje prawo do oddzielnego wynagrodzenia wraz z dodatkiem (za pracę w godzinach nadliczbowych), tylko za prace wykonaną na polecenie zwierzchnika w niedzielę lub święto, jeżeli za pracę w tym dniu pracownik nie otrzymał innego dnia wolnego od pracy albo poza normalnymi godzinami pracy, jeżeli wykonywanie tej pracy nie należało do obowiązku pracownika.

(d: regulamin wynagradzania- k. 60- 68)

Zgodnie natomiast z Regulaminem pracy, praca ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych i jest dopuszczalna między innymi w razie szczególnych potrzeb pracodawcy (§ 16 ust. 1). Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownicy otrzymują dodatkowe wynagrodzenie przewidziane w regulaminie wynagradzania (§ 16 ust. 3), za wyjątkiem sytuacji, kiedy za pracę w godzinach nadliczbowych udzielony jest dzień wolny od pracy (§ 16 ust. 4, 5 i 6). Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto, przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli w zamian za pracę w tym dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy (§ 16 ust. 8).

(d: regulamin pracy- k. 71- 99)

W dniu 04 sierpnia 2014 roku pozwana spółka otworzyła sklep w G., w którym razem z kierownikiem I. D. (1) zatrudniano 6 osób. Mimo, iż sklep miał powierzchnię znacznie większą, niż sklep w O.- ok. 200m² i więcej krajalnic-trzy sztuki, a także przyjmował więcej towaru, to jednak pracodawca przeznaczył na przygotowanie sklepu do sprzedaży oraz na czynności po zakończeniu pracy sklepu połowę mniej czasu, niż w O.. W godzinach porannych, pracownicy mieli przyjąć dostawę i wykonać pozostałe czynności w ciągu jednej godziny, natomiast po zamknięciu sklepu- pół godziny. Sklep w G. obsługiwał znacznie większą liczbę klientów, niż sklep w O..

(d: zeznania I. D.- k. 203- 203v, zestawienie- k. 212; dokumenty- k. 213- 254)

W okresie dochodzonym pozwem E. C. (1) faktycznie pozostawała w zakładzie pracy poza godzinami wynikającymi z obowiązującej ją normy czasu pracy głównie z uwagi na wprowadzoną przez nią samą organizację pracy i sposób realizacji obowiązków. Natomiast w przypadku przekroczenia przez powódkę norm czasu pracy wynikającego przede wszystkim z uwagi czas pracy sklepu i konieczność pracy w soboty, E. C. (1) odbierała dzień wolny. Wymieniona, będąc odpowiedzialna za sporządzenie grafików, list obecności, kart pracy i harmonogramów czasu pracy oraz przesyłania tych dokumentów do siedziby pracodawcy, czyniła to, zgodnie z nałożonymi na nią obowiązkami.

(d: harmonogramy i karty pracy- k. 106- 173; zeznania D. P.- k. 260v- 261v; częściowo zeznania M. R.- k. 200v- 202; częściowo zeznania H. S.- k. 202- 203; częściowo zeznania M. W.- k. 261v- 263; częściowo przesłuchanie E. C.- k. 194- 195 w zw. z 263; przesłuchanie Ł. D.- k. 195v- 196v w zw. z 263)

W dniu 09 grudnia 2015 roku powódka zwróciła do pracodawcy o wypłacenie wynagrodzenia za pracę w wymiarze 404 nadgodzin w 2013 roku, 264 nadgodzin w 2014 roku oraz 235 nadgodzin w 2015 roku. W odpowiedzi z dnia 15 grudnia 2015 roku pracodawca wskazał, iż roszczenie jest nieuzasadnione, bowiem wszelkie zobowiązania pracownicze wobec powódki spółka pokryła w całości. W odpowiedzi na wystosowane przez E. C. (1) wezwanie do zapłaty, pracodawca wskazał, iż zasady pracy w godzinach nadliczbowych były powódce znane, a ona sama nie informowała pracodawcy o pracy, czy też konieczności pracy w godzinach nadliczbowych. W ocenie pozwanej spółki, poza jedynym wypadkiem (w grudniu 2015 roku), w aktach pracowniczych E. C. (1) nie ma jakichkolwiek poleceń, wniosków, zgód, czy innych

informacji dotyczących pracy powódki w godzinach nadliczbowych. Pracodawca nie polecał, ani nie wyrażał zgody na pracę w godzinach nadliczbowych, nie miał też wiedzy, iż taka praca była wykonywana, a do obowiązków powódki należało informowanie o tym pracodawcy.

(d: pismo- k. 45- 48; odpowiedź- k. 49; pismo- k. 50)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo E. C. (1) jako niezasadne, nie zasługuje na uwzględnienie.

E. C. (1) próbowała wykazać, iż w okresie od lutego 2013 roku do końca swojego zatrudnienia w pozwanej spółce wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych pracując niemal codziennie ponad normy obowiązującego ją czasu pracy, a fakt ten wynikał z potrzeb pracodawcy i jego poleceń i był podyktowany złą organizacją pracy.

Mając na uwadze fakt, że pracodawca przedłożył ewidencję czasu pracy powódki (k: 106- 173), której w całości Sąd dał wiarę, a którą to sporządziła sama powódka, to na E. C. (1) spoczywał ciężar udowodnienia liczby godzin nadliczbowych w poszczególnych dniach, ich ilość oraz odpowiadające im wynagrodzenie.

Podkreślić bowiem należy, że zgodnie z art. 149 § 1 kp pracodawca jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy, a ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa również na pracodawcy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy, „w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy” (por. Wyrok SN z dnia 9 lipca 2009 r. II PK 34/09).

Należy także wskazać, iż rozstrzygając przedmiotową sprawę Sąd miał na względzie również pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 roku (II PK 197/11, LEX nr 1216857) pkt 3, zgodnie z którym „w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. (...)”.

W powyższym zakresie należy podnieść, iż to sama powódka prowadziła całą dokumentację związaną z czasem pracy swoim i podległych pracowników. Nie wykazała przy tym w sposób przekonujący, iż grafiki, które złożyła do akt sprawy (k. 8- 44) były rzeczywiście przedstawione pracodawcy (dowód przesłania faksu, listu poleconego, maila, itp.) i odzwierciedlały rzeczywisty czas pracy pracowników, zwłaszcza, że powódka osobiście równolegle prowadziła i sporządzała harmonogramy czasu pracy i karty pracy o odmiennej treści. Jak wynika bowiem z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 roku (I PKN 80/00, OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 264), „kierownik jednostki organizacyjnej zobowiązany do prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy własnego i podległych mu pracowników, nie może, dochodząc wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w wolne soboty, wywodzić korzystnych dla siebie skutków, powołując się na brak takiej dokumentacji”. Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, nie sposób uznać, iż rzetelne są jedynie „wewnętrzne” grafiki, podczas, gdy te oficjalnie złożone pracodawcy nie odpowiadają rzeczywistemu czasowi pracy powódki.

Z ewidencji czasu pracy powódki przedłożonej przez pracodawcę bezspornie wynikało, w jakich konkretnych dniach powódka pracowała, w jakich nie świadczyła pracy, a jakie dni były dniami wolnymi w zamian za pracę w innych dniach. Jak sama powódka oraz pracownice sklepu stwierdziły- ewidencja ta było sporządzona przez samą E. C. (1) i tym samym nie sposób odmówić jej wiarygodności, zwłaszcza, że powódka nie wykazała, iż pierwotnie kierowała do siedziby pozwanej dokumentację o innej treści, a dopiero na polecenie pracodawcy zmieniała ją na nieprawdziwą, lecz zgodną z normami czasu pracy. Podkreślić przy tym należy, iż powódka sporządzała i przysyłała pracodawcy tzw. jednoosobowe karty pracy, które winny być podpisane przez pracownika. Tymczasem, o ile świadkowie M. R. (1), H. S. (1) i M. W. (1) starały się wykazać, że biuro pozwanej „cofało” odpowiadające prawdziwe dokumenty, to jednak żadna z wymienionych osób nie wskazywała, by dwukrotnie podpisywała jednoosobowe karty pracy- najpierw odpowiadające rzeczywistemu czasowi pracy, a następnie- nieprawdziwe, lecz zgodne z normami czasu pracy. Powódka nie przedstawiła także kopii tych dokumentów, a jedynie nieformalne (niezatwierdzone przez pracodawcę) grafiki.

Brak jest podstaw, by kwestionować twierdzenia prezesa Zarządu pozwanej, który utrzymywał, że nigdy nie wydawał polecenia służbowego, by jednocześnie na zmianie pracowały trzy osoby przy pięcioosobowej obsadzie sklepu i z jednoczesnym wskazaniem, że praktycznie każdego dnia jedna z pracownic odbierała dzień wolny za sobotę. Powódka w żaden sposób nie obaliła tych twierdzeń, nie wskazała także, by domagała się wydania takiego polecenia na piśmie. Dodatkowo, jakkolwiek M. W. (1) wskazała, iż słowa Ł. D. (2) mogące uchodzić za polecenie w tej kwestii, słyszała, to jednak nie potrafiła wskazać, kiedy zostały wypowiedziane, zwłaszcza w kontekście, iż powódka twierdziła, że nadgodziny występowały co najmniej od lutego 2013 roku (przy sześciuosobowej obsadzie sklepu), a Ł. D. (2) prezesem pozwanej spółki został dopiero od stycznia 2014 roku.

Dodatkowo, Ł. D. (2) przekonująco wskazał, iż obecnie we wszystkich 17 sklepach prowadzonych przez pozwaną spółkę, pracownicy mają jedną godzinę na odebranie dostawy i przygotowanie sklepu oraz pół godziny na jego zamknięcie. Zatem jest to czas o połowę krótszy, niż ten którym dysponowała powódka i podległe jej pracownice.

Twierdzeń prezesa pozwanej nie sposób także oceniać w pełnym oderwaniu od faktu, iż w części okresu dochodzonego pozwem, ulica (...) przy której znajduje się sklep, była częściowo wyłączona z ruchu z uwagi na budowę linii tramwajowej, co w sposób znaczący wpłynęło na obroty sklepu, a tym samym ilość pracy, a okoliczność tą potwierdziła w przekonujących zeznaniach D. P. (1).

Odnosząc się zatem do rzeczywistych godzin pracy powódki, nie sposób pominąć stanowiska Sądu Najwyższego, który wskazuje, iż "samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą (art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)" (wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00), jak również stanowiska wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2012 roku (II PK 231//11, OSNAPiUS 2013 nr 9-10, poz. 109, str. 390), zgodnie z którym, „pracownik, który uniemożliwia pracodawcy ewidencjonowanie czasu pracy unikając składania informacji o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy a także przypadkach opuszczenia pracy, nie może skutecznie podnosić zarzutu, że jego czas pracy nie był należycie dokumentowany (art. 149 KP)”. Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, nie sposób wskazać, iż powódka zasadnie powołuje się na fakt, iż ewidencja prowadzona przez pracodawcę nie odpowiada prawdzie, skoro sama taką ewidencję sporządzała i była odpowiedzialna za jej rzetelność.

Mając na względzie powyższe, E. C. (1) nie wykazała w sposób należyty by wykonywała pracę w czasie przekraczającym normy czasu pracy, a tym bardziej ilości godzin nadliczbowych, zwłaszcza, że żaden z przesłuchanych świadków, jakkolwiek pracownice twierdziły, że faktycznie wymieniona czasem przebywała w pracy dłużej, niż trwała jej zmiana, nie potrafił wskazać konkretnej liczby takich godzin.

W tym zakresie trudno także dać wiarę świadkom M. R. (1), H. S. (1) i M. W. (1), które, jakkolwiek wskazywały, iż pracowały więcej, niż obowiązujące ich normy, to jednak nie potrafiły się odnieść do konkretnych dat i godziny pracy powódki.

Godzi się przy tym wskazać, iż wymienieni świadkowie, jako osoby pracujące wspólnie z powódką jawią się jako żywo zainteresowane wynikiem niniejszego postępowania na korzyść E. C. (1).

Dodatkowo, dokonując oceny zasadności roszczenia powódki, Sąd miał obowiązek także ustalić, czy sam fakt pozostawania, a nawet wykonywania obowiązków służbowych w czasie (choć dokładnie niewykazany przez stronę powodową) poza normami czasu pracy stanowił pracę w godzinach nadliczbowych.

Ustalając przyczyny pozostawania przez powódkę i jej personel w pracy dłużej, niż wynikało to z norm czasu pracy, Sąd nie mógł pominąć poglądu Sądu Apelacyjnego w Białymstoku wyrażonego w wyroku z dnia 13 września 2012 roku (III APa 19/11, Legali 715077), zgodnie z którym, „dla oceny wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych decydujące znaczenie ma wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego, albo też nawet bez zgody i wiedzy, jeżeli konieczność pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy”.

Dodatkowo, w uzasadnieniu wyroku z dnia 24 czerwca 2014 roku Sąd Najwyższy wskazał, iż „Zgodnie bowiem z ukształtowaną linią orzecniczą Sądu Najwyższego, jak i jednolitymi poglądami doktryny konieczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być dopuszczona tylko wyjątkowo. Pracodawca nie może więc ustalić zakresu obowiązków, który nie może zostać wykonany w normalnych godzinach pracy. Nie jest więc możliwe stosowanie takich rozwiązań organizacyjnych, które z założenia wymagałyby stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Wynika więc z tego, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wadliwa organizacja pracy wymusza systematyczne przekraczanie norm czasu pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005 nr 5, poz. 65, czy z dnia 14 grudnia 2004 r., II PK 114/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 245). Tak więc w razie sporu o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych osoby zatrudnionej na stanowisku kierowniczym konieczne jest ustalenie, czy praca była wykonywana ponad normy czasu pracy oraz, czy ponadnormatywne świadczenie pracy wynikało ze szczególnych okoliczności i było czymś nadzwyczajnym i wyjątkowym” (II PK 350/12, Legalis 720172).

Godzi się zauważyć, iż świadkowie M. R. (1), H. S. (1) oraz M. W. (1) twierdziły, że wszystkie trzy kasy w sklepie musiały być „obsadzone” jednocześnie, jednak nie potrafiły sprecyzować, z czego taki wymóg wynikał, ani wskazać personalnie osoby (za wyjątkiem M. W. (1)), czasu i okoliczności, w jakich takie polecenie służbowe wyraźnie zostało wydane.

Nadto, zeznania wymienionych świadków oraz samej powódki dotyczące tego, iż obowiązków związanych z przygotowaniem sklepu do sprzedaży i zamknięcia nie można było wykonać w krótszym czasie, ani w częściowo w godzinach pracy sklepu stoją w zdecydowanej sprzeczności z wiarygodnymi i przekonującymi zeznaniami świadków I. D. (1) i D. P. (1) oraz zestawieniem obrotów i ilości paragonów, a tym samym ilości klientów przedstawionym przez pozwaną. Na wiarę zasługuje jednak ta część zeznań świadków, w której wskazywały, iż pod koniec pracy pracownice myły jedną krajalnicę i rozliczały jedną kasę, tak by po zamknięciu pozostała do umycia jedna krajalnica i do rozliczenia jedna kasa. Tym samym świadek M. R. (1) sama zaprzeczyła własnym twierdzeniom, że przez cały jej okres zatrudnienia musiały być „obsadzone” trzy kasy.

Dodatkowo, nie sposób pominąć, iż świadek H. S. (1) nie jest pracownikiem pozwanej od października 2013 roku, zatem może wypowiadać się jedynie co do niewielkiej części okresu objętego pozwem. Nadto, świadek powodów złej organizacji pracy przez cały okres swojego zatrudnienia upatrywała w poleceniach Prezesa pozwanej- Ł. D. (3), nie odnosząc się przy tym do okoliczności, iż wymieniony został zatrudniony u pozwanej dopiero od 24 sierpnia 2013 roku, a zatem około 2 miesięcy przed zakończeniem stosunku pracy powódki, a prezesem spółki został dopiero od 2014 roku.

Ocena logicznych zeznań świadków I. D. (1) i D. P. (1) w konfrontacji z dokumentami złożonymi przez stronę pozwaną wskazuje, iż obroty sklepu w G. były wyższe, niż sklepu pozwanej w O., podobnie, jak obsługiwana ilość klientów. Okoliczność, iż I. D. (1) wskazała, że w sklepie w O. była większa ilość klientów, mimo, iż nie znalazła potwierdzenia w dokumentach złożonych przez pozwaną, to jednak nie może dyskwalifikować zeznań wymienionego świadka, bowiem

okolicznością bezsporną jest, iż I. D. (1) przebywała w sklepie w O. jedynie w celach szkoleniowych przez stosunkowo krótki okres czasu.

Faktem jest, że świadek I. D. (1) wskazała, iż w sklepie pozwanej spółki w G. funkcjonowały dwa grafiki i na tym nieoficjalnym pracownicy mieli wykonywać pracę w większej ilości godzin, niż wynikało to z grafiku oficjalnego i norm czasu pracy. Świadek przyznała jednak, że sklep, którym kierowała zatrudniał 6 osób, miał 200m² powierzchni i były w nim 3 krajalnice, podczas gdy w sklepie w O. były dwie krajalnice i miał on tylko 70m² powierzchni.

Nadto, wymieniona świadek przekonująco wskazała, że sklep w G. przyjmował większą ilość towaru, niż sklep w O., jednak pracownicy na przygotowanie sklepu do pracy mieli o połowę mniej czasu, niż powódka i jej pracownicy- 1 godzinę. I. D. (1) zeznała, że gdyby dysponowała takim czasem jak powódka (dwie godziny) na przygotowanie się do sprzedaży, to mimo większej ilości towaru, pracownicy nie mieliby problemu z wykonaniem tych czynności. W ocenie Sądu, I. D. (1), obiektywnie oceniła, że o ile w sklepie w O. było więcej pracy przy chowaniu towaru po zakończonej pracy sklepu, to w sklepie w G. było dużo więcej sprzątanina, na którą to czynność pracodawca także przeznaczył czas połowę krótszy, niż w O.- 0,5 godziny. Nadto, zeznania I. D. (1) jawią się jako zbieżne z zeznaniami D. P. (1), która wskazała nie tylko, że czas przeznaczony (w okresie zatrudnienia powódki) przez pracodawcę na odebranie dostawy oraz przygotowanie sklepu do sprzedaży oraz czynności po zakończeniu pracy- łącznie 3 godziny był zupełnie wystarczający dla dwóch osób, a tylko na niczym, w ocenie świadka, nieuzasadnione polecenie powódki, czasem przychodziły na poranną zmianę, a nawet przed jej rozpoczęciem, dwie pracownicy i powódka. Podobnie świadek oceniła polecenie powódki dotyczące wnoszenia całego towaru do chłodni po zakończeniu dnia pracy. Świadek zauważyła też przekonująco, iż obecnie obowiązki przed i po pracy wykonują dwie osoby w czasie krótszym o połowę.

Analiza zgromadzonego materiału dowodowego podlegającego ocenie, prowadzi, w ocenie Sądu, do wniosku, iż wykonywanie pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy nie wynikało z obiektywnych warunków pracy i takiego zakresu zleconych pracownikom, w tym powódce zadań, iż nie mogły one być wykonane w obowiązujących pracownikom normach czasu pracy. W ocenie Sądu, powódka nie wywiązywała się ze swoich obowiązków tak sprawnie, jak obecny kierownik- D. P. (1) i podejmowała decyzje organizacyjne nieuzasadnione wymiarem i rodzajem obowiązków. Dodatkowo, wymieniona świadek, podobnie, jak Ł. D. (2), wskazała, iż zdarzało się, że pozostawianie E. C. (1) w pracy podyktowane było przyczynami niepracowniczymi, a jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 2009 roku (II PK 51/09, OSNAPiUS 2011 nr 11-12, poz. 150, str. 461), „czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik, pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 KP lub jedynie przebywając w zakładzie pracy, nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 KP). Tego rodzaju czas może być prawnie zakwalifikowany jako dyżur zakładowy (art. 151[5] § 1 i 2 KP) lub czas wolny od pracy”.

Dodatkowo, powódka nie wykazała rzeczywistego wymiaru pozostawiania w pracy ponad obowiązujące ją normy, kwestionując przy tym własnoręcznie sporządzoną i przekazaną pracodawcy dokumentację w tym zakresie, zwłaszcza, że jak wskazał Sąd Najwyższy „nie wystarczy ogólne wskazanie, że przekroczono normy ustawowe, by uzyskać za nie wynagrodzenie. Czas pracy w nadgodzinach trzeba wykazać konkretnie na podstawie ewidencji” (wyrok z dnia 11 sierpnia 2004 roku, II PK 9/04, MoPr 2004 nr 9, str. 230).

Odnosząc się ponadto na marginesie do wniosku dowodowego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości, zaakcentować trzeba, iż jak wskazuje orzecznictwo, przepis art. 217 § 2 kpc nie wymaga przeprowadzenia przez sąd wszystkich zgłoszonych przez stronę dowodów, gdy uznaje, że sprawa została dostatecznie wyjaśniona do rozstrzygnięcia. Innymi słowy, zgodnie z treścią tego przepisu, sąd pomija środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2013 r., sygn. akt II UK 370/12), a ponadto, Sąd nie jest obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy (art. 217 § 2 kpc) (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 marca 1997 r. II UKN 45/97). Warto również zauważyć, iż wnioskowanie o przeprowadzenie nawet szczegółowo wskazywanych dowodów nie obliuguje Sądu rozpoznającego sprawę do przyjęcia

wszystkich wniosków w tym względzie. Jest zrozumiałe, że strona zainteresowana określonym rozstrzygnięciem w sprawie stara się doprowadzić do tego wszelkimi dostępnymi dowodami, ale nie wszystkie te dowody muszą zostać przeprowadzone, skoro już na podstawie innych, przeprowadzonych dowodów, można wystarczająco ustalić okoliczności istotne w danej sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2014 r., sygn. akt II CSK 775/13).

Reasumując, wobec faktu, iż powódka nie wykazała w sposób należyty, że w przypadku pozostawania na terenie zakładu pracy poza godzinami wynikającymi z norm czasu pracy, była to praca w godzinach nadliczbowych wynikająca z potrzeb pracodawcy i złej organizacji pracy, roszczenie E. C. (1) w zakresie żądania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, podlegało oddaleniu w oparciu o przepis art. 129 kp w zw. z art. 151 kp a contrario.

Przechodząc natomiast do rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów postępowania, wskazać należy, że zgodnie z obowiązującymi przepisami generalną zasadą jest obciążanie kosztami procesu strony przegrywającej spór (zob. wyroki SN: z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 192/09, Lex nr 584735 oraz z dnia 27 maja 2010 r., II PK 359/09, Lex nr 603828).

O kosztach Sąd orzekł zatem na podstawie art. 98 kpc w związku z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2) Rozporządzenia MS z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (pkt II wyroku).

SSR Monika Wawro