

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 15 października 2013 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego Z. G. na rzecz powódki B. K. łącznie kwotę 13.888,08 zł. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wraz z ustawowymi odsetkami sprecyzowanymi w sentencji orzeczenia (punkt I wyroku), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II); zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.800 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego (pkt. III); nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 695,00 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu oraz kwotę 903,19 zł tytułem wydatków sądowych (pkt IV); nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.800 zł (pkt V).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka B. K. została zatrudniona przez pozwanego Z. G. w dniu 2 czerwca 2000 roku na podstawie umowy o pracę na okres próbny do dnia 31 sierpnia 2000 roku na stanowisku pracownika fizycznego – sprzątaczkki, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 września 2000 roku do dnia 31 grudnia 2001 roku. Kolejne umowy o pracę na czas określony strony zawarły na okres od dnia 1 stycznia 2002 roku do dnia 31 grudnia 2006 roku i na okres od dnia 1 stycznia 2007 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku. W dniu 1 maja 2008 roku powódka została zatrudniona na stanowisku koordynatora, a od dnia 1 marca 2010 roku na stanowisku Kierownika Regionu.

Do obowiązków powódki na stanowisku Kierownika Regionu należało m.in. nadzorowanie, organizowanie oraz kontrola nad terminowym i rzetelnym wykonaniem powierzanych zadań podległym pracownikom, sporządzanie planów urlopowych i grafików podległym pracownikom, organizowanie zastępstw chorobowych, urlopowych i innych na podległych obiektach. Ponadto powódka była uprawniona do przydzielania zadań pracownikom i kontrolowania ich wykonania, wydawania podległym pracownikom niezbędnych poleceń i wytycznych zapewniających należyte wykonywanie zadań, dokonywania oceny zawodowej podległych pracowników i kwalifikowanie ich do zajmowania określonego stanowiska.

Wynagrodzenie powódki w okresie od dnia 1 marca 2010 roku do dnia 31 lipca 2011 roku wynosiło 2.050,00 zł.

Wynagrodzenie było płatne miesięcznie do 10 dnia miesiąca kalendarzowego, po upływie okresu za jaki przysługiwało.

Będąc zatrudniona na stanowisku Kierownika Regionu powódka początkowo wykonywała pracę w Ł. i zarządzała pracownikami pozwanego świadczącymi pracę w Szpitalu im. (...) w Ł. oraz na innych obiektach, t.j. poczty i basen. Pracę świadczyła wtedy w ramach normatywnego czasu pracy.

W czerwcu 2010 roku powódka jeździła do Szpitala (...) w W. na szkolenia, a następnie od 1 lipca 2010 roku objęła nadzór na pracownikami pozwanego świadczącymi pracę na terenie tego Szpitala. Powódka świadczyła pracę w tym Szpitalu do dnia 2 sierpnia 2010 roku, a następnie wróciła do Ł., gdyż nadal miała pod swoim nadzorem placówki w Ł.. Wówczas do W. jeździła co drugi dzień, starając się nadzorować jednocześnie placówki zarówno w Ł., jak i organizować pracę w Szpitalu (...) w W.. Na stałe do pracy w Szpitalu (...) w W. powódka została skierowana w dniu 2 listopada 2010 roku i pracowała tam do dnia 2 maja 2011 roku. Powódka mieszkała w tym okresie w wynajmowanym przez pozwanego pokoju hotelowym.

Firma pozwanego na terenie tego Szpitala wykonywała usługę kompleksowego utrzymania czystości i prawidłowego utrzymania stanu sanitarnego oraz świadczyła usługi transportu wewnątrzszpitalnego. Realizacja tych usług odbywała się całodobowo, w dni robocze, wolne od pracy i święta. W specyfikacji warunków zamówienia bardzo szczegółowo opisano zakres świadczonej przez firmę pozwanego usługi. Między innymi wskazano, że oprócz sprzątnięcia bieżącego i okresowego do obowiązków wykonawcy należało: bieżące uprzątnięcie rozlanych płynów ustrojowych zgodnie

z obowiązującą w Szpitalu procedurą, mycie i dezynfekcja łóżek, szafek, wózków transportowych, inwalidzkich, materacy, szaf i mebli, mycie i dezynfekcja: podłóg, ścian, odbojnic, drzwi, grzejników, osłon, sanitariatów, mebli, kozetek, stojaków, taboretów, koszy, opróżnianie zawartości pojemników na odpady komunalne, medyczne i makulaturę, mycie pojemników, zakładanie odpowiedniego koloru worków, transport odpadów komunalnych do kontenerów i odpadów medycznych, transport pacjentów z Izby Przyjęć do oddziałów, na badania diagnostyczne, konsultacje lekarskie, wykonywanie czynności pomocniczych w Izbie Przyjęć takich jak pomoc przy rozbieraniu i odbieraniu pacjentów, przekazywanie odzieży pacjentów z Izby Przyjęć do magazynu odzieży, prowadzenie magazynu odzieży pacjentów przyjmowanych do szpitala, transport materiału do badań diagnostycznych, transport posiłków z kuchni szpitalnej do Oddziałów, pomoc w Pracowni RTG przy badaniach, mycie okien, parapetów, siatek i krat w oknach.

W związku z zawarciem przez pozwanego umowy na wykonywanie powyższych usług na terenie Szpitala (...) w W. do obowiązków powódki należało zorganizowanie pracy wszystkich pracowników i jej koordynowanie. W początkowym okresie powódce pomagała K. M. (1) zatrudniona u pozwanego na stanowisku pielęgniarki koordynatora, która mieszkała z powódką w wynajmowanym przez pozwanego pokoju.

Do obowiązków powódki należało również przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami na pracowników, podejmowanie decyzji w przedmiocie ich zatrudnienia, jednakże nie miała ona wpływu na wysokość ich wynagrodzenia za pracę. Powódka otrzymywała z Biura pozwanego w Ł. przygotowane dokumenty w związku z zatrudnieniem danego pracownika z ustaloną już wysokością wynagrodzenia za pracę, które było określone na poziomie minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym okresie.

W Szpitalu (...) w W. pozwany zatrudniał około 30 pracowników.

Powódka prowadziła listy obecności i pracownicy mieli obowiązek codziennie podpisywać się na tych listach, także wtedy, gdy świadczyli pracę w dni wolne od pracy, niedziele i święta. Listy te powódka przekazywała następnie do D. Kadr w Ł..

Zdarzało się, że pracownicy świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych, gdy inny pracownik nie przyszedł do pracy na kolejną zmianę, bądź, gdy porzucił nagle pracę.

Pracownicy pracowali w systemie zmianowym w godzinach od 7.00 do 19.00 i od 19.00 do 7.00.

Zdarzało się, że pracownicy pozwanego zatrudnieni w tym Szpitalu nie przychodzili do pracy bez usprawiedliwienia - po kilku dniach świadczenia pracy, a nawet, że porzucali pracę po kilku godzinach od jej podjęcia, bądź że przychodzili do pracy pod wpływem alkoholu, czy też spożywali alkohol w pracy. Często takie sytuacje zdarzały się w weekendy i święta. Z uwagi na to, że usługę należało wykonać, by uniknąć nałożenia kar przez zlecającego usługę, powódka często sama wykonywała czynności należące do tych pracowników, tj. m.in. sprzątała, wykonywała pracę salowych, woziła pacjentów z Izby Przyjęć na Oddziały, na badania RTG .

Powódka miała w Szpitalu początkowo wydzielone stanowisko pracy w szatni, w późniejszym okresie otrzymała do dyspozycji pomieszczenie socjalne, w którym znajdował się telefon. Powódka miała obowiązek odbierania tego telefonu, gdyż za jego pośrednictwem zlecano wykonawcy usługi określone czynności, np. dzwoniło z Izby Przyjęć, czy Oddziałów i zlecano przetransportowanie pacjentów, dostarczenie próbek do badań.

Z uwagi na duże problemy kadrowe i potrzebę zorganizowania pracy w tym obiekcie powódka świadczyła pracę w tygodniu w godzinach od 7.00 do 19.00, ponadto zdarzało się, że w tych godzinach wykonywała pracę także w dni wolne od pracy, niedziele i święta.

W Szpitalu (...) w sobotę i niedzielę w Izbie Przyjęć była przyjmowana duża liczba pacjentów, wówczas powódka pomagała salowym w ich obowiązkach. Nie tylko uczestniczyła w przewożeniu pacjentów na Oddziały i na badania, ale także sprzątała pomieszczenia.

Powódka była uprawniona do zatrudnienia w Szpitalu brygadzysty, który zastępowałby ją w obowiązkach. Powódka razem z K. M. (1) podjęły próbę zatrudnienia pracowników na tym stanowisku, jednakże bezskutecznie, gdyż kandydaci na to stanowisko bądź nie wyrażali zgody na zatrudnienie na zaproponowanych warunkach płacowych (tj. z wynagrodzeniem 1.500 zł miesięcznie plus premia w wysokości 100 zł), bądź zatrudnione na tym stanowisku osoby były zwalniane, bądź same rozwiązywały stosunek pracy.

Z uwagi na ilość obowiązków nałożonych na firmę pozwanego jako wykonawcę usługi w Szpitalu (...) w W. powódka sygnalizowała przełożonym, iż ilość etatów ustalona przez pozwanego na tym obiekcie winna ulec zwiększeniu.

Ponadto sygnalizowała problemy występujące na tym obiekcie związane z dużą rotacją pracowników. Bezpośredni przełożony powódki – Dyrektor Regionu R. M. (1) w początkowym okresie bardzo często przyjeżdżał do Szpitala i pomagał powódce w pracy. Ponadto w późniejszym okresie dzwonił do powódki w późnych godzinach wieczornych, gdy była jeszcze w pracy. Miał wiedzę w jakich godzinach powódka świadczyła pracę.

Kierownicy Regionu podpisywali listy obecności dopiero, gdy przyjeżdżali do Biura w Ł.. Powódka czasami przez kilka miesięcy nie podpisywała tych list. Uzupełniała podpisy na listach po przyjeździe do Biura w Ł.. Na listach obecności nie wskazywała godzin pracy. Na polecenie pozwanego nie podpisywała się również na listach w dni wolne od pracy, niedzielę i święta, w których rzeczywiście świadczyła pracę.

Zgodnie z § 15 obowiązującego u pozwanego Regulaminu Pracy – przebywanie pracownika na terenie zakładu pracy poza wyznaczonymi dla niego godzinami pracy, a także w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalne jedynie za zgodą pracodawcy z określeniem ilości godzin, wyrażona w formie pisemnej.

W lipcu 2010 roku powódka przepracowała 48 godzin nadliczbowych w soboty i 36 godzin nadliczbowych w niedzielę i święta, za które winna otrzymać wynagrodzenie (wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych) w wysokości 1.677,84 zł. W listopadzie 2010 roku powódka przepracowała 48 godzin nadliczbowych w soboty i 60 godzin nadliczbowych w niedzielę i święta, za które winna otrzymać wynagrodzenie (wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych) w wysokości 2.459,76 zł. W grudniu 2010 roku powódka przepracowała 24 godziny nadliczbowe w soboty i 36 godzin nadliczbowych w niedzielę i święta, za które winna otrzymać wynagrodzenie (wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych) w wysokości 1.258,32 zł. W styczniu 2011 roku powódka przepracowała 48 godzin nadliczbowych w soboty i 72 godziny nadliczbowe w niedzielę i święta, za które winna otrzymać wynagrodzenie (wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych) w wysokości 2.767,20 zł. W lutym 2011 roku powódka przepracowała 48 godzin nadliczbowych w soboty i 48 godzin nadliczbowych w niedzielę i święta, za które winna otrzymać wynagrodzenie (wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych) w wysokości 2.152,32 zł. W marcu 2011 roku powódka przepracowała 48 godzin nadliczbowych w soboty i 48 godzin nadliczbowych w niedzielę i święta, za które winna otrzymać wynagrodzenie (wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych) w wysokości 1.871,52 zł. W kwietniu 2011 roku powódka przepracowała 48 godzin nadliczbowych w soboty i 36 godzin nadliczbowych w niedzielę i święta, za które winna otrzymać wynagrodzenie (wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych) w wysokości 1.844,88 zł.

Powódka nie otrzymała wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ani nie udzielono jej dnia wolnego w związku z pracą w godzinach nadliczbowych.

Umowa o pracę została rozwiązana z powódką z dniem 11 lutego 2012 roku na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracownika.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo jest zasadne.

Mając na uwadze treść art. 151 § 1 K.p oraz art. 151¹ § 1 K.p. Sąd Rejonowy podniósł iż praca w godzinach nadliczbowych ma charakter wyjątkowy podyktowany szczególnymi potrzebami pracodawcy. Aprobata wykonywanej pracy jest zaś konieczną przesłanką powstania po stronie pracodawcy obowiązku zapłaty wynagrodzenia za te pracę wraz z

dotatkami za godziny nadliczbowe. Warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest natomiast świadomość pracodawcy, że pracownik ją wykonuje.

Sąd zaznaczył też, że przepis art. 151⁴ § 1 K.p. wyodrębnia grupę pracowników wyjętych spod działania ochronnych norm, gwarantujących pracownikowi dodatkowe świadczenia w zamian za wykonywanie swoich obowiązków ponad obowiązujące go normy czasu pracy. Zgodnie z jego brzmieniem, pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Jedynie kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy (§ 2 powołanego artykułu).

W niniejszej sprawie strona pozwana kwestionowała fakt wykonywania przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych, podnosząc, że powódka w toku zatrudnienia zajmowała stanowisko kierownicze i jej obowiązkiem było odpowiednie zorganizowanie pracy na podległym jej obiekcie, tak aby nie zachodziła potrzeba pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd wskazał, iż praca świadczona przez osoby zarządzające danym zakładem pracy polega na kierowaniu zespołem osób, przy czym istotą tej pracy jest wykonywanie właśnie czynności kierowniczych. Najistotniejszą cechą wyróżniającą tę grupę jest zatem możliwość podejmowania przez nich decyzji dotyczących zakładu pracy, co obejmuje działania związane z zarządzaniem składnikami materialnymi i niematerialnymi danego przedsiębiorstwa, jak i decyzje dotyczące zatrudnionych osób.

Kluczowymi kryteriami zakwalifikowania pracownika do grupy kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych są występujące łącznie: odrębność kierowanej przez niego komórki oraz zakres powierzonych mu uprawnień. Kierownikiem będzie więc tylko taki pracownik, którego obowiązki polegają wyłącznie lub głównie na organizowaniu procesu pracy podwładnych i kierowaniu nimi. Przy czym Sąd Najwyższy przyjął, iż pracownik kierujący komórką organizacyjną, wyodrębnioną w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, nie zajmuje stanowiska kierowniczego w rozumieniu przepisów kodeksu pracy, jeśli jego obowiązki nie ograniczają się do organizowania kontroli i nadzorowania czynności pracowników podległej sobie komórki, lecz polegają na wykonywaniu pracy na równi z nimi (wyrok SN z dnia 13 stycznia 2005 roku, II PK 114/04, OSNP 2005/16/245; wyrok SN z dnia 17 listopada 1981 roku, I PR 92/81, OSNC 1982/5-6/82).

Ponadto Sąd miał na względzie, iż pod rządami Kodeksu pracy, praca osób zajmujących stanowiska kierownicze w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest tylko „w razie konieczności”, tj. wyjątkowo, sporadycznie i okazjonalnie, w sytuacji nieuchronnej i przymusowej. Stałe świadczenie pracy w przedłużonym czasie nie należy do obowiązków pracownika i wynika najczęściej z wadliwie określonego zakresu czynności lub nieprawidłowej organizacji pracy. Kierownikowi zakładu pracy nie należy się natomiast wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, o ile ma on realną możliwość takiego zorganizowania własnej pracy, by w godzinach nadliczbowych nie pracować, gdy więc można założyć, że jeżeli pracuje w godzinach nadliczbowych, to czyni to wskutek własnej nieudolności albo też świadomie bez rzeczywistej potrzeby tak organizuje pracę po to, by uzyskać wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Pozbawienie prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych dotyczy tylko wyjątkowych sytuacji i tylko pracowników zajmujących określone stanowiska związane z zarządzeniem zakładem pracy lub jego wyodrębnionej części (wyrok SN z dnia 20 września 2005 roku, II PK 56/05, OSNP 2006/13-14/213). Jednakże zwrot „mogą być zatrudnieni w miarę konieczności” nie upoważnia zakładów pracy do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które by w samym swoim założeniu rodziły konieczność stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy (wyrok SN z dnia 26 marca 1976 roku, I PRN 9/76, Lex nr 14304; wyrok SN z dnia 5 lutego 1976 roku, I PRN 58/75, OSNCP 1976/10/223). Zakres obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym powinien być tak ukształtowany, by w prawidłowym założeniu mógł on je wykonywać w ustawowym czasie pracy. O zakresie obowiązków pracownika decyduje nie tylko rodzaj wykonywanej pracy, ale również rozmiar wynikających z nich zadań, które powinny być tak

określone, by ich wykonanie w normalnym czasie pracy było obiektywnie możliwe (wyrok SN z dnia 27 czerwca 1977 roku, I PRN 86/77, Lex nr 14397).

W ocenie Sądu powyższa argumentacja, prowadzi do wniosku, iż względem powódki nie zostały zachowane elementarne zasady, które mogły by przemawiać za wyłączeniem wobec niej dobrodziejstwa korzystania z dodatkowego wynagrodzenia za pracę wykonywaną ponad obowiązujące normy.

Powódka i większość świadków, zatrudnionych u pozwanego, zgodnie zeznali, że rozmiar ciążących na niej obowiązków, uniemożliwiał ich realizację w czasie formalnie wskazanym w treści umowy o pracę łączącej ją z pozwanym.

Powódka objęła nadzór nad obiektem, jakim był Szpital (...) w W. w okresie, gdy firma pozwanego rozpoczęła wykonywanie w tym obiekcie usług kompleksowego utrzymania czystości i prawidłowego utrzymania stanu sanitarnego oraz świadczyła usługi transportu wewnątrzszpitalnego. Realizacja tych usług odbywała się całodobowo, w dni robocze, wolne od pracy i święta, a zakres świadczonych usług był bardzo szeroki. Wiązało się to dla powódki z koniecznością zatrudnienia nowych pracowników, zorganizowania im pracy, koordynowania tych pracy. Z zeznań zgłoszonych przez powódkę świadków bezsprzecznie wynika, że zorganizowanie pracy na tym obiekcie było utrudnione, gdyż po pierwsze powódka miała problemy z zatrudnieniem pracowników. Odmawiali oni bowiem pracy za zaproponowaną minimalną stawkę wynagrodzenia, przy czym należy zauważyć, iż powódka nie miała wpływu na wysokość tego wynagrodzenia. Po drugie często zdarzało się, że pracownicy pozwanego zatrudnieni w tym Szpitalu nie przychodzili do pracy bez usprawiedliwienia, a nawet, że porzucali pracę po kilku godzinach od jej podjęcia, bądź że przychodzili do pracy pod wpływem alkoholu, czy też spożywali alkohol w pracy. Sytuacje takie zdarzały się zarówno w dni powszednie, jak i w weekendy, czy święta. W takiej sytuacji zarówno powódka, jak i inni pracownicy byli zmuszeni wykonywać obowiązki tych pracowników - by uniknąć nałożenia kar przez zlecającego usługę. Ponadto z zebranego materiału dowodowego wynika także, iż powódka zgłaszała przełożonym potrzebę zwiększenia liczby etatów na tym obiekcie oraz informowała o dużej rotacji pracowników. W związku z występującymi na tym obiekcie problemami, powódka musiała świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych nie tylko w tygodniu, ale także w weekendy oraz święta, a pracę wykonywała w godzinach pracy pierwszej zmiany, tj. od 7.00 do 19.00.

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom świadków: R. M. (1) i A. Z. (1) w zakresie, w jakim twierdzili, że powódka nie zgłaszała problemów kadrowych oraz, że nie informowała, że wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych. Ich zeznania są bowiem sprzeczne nie tylko z zeznaniami powódki, ale również pozostałych świadków, którzy pracowali w Szpitalu (...) w W. w okresie spornym. Świadkowie ci zeznali, że obiekt ten był „specyficzny”, gdyż były trudności z zatrudnieniem pracowników, którzy odmawiali pracy za zaproponowanym wynagrodzeniem (należy mieć na uwadze, że obiekt był położony w W., gdzie koszty utrzymania są wyższe niż w innych miastach), porzucali pracę oraz, że zakres świadczonych usług był tak szeroki, iż zachodziła konieczność, by powódka (przy brakach kadrowych) świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych. Ponadto z zeznań powódki oraz tych świadków, które są spójne, logiczne i wzajemnie ze sobą korelują wynika, że powódka o powyższych problemach informowała przełożonych, a nadto, że świadek R. M. (1) wiedział o sytuacji na obiekcie, gdyż w początkowym okresie często tam przyjeżdżał i nawet sam pomagał powódce w wykonywaniu jej obowiązków, a także obowiązków podległych jej pracowników.

Zdaniem Sądu powódka zatem za wiedzą swoich przełożonych obowiązana był pełnić swoje obowiązki w wymiarze przekraczającym normatywny czas pracy – nie był to stan przejściowy, uzasadniający wyjątkowo konieczność wykonywania przez powódkę pracy ponad czasową normę określoną w przepisie lecz stan ugruntowany, wywołany strukturą organizacyjną pozwanego.

Nie można przy tym założyć, aby okoliczności te nie były wiadome pracodawcy – jego reprezentantowi – przełożonemu powódki, który jak ustalono miał w pełni świadomość co do pracy powódki w godzinach nadliczbowych. Jak wyżej podniesiono, świadomość podmiotu zarządzającego zakładem pracy, co do obecności na jego terenie pracowników świadczących pracę ponadnormatywną stanowi wystarczającą przesłankę dla uznania, iż rodzi to po ich stronie roszczenie o wynagrodzenie z tego tytułu, niezależnie od braku stosownych wniosków w tym przedmiocie. W tej

sytuacji za całkowicie bezpodstawny Sąd uznał zarzut pozwanego, że powódka nie mogła świadczyć pracy w godzinach nadliczbowych, gdyż nie występowała zgodnie z obowiązującym Regulaminem Pracy – do przelozonych o wyrażenie zgody na przebywanie w pracy poza normatywnymi godzinami pracy.

Sąd wskazał, iż uwagi na to, że w niniejszej sprawie ustalono, iż powódka świadczyła pracę ponad obowiązujący ją wymiar czasu pracy, a pozwany aprobował ten fakt, najistotniejszą kwestią było ustalenie ilości przepracowanych przez powódkę godzin nadliczbowych oraz ustalenie, czy pracodawca wpłacił jej z tego tytułu należne wynagrodzenie, bądź udzielił w zamian dni wolnych od pracy.

Zgodnie z art. 6 K.c. w związku z art. 300 K.p. na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Podkreślenia jednakże wymaga fakt, iż zgodnie z przepisem art. 94 pkt 9a K.p. pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Brak dokumentacji, wynikający z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 K.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu (wyrok SA w Białymstoku z 10 kwietnia 2003 roku, III APa 40/02, OSA 2003/12/43). Pracodawca ma w takich razach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (uzasadnienie wyroku SN z 5 maja 1999 roku, I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535). Brak ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika. Nie można więc obciążać pracownika konsekwencjami faktu, iż sam ewidencjonował swoje godziny pracy, gdyż był to obowiązek zakładu (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 13 stycznia 2005 roku, II PK 114/04, OSNP 2005/16/245).

Wobec tego w ocenie Sądu I instancji obiektywnym dowodem mogła być jedynie dokumentacja pracownicza, w sposób rzetelny i zgodny z prawdą stwierdzająca fakt wykonywania przez powódkę pracy w czasie odpowiadającym normom określonym w treści łączącego strony stosunku pracy. W przedmiotowej sprawie pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika nie przedstawił ewidencji czasu pracy powódki. Z ustaleń Sądu wynika natomiast, że powódka zgodnie z poleceniem pozwanego – nie podpisywała się na listach obecności w dniach wolnych od pracy, niedzielę i święta, pomimo świadczenia pracy w tych dniach. Listy te podpisywała natomiast z kilkumiesięcznym opóźnieniem, wtedy gdy przyjeżdżała do Biura w Ł.. Przedstawione przez pozwanego listy obecności (k.22-28), z wyżej wskazanych powodów, Sąd uznał więc za niewiarygodne.

Sąd wskazał, iż konsekwencją nierzetelności dokumentacji pracowniczej jest powstanie po stronie pracownika możliwości udowodnienia wszelkimi sposobami tego, że pracował w godzinach nadliczbowych, w tym za pomocą dowodów z zeznań świadków, czy też własnoręcznie prowadzonej dokumentacji. Z ustaleń wynikało, że powódka prowadziła ewidencję dla własnych potrzeb, ponieważ pracodawca nie był zainteresowany rzeczywistymi godzinami pracy.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe bezsprzecznie natomiast wykazało, iż powódka w dochodzonym okresie wykonywała swoje obowiązki w systemie czasu pracy polegającym na pracy co najmniej po 12 godzin dziennie, zarówno w dni powszednie, jak i większość weekendów i święta oraz, że każdym miesiącu pracy następowało przekroczenie norm czasu pracy. Jak wspomniano, zeznania powódki i świadków, którym Sąd dał wiarę znajdowały potwierdzenie w treści złożonych przez powódkę dokumentów ewidencjonujących czas pracy.

Zdaniem Sądu nie ma przy tym znaczenia okoliczność, iż zeznania te nie odnosiły się szczegółowo do wskazanych w ewidencji dni pracy, co zresztą byłoby nadmiernym utrudnieniem wobec rozciągłości okresu, za który powódka dochodzi swych roszczeń oraz, że wyliczenia powódki zawarte w pozwie zawierają omyłki, co zostało ostatecznie przez jej pełnomocnika doprecyzowane w zestawieniu złożonym w toku postępowania (k.212, 220). Nie można bowiem zaakceptować stanowiska, zgodnie z którym mimo ustalenia, że pracownicy wykonywali swoje świadczenie w godzinach nadliczbowych, nie można byłoby im przyznać dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu tylko dlatego, że nie byli w stanie udowodnić dokładnie w jakich konkretnie dniach i ściśle w jakim rozmiarze świadczyli tego rodzaju prace. Jak wyżej wskazano, błędny jest pogląd zgodnie z którym ciężar dowodu w zakresie czasu pracy obarcza

wyłącznie pracownika, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 K.c. w związku z art. 300 K.p.) albowiem to pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję czasu pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, którą udostępnia na żądanie pracownika (art. 129¹¹ K.p.). Komplikacje dowodowe w zakresie dokładnego wskazania dat i rozmiaru wykazywanej przez powodów pracy w godzinach nadliczbowych mogą być rozwiązane przez Sąd przez zasądzenie odpowiedniego wynagrodzenia według oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (art. 322 K.c.) (uzasadnienie wyroku SN z dnia 23 listopada 2001 roku, I PKN 678/00, OSNP 2003/22/538). Niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia oddalenia powództwa (wyrok SN z dnia 5 maja 1999 roku, I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535). Sprawa o wynagrodzenie za pracę jest sprawą o dochód; dochód przysługujący pracownikowi w postaci zapłaty za świadczoną na rzecz pracodawcy pracę w ramach stosunku pracy, a jeśli tak, to brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmiernej trudności w udowodnieniu tejże wysokości, uprawnia i zarazem zobowiązuje Sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (wyrok SN z dnia 5 czerwca 2007 roku, I PK 61/07, Lex nr 317787).

Wobec ustalenia rzeczywistego wymiaru czasu pracy powódki, Sąd zasądził na jej rzecz kwotę stanowiącą wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w lipcu 2010 roku oraz w okresie od listopada 2010 roku do kwietnia 2011 roku – zgodnie z jej żądaniem wyłącznie za pracę w dniach wolnych od pracy, niedziele i święta. Wysokość tych kwot Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o opinię biegłego z zakresu księgowości, jako najbardziej miarodajną dla ustalenia rozmiaru należnych świadczeń, spójną, logiczną i wyczerpującą, która nie została skutecznie zakwestionowana przez strony postępowania. Wyliczone przez biegłego kwoty Sąd zmodyfikował, mając na uwadze zakres dochodzonych przez powódkę roszczeń, w rozbiciu na kwoty za poszczególne miesiące, wskazane w pozwie. W zakresie przewyższającym niekwestionowane wyliczenia biegłego księgowego Sąd oddalił powództwo.

Mając powyższe okoliczności na uwadze, w oparciu o treść art. 151¹ § 1 k.p. Sąd I instancji zasądził od pozwanego na rzecz powódki tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie kwotę 13.888,08 zł.

W zakresie żądania zasądzenia odsetek Sąd mając na uwadze treść art. 481 § 1 K.c. w związku z art. 300 K.p., art. 359 § 1 K.c. oraz art. 476 K.c. wskazał, iż w niniejszej sprawie zobowiązanie pozwanego do wypłaty świadczenia okresowego miało charakter terminowy i stawało się wymagalne ostatniego dnia każdego kolejnego miesiąca tj. w dniu wypłaty wynagrodzenia za pracę. Z tego względu roszczenie powódki dotyczące zasądzenia odsetek, Sąd uznał uzasadnione i przyznał powódce odsetki od 11-go dnia każdego następnego miesiąca następującego po miesiącu za który zasądzono wynagrodzenie.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 zd. 2 kpc, stosując zasadę obciążenia kosztami procesu stroną pozwaną w całości, bowiem powódka tylko w niewielkim zakresie uległa swojemu żądaniu. Na koszty procesu w niniejszej sprawie złożyły się koszty zastępstwa procesowego pełnomocnika powódki w wysokości 1800 złotych (§ 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 w związku z § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu – Dz.U. z 2013r., poz. 490).

Zgodnie z art. 113 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4 oraz art. 35 ust. 1 w związku z art. 13 i art. 21 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. nr 167/05, poz. 1398 ze zm.), Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 695 złotych tytułem nieuiszczonej części opłaty od pozwu oraz kwotę 903,19 złotych tytułem części wydatków. Na wydatki w przedmiotowej sprawie złożyły się koszty wynagrodzenia biegłego w kwocie 570,57 zł oraz koszty związane ze stawiennictwem świadków na rozprawie w łącznej wysokości 332,62 zł.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego orzeczenia w zakresie pkt I, III, IV, V. wniósł pełnomocnik strony pozwanej.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 151 par. 1 kp poprzez jego niewłaściwe zastopowanie i przyjęcie, że w niniejszej sprawie powódka wykonywała pracę w warunkach pracy w godzinach nadliczbowych

- art. 151 (1) par. 1 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i ustalenie, że powódce należy się wynagrodzenie i dodatek z tytułu godzin nadliczbowych

- art. 151 (4) par. 1 kp poprzez jego niezastosowanie i błędnym przyjęciu, że w niniejszej sprawie nie zachodzi okoliczność opisana dyspozycją wskazanego przepisu

- art. 6 kc w związku z art. 300 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że nastąpiła zmiana rozkładu ciężaru dowodów z osoby wywodzącej skutki prawne przytaczanych przez siebie faktów na osobę zaprzeczającą

- art. 15 w zw. z art. 9 par. 1 kp obowiązującego u pozwanego Regulaminu Pracy poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, że pomimo braku zgłoszenia przez powódkę potrzeby pracy w godzinach nadliczbowych i braku uzyskania zgody na piśmie na jej wykonywanie powódce należy się wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych,

2. naruszenie przepisów prawa procesowego:

- art. 233 par. 1 kpc poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów

- art. 98 par. 1 i 3 kpc poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w sytuacji, gdy powódka kosztów takowych nie poniosła ponieważ korzystała z pomocy radcy prawnego ustanowionego w urzędzie.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części, oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie zaś o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd pierwszej instancji i pozostawienie temu sądowi rozstrzygnięcia w zakresie kosztów postępowania apelacyjnego.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji w całości, oraz o przyznanie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej z urzędu z tytułu reprezentacji powódki w postępowaniu apelacyjnym, według norm prawem przepisanych. Jednocześnie pełnomocnik powódki oświadczył, że koszty te nie zostały uiszczone ani w całości ani w części.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego a w konsekwencji naruszenia przepisów prawa materialnego art. 151 § 1 kp, art. 151¹ § 1 kp, art. 151⁴ § 1 kp, art. 6 kc w związku z art. 300 kp, art. 15 Regulaminu Pracy pozwanego w zw. z art. 9 § 1 kp.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się zaś w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone wybrane fragmenty wypowiedzi powódki jak i świadków, jak i poszczególne okoliczności o treści dla niej niekorzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pozwanego. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz co do charakteru i wymiaru pracy powódki.

Sąd Okręgowy zgadza się z poczynionymi w sprawie ustaleniami co do świadczenia przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych. Nieuprawnionym jest twierdzenie apelacji, iż przekroczenie przez powódkę ustawowych norm czasu pracy było spowodowane niewłaściwym wykonywaniem przez nią obowiązków pracowniczych, w szczególności zaś jej nieudolnością w doborze pracowników, nieuprawnionym brakiem zatrudnienia brygadzysty nadto jej nadgorliwością, nie zaś złą organizacją pracy przez pozwanego.

Zgodnie z art. 217 § 1 kpc (w brzmieniu mającym zastosowanie do postępowań wszczętych przed dniem 3 maja 2012 r.) strona może, aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swych wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej, z zastrzeżeniem niekorzystnych skutków, jakie według przepisów niniejszego kodeksu mogą dla niej wynikać z działania na zwłokę lub niezastosowania się do zarządzeń przewodniczącego i postanowień sądu.

Na gruncie rozpoznawanego przypadku w postępowaniu przed Sądem I instancji strona apelująca nie była ograniczona co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Pomimo tego nie wykazała żadnych okoliczności wskazujących na nieudolne i nieprawidłowe wykonywanie przez powódkę jej obowiązków pracowniczych, które w konsekwencji zgodnie z twierdzeniem skarżącego miało doprowadzić do świadczenia przez nią pracy ponad ustawowy wymiar i normy. W szczególności apelujący nie wnosił o

przeprowadzenie jakichkolwiek dowodów mających na celu wykazać, iż proces organizacji pracy przez powódkę winien wyglądać inaczej, a powódka obiektywnie pomimo jakichkolwiek przeszkód w tym zakresie nie potrafiła mu podolać. Twierdzenia apelacji w tej materii pozostają zatem gołosłownymi. W materiale sprawy brak też dowodów, pozwalających na poczynienie w tym przedmiocie ustaleń odmiennych. Nadto znamienym jest - czego zdaje się nie zauważać skarżący – iż fakt świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w dniach wolnych od pracy, niedziele i święta w wymiarze po 12 godzin generalnie potwierdzili świadkowie. Ich zeznania potwierdzały także trudności związane z zatrudnieniem brygadzysty, problemy kadrowe na terenie Szpitala (...) w W. oraz związany z tym fakt wykonywania przez powódkę zadań „szeregowego pracownika”. Pozwany tych zeznań nie kwestionował sugerując wyłącznie, iż nie odnosiły się one do konkretnych dat i podnosząc, iż powódka nie miała obowiązku wykonywania zadań sprzątaczkich czy salowej. Te jednak okoliczności, w ocenie Sądu II Instancji nie pozwalają na przyjęcie tezy, iż praca powódki świadczona w opisanym stanie faktycznym nie była pracą w nadgodzinach.

Nie udowodnioną jest też sugestia apelacji, iż praca ponad obowiązujące normy była tylko i wyłącznie wynikiem samowoli powódki i konsekwencja jej nadgorliwości. Powódka bowiem jako kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej dysponując stosownymi narzędziami udostępnionymi jej przez pracodawcę, poprzez zatrudnienie według własnego wyboru konkretnych i kompetentnych pracowników w tym brygadzysty mogła odpowiednio zorganizować swoją pracę. Natomiast przekonanie powódki o tym, iż tylko ona może właściwie skontrolować obiekt nie pozwalało jej na odpowiedni podział zadań. Nie było też zgody pozwanego na pracę powódki charakterze salowej czy sprzątaczkich.

Zdaniem Sądu Okręgowego także twierdzenia apelacji w tej materii pozostają nieudolną próbą obrony stanowiska procesowego strony pozwanej. Istotnie powódka mogła w sposób dowolny dobierać pracowników. Niemniej jednak - czego zdaje się nie widzieć skarżący - jej wybór był znacząco ograniczony. Z uwagi na najniższą stawkę wynagrodzenia proponowaną kandydatom do pracy motywacja do pracy w warunkach (...) rynku pracy nie była wystarczająca. Konsekwencją powyższego były okoliczności, którym skarżący nawet w apelacji nie zaprzecza: duża rotacja, porzucanie obowiązków, picie alkoholu. Niemniej jednak obarczanie powódki za ten stan rzeczy wydaje się być absurdem. Skarżący nie wykazał, iż prowadząc proces rekrutacji powódka wykonywała swe obowiązki nienależycie. Twierdzenie zaś, że na niej spoczywa odpowiedzialność za niekompetencje i nieodpowiedzialność poszczególnych pracowników stanowi zaś w istocie niedopuszczalne przerzucenie na nią ryzyka związanego z działalnością prowadzoną przez pracodawcę. Z tych też względów okoliczności te nie mogą przesądzać faktu złej organizacji pracy przez powódkę. W ocenie Sądu Okręgowego natomiast rzekomo celowy brak zatrudnienia brygadzysty z uwagi na przeświadczenie powódki o jej niezbędności w procesie kontroli powierzonego jej obiektu nie został poparty żadnymi dowodami. W kwestii braku zgody pozwanego na pracę powódki charakterze salowej czy sprzątaczkich, trzeba zaś wskazać, iż w świetle nie podważonego przez skarżącą i wiarygodnego materiału dowodowego przełożeni powódki wiedzieli o problemach kadrowych w placówce w W.. Jednocześnie też oczekiwali, iż zlecenie w tym obiekcie, z uwagi na zagrożenie dużymi karami umownymi będzie realizowane prawidłowo i bez zakłóceń. Dlatego również stwierdzić należy, iż przyzwolali na pracę powódki w tym charakterze celem uzupełnienia koniecznych i wiadomych im braków kadrowych.

W ocenie Sądu I instancji nie można też uznać jak chce skarżący, iż sposób organizacji pracy kierownikom w zakładzie prowadzonym przez pozwanego był prawidłowy, bowiem zarówno powódka świadcząc pracę w regionie (...) jak i inni kierownicy mający pod sobą kilka oddziałów nie mieli potrzeby świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Powyższe miało znajdować potwierdzenie w zeznaniach R. M. i A. Z..

Odnosząc się do tych twierdzeń wskazać należy, że jeśli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie oraz, które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugim świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom

logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie zeznań powołanych świadków, co do braku konieczności świadczenia pracy w nadgodzinach przez powódkę nie podzielił, oraz wskazując w jakim zakresie uznał za wiarygodne strony powodowej oraz powołanych przez nią świadków. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia. Skarżący natomiast, podnosząc, iż Sąd działał w sposób stronniczy pomijając wybrane przez skarżącego okoliczności, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny a wnioski Sądu wywiedzione w oparciu o wskazaną wyżej podstawę nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Ponadto sam fakt, iż nie było potrzeby świadczenia pracy w nadgodzinach w innych placówkach pozwanego nie świadczy jeszcze o tym, że proces organizacji pracy w Szpitalu (...) w W., w którym pracowała powódka na stanowisku kierowniczym był prawidłowy.

Chybionym, jest też twierdzenie apelacji, że praca powódki nie mogła zostać zakwalifikowana jak o praca w godzinach nadliczbowych wobec braku wymaganego Regulaminem Pracy zgłoszenia przez powódkę potrzeby pracy w godzinach nadliczbowych i braku uzyskania zgody na piśmie na jej wykonywanie.

Mając powyższe na uwadze wskazać należy, iż w świetle ugruntowanego orzecznictwa polecenie pracodawcy wykonywania pracy ponad normę czasu pracy nie musi być wyraźne (nie wymaga szczególnej formy) (wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343, wyrok SN 25-08-2004 I PK 707/03 LEX nr 518050). Polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być wydane w dowolny sposób, także dorozumiany, wówczas, gdy chodzi o pracę wykonywaną w istocie z inicjatywy pracownika, ale za wiedzą pracodawcy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika jego obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Podobnie przyjęto w wyroku SN z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 662, według którego warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy wbrew twierdzeniom apelacji przełożeni powódki wiedzieli o tym, iż pracuje w nadgodzinach. Wskazywały na to nie tylko zeznania świadka K. M. ale i okoliczność, że świadek R. M. (1) w początkowym okresie często przyjeżdżał do placówki w W. i nie tylko nie sprzeciwiał się pracy powódki w tym charakterze a nawet sam pomagał powódce w wykonywaniu jej obowiązków, a także w wykonywaniu obowiązków podległych jej pracownikom. Wobec tego w tych okolicznościach fakt wykonywania pracy w nadgodzinach przez powódkę nie może być kwestionowany.

Ponadto podkreślenia wymaga, iż uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania.(wyrok SN 10-11-2009 II PK 51/09 OSNP 2011/11-12/150).

Z tych też względów, wymagany Regulaminem Pracy pozwanego brak zgłoszenia przez powódkę potrzeby pracy w godzinach nadliczbowych i brak uzyskania zgody na piśmie na jej wykonywanie nie może skutkować pozbawieniem powódki prawa do wynagrodzenia za rzeczywiście świadczona w nadgodzinach pracę.

W ocenie Sądu II instancji skarżący także w sposób bezzasadny zarzuca, iż powódka nie udowodniła swojego roszczenia (art. 6 kc w związku z art. 300 kp), a pozwany w sposób prawidłowy prowadził wszelką dokumentację pracowniczą pozwalającą na poczynienie ustaleń istotnych w niniejszym procesie.

Odnosząc się do powyższego zarzutu wskazać należy, iż w materiale sprawy ewidentnie brak jest ewidencji czasu pracy powódki, natomiast przedstawione przez pozwanego listy obecności, co słusznie podkreślił Sąd I Instancji, nie są wiarygodnym środkiem dowodowym jako, iż nie były sporządzane na bieżąco i nie potwierdzają rzeczywistego czasu pracy powódki. W oparciu tylko i wyłącznie twierdzenia apelacji co do okoliczności przeciwnych nie sposób natomiast

poczynić ustaleń w sprawie. Samo twierdzenie strony nie jest bowiem dowodem, zaś twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Sugestia skarżącego, iż istniała nieskrępowana możliwość złożenia podpisu przez powódkę na listach obecności w rubrykach z sobotą i niedzielą w przypadku świadczenia pracy w tych dniach, nie ma zatem żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia i w konsekwencji nie może przynieść spodziewanych przez stronę skarżącą skutków.

W ocenie Sądu Okręgowego również twierdzenia apelacji, iż powódka nie wykazała swego roszczenia, bowiem świadkowie, na których zeznania się powoływała nie wskazali, że pracowali z powódką codziennie w okresie, którego dotyczy spór, a wręcz przeciwnie pracowali w innych godzinach niż powódka, bądź też jedynie pracowali wspólnie przez pewien okres czasu (świadek M.), nie mogą mieć wpływu na wynik procesu.

Istotnie wskazać należy, (co miał także na względzie Sąd I instancji), że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie 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 dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja. (wyrok SN z 07-06-2011 II PK 317/10 LEX nr 1095826). Pracownik (powód) 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. (wyrok SN 09-07-2009 II PK 34/09 LEX nr 527067).

Jednakże w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. Za naruszenie tego przepisu można uznać nie tylko jego niezastosowanie i całkowite oddalenie powództwa przy jednoczesnym ustaleniu, że zasada została udowodniona, a jedynie brak jest dostatecznych dowodów na wysokość żądania ale także jego błędne zastosowanie, polegające na arbitralnym ustaleniu wysokości "odpowiedniej sumy", bez rozważenia wszystkich okoliczności sprawy (wyrok SN 19-02-2010 II PK 217/09 LEX nr 584743). W sprawie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie wskazanie przez powoda konkretnych dni, w których świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, ale wskazanie okresu, w którym to miało miejsce, jest wystarczające dla jednoznacznej identyfikacji podstawy faktycznej powództwa w aspekcie dokładnie określonego żądania (porównaj wyrok w sprawie II PK 34/09 powoływany powyżej).

Tak więc wbrew przekonaniu skarżącego brak wykazania w sposób dokładny, precyzyjny liczby przepracowanych godzin nadliczbowych nie może prowadzić do oddalenia powództwa. W sprawie, z uwagi na okres czasu jaki powódka dochodzi swych roszczeń jak i inny zakres obowiązków i rozkład czasu pracy przesłuchanych świadków odniesienie się do konkretnie wskazanych w ewidencji dni i godzin pracy byłoby znacznie utrudnione o ile w ogóle nie możliwe. W ocenie Sądu Okręgowego, w sprawie jednak bezspornie wykazano, iż na skutek wadliwej organizacji czasu pracy przez pozwanego w spornym okresie powódka będąc kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej systematycznie świadczyła pracę w dni wolne od pracy, niedziele i święta w wymiarze po 12 godzin. Ustalenie to znajduje oparcie w materiale sprawy ocenionym logicznie w tym zeznaniach świadków. Zdaniem Sądu II instancji mogło zatem stanowić podstawę zasądzenia na jej rzecz dochodzonych roszczeń, według oceny sądu opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy w tym z uwzględnieniem niekwestionowanej przez strony opinii biegłego.

Reasumując, w ocenie Sądu II instancji żaden z apelacyjnych zarzutów dotyczących zarówno prawa procesowego jak i materialnego podnoszonych w tym zakresie nie zasługiwał zatem na uwzględnienie.

Nieuprawnionym jest też apelacyjny zarzut wskazujący na rzekomo niewłaściwe zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego w sytuacji, gdy powódka kosztów takowych nie poniosła, ponieważ korzystała z pomocy radcy prawnego ustanowionego w urzędzie.

W myśl art. 98. § 1 kpc 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 (§ 3).

Powyższy przepis stanowi zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, zgodnie z którą strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić swojemu przeciwnikowi poniesione przez niego koszty procesu (por. m.in. uchwała składu siedmiu sędziów SN - zasada prawna z dnia 23 czerwca 1951 r., C 67/51, OSN(C) 1951, nr 3, poz. 63; orzeczenie SN z dnia 21 lipca 1951 r., C 593/51, OSN(C) 1952, nr 2, poz. 49; orzeczenie SN z dnia 27 sierpnia 1962 r., II CZ 103/62, OSNC 1963, nr 7-8, poz. 171; postanowienie SN z dnia 10 września 1963 r., I CZ 97/63, OSNC 1964, nr 4, poz. 85). Przy czym niezbędnym kosztem procesu strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika będzie jego wynagrodzenie oraz wydatki. Zwrot kosztów adwokackich zasadza się na rzecz strony reprezentowanej przez adwokata, także wówczas, gdy adwokat został ustanowiony z urzędu (zob. post. SN z 8.9.1982 r., I CZ 83/82, GP 1983, Nr 6). Powyższą zasadę należy odnieść także do kosztów poniesionych przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Z tych też względów twierdzenie apelacji, iż powódce nie należał się zwrot kosztów wygranego przez nią procesu ponieważ reprezentował ją profesjonalny pełnomocnik ustanowiony z urzędu nie ma żadnych podstaw prawnych.

Zaskarżone orzeczenie w pełni zatem odpowiada prawu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 kpc oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 12 ust. 1 pkt 1 oraz § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 490 j.t.).