

Sygn. akt VI Pa 150/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

P., dnia 23 maja 2014 r.

Sąd Okręgowy w Poznaniu VI Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący SSO K. Z.

Sędziowie SSO Przemysław Horak (spr.)

SSO Małgorzata Aleksandrowicz

P., sekretarz sądowy K. S.

po rozpoznaniu w dniu 16 maja 2014 r., w P.

na rozprawie

sprawy z powództwa G. S. (1), A. W., I. M. (1)

przeciwko W. N.

o wynagrodzenie, odszkodowanie, ekwiwalent za urlop, sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu, V Wydział Pracy

z dnia 19 grudnia 2013 r., sygn. akt V P 91/11

1. **Apelację oddala.**

2. **Kosztami postępowania apelacyjnego obciąża pozwaną.**

SSO Małgorzata Aleksandrowicz SSO Krzysztof Zaliwski SSO Przemysław Horak

Sygn. akt: VI Pa 150/14

UZASADNIENIE

Powódka G. S. (1) po ostatecznym sprecyzowaniu roszczeń domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanej W. N. kwot: 11.881,56 zł. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, 3.951 zł. tytułem odszkodowania trzymiesięcznego na podstawie art. 55 § 1 (1) kp - z odsetkami ustawowymi od 1 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty i sprostowania świadectwa pracy w zakresie trybu zakończenia stosunku pracy poprzez wpisanie w jego treści, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z winy pracodawcy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55§1¹kp.

Powódka A. W. (1) po ostatecznym sprecyzowaniu roszczeń domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanej kwot: 20.927,68 zł. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, 658,50 zł. tytułem odszkodowania w wysokości dwutygodniowego wynagrodzenia na podstawie art. 55§ 1 (1) kp - z odsetkami ustawowymi od 5 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty i sprostowania świadectwa pracy w zakresie trybu zakończenia stosunku pracy poprzez

wpisanie w jego treści, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z winy pracodawcy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55§1¹kp.

Powódki G. S. (1) i A. W. (1) początkowo zgłosiły również żądania wydania świadectwa pracy o wskazanej w pozwach treści oraz zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystane w toku zatrudnienia urlopy. Roszczenia te nie były ostatecznie podtrzymywane, na skutek wypłacenia powódkom w toku procesu kwot ekwiwalentu i modyfikacji żądania dot. świadectwa pracy.

Powódka I. M. (1) w pozwie z dnia 14 stycznia 2010r. skierowanym przeciwko P.P.H.U. (...) domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanej kwoty 8.177,56 zł. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Pismem z dnia 21 marca 2011 r. powódka rozszerzyła żądanie pozwu w zakresie nadgodzin za 2008 i 2009 r. do kwoty 19.688 zł. podnosząc, że w tym okresie była zatrudniona na pół etatu, a pracowała na cały.

W odpowiedzi na pozwy pozwana W. N. wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódek na rzecz pozwanej kosztów procesu.

Wyrokiem z 19 grudnia 2013 r. Sąd Rejonowy Poznań – Grunwald i Jeżyce w Poznaniu nakazał pozwanej, aby sprostowała świadectwo pracy powódki G. S. (1) przez wskazanie, że stosunek pracy zakończył się w trybie rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia na podstawie art. 55§1 (1) kp [pkt 1] a także nakazał pozwanej, aby sprostowała świadectwo pracy powódki A. W. przez wskazanie, że stosunek pracy zakończył się w trybie rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia na podstawie art. 55§1 (1) kp [pkt 2]. Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki G. S. (1) kwotę 3.807,40 zł. z odsetkami ustawowymi od dnia 5 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia [pkt 3] i zasądził od pozwanej na rzecz powódki A. W. kwotę 4.156,73 zł. z odsetkami ustawowymi od dnia 1 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia [pkt 4]. Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki I. M. (1) kwotę 11.946,47 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 14 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia [pkt 5], a w pozostałej części powództwa oddalił [pkt 6]. Sąd postanowił nie obciążać powódek obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i zasądza od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Poznań – Grunwald i Jeżyce w Poznaniu:

a)kwotę 191 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której zwolniona była powódka G. S. (1);

b)kwotę 208 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której zwolniona była powódka A. W. (1);

c)kwotę 598 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której zwolniona była powódka I. M. (1). Sąd wyrokowi w pkt. 3 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.317 zł brutto , wyrokowi w pkt. 4 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.317 zł brutto, a wyrokowi w pkt. 5 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.317 zł brutto.

Podstawą wyroku był następujący stan faktyczny

28 grudnia 2007r. A. W. (1) zawarła z P.P.H.U (...) W. N. umowę o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2008r. do dnia 31 grudnia 2018r. Powódka miała świadczyć na rzecz pracodawcy pracę jako krawcowa, na pełen etat, za wynagrodzeniem miesięcznym 1126 zł. miesięcznie brutto.

1 lutego 2009r. powódka G. S. (1) zawarła z P.P.H.U (...) W. N. umowę o pracę na czas nieokreślony. Powódka miał świadczyć na rzecz pracodawcy pracę jako szwaczka, na pełen etat, za wynagrodzeniem miesięcznym 1276 zł. miesięcznie brutto.

4 stycznia 2010r. powódka I. M. (1) zawarła z P.P.H.U (...) W. N. umowę o pracę na czas określony od dnia 4 stycznia 2010r. do dnia 21 sierpnia 2011r. Powódka miała świadczyć na rzecz pracodawcy pracę jako szwaczka, na pełen etat, za wynagrodzeniem miesięcznym 1371 zł. miesięcznie brutto. Upřednio, tj. w okresie od dnia 1 lipca 2008r. do dnia 28 sierpnia 2011r. I. M. (1) była zatrudniona u pozwanej na tym samym stanowisku na 1/2 etatu.

Sąd ustalił, iż głównym przedmiotem działalności przedsiębiorstwa (...) była produkcja odzieży. Co do zasady godziny pracy pracowników były ustalone między 6:00 a 15.00. Wobec konieczności wykonania zamówień i wysłania towaru klientom w dni poprzedzające wysyłkę towaru klientom, powódki I. M. (1), G. S. (1) oraz A. W. (1) pracowały dłużej niż 8 godzin dziennie. Nadto, do października 2008 r. powódki pracowały również średnio w dwie soboty w miesiącu po 7 godzin. Zdarzało się też, że przyczyną pracy po godzinach była konieczność dokonywania poprawek w uszytych partiach odzieży. Sąd wskazał, iż pozwana zezwalała swoim pracownikom, aby te przychodziły do pracy w soboty po to, by uszyć na swoje prywatne potrzeby odzież na maszynach znajdujących się w zakładzie pracy. I. M. (1), w całym okresie zatrudnienia pracowała faktycznie w pełnym wymiarze czasu pracy.

Z ustaleń Sądu wynika, iż w przedsiębiorstwie (...) funkcjonowała lista obecności. Pracownice podpisywały ją, niemniej nie następowało to regularnie każdego dnia przed opuszczeniem miejsca pracy, lecz z opóźnieniem 3- 4 miesięcznym. Wówczas pracownice podpisywały jednego dnia listę obecności, uzupełniając ją jednorazowo za cały brakujący okres. Mimo przepracowania dodatkowych godzin wpisowi podlegała ilość godzin pracy wynikająca z umowy o pracę.

I. M. (1) była zatrudniona w przedsiębiorstwie P. P.H.U (...) do dnia 28 sierpnia 2010r.. Umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Sąd wskazał, iż od dnia 20 grudnia 2012r. G. S. (1) przebywała na urlopie wypoczynkowym. Urlop został jej udzielony przez W. N. na początku grudnia 2010r. Nastąpiło to w obecności A. W.. Zgodnie z praktyką przyjętą u pracodawcy urlopy były udzielane pracownikom ustnie, zaś wnioski urlopowe wypisywane były dopiero po urlopie.

W dniu 22 grudnia 2010r. P. N., będący mężem W. N. oświadczył pracownikom przedsiębiorstwa, iż przez wzgląd na przyjęcie nowego zlecenia nie będą mogły one uzyskać urlopu w dniach poprzedzających święta Bożego Narodzenia. Jednocześnie zaznaczył, iż w wypadku, gdy którejś z pracownic propozycja taka się nie podoba może „wziąć torebkę i wyjść”. Wszystkie pracownice opuściły miejsce pracy.

Sąd wskazał, iż w dniu 27 grudnia 2010r. powódka A. W. (1) oraz pozostałe pracownice stawily się o godzinie 6.00 w miejscu pracy. O godzinie 6.45 do miejsca pracy przybyli W. N. i P. N.. Polecili wówczas pracownikom by weszły do szatni. P. N. przekazał następnie A. W. oświadczenie z którego wynikało, iż w związku z nieobecnością w pracy w dniach 23 i 24 grudnia 2010r. oraz porzucenia stanowiska pracy w dniu 22 grudnia 2010r. prosi o wyjaśnienie powodu nieobecności. Z oświadczenia wynikało nadto, iż w razie nieusprawiedliwienia nieobecności umowa o pracę zostanie rozwiązana ze skutkiem natychmiastowym, ponieważ nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. A. W. (1) odmówiła przyjęcia i podpisania oświadczenia.

Sąd podał, iż A. W. (1) wraz z grupą pracownic, w skład której wchodziły m.in. W. W. (2), M. B., R. N., M. M. (1), D. N. i M. C. udały się do Państwowej Inspekcji Pracy celem uzyskania porady prawnej dotyczącej możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kwestii związanych z wynagrodzeniem za przepracowane godziny nadliczbowe. Kwestii pracy w godzinach nadliczbowych nie zgłosiły ostatecznie W. W. (2) i M. M. (1).

W dniu 27 grudnia 2010r. W. N. nadała w placówce pocztowej pismo skierowane do G. S. (1), z którego wynikało, że w związku z jej nieobecnością w pracy w dniu 20 grudnia 2010r. i w kolejnych dniach prosi o wyjaśnienie nieobecności powódki. W wypadku nieusprawiedliwienia nieobecności umowa o pracę zostanie rozwiązana ze skutkiem natychmiastowym, ponieważ nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Pismo powyższe zostało odebrane przez powódkę w dniu 30 grudnia 2010r. W odpowiedzi na powyższe G. S. (1), w piśmie nadanym w placówce pocztowej dnia 3 stycznia 2011r., poinformowała pracodawcę, że rozwiązuje stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z powodu naruszenia prawa pracy tj. fałszowania ewidencji czasu pracy i podpisywanie kilku list w jednym miesiącu, nie wypłacanie wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe oraz soboty bez dnia wolnego począwszy od grudnia i listopada oraz miesięcy wcześniejszych. Powódka oświadczyła nadto, że domaga się odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 55§1¹ kp.

Pozwana nadesłała powódce G. S. (1) świadectwo pracy, z którego wynikało, że łączący ją ze strona pozwaną stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy przez oświadczenie pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt. 3 w zw. z art. 52 kp. G. S. (1) w dniu 1 lutego 2011r. zwróciła się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę trybu rozwiązania umowy i wpisanie w świadectwie pracy, iż umowa o pracę uległa rozwiązaniu bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55§1¹ kp w dniu 5 stycznia 2011r. W piśmie nadanym w dniu 10 lutego 2011r. pracodawca odmówił sprostowania świadectwa pracy przypominając, że G. S. (1) nie stawiała się w dniu 20.12.2010r. w pracy.

W dniu 29 grudnia 2010r. A. W. (1) otrzymała od pracodawcy drogą pocztową pismo datowane na dzień 27 grudnia 2010r., które wręczał jej P. N. w dniu 27 grudnia 2010r., i którego przyjęcia wówczas odmówiła. W odpowiedzi na powyższe w dniu 29 grudnia 2010r. sporządziła i wysłała do pracodawcy pismo, z którego wynikało, iż rozwiązuje z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55§1¹ kp. z powodu obraźliwego i niewłaściwego zachowania się pełnomocnika pracodawcy (małżonka) w dniach 22 i 27.12.2010r., naruszenia prawa pracy - fałszowania ewidencji czasu pracy i podpisywanie zaległych 7 list w ciągu 1 dnia w listopadzie, pracy w soboty w listopadzie i poprzednich miesiącach i latach oraz nie wypłacanie wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe. Powódka oświadczyła nadto, że domaga się odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia okres wypowiedzenia. W dniu 7 stycznia 2011r. pracodawca sporządził oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę - naruszenie przez pracownika obowiązku pozostawania do dyspozycji pracodawcy w postaci nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Powódka otrzymała od pracodawcy świadectwo pracy, w treści którego wskazano, iż łączący ją z pozwaną stosunek pracy ustał przez oświadczenie pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt. 3 w zw. z art. 52 kp.

Sąd wskazał, iż A. W. (1) zwróciła się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę trybu rozwiązania umowy i wpisania w świadectwie pracy, iż umowa o pracę uległa rozwiązaniu bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55§1¹ kp w dniu 2 stycznia 2011r. W piśmie nadanym w placówce pocztowej w dniu 10 lutego 2011r. pracodawca odmówił sprostowania świadectwa pracy przypominając, że A. W. (1) nie stawiała się w dniu 20.12.2010r. w pracy.

Sąd wyjaśnił, iż w niniejszej sprawie, na podstawie dowodów przeprowadzonych w toku postępowania przyjął, że do października 2008 r. powódki pracowały w nadgodzinach w dni powszednie tak jak zeznawały tj. 10 godzin w stosunku miesięcznym. Sąd przyjął też, że pracowały w dwie soboty w miesiącu po 7 godzin. Znalazło to potwierdzenie w zeznaniach M. M. (2). Od czasu zaprzestania pracy przez świadka M. M. (2), z żadnego dowodu - poza wyjaśnieniami powódek, które w oczywisty sposób są zainteresowane wynikiem postępowania – praca w soboty nie została potwierdzona w sposób wystarczający do uwzględnienia powództwa. Jeśli chodzi o ilość godzin nadliczbowych przepracowanych w dni powszednie (powódki wskazywały, że wypracowywały ich 10 w stosunku miesięcznym), sąd ograniczył tę liczbę do 8 w stosunku miesięcznym (2 godziny tygodniowo). Z zeznań świadków wynikało bowiem, że po przeprowadzce do nowej siedziby firmy ilość nadgodzin zmniejszyła się. Sąd w przypadku każdej z powódek umniejszył następnie ilość przyjętych nadgodzin uwzględniając okresy ich nieobecności wynikających ze zwolnień lekarskich i urlopów wypoczynkowych (proporcjonalnie).

Sąd wskazał, iż co do powódki I. M. (1), przyjął dodatkowe odrębne ustalenia. Sąd nie miał wątpliwości, że powódka, mimo formalnego zatrudnienia na pół etatu, faktycznie pracowała tak jak pozostałe pracownice tj. przez co najmniej 8 godzin dziennie (+ nadgodziny zgodnie z powyższymi założeniami + soboty do października 2008 r.). Sąd uznał, że z zeznań żadnego świadka przesłuchanego w sprawie nie wynikało, by powódka I. M. (1) pracowała w mniejszym niż inni pracownicy wymiarze czasu pracy. Nadto, co istotniejsze, zarówno D. N., jak i W. W. (2) zeznając o wypadku przy pracy I. M. (1) zgodnie wskazały, że mimo doznanego przez nią wypadku i tak została ona do końca dnia pracy tj. do 15.00. Z zeznań świadków wynikało, że po wypadku powódka I. M. (1) była długo na zwolnieniu lekarskim. Sąd uznał, że zestawiając to z nieobecnościami powódki I. M. (1) zauważyć należy, że jej dłuższe zwolnienie lekarskie miało miejsce w styczniu i lutym 2009 r., a więc w czasie kiedy rzekomo była zatrudniona na pół etatu i rzekomo miała świadczyć pracę przez 4 godziny dziennie. Zeznania D. N., jak i W. W. (2) co do tego wypadku potwierdziły więc w

pełni wyjaśnienia powódki I. M. (1) co do codziennej pracy prze 8 godzin, oraz wyjaśnienia G. S. (1) i A. W., które kategorię wskazywały, że I. M. (1) zawsze pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy. Sąd zaznaczył, iż to ustalenie miało znaczenie dla ustalenia wysokości należnego jej wynagrodzenia, przy czym, za 4 godziny, wypracowane ponad umowny wymiar czasu pracy (tj., ponad 4 godziny) sąd przyjął stawkę podstawową wynagrodzenia bez dodatku, gdyż nie ustalono w umowie o pracę stron dopuszczalnej liczby godzin, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151(1) § 1 kp (art. 151§5 kp). Dodatek 50% naliczono więc dopiero za przekroczenie 8 godziny pracy w dni powszednie. Za soboty przyjęto dodatek 100%, gdyż praca w soboty (do października 2008 r.) stanowiła przekroczenie średniotygodniowej normy czasu pracy). Sąd dokonał szczegółowego wyliczenia , w związku z powyższym:

- zasądził od pozwanej na rzecz powódki G. S. (1) kwotę 3.807,40 zł. z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (pkt. 3 wyroku), oddalając dalej idące roszczenia powódki jako niezasadne (pkt. 6 wyroku).

- zasądził od pozwanej na rzecz powódki A. W. kwotę 4.156,73 zł. z odsetkami ustawowymi od dnia 1 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (pkt. 4 wyroku), oddalając dalej idące roszczenia powódki jako niezasadne (pkt. 6 wyroku).

- zasądził od pozwanej na rzecz powódki I. M. (1) kwotę 11.946,47 zł. z odsetkami ustawowymi od dnia 14 stycznia 2011 r. tj. od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia (pkt. 5 wyroku), oddalając dalej idące roszczenia powódki jako niezasadne (pkt. 6 wyroku). Równocześnie Sąd wskazał, iż niezasadny był przy tym podniesiony zarzut przedawnienia części roszczeń, gdyż powódki pozew złożyły w styczniu 2011 r.

Co do sprostowania świadectwa pracy Sąd uznał, iż powódki dochowały wskazanych w przepisie formalnych wymogów i terminów dotyczących trybu sprostowania świadectwa pracy, stąd ich wnioski podlegały merytorycznemu rozpoznaniu. Podkreślić należy, że w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy , w którym należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego (por. art. 97 § 1 i 2 kp). Sąd podał, iż określenie trybu rozwiązania stosunku pracy oznacza wskazanie, w następstwie jakich oświadczeń woli nastąpiło rozwiązanie tego stosunku, a może ono nastąpić, zgodnie z art. 30 § 1 kp:

- 1) na mocy porozumienia stron,
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta,
- 5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

Sąd zaakcentował, iż spór między stronami sprowadzał się do tego, że powódki twierdziły, że to one rozwiązały umowę o pracę na podstawie art. 55§1 (1)kp. I tak G. S. (1), w piśmie nadanym w placówce pocztowej dnia 3 stycznia 2011r., poinformowała pracodawcę, że rozwiązuje stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z powodu naruszenia prawa pracy tj. fałszowania ewidencji czasu pracy i podpisywanie kilku list w jednym miesiącu, nie wypłacanie wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe oraz soboty bez dnia wolnego począwszy od grudnia i listopada oraz miesięcy wcześniejszych. A. W. (1) z kolei, pismem z dnia 29 grudnia 2010r. poinformowała, że rozwiązuje z pozwaną stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55§1¹ kp. z powodu obraźliwego i

niewłaściwego zachowania się pełnomocnika pracodawcy (małżonka) w dniach 22 i 27.12.2010r., naruszenia prawa pracy - fałszowania ewidencji czasu pracy i podpisywanie zaległych 7 list w ciągu 1 dnia w listopadzie, pracy w soboty w listopadzie i poprzednich miesiącach i latach oraz nie wypłacanie wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe. Strona pozwana zaś twierdziła, że to ona rozwiązała stosunek pracy z powódkami w trybie art. 52 kp w związku z ich niestawiennictwem w miejscu pracy - pismami z dnia 18 stycznia 2011r., - albowiem powódki w swoich pismach nadanych do pozwanej w dniu 3.01.2011r. (G. S. (1)) i 27 grudnia 2010 r. (A. W. (1)) nie usprawiedliwiły swoich nieobecności.

W ocenie Sądu z materiału dowodowego, jakim są dokumenty, jednoznacznie wynika, że powódki wcześniej od pozwanej złożyły swoje oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym i to ich oświadczenia złożone w pismach nadanych do pozwanej w dniu 3.01.2011r. (G. S. (1)) i 27 grudnia 2010 r. (A. W. (1)) rozwiązały stosunki pracy wiążące strony. Dopiero w odpowiedzi na te pisma pozwana złożyła swoje oświadczenie woli, a to, wobec wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy, pozbawione było już znaczenia prawnego. Sąd uznał, iż zaistniały podstawy do sprostowania świadectwa pracy powódek zgodnie z ich wnioskiem

W przedmiocie roszczenia powódek G. S. (1) i A. W. o wypłatę odszkodowania tytułem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Sąd uznał, na podstawie przeprowadzonych dowodów, że roszczenie powódek o odszkodowanie nie zasługiwało na uwzględnienie. Zdaniem Sądu przyczyna uzasadniająca jaką wskazały w swych pismach nie była – zdaniem sądu - przyczyną rzeczywistą, na co wskazuje sekwencja zdarzeń, które doprowadziły do złożenia przez powódki ich oświadczenia. I tak, w dniu 27 grudnia 2010r. W. N. nadała w placówce pocztowej pismo skierowane do G. S. (1), z którego wynikało, że w związku z jej nieobecnością w pracy w dniu 20 grudnia 2010r. i w kolejnych dniach prosi o wyjaśnienie nieobecności powódki, uprzedzając, że w wypadku nieusprawiedliwienia nieobecności umowa o pracę zostanie rozwiązana ze skutkiem natychmiastowym. Pismo takie otrzymała też A. W. (1). Sąd zaakcentował, że wcześniej – w dniu 22 grudnia 2010r. - doszło do sytuacji, w której po raz pierwszy od lat odmówiono pracownikom urlopu przed świętami Bożego Narodzenia, co spowodowało samowolne opuszczenie przez pracownice stanowisk pracy. Powódki miały, więc uzasadnioną podstawę do obaw, że pracodawca spełni swą groźbę i zwolni je dyscyplinarnie. Jak wyjaśnił Sąd to, że A. W. (1) obawiała się tego, potwierdza jej wizyta w PIP. W ocenie Sądu, obie powódki postanowiły więc uprzedzić swojego pracodawcę i tylko dlatego złożyły swoje oświadczenia o natychmiastowym zakończeniu stosunku pracy. Kwestia przyczyny uzasadniającej, tak naprawdę, nie miała większego znaczenia.

Odnosząc się wskazanych przez powódki przyczyn Sąd wyjaśnił, iż w przedmiocie zarzutu fałszowania ewidencji czasu pracy i podpisywania kilku list obecności w jednym dniu nie mógł się ostać, gdyż ewidencja ta była fałszowana i listy obecności podpisywane przez same powódki. To przecież one, a nie pracodawca podpisywały się pod niezgodnymi z prawdą danymi o godzinach pracy. Zarzut obraźliwego i niewłaściwego zachowania pełnomocnika pracodawcy w dniach 22 i 27.12.2010 r. nie mógł być uwzględniony, gdyż silne emocje jakie nastąpiły w czasie tych dni leżały po obu stronach i każda z nich miała swoje uzasadnione racje. Z kolei, zarzut niewypłacania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, choć ważki i prawdziwy (za wyjątkiem sobót, gdyż tych w ostatnim czasie nie było), w ocenie Sądu Rejonowego nie pozwalał na zastosowanie tak radykalnego sposobu zakończenia stosunku pracy. Braku wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i braku wypłaty zwykłego wynagrodzenia za pracę – nie można, w ocenie sądu, utożsamiać. Sąd wskazał, że o ile brak wypłaty całości zwykłego umówionego wynagrodzenia za pracę zawsze uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55§1(1) kp, gdyż naraża pracownika na szereg ujemnych konsekwencji, o tyle – jak podkreśla się w doktrynie prawa pracy - budzi sprzeciw zbyt rygorystyczne potraktowanie pracodawcy w przypadku niewypłacenia nieznacznej części wynagrodzenia, gdyż trudno mówić o ciężkości naruszenia obowiązków. Wskazując na powyższe Sąd uznał, że roszczenie powódek o odszkodowanie było niezasadne. W pkt. 6 wyroku Sąd oddalił również zgłoszone na wstępnym etapie postępowania te roszczenia powódek G. S. i A. W., których ostatecznie nie podtrzymały w związku z ich zaspokojeniem przez pozwaną (wydanie świadectwa pracy, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy).

Sąd wyjaśnił, iż z uwagi na trudną sytuację finansową powódek sąd na podstawie art. 102 kpc nie obciążył ich obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w części w jakim proces przegrały (pkt. 7 wyroku).

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego Poznań- Grunwald J. w P. Wydział V Pracy z dnia 19 grudnia 2013 r. wniosła strona pozwana, reprezentowana przez fachowego pełnomocnika, zaskarżając orzeczenie w zakresie punktów: III, IV, V i VII i VIII.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucam:

I. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, to jest:

a) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 245 k.p.c. poprzez nieprzyznanie mocy dowodowej oraz waloru wiarygodności i rzetelności dokumentowi zatytułowanemu: „lista obecności w pracy”, w sytuacji gdy prawdziwość tego dokumentu nie została skutecznie zakwestionowana, a strona powodowa nie żądała przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego sądowego,

II. naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 233 § 1 k.p.c., poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, to jest:

-zeznań powódek: A. W., G. S. (1) oraz I. M. (1) polegającej na uznaniu ich za wiarygodne, w szczególności w zakresie zeznań powódek o przepracowanych przez nie nadgodzinach, podczas gdy powódki mają niewątpliwy interes w rozstrzygnięciu sprawy na swoją korzyść, przy jednoczesnej sprzeczności pomiędzy ich zeznaniami z zeznaniami pozostałych świadków: M. C., M. M. (1), R. N., M. B., D. N. i z zeznaniami pozwanej, a przede wszystkim ewidencją czasu pracy;

-zeznań świadków M. C., M. M. (1), R. N., M. B., D. N. polegającej na przyjęciu, że zeznania te są niewiarygodne w zakresie, którym świadkowie twierdzą, że pracownicy nie świadczyli na rzecz pozwanej pracy w godzinach nadliczbowych, pomimo że zeznania te pozostały spójne i korespondowały ze sobą, a ponadto uwiarygodnione były choćby ewidencją czasu pracy;

-zeznań pozwanej polegającej na przyjęciu, że zeznania te są niewiarygodne w zakresie, którym pozwana twierdzi, że powódki nie świadczyły pracy w godzinach nadliczbowych, pomimo że zeznania te zostały uwiarygodnione ewidencją czasu pracy jak również treścią zeznań świadków: M. C., M. M. (1), R. N., M., D. N.

-zeznań świadków M. M. (2) i E. Z. polegającą na przyjęciu, że zeznania te są wiarygodne w części, której dotyczą pracy powódek u pozwanej w godzinach nadliczbowych, w sytuacji gdy osoby te nie pracowały u pozwanej w okresie objętym powództwem powódek,

-zeznań świadka W. W. (2) polegającą na przyjęciu, że z tych zeznań wynika fakt, iż powódki świadczyły pracę w godzinach nadliczbowych, podczas gdy analiza protokołu rozprawy z dnia 6 lutego 2012r. prowadzi do wniosku, że powódki nie pracowały w godzinach nadliczbowych;

III. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, to jest:

g) art. 232 k.p.c. w zw. z art. 278 § 1 k.p.c. w pierw przez przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z urzędu i naruszenie zasady kontrydiktoryjności, a następnie poprzez pominięcie jej wniosków końcowych i wykorzystanie opinii wyłącznie jako źródła materiału faktycznego sprawy,

h) art. 232 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przyczyn, dla których Sąd I instancji uznał za wiarygodne zeznania świadków - M. M. (2) i W. Z.;

i) art. 102 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, a w konsekwencji zwolnienie powódek z obowiązku ponoszenia kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego;

Skarżąca podniosła zarzut ewentualny - z ostrożności procesowej- podnosząc błąd w ustaleniach faktycznych polegający na błędnym i dowolnym wyliczeniu przez Sąd Rejonowy wysokości wynagrodzenia należnego powódcom z tytułu rzekomej pracy w godzinach nadliczbowych.

Wskazując na powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie żądania powódek zawartego w punktach III, IV i V zaskarżonego wyroku.
- zmianę punktu VII i VIII zaskarżonego wyroku i obciążenie powódek kosztami postępowania, a w konsekwencji o zasądzenie na rzecz pozwanej od powódek zwrotu kosztów zastępstwa prawnego przed Sądem I instancji w wysokości według norm przepisanych;
- zasądzenie od powódek na rzecz pozwanej kosztów zwrotu procesu za II instancję, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a względnie na zasadzie art. 386 § 4 k.p.c., uwzględnienie apelacji i uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia przez Sąd I instancji, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy w Poznaniu zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej okazała się bezzasadna.

Na wstępie rozważań zaznaczyć należy, iż zakres kognicji sądu II instancji wyznacza treść przepisu art. 378 § 1 k.p.c., stanowiącego, że sąd ten rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, a z urzędu bierze pod rozwagę jedynie nieważność postępowania, która to okoliczność w niniejszym przypadku nie zachodzi. Kierunek kontroli instancyjnej wskazują zaś zarzuty apelacyjne. Sąd odwoławczy nie jest jednak związany granicami zarzutów podniesionych w apelacji, lecz pełni również funkcję sądu merytorycznego, który może rozpoznać sprawę od początku, uzupełnić materiał dowodowy lub powtórzyć już przeprowadzane dowody, a także poczynić samodzielnie ustalenia na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji. Wskazać należy, iż Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne przyjęte przez Sąd Rejonowy, w tym ocenę dowodów, jak i ocenę prawną ustalonych faktów. Zarówno sposób przeprowadzenia dowodów, jak i ocena ich wiarygodności i mocy oraz wszechstronne rozważenie zebranego materiału odpowiada przepisom kodeksu postępowania cywilnego dotyczącym dowodów. Prawidłowo ustalony stan faktyczny stał się podstawą do dokonania przez Sąd Rejonowy właściwej oceny prawnej, a w konsekwencji prawidłowego rozstrzygnięcia o zgłoszonych roszczeniach procesowych. Z uwagi na to Sąd Odwoławczy przyjął ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji za własne, w pełni podzielając także przytoczoną dla uzasadnienia rozstrzygnięcia podstawę prawną i dotyczące jej wywody (art. 382 k.p.c.). Sąd nie stwierdził naruszenia przepisów prawa materialnego.

Przeprowadzając ocenę zarzutów zawartych w apelacji wskazać należy, że nie podważają one dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku niniejszego postępowania ani ich oceny prawnej. Ocena materiału dowodowego została dokonana przez Sąd pierwszej instancji zgodnie z art. 233 k.p.c., to jest z zasadami prawidłowego rozumowania, wskazaniem wiedzy i doświadczenia życiowego, a zatem nie ma podstaw do zdyskwalifikowania zaskarżonego rozstrzygnięcia z tych powodów. Skarżąca w żaden sposób nie wykazała, że Sąd pierwszej instancji uchybił regułom swobodnej oceny dowodów. Strona pozwana nie wykazała, iż Sąd pierwszej instancji w sposób nieprawidłowy czy z naruszeniem reguł logicznego rozumowania dokonał oceny zeznań świadków oceniając ich moc dowodową oraz dokonał wadliwej konfrontacji materiału dowodowego z twierdzeniami powódek. Argumentacja skarżącej stanowi wyłącznie polemikę z ustaleniami i oceną Sądu, która nie może wpływać na ocenę prawną sprawy. Sąd Okręgowy zauważa, że podniesione w apelacji zarzuty okazały się chybione i nie mogły stanowić podstawy do wydania orzeczenia reformatoryjnego.

Analiza akt postępowania, treści zaskarżonego wyroku i jego uzasadnienia prowadzi do wniosku, że zarzuty podniesione w środku zaskarżenia w przedmiocie naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c. okazały się chybione. Sąd nie podzielił argumentacji skarżącej uzasadniającej zarzut naruszenia przepisów postępowania, to jest art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 245 k.p.c. poprzez nieprzyznanie mocy dowodowej oraz waloru wiarygodności i

rzetelności dokumentowi zatytułowanemu: „lista obecności w pracy”, w sytuacji gdy prawdziwość tego dokumentu nie została skutecznie zakwestionowana, a strona powodowa nie żądała przeprowadzenia dowodu ze opinii biegłego sądowego.

Dla prawidłowego rozpoznania tego zarzutu wskazać należy, iż zgodnie z art. 6 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 kodeksu pracy na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Z uwagi na charakter zgłoszonego w sprawie roszczenia szczególnie istotna jest ewidencja czasu pracy, do której prowadzenia zobowiązuje pracodawcę art. 149 k.p.. Zgodnie z paragrafem pierwszym tego przepisu pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. Zakres tego obowiązku konkretyzują przepisy § 8 pkt 3 i § 8a rozporządzenia (...) z 28.5.1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. Ewidencja czasu pracy to dokument odzwierciedlający przepracowany czas, a także płatne i niepłatne okresy nieobecności pracownika w pracy, a ponadto zawierający informacje niezbędne do ustalenia poprawności stosowanego systemu czasu pracy. Z przepisów powołanego rozporządzenia wynika, iż pracodawca zobowiązany jest założyć i prowadzić odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym m.in.: pracę w poszczególnych dobach, w tym w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury (§ 8 pkt 1). Prowadzenie ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych polega na odnotowywaniu przekroczeń normy dobowej, a także normy tygodniowej czasu pracy. W pierwszym przypadku zapis potwierdzający zatrudnienie pracownika po przekroczeniu normy dobowej będzie oznaczał powstanie pracy nadliczbowej, natomiast w drugiej sytuacji – o liczbie godzin nadliczbowych zadecyduje przyjęty okres rozliczeniowy – przekroczenie normy średniotygodniowej i wystąpienie nadgodzin będzie możliwe do stwierdzenia dopiero po zakończeniu okresu rozliczeniowego. Ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek prowadzenia ewidencji w celu umożliwienia pracodawcy samokontroli i celach statystycznych. Jednakże co najistotniejsze ta dokumentacja ma walor dowodowy w sprawach o roszczenia pracowników o wypłatę wynagrodzenia za nadgodziny. Jeżeli ewidencja jest prowadzona przez pracodawcę prawidłowo, to stanowi ona główny dowód w sporze o pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawca uzyskuje w ten sposób możliwość przeciwstawić twierdzeniom pracownika, iż świadczył on pracę w nadgodzinach, dowodu w postaci ewidencji czasu pracy, potwierdzającego szczegółowo ilość przepracowanych godzin i ich rozkład w czasie. Pracownik bowiem w procesie winien wykazać nie tylko sam fakt świadczenia pracy w nadgodzinach (okoliczność udowodniona w procesie przez powodów), ale także liczbę godzin takiej pracy odpowiednio każdego dnia objętego żądaniem zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Jak na gruncie przedmiotowego procesu pracownik może wykazać swe twierdzenia zeznaniami świadków i prywatnymi dokumentami, a nadto pracownik może także prowadzić dowód *prima facie* na okoliczność faktycznie przepracowanych godzin nadliczbowych, czemu służy domniemanie faktyczne występujące w art. 231 k.p.c. Pracodawca natomiast może prowadzić dowód przeciwny i wykazywać, iż pracownik rzeczywiście nie pracował w danym okresie, a wynagrodzenie za godziny nadliczbowe mu się nie należy. Sąd Okręgowy nie podziela poglądu, iż ciężar dowodu w zakresie czasu pracy obarcza wyłącznie pracownika, który dochodzi roszczeń z tego tytułu. Pracodawca jest bowiem zobowiązany prowadzić ewidencję czasu pracy z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, w oparciu o którą będzie w stanie wykazać w procesie niezasadność twierdzeń strony powodowej. W ramach tego obowiązku pracodawca winien wykazać, iż ewidencja ta była prowadzona rzetelnie, co wiąże się z faktem terminowego jej wypełniania przez pracowników. Właśnie terminowość i rzetelność dokumentacji pozwala stwierdzić, czy dokumenty te odzwierciedlają rzeczywisty stan faktyczny tj. czas pracy poszczególnych pracowników. Zaniechanie przez pracodawcę prowadzenia, niewłaściwego prowadzenia czy nie przedłożenia w procesie przez pracodawcę ewidencji czasu pracy pracownika wpływa na rozkład ciężaru dowodowego, a ściślej na możliwość wykazania przez pracodawcę dowodów przeciwnych twierdzeniom pracownika. Brak ewidencji czasu pracy w godzinach nadliczbowych obciąża pracodawcę. Ciężar dowodu zostaje przerzucony na osobę zaprzeczającą udokumentowanym faktom, z których strona procesowa – w tym wypadku pracownik – wywodzi skutki prawne. Wskazując na powyższe ogólne reguły stwierdzić należy, iż to strona pozwana w toku niniejszego procesu winna wykazać, iż prawidłowo ewidencjonowała czas pracy i w sposób prawidłowy rozliczyła przysługujące pracownikom wynagrodzenie. Tym

bardziej, iż fakt świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych przez powodów został wykazany w toku procesu (o czym w dalszej części uzasadnienia). Zeznania świadków, wykonujących pracę w zakładzie pozwanego wskazywały, iż przekraczano ustawowe normy czasu pracy, a z twierdzeń powódek wynika, iż nie otrzymywały z tego tytułu wynagrodzenia. To w interesie pracodawcy jest prowadzenie na bieżąco rzetelnej ewidencji czasu pracy, gdyż tylko taka może stanowić podstawę ustaleń faktycznych. Natomiast w sytuacji, gdy istnieją wątpliwości co do rzetelności i prawidłowości sporządzenia tejże dokumentacji zachodzi konieczność zweryfikowania twierdzeń pozwanego przy uwzględnieniu innych dowodów. Sąd pierwszej instancji zweryfikował przydatność złożonego w sprawie dowodu w postaci list obecności i uznał, iż brak podstaw do przypisania mu waloru wiarygodności. Weryfikując przydatność tego dowodu Sąd odniósł się do zeznań powódek i świadków stwierdzając, iż materiał dowodowy dawał podstawy do ustalenia, iż listy obecności nie były podpisywane u pozwanego pracodawcy codziennie. Nie mamy zatem do czynienia z rzetelną dokumentacją. Zaznaczyć należy, iż Sąd pierwszej instancji – dokonał również własnej oceny dowodu z dokumentów – zaznaczając, iż z charakteru zapisów uwidocznionych na listach obecności wynika, że podpisy były składane mechanicznie. Sposób zapisu pozwolił potwierdzić tezę, iż listy te nie były podpisywane codziennie. Wywód uzasadnienia zarzutu Ia zawarty w apelacji nie podważa ocen przyjętych przez Sąd pierwszej instancji. Strona pozwana kwestionując wnioski wywiedzione przez Sąd nie przedstawia argumentów podważających logiczne wnioskowanie Sądu. Wskazać należy, iż po pierwsze – również świadek M. B. (obok wskazanych przez Sąd Rejonowy świadków: E. Z., M. M. (2)) potwierdziła, iż wskazując na listy zeznała „nie podpisywałam jej codziennie. Lista obecności była podpisywana również, czasami pracownica podpisywała listę za tydzień, czasami za miesiąc. My nie pilnowaliśmy, żeby lista była podpisana, pracodawca też tego nie pilnował” (k. 267). Zeznania te potwierdzają, iż ani pracownicy, ani pracodawca nie weryfikowali codziennie prawidłowości i terminowości zapisów. Co istotne z zeznań świadka W. W. (2) wynika, iż „w listach obecności nie było oznaczane, że zostawałyśmy po godzinach” (k. 269-270), co wskazuje, iż również czas pracy nie był prawidłowo weryfikowany i odnotowywany. Gołosłowne jest zatem wskazanie skarżącego, że listy były regularnie przez pracowników wypełniane i podpisywane. Nie sposób zatem przyjąć, aby dokument ten „jednoznacznie dowodził i przesądzał, że powódki nie pracowały w nadgodzinach”.

Sąd Okręgowy podziela ocenę Sądu Rejonowego w przedmiocie odmowy wiarygodności listom obecności. Sąd drugiej instancji nie podziela natomiast wskazania pełnomocnika skarżącej, iż w przypadku powzięcia przez Sąd I instancji wątpliwość co do autentyczności widniejących podpisów, czy też czasu ich opatrzenia, to Sąd winien powołać biegłego sądowego grafologa. Zdaniem apelującego Sąd nie był bowiem kompetentny do samodzielnego dokonania takich ustaleń. Teza ta jest chybiona, gdyż biegły grafolog nie mógłby udzielić odpowiedzi na pytanie co do czasu złożenia podpisów przez pracowników, a z kolei autentyczność podpisów nie była kwestionowana. Nadto, sąd w ramach zasady swobodnej oceny dowodów uprawniony jest do dokonania oceny materiału dowodowego, w tym wiarygodności zapisów na listach obecności i oceny tej dokonuje przez pryzmat innych źródeł dowodowych. Jak wynika z wyводу Sądu Rejonowego własną ocenę zapisów sporządzonych na dokumencie uzupełnił przytoczonymi powyżej zeznaniami świadka M. B., która potwierdziła, że pracownice nie podpisywały listy na bieżąco, a po tygodniu, a nawet czasami po miesiącu.

Niezasadny okazał się zarzut naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 233 § 1 k.p.c., poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, to jest zeznań powódek: A. W., G. S. (1) oraz I. M. (1) polegającej na uznaniu ich za wiarygodne, w szczególności w zakresie zeznań powódek o przepracowanych przez nie nadgodzinach.

Wskazać należy, iż strona pozwana kwestionując przeprowadzona przez Sąd ocenę dowodu z przesłuchania pozwanej podnosi zaniechanie skonfrontowania twierdzeń powódek z zeznaniami świadków: M. C., M. M. (1), R. N., M. B., D. N., podczas gdy ich zeznania korespondowały z twierdzeniami pozwanej. Natomiast skarżąca w swym wywodzie pomija, iż Sąd dokonał prawidłowej oceny zeznań świadków i wówczas skonfrontował twierdzenia powódek z zeznaniami tychże świadków. Sąd odniósł się do zeznań świadków M. C., M. M. (1), R. N., M. B., D. N. i ocenił moc dowodową tych zeznań, z którą strona pozwana tylko generalnie polemizuje w apelacji. Sądu Rejonowego zweryfikował osobowe źródła dowodowe w kontekście pozostałego materiału dowodowego, w tym przesłuchania stron, uznając, iż praca w nadgodzinach była świadczona przez powódki, co potwierdziła E. Z. oraz M. M. (2).

Strona pozwana podnosi, iż powódki słuchały wzajemnie swych zeznań, jednakże strona pozwana opiera się na insynuacja, iż ta okoliczność prowadziła do spójności ich twierdzeń. Przy takim założeniu apelujący pominął okoliczność, iż przesłuchanie stron jest dowodem dodatkowym, prowadzącym do wyjaśnienia istotnych i spornych okoliczności dotyczących stosunków prawnych pomiędzy stronami sporu. Dowód ten ma charakter subsydiarny, gdyż zeznaje strona zainteresowana rozstrzygnięciem w sprawie. Tym niemniej pozostały materiał dowodowy uwiarygodniał zeznania powódek co do rozmiaru świadczenia pracy.

Strona pozwana podnosząc omawiany zarzut kwestionowała również ocenę zeznań świadka M. C., M. M. (1), R. N., M. B. i D. N., które – zdaniem pozwanej- miały nie potwierdzić faktu świadczenia pracy w nadgodzinach. Tymczasem M. B. przyznała, iż świadczyła pracę w nadgodzinach, choć pracy w nadgodzinach było bardzo mało. Wskazanie to jednak uwiarygodniało twierdzenia powódek. Świadek ta wskazał, iż nadgodziny występowały gdy były poprawki. Sąd zeznania te zestawiał z zeznaniami W. W. (2), która zeznał, iż poprawki były często i w wówczas występowały nadgodziny. W tym miejscu podkreślić należy, iż niezasadne jest kwestionowanie przez skarżącą oceny zeznań świadków i powódek, skoro materiał dowodowy uwiarygodniał twierdzenia powódek w przedmiocie pracy w nadgodzinach.

W tym miejscu należy zaakcentować, iż chybiony okazał się naruszenie art. 233 kpc poprzez wadliwą ocenę zeznań W. W. (2) polegającą na przyjęciu, że z tych zeznań wynika fakt, iż powódki świadczyły pracę w godzinach nadliczbowych. Wadliwie strona pozwana podnosi, iż analiza protokołu rozprawy z dnia 6 lutego 2012r. prowadzi do wniosku, że powódki nie pracowały w godzinach nadliczbowych. Świadek przecież zeznała, iż „Mówiliśmy inspektorowi o nadgodzinach, ale w nadgodzinach robiliśmy tylko poprawki. Poprawki zdarzały się dość często (...) Nad poprawkami pracowałyśmy godzinę, półtorej (...)w listach obecności nie było oznaczane, że zostawałyśmy po godzinach” (k. 269-270). Biorąc pod uwagę przytoczony fragment zeznań chybione wydaje się wskazanie, iż zeznania ww. nie potwierdzają faktu pracy w nadgodzinach. Strona pozwana akcentuje podniesione przez świadka twierdzenie co do częstotliwości pracy w nadgodzinach, a pomija przy tym okoliczność, że ten właśnie świadek potwierdził pracę w nadgodzinach. Analiza protokołu zeznań składanych przez świadków w toku rozprawy 6.02.2012r. potwierdza fakt pracy w nadgodzinach w związku z wykonaniem poprawek – tak zeznania świadka W. W. (2) i M. B..

Przechodząc do omówienia dalszych zarzutów uzasadniających naruszenie art. 233 kpc wskazać należy, zarzut ten uzasadniony jest gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 września 2002 r. sygn. II CKN 817/00, Lex nr 56906). Natomiast takich argumentów strona pozwana nie przedstawił. Odnosząc się do przeprowadzonej przez Sąd Rejonowy ocenę dowodów osobowych, zaakcentować należy, iż Sąd w uzasadnieniu wyraźnie zaakcentował, czy świadek jest czy był pracownikiem pozwanej. Okoliczność ta wpływała na zakres przedmiotowy wiedzy (np. co do okresu zatrudnienia), a przede wszystkim na ocenę przymiotu wiarygodności świadka. Z doświadczenia wynika, iż często świadkowie zatrudnieni w zakładzie pracy przedstawiają wersje korzystną dla pracodawcy.

Treść argumentacji, jaką posłużył się Sąd Rejonowy uzasadniając ocenę zeznań wskazuje, iż dokonał on dogłębnej analizy mocy dowodowej zeznań każdego ze świadków. W odniesieniu do świadka R. N. Sąd wskazał, iż świadek zaprzeczyła pracy w nadgodzinach, akcentując przy tym, iż w Inspekcji Pracy była w grupie pracownic, które zgłaszały pracę w godzinach nadliczbowych. Zestawiając te dwie okoliczności Sąd w sposób racjonalny wyjaśnił podstawy negatywnej oceny twierdzeń świadka co do faktu świadczenia pracy w nadgodzinach, przyjmując, że fakt pozostawania w stosunku zatrudnienia z pozwaną wpływa na treść zeznań. Ocena w tym zakresie była prawidłowa i zasługuje na aprobatę. Weryfikacja zeznań świadków pod kątem faktu pozostawania w zatrudnieniu u pozwanej wskazuje, iż oceniani pracownicy tj. M. M. (1), R. N., zaprzeczyli aby świadczyli pracę w nadgodzinach, przy czym M. C. potwierdziła pracę w soboty, a M.B. potwierdziła wykonywanie nadgodzin w związku z poprawkami. Zeznania świadków potwierdziły fakt świadczenia pracy w nadgodzinach.

Odnosząc się do zakwestionowania oceny zeznań świadka E. Z. wskazać należy, iż Sąd Rejonowy na stronie 7 uzasadnienia wskazał, iż zeznania E. Z. nie miały znaczenia w poczynieniu ustaleń faktycznych w sprawie z uwagi na fakt, iż nie były one pracownikami pozwanej w okresie spornym. Tym samym fakt rozwiązania ze świadkiem stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym nie mógł mieć o wpływu na ocenę zeznań, a tym bardziej na ustalenia faktyczne.

Natomiast co się tyczy zeznań świadka M. M. (2) to Sąd wprost wskazał, że jej zeznania odnosiły się do okresu do października 2008r., i w tej części potwierdzały wyjaśnienia powódek.

Argumenty skarżącej, jakoby ocena zeznań była lakoniczna okazały się chybione. Ocena osobowych źródeł dowodowych nie została skutecznie podważona. Sąd zweryfikował twierdzenia świadków, a analiza zeznań świadków obejmowała ocenę wartości dowodowej zeznań. Sąd Rejonowy wziął pod uwagę ich zgodność logiczną i zbieżność z twierdzeniami innych świadków. Sąd uwzględnił fakt pozostawania w zatrudnieniu u pozwanej i pod tym kontem również zweryfikował treść zeznań z zachowaniem świadków np. W.W. zgłosiła w PIP pracę w nadgodzinach. Zeznania świadków zatem zostały przeanalizowane w ich całokształcie i w powiązaniu z pozostałym materiałem dowodowym. Nie sposób przyjąć zatem tezy skarżącej, iż Sąd Rejonowy bezpodstawnie zakwestionował wiarygodność twierdzeń świadków, którzy zaprzeczyli pracy w nadgodzinach.

Zdaniem Sądu skarżący skutecznie nie zakwestionował dokonanej przez Sąd Okręgowy oceny wskazanych w zarzutach dowodów osobowych. Ocena ta spełnia bowiem kryteria z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji prawidłowo zwrócił uwagę na

Bezzasadny okazał się zarzut naruszenia art. 232 k.p.c. w zw. z art. 278 § 1 k.p.c. poprzez przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z urzędu i naruszenie zasady kontradyktoryjności, a następnie poprzez pominięcie jej wniosków końcowych i wykorzystanie opinii wyłącznie, jako źródła materiału faktycznego sprawy. Podkreślić należy, iż sąd pierwszej instancji wskazał, iż złożoną w sprawie opinię biegłego z dziedziny rachunkowości i księgowości uznał za nieprzydatną do rozstrzygnięcia sprawy, albowiem była ona obciążona błędami merytorycznymi, które ją całkowicie dyskwalifikowały. Podkreślić należy, iż opinia biegłego tak jak inne dowody podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c., chociaż na podstawie właściwych jedynie dla jej przedmiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, sposobu motywowania i stopnia stanowczości wyrażonych w niej wniosków. Sąd Rejonowy dokonał oceny złożonego w sprawie dowodu i uznał, iż jest on nieprzydatny z uwagi na istotne błędy. Sąd nie może bezkrytycznie przyjmować konkluzji, co uzasadniało pominięcie tego dowodu. W tym miejscu wskazać należy, iż sąd uprawniony jest do poczynienia ustaleń tj. wyliczeń we własnym zakresie. Samo wydanie postanowienia dowodowego o przeprowadzeniu dowodu z opinii biegłego sądowego, złożenie przez biegłego sądowego opinii, nie wyklucza wcale możliwości dokonania przez sąd własnych ustaleń faktycznych, tym bardziej wobec stwierdzenia braku przydatności dla wyrokowania opinii sporządzonej przez biegłego.

Odnosząc się do zarzutów apelacji wskazać należy, iż po pierwsze - bezprzedmiotowe jest kwestionowanie tezy dowodowej na jaką przeprowadzono opinię, skoro nie stanowiła ona podstawy ustaleń faktycznych w sprawie. Sąd Rejonowy dokonał własnych wyliczeń, nie opierając się na dowodzie z opinii biegłego sądowego.

Po drugie - Sąd pierwszej instancji uprawniony jest do uzyskania wiadomości specjalnych nawet w braku odpowiedniej inicjatywy dowodowej samej strony. Sąd dążąc do prawidłowego wyjaśnienia sprawy uprawniony jest pozyskać wiadomości specjalne. Zarzut iż doszło do naruszenia zasady kontradyktoryjności procesu jest bezbezzasadny. Okoliczność, że Sąd nie wyrokował w oparciu o złożoną opinię i nie uczynił jej elementem stanu faktycznego, ale sam dokonał obliczeń, nie uzasadnia tego zarzutu.

Natomiast w odniesieniu do zarzutu błędu w ustaleniach faktycznych polegających na niewłaściwym sposobie wyliczenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należącego powódkom wskazać należy, iż strona pozwana nie kwestionowała zatrudnienia powódki I. M. (1) na pół etatu. Sąd w swych wyliczeniach uwzględnił wymiar – ½ etatu, co znalazło potwierdzenie w zeznaniach. W uzasadnieniu Sąd w sposób logiczny wyjaśnił czym

kierował się przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przysługującego I. M.. Sąd zaakcentował, iż wyjaśnienia powódki I. M. (1) co do codziennej pracy przez 8 godzin, oraz wyjaśnienia G. S. (1) i A. W., wskazują, iż I. M. (1) zawsze pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, a okoliczność ta oddziaływała na wysokości wynagrodzenia. Równocześnie Sąd wyjaśnił zasady obliczenia wynagrodzenia wskazując, iż za pierwsze 4 godziny pracy ponad dobową normę czasu pracy przyjął stawkę podstawową wynagrodzenia bez dodatku, a dodatek 50% naliczył za przekroczenie 8 godziny pracy w dni powszednie. W tym kontekście wskazać należy, iż strona pozwana nie podniosła argumentów podważających prawidłowość dokonanego przez Sąd wyliczenia bądź też naruszenie prawa materialnego, a wyłącznie zakwestionowała uprawnienie Sądu do przeprowadzenia własnych wyliczeń. Zarzut tym samym okazał się całkowicie chybiony.

Niezasadny okazał się zarzut naruszenia art. 232 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przyczyn, dla których Sąd I instancji uznał za wiarygodne zeznania świadków -M. M. (2) i W. Z.. Wskazać należy, iż wbrew treści przytoczonego zarzutu Sąd uzasadnił wiarygodności zeznań W. Z., wyjaśniając podstawy negatywnej oceny ich przydatności. Zaś w odniesieniu do świadka M. M. (2) podał, iż dał wiarę jej zeznaniom uznając, że zeznania były jasne, szczerze i kategoryczne i stanowiły one podstawę do ustalenia czasu pracy powódek w nadgodzinach. Zdaniem Sadu Okręgowego całkowicie bezzasadny okazał się zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Zarzut naruszenia przepisu art. 328 § 2 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu całkowicie uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego. Z taką sytuacją nie mamy w przedmiotowej sprawie do czynienia. Sporządzone przez Sąd pierwszej instancji uzasadnienie odpowiada wymogom i zawiera niezbędne elementy w zakresie ustaleń faktycznych i oceny prawnej.

Chybiony okazał się zarzut naruszenia art. 102 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, a w konsekwencji zwolnienie powódek z obowiązku ponoszenia kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że uwagi na trudną sytuację finansową powódek na podstawie art. 102 kpc postanowił nie obciążać ich obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w części w jakiej proces przegrały. Sąd Okręgowy podzielił rozstrzygnięcie, Sądu pierwszej instancji wskazując, iż sytuacja materialna i rodzinna powódek znana jest w związku z rozpoznawaniem wniosku o ustanowienie pełnomocnika z urzędu, który został pozytywnie rozpatrzony.

Z powyższych względów apelację należało oddalić, jako bezzasadną (art. 385 k.p.c.).

Sąd Okręgowy kosztami postępowania apelacyjnego obciążył pozwaną w zakresie przez nią poniesionym.

SSO Małgorzata Aleksandrowicz SSO Krzysztof Zaliwski SSO Przemysław Horak (spr)