

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 5 grudnia 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa J. G. (1) przeciwko „ Piekarnictwo – (...) i M.” (...) spółce jawnej z siedzibą w Ł. o ustalenie istnienia stosunku pracy, odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zadośćuczynienie i skapitalizowaną rentę umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy (punkt I), oddalił powództwo w pozostałej części (punkt II), zasądził od J. G. (1) na rzecz „ Piekarnictwo – (...) i M.” (...) spółki jawnej z siedzibą w Ł. kwotę 1620 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt III), przyznał i nakazał wypłacić z funduszu Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi radcy prawnemu M. M. (2) kwotę 3321 zł tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu (punkt IV).

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń faktycznych.

Powódka była zatrudniona w charakterze ekspedientki. Pracowała w systemie dwunastu godzin pracy po dwa dni z rzędu, kolejne dwa dni wolne. Miała dwie pracujące niedziele w miesiącu. W okresie od 11 czerwca 2011 r. do 30 września 2011 r. świadczyła pracę w sklepie przy ul. (...) w Ł.. Pracowała tam ze zmienniczką A. K. (1) i M. Ś.. Sprzedaż była prowadzona w godzinach 6-18 od poniedziałku do piątku, a w soboty od 6 -17. W niedziele sklep był czynny tylko w dniach 5 i 19 czerwca 2011 r. oraz 18 i 25 września 2011 r. Od 21 września do 31 grudnia 2011 r. powódka pracowała dodatkowo w sklepie pozwanej na targowisku (...), natomiast od 6 lipca 2012 r. do 14 marca 2013 r. w sklepie przy ul. (...). Sklep był czynny w godzinach od 6 do 18.

W sklepie przy ul. (...) powódka pracowała dwa dni z rzędu od 6 do 18 (zimą do 17,30), następnie miała dwa dni wolne. Po drugim dniu pracy ma obowiązek się rozliczyć, zrobić remanent i podać jego wynik telefonicznie. Dostawcy towaru mają klucze do placówek. Wykonanie remanentu nie zajmuje dużo czasu, bowiem towaru zostaje mało. Powódka była szybka, bystra. Mogło jej to zajmować ok. 10 min, miała możliwość policzyć pozostały towar przed 18. Podłogę można był zmyć w ciągu dnia. Sklep jest niewielki, mógł być sprzątnięty w godzinach małego ruchu. Sklep przy ul. (...) był czynny od 6. O tej godzinie, czasem później (nie później niż o 17) zakupy robiła tam H. G. (1). Czasem rozmawiała z powódką na temat szkoły, do której chodzą wnuki. Czasami H. G. widziała, że powódka myje płytki.

W punkcie przy ul. (...) razem z powódką pracowała A. W. (1) (zatrudniona w firmie (...)). A. W. (1) sprzedawała ciasta, a powódka pieczywo. A. W. nie pracowała w godzinach nadliczbowych. Przychodziła 10 – 15 min przed 6 rano, a wychodziła chwilę po 18. Nie zgłaszała pracodawcy, że z tego tytułu dłużej pracuje. Kierowcy przywozili przed godz. 6 pieczywo, mieli klucze do sklepu i z nich korzystali aby zostawić pieczywo. W ciągu dnia był czas, aby zrobić remanent oraz porządek w sklepie. W punkcie przy ul (...) w innym okresie niż powódka pracowała E. M. (1). Pracowała w godzinach od 5 do 18, czasem do 19, 20 jak był remanent. E. M. nie otrzymała polecenia przyjscia do pracy na godzinę 5 rano, robiła to z własnej inicjatywy. E. M. ma żal do pozwanej M. R., że została źle potraktowana.

Ruch w sklepach pozwanej był umiarkowany, nasilał się w godzinach porannych oraz popołudniowych. Były okresy kiedy klienci nie przychodzili, można było wówczas zrobić porządek, zliczyć towar.

O godz. 5 rano żaluzje w oknie sklepu przy ul. (...) były jeszcze zamknięte. Sklep był czynny od 6 rano.

Na kasie była wprowadzona superata w kwocie 15 zł., na wypadek niedoboru. Był akceptowalny niedobór w wysokości 15 zł. Zazwyczaj niedoboru nie było i ekspedientka mogła zatrzymać dla siebie tę kwotę.

Osobą odpowiedzialną za wydawanie towaru oraz rozliczanie remanentów była kierownik Z. F.. Powódka telefonicznie podawała wynik remanentu przed godz. 18. Jeżeli pracownik nie mógł się dodzwonić, to mógł zostawić kartkę z zapisanym rozliczeniem w sklepie, którą zabierał kierowca dostarczający towar. Do sklepu przy ul. (...), w którym

pracowała powódka towar dowoził kierowca M. Z. (1). Rano powódki nie było jeszcze w sklepie. M. Z. zostawiał towar a zabierał gotówkę i remanenty.

Zgodnie z obowiązującym u pozwanego par. 12 Regulaminem Wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 200 zł. miesięcznie wypłacany w formie ryczałtu. Ryczałt był wypłacany w związku z koniecznością pracy w niedziele. W roku 2012 oraz 2013 powódka otrzymywała ryczałt za nadgodziny w wysokości po 200 zł. miesięcznie.

Pozwana nie wydawała powódce polecenia pracy w godzinach nadliczbowych przed otwarciem sklepu i po jego zamknięciu. W okresie zimowym albo w czasie upałów sklep przy ul. (...) był zamykany wcześniej. Sklep ten ma bardzo niskie obroty.

W okresie zatrudnienia u pozwanej nie powstał, ani nie zwiększył się uszczerbek na zdrowiu z powodu schorzeń układu oddechowego oraz pokarmowego. U powódki stwierdza się zaburzenia depresyjno – lękowe trwające jeszcze przez zwolnieniem powódki z pracy. Ten typ zaburzeń ma podłoże samoistne, głównie uwarunkowane osobowościowo. Przyjmując pewne sytuacyjne pogłębienie się tych zaburzeń w związku zatrudnieniem u pozwanej należy ustalić, że uszczerbek na zdrowiu wynosi 5 %. Sytuacyjne pogłębienie się zaburzeń było związane z utratą zatrudnienia w podanych przez powódkę okolicznościach.

U wnioskodawczynie stwierdza się zmiany zwyrodnieniowe kręgosłupa z dyskopatiami L3/L4/L5 z okresowym zespołem bólowym obecnie bez objawów powikłań korzeniowych, okresowe zawroty głowy bez objawów uszkodzenia układu równowagi. Neurologicznie w okresie zatrudnienia u pozwanej nie powstał, ani nie zwiększył się uszczerbek na zdrowiu u powódki. Dolegliwości powódki są związane ze zmianami zwyrodnieniowymi kręgosłupa, z chorobą samoistną.

Orzeczeniami z dnia 9 lutego 2010 r. oraz 12 listopada 2012 r. powódka została zaliczona do lekkiego stopnia niepełnosprawności okresowo do 31 października 2013 r. Państwowa Inspekcja Pracy ustaliła, że powódka nie była poddana wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim, ani też wstępnemu szkoleniu w dziedzinie BHP.

W rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art.128 KP czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy (art.129§1KP).

W myśl art.151§1 KP praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z treścią art.151¹§1 i 2 KP za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w 100%.

Przesłanki powyższego przepisu nie zostały spełnione. Powódka dochodziła nadgodzin, które miały powstać w związku z koniecznością pracy przed i po otwarciu sklepu. Z dokonanych ustaleń wynika, że powódka nie otrzymała od pozwanej polecenia ani nawet zgody na przebywanie na terenie sklepu poza godzinami jego otwarcia. Prawdopodobnie powódka musiała stawić się w sklepie kilka minut przed jego otwarciem i pozostać w nim kilka minut po zamknięciu,

aby przygotować się do pracy na swoim stanowisku i do wyjścia. Wykonanie takich czynności nie jest jednak zaliczane do czasu pracy. Z uwagi na zmienne natężenie ruchu w sklepach, powódka mogła dokonać sprawdzenia dostarczonego towaru oraz zliczyć remanent w czasie otwarcia sklepu. Również w tym czasie powódka mogła umyć podłogę, półki, lady. Ewentualne przebywanie powódki w sklepie poza godzinami jego pracy wynikało z potrzeby dokładnego zważenia towaru w celu zatrzymania kwoty 15 zł. tzw. upustu. Nadto w latach 2012 i 2013 powódka otrzymywała ryczałt za godziny nadliczbowe w związku z pracą w niedziele. Sama powódka przyznała, że ryczałt ten był korzystniejszy niż wynagrodzenie wyliczone z faktycznych nadgodzin. Jeżeli sporadycznie zdarzyło się, że powódka nie zdążyła zakończyć remanentu przez zamknięciem sklepu, to ryczałt rekompensował powódce ewentualnie poświęcony czas. Wobec ustalenia, że powódka nie świadczyła pracy w godzinach nadliczbowych Sąd pominął opinię biegłego do spraw rachunkowości.

Zgodnie z art. 415 KC w związku z art. 300 KP kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia.

W związku z zatrudnieniem u pozwanej powódka nie doznała uszczerbku na zdrowiu, nie doszło również do pogłębienia się jej schorzeń samoistnych na skutek złych warunków pracy czy też nieetycznego postępowania pozwanej. W niniejszym procesie powódka nie udowodniła, że pozwana naruszyła normy BHP w zorganizowaniu dla powódki stanowiska pracy. Powódka nie wykazała nadto jakiegokolwiek deliktu w związku z rozwiązaniem z powódką stosunku pracy. Pomimo zatem ustalenia przez biegłego psychiatrę 5 % uszczerbku na zdrowiu w związku z otrzymanym wypowiedzeniem, nie zasądzone na rzecz powódki jakiegokolwiek odszkodowania, bowiem nie można postawić pozwanej zarzutu winy.

Powódka cofnęła pozew w zakresie roszczenia o ustalenie stosunku pracy, natomiast w zakresie roszczenia o ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy strony zawarły ugodę, co skutkowało umorzeniem postępowania w tej części.

O kosztach Sąd pierwszej instancji orzekł na podstawie art. 98 KPC w związku z obowiązującymi w dacie wytoczenia sprawy par. 2 ust. 1 i 2, par. 12 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.) Pierwotna wartość przedmiotu sporu wyniosła 18000 zł. Powódka przegrała sprawę w 80 % (wygrała w zakresie ekwiwalentu za urlop). Z uwagi na nakład pracy pełnomocników stron stawka w tej sprawie ulegała podwyższeniu o 50 % i wynosiła 2700 zł. Powódka powinna zatem zwrócić stronie pozwanej koszty zastępstwa procesowego w takim stosunku w jakim przegrała sprawę.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka, zaskarżając go w części oddalającej powództwo, tj. w zakresie punktu 2 wyroku. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

I. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.

1. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 271 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 228 k.p.c. poprzez pominięcie zeznań świadków J. G. (2) i M. K., pomimo, iż byli to świadkowie wnioskowani przez powódkę, a okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia nie były wyjaśnione dostatecznie w sytuacji dużych rozbieżności między zeznaniami poszczególnych świadków,

2. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przez uznanie za niewiarygodne zeznań powódki oraz H. Gawroszek, A. P. przy jednoczesnej całkowitej aprobacie dla zeznań większości z pozostałych przesłuchanych świadków, w sytuacji, gdy niektórzy z nich (M. Z. (1)) nie pamiętali okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia, zaś treść była nielogiczna i niespójna, a ponadto większość świadków jest pracownikami zainteresowanego pracodawcy, bądź też z przyczyn osobistych, rodzinnych ich wiarygodność budzi uzasadnione wątpliwości (H. W. – matka współnika spółki jawnej – osoba skonfliktowana z powódką),

3. art. 229 k.p.c. poprzez uznanie za przyznaną okoliczności otrzymywania przez powódkę ryczałtu za nadgodziny i pracę w święta w kwocie 200 zł miesięcznie, pomimo, że przyznanie to budzi wątpliwości,

4. art.233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę dowodów, w szczególności wyprowadzenie z treści zeznań świadków oraz opinii biegłego psychiatry wniosków z nich nie wypływających (zeznania A. C.), jak również pominięcie istotnej części zeznań niektórych świadków – H. G. (1), E. M. (1),

5. art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 217 § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 308 k.p.c. poprzez nieodniesienie się w treści uzasadnienia do wniosku dowodowego zaoferowanego przez powódkę w postaci płyty CD załączonej wraz z pismem z dnia 29 września 2015 roku na okoliczność pracy w godzinach nadliczbowych i w rezultacie pominięcie dowodu mimo braku jego oddalenia w toku sprawy,

6. art. 286 k.p.c. w zw. z art.217 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez pominięcie wniosku (bez jego formalnego oddalenia) o dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego internisty z 20.05.2016 r. oraz innego biegłego neurologa z 30.06.2016r., w sytuacji, gdy złożone przez powołanych uprzednio w sprawie biegłych opinie nie spełniają wymogów zakreślonych przez ustawodawcę i w konsekwencji przyjęcie, że powódka nie wykazała istnienia uszczerbku na zdrowiu będącego wynikiem zatrudnienia u pozwanej;

II. obrazę przepisów prawa materialnego, tj.

- art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k. p. wskutek przyjęcia, że powódka nie udowodniła związku przyczynowego między zachowaniem pracodawcy a szkodą oraz winy po stronie pracodawcy,

- 128 k. p. oraz art. 151 § 1 k. p. wskutek przyjęcia, że powódka nie pracowała w godzinach nadliczbowych.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w części, tj. pkt.2 wyroku w zakresie oddalającym powództwo poprzez uwzględnienie powództwa i zasądzenie na rzecz powódki od pozwanej kwot (wraz z ustawowymi odsetkami) 22.506,30 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia oraz skapitalizowanej renty. Ponadto skarżąca wniosła o zasądzenie od Skarbu Państwa na jego rzecz kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej skarżącej z urzędu (kosztów postępowania apelacyjnego) według norm przepisanych.

W dniu 2 czerwca 2017 roku podczas rozprawy bezpośrednio poprzedzającej wydanie wyroku, pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, natomiast pełnomocnik powódki wniósł o zasądzenie kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu oświadczając, że koszty te nie zostały opłacone w całości ani w części.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie odnieść się należy do zarzutów dotyczących naruszenia prawa procesowego, ponieważ tylko prawidłowo ustalony stan faktyczny daje możliwość prawidłowej oceny prawa materialnego.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa. Sąd odwoławczy w pełni podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, przyjmując je za własne. Za prawidłową należy także uznać ocenę prawną dokonaną przez ten Sąd.

Wskazać należy, że część zarzutów zawartych w apelacji sprowadzała się w gruncie rzeczy do wykazania naruszenia art. 233 k.p.c. prowadząc do podważenia ustalonego stanu faktycznego przez Sąd pierwszej instancji, poprzez pominięcie zeznań niektórych świadków, a uznanie zeznań innych świadków za wiarygodne oraz pominięcie pewnych wniosków dowodowych na okoliczność pracy powódki w godzinach nadliczbowych.

W myśl art. 233 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ocena dowodów polega na ich zbadaniu i podjęciu decyzji,

czy została wykazana prawdziwość faktów, z których strony wywodzą skutki prawne. Celem Sądu jest dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych i ostateczne ustalenie stanu faktycznego, stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia.

Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego, powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia ze świadkami, stronami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Powinna odpowiadać regułom logicznego rozumowania, wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wniosku i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego, wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich występowania w danej sytuacji.

Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, 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 przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy należy wskazać, że w ocenie Sądu Odwoławczego, przeprowadzona przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego materiału dowodowego jest w całości logiczna i zgodna z zasadami doświadczenia życiowego. Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowej oceny dowodów przyjmując, że skarżąca w spornym okresie nie świadczyła pracy w godzinach nadliczbowych.

Istota problemu sprowadza się do pytania, czy w okresie objętym sporem skarżąca wykonywała u pozwanej pracę ponad wynikający z umowy o pracę wymiar czasu 12 godzin w dobie pracowniczej dwa dni z rzędu i kolejne dwa dni wolne, w średnio 3 – 4 dniowym tygodniu pracy oraz raz dwa razy w miesiącu w niedziele od godziny 6:00 do godziny 18:00.

Apelacja nie może przynieść spodziewanych przez skarżącą skutków procesowych przede wszystkim dlatego, iż praca skarżącej w godzinach nadliczbowych przed i po otwarciu sklepu, związana była z przygotowaniem się do pracy oraz z wyjściem, wobec czego nie zalicza się tego do czasu pracy. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że skarżąca J. G. (1) pracowała od godziny 6:00 do 18:00, a zimą do godziny 17:30.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego w zakresie uznania za niewiarygodne zeznań świadków: H. G., A. P. oraz powódki. Świadek H. G. (2) jako klientka sklepu robiła zakupy nie wcześniej niż o 6:00 rano, wobec czego nie miała wiedzy dotyczącej czasu pracy skarżącej przed 6:00 rano oraz otwierania sklepu przed 6:00 rano. Podobnie zeznania świadka A. P. nie mogły zostać uznane za wiarygodne, ponieważ trudno uwierzyć, że świadek, który był przypadkowym klientem, nieznanym dla skarżącej miałby być wpuszczany do sklepu o godzinie 5:30, kiedy to w porze zimowej było jeszcze ciemno, a okolica, w której był położony sklep nie należała do najbezpieczniejszych. Wskazać należy, że z zeznań tych świadków oraz powódki wynikało, iż skarżąca rozpoczynała pracę przed godziną 6:00 rano, co jest sprzeczne z zeznaniami pozostałych świadków: H. W., A. W. (1), A. C., W. K., A. K. (2), G. K., K. B., M. Ś., M. W., I. G., Z. F.. Ponadto podkreślenia wymaga, iż w ramach pracy w „Piekarnictwo – (...) i M.” na koniec drugiego dnia pracy skarżąca była obowiązana dokonywać rozliczenia, zrobienia remanentu oraz podania jego wyniku telefonicznie. Z zeznań świadków wynikał wniosek, że skarżąca jest szybka i bystra, wobec czego wykonanie remanentu nie zajmowało jej dużo czasu. Ponadto pod koniec dnia pozostaje już mało towaru, co również przyczynia się do sprawniejszego jego przeliczenia. W konsekwencji zrobienie remanentu mogło zajmować skarżącej około 10 minut. Dodatkowo na uwagę zasługuje fakt, iż w sklepie znajdującym się przy ul. (...), który był niewielki, ocenić można umiarkowany ruch, nasilający się w godzinach porannych i po południu – około 16 – 17. Umożliwiało to skarżącej zrobienie zarówno remanentu jak i porządku w sklepie, tj. umycia podłogi pod koniec godzin pracy.

W tym miejscu przypomnieć należy, że zgodnie z art. 128 § 1 k. p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 k.p. powinno spełniać jedną z dwóch przesłanek. Po pierwsze, przede wszystkim musi to być pozostawanie w dyspozycji samego pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu. Druga przesłanka jest związana z wykonywaniem czynności wynikających z polecenia pracodawcy, nawet gdy w danym momencie kontakt pomiędzy pracodawcą a pracownikiem jest utrudniony bądź niemożliwy. Pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy również wówczas, gdy w czasie wyznaczonym do wykonywania pracy wykonuje inne obowiązki pracownicze wynikające ze stosunku pracy i na polecenie pracodawcy. Czas pracy oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy i wypełnia swe czynności lub obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową. Pod pojęciem pozostawania pracownika do dyspozycji pracodawcy należy rozumieć jako taki stan rzeczy, w którym pracownik wykonuje polecenia pracodawcy, bądź jest zdolny do ich wykonywania, oczekuje na nie i chce je wykonać. Czas pracy biegnie od momentu, w którym pracownik rozpoczyna merytoryczne czynności niezbędne do wykonania pracy. Co do zasady nie stanowi czasu pracy także dojście do miejsca pracy na terenie zakładu pracy. Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy uzasadnia twierdzenie, że nie każda czynność pracownika związana z pracą i mająca na celu właściwe wykonanie obowiązków jest czasem pracy.

Praca w godzinach nadliczbowych, to praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy (art. 151 §1 zdanie 1 k. p.). Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie szczególnych potrzeb pracodawcy (art. 151 §1 zd.2 pkt.2. k. p.). Pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy pracodawca ma prawo polecić wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, a więc godzinach wykraczających poza uzgodniony (pełny) czas pracy. Warto zauważyć, że mechanizm zobowiązania pracownika do dodatkowej pracy jest taki sam, tzn. obowiązek jej podjęcia wynika z obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 w zw. z art. 100 § 1 in fine kodeksu pracy). Kodeks pracy nie zawiera bowiem innych podstaw prawa pracodawcy do zarządzenia pracy ponadwymiarowej, określonej w art. 151 § 5 k.p. i pracy nadliczbowej, określonej w art. 151 § 1 k.p. (uchwała Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 4 kwietnia 2014 r., I PK 249/13, Legalis nr 814338).

A zatem o pracy w godzinach nadliczbowych można mówić w razie spełnienia następujących przesłanek :

- wykonywania pracy
- na polecenie pracodawcy
- ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy.

Uwzględniając brzmienie § 1 art. 151 ("praca wykonywana"), a także wnioski wypływające z normy kodeksu zawartej w art. 151 § 2 zd. 1, należy stwierdzić, że dla zaistnienia pracy w godzinach nadliczbowych nie wystarczy samo pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w czasie przekraczającym obowiązujące pracownika normy. Konieczne jest wykonywanie pracy w takich warunkach. Przy czym wskazać należy, że praca wykonywana w godzinach nadliczbowych powinna być wykonywana na zlecenie lub co najmniej za wiedzą pracodawcy oraz jest dopuszczalna w razie zaistnienia szczególnych potrzeb pracodawcy. Co prawda z treści art. 151 § 1 pkt 2 k.p. nie wynika, aby podjęcie pracy w godzinach nadliczbowych w razie szczególnych potrzeb pracodawcy było uzależnione od polecenia pracodawcy, a tym bardziej od wydania takiego polecenia w określonej formie. Pogląd ten już od dawna nie budzi wątpliwości w orzecznictwie Sądu Najwyższego i doktrynie prawa pracy. Zważywszy jednak na to, że w przypadku pracy nadliczbowej, w razie wystąpienia szczególnych potrzeb pracodawcy ocena, czy wystąpiły takie potrzeby, należy z natury rzeczy do pracodawcy. Warunkiem uznania, że podjęta przez pracownika praca ma taki charakter, jest polecenie pracodawcy (wydane w jakiegokolwiek formie dostatecznie jasno wyrażającej wolę pracodawcy) lub co najmniej świadomość pracodawcy, że pracownik taką pracę wykonuje z jednoczesną choćby dorozumianą akceptacją jej wykonywania

(wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 10 listopada 2009 r. II PK 51/09, Legalis nr 218645).

W realiach niniejszej sprawy podkreślić należy, że żadne obiektywne warunki pracy, które nie pozwalałyby skarżącej na wykonywanie pracy w godzinach czasu pracy nie wystąpiły. Prawidłowo, na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy ustalił, że skarżąca nie otrzymała polecenia od pozwanej wykonywania pracy przed otwarciem sklepu ani po jego zamknięciu. Fakt, iż inny pracownik pozwanej – E. M. (1) pracowała w godzinach przed otwarciem sklepu i po jego zamknięciu wynikał z jej własnej inicjatywy i nie był uzasadniony zleceniem pracodawcy lub przełożonego, dlatego pod tym względem można jej sytuację utożsamić z sytuacją skarżącej. Wiąże się to z tym, że nawet jeśli hipotetycznie Sąd przyjąłby, że skarżąca wykonywała pracę ponad godziny wyznaczone przez pracodawcę, to praca ta nie posiadała charakteru pracy w godzinach nadliczbowych, ponieważ nie była poparta wydaniem polecenia, a tym bardziej zgody przez pracodawcę. Jak sama pozwana w zeznaniach wskazała, w sklepie, w którym pracowała skarżąca były niskie obroty i dlatego nie było potrzeby wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Innymi słowy, pracodawca nie wykazywał żadnych szczególnych potrzeb wykonywania pracy przez skarżącą w godzinach nadliczbowych.

Na pracowniku dochodzącym wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe spoczywa ciężar wykazania faktu pracy w godzinach nadliczbowych, ich liczby oraz okoliczności, że praca była wykonywana na zlecenie lub co najmniej za wiedzą pracodawcy. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko przyjęte przez Sąd Najwyższy, zgodnie z którym, w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 5 kwietnia 2016 r., II PK 68/15, Legalis nr 1441460). Z przeprowadzonych zeznań przed Sądem pierwszej instancji nie wynikało, że skarżąca wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych, czyli przed godziną 6:00 rano oraz po godzinie 18:00.

Wbrew twierdzeniom skarżącej, w ocenie Sądu Okręgowego słuszne jest stanowisko Sądu pierwszej instancji dotyczące wypłacanego ryczałtu skarżącej w wysokości 200 zł, który był związany z koniecznością pracy w niedzielę. Twierdzenia skarżącej w zakresie otrzymania ryczałtu we wskazanej wysokości stanowią jedynie polemikę werbalną i nie zostały w żaden sposób potwierdzone. Skarżąca nie przedstawiła żadnych dowodów na poparcie swojego stanowiska we tym zakresie, a jedynie zakwestionowała wcześniejsze stanowisko, które wyraziła podczas rozprawy w dniu 13 października 2016 roku przed Sądem pierwszej instancji. W opozycji do twierdzeń skarżącej, zawartych w apelacji znajdują się również dowody z dokumentów w postaci karty wynagrodzeń za 2012 roku oraz za 2013 roku skarżącej. Wobec powyższego zarzut naruszenia art. 229 k.p.c. stanowiącego, że nie wymagają również dowodu fakty przyznane w toku postępowania przez stronę przeciwną, jeżeli przyznanie nie budzi wątpliwości, wobec głośłownych twierdzeń apelacji, w której skarżąca uprzednio zajmowała zupełnie odmienne stanowisko - spójne z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, należy uznać za bezzasadne.

Za bezzasadny w ocenie Sądu Okręgowego należy uznać również zarzut skarżącej, dotyczący naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 271 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 228 k.p.c. poprzez pominięcie zeznań świadków J. G. (2) i M. K., w przypadku gdy osoby te nie były zatrudnione w spornym okresie przez pozwaną. Nadto podkreślić należy, że w ocenie Sądu Rejonowego istotne dla rozstrzygnięcia sprawy kwestie zostały już dostatecznie wyjaśnione. Przepis art. 227 k.p.c. stanowi, że przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Stosownie do art. 217 § 3 k.p.c. Sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione. Naruszeniem art. 217 k.p.c. może być nieprzeprowadzenie zawnioskowanego przez stronę dowodu na okoliczności mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy i jeszcze niewyjaśnione.

Jakkolwiek sąd nie ma obowiązku przeprowadzenia wszystkich dowodów wskazanych przez stronę, to jednak odmowa dopuszczenia określonego dowodu nie należy do sfery swobodnego uznania sędziowskiego. W szczególności sąd nie może pominąć środków dowodowych na wskazywane przez stronę okoliczności, w przypadku, gdy nie zostały wyjaśnione sporne fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 12 kwietnia 2012 r., I PK 168/11, Legalis nr 537082), co w niniejszej sprawie nie miało miejsca, ponieważ na podstawie przeprowadzonych wcześniej dowodów z osobowych źródeł dowodowych wyjaśnione zostały w sposób dostateczny sporne kwestie, dotyczące czasu pracy skarżącej w godzinach nadliczbowych.

Nadmienić należy, że wbrew zarzutom apelacji ocena materiału dowodowego, w tym również zeznań świadków: H. G. (1) (mylnie podanej w apelacji jako H. G. (1) przy zarzucie z podpunktu 4.) oraz E. M. (1), których zeznania zostały pominięte w istotnej części – nie była dowolna. Zeznania wskazanych świadków, w tym E. M. (3), która była skonfliktowana z pozwaną, były sprzeczne z zeznaniami innych świadków, którym Sąd pierwszej instancji dał wiarę. Zarzut naruszenia przepisu art. 233 k.p.c. może zostać skutecznie podniesiony w sytuacji, gdy Sąd przy ocenie materiału dowodowego naruszy zasady logiki i doświadczenia życiowego, co w realiach rozpoznawanej sprawy nie miało miejsca.

Przy uwzględnieniu art. 300 k. p. na gruncie prawa pracy ma zastosowanie, art. 415 k.c., w myśl którego kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Z przytoczonej treści przepisu art. 415 k.c. wynika zasada ogólna odpowiedzialności za podmiot, który wyrządził szkodę ze swojej winy. Powyższy przepis stanowi ogólną podstawę odpowiedzialności odszkodowawczej, która może mieć zastosowanie we wszystkich przypadkach, w których szkoda została wyrządzona zawinionym zachowaniem.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowej oceny dowodów zasadnie przyjmując, że powódka nie doznała uszczerbku na zdrowiu na skutek zatrudnienia u pozwanej oraz nie doszło do pogłębienia się jej schorzeń samoistnych na skutek złych warunków pracy, czy nieetycznego postępowania pozwanej. Powódka w ramach zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 233 § 1 k.p.c. podniosła, że Sąd ten przeprowadził dowolną ocenę dowodów, w szczególności poprzez wyprowadzenie z treści zeznań świadków oraz opinii biegłego psychiatry wniosków z nich niewypływających.

Nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem, przyjętym przez stronę powodową, ponieważ opinia biegłego sformułowana została w sposób jasny, logiczny i precyzyjny wskazując na stopień zaburzeń występujących u skarżącej i czas, kiedy się pojawiły. W rozpoznawanej sprawie należy podkreślić, że z pisemnej opinii biegłego sądowego psychiatry wynika, iż u powódki stwierdzono zaburzenia depresyjno – lękowe, które trwały jeszcze przed zwolnieniem powódki z pracy. Ponadto charakter tych zaburzeń ma podłoże samoistne i jest uwarunkowane głównie osobowościowo. Ustalony na skutek przyjęcia pewnego sytuacyjnego pogłębienia się zaburzeń powódki w związku z zatrudnieniem u pozwanej uszczerbek na zdrowiu powódki wynosi 5 %. Natomiast sytuacyjne pogłębienie się zaburzeń u powódki było związane z utratą zatrudnienia we wskazanych okolicznościach. Należy zauważyć, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo przyjął, zgodnie z zasadą z art. 6 k.c., wskazującym, że ciężar udowodnienia spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, że powódka nie wykazała, iż pozwana naruszyła normy bezpieczeństwa i higieny pracy w zorganizowaniu dla powódki stanowiska pracy oraz że doszło w sposób bezprawny do zwolnienia jej z pracy.

Zapewnienie bezpieczeństwa w pracy jest wartością powszechną, która nie wynika wyłącznie z kontraktu. Świadczą o tym postanowienia prawa międzynarodowego (art. 7b i art. 12 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, (...) i (...) otwartego do podpisu w N. dnia 19 grudnia 1966 r., Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 170), europejskiego (art. 3 Europejskiej Karty Społecznej sporządzonej w T. dnia 18 października 1961 r., Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 68), a także unijnego (art. 31 ust. 1 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej Dz.U. z 2009 r. Nr 203, poz. 1569). Również w art. 66 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zadeklarowano, że każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Odzwierciedleniem omawianego uprawnienia jest powinność nałożona na pracodawcę. Z podstawowej zasady prawa pracy, wyrażonej w art. 15 k.p. wynika, że pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Sposób realizacji wskazanego celu określony został w art. 207 § 1 i § 2 KP. Przepisy te stanowią, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan

bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy, jest też obowiązany chronić życie i zdrowie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, a w szczególności zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy. Z powyższej prezentacji daje się wyprowadzić wniosek, że zawinione uchybienia pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa pracy, pozostające w związku przyczynowym z zaistniałą szkodą, mogą prowadzić do ziszczenia się dyspozycji art. 415 k.c. Kwalifikacja tego rodzaju nie jest możliwa bez wcześniejszego określenia granic obowiązku pracodawcy. Wyznacza on bowiem bezprawność czynu, która polega na wykroczeniu poza obowiązujący porządek prawny (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 13 września 2016 r. III PK 146/15, Legalis nr 1507266).

Sąd Okręgowy przyjął stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyżej zacytowanym orzeczeniu, zgodnie z którym odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. ma miejsce także w wypadku niezapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych warunków pracy, gdy wskazania w tym względzie nie wynikają z norm prawnych.

Wskazać należy, że powódka nie udowodniła również czynu niedozwolonego na gruncie prawa cywilnego jaki by zaistniał na tle rozwiązania z nią stosunku pracy przez pozwaną. Wprawdzie Sąd Rejonowy nie kwestionował prawidłowo ustalonego 5 % uszczerbku na zdrowiu powódki, potwierdzonego w opinii biegłego psychiatry, niemniej w związku z brakiem możliwości postawienia pozwanej zarzutu winy, nie zasądził odszkodowania na rzecz powódki, ponieważ nie było ku temu żadnych podstaw prawnych. Zaburzenia depresyjno – lękowe, których podłoże ma charakter samoistny i które są głównie uwarunkowane osobowościowo u skarżącej istniały jeszcze przed rozwiązaniem stosunku pracy u pracodawcy.

W rozpoznawanej sprawie, na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego nie sposób zgodzić się z zarzutami apelującej dotyczącymi naruszenia art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez Sąd pierwszej instancji. Po stronie zatrudniającej nie widać zachowania bezprawnego, a tylko wówczas doszłoby do ziszczenia się przesłanki z art. 415 k.c., czyli uznania, że pracodawca ze swej winy wyrządził zatrudnionemu szkodę. Niemożliwe było na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie stwierdzenie czy schorzenia, jakie miała powódka pogłębiły się na skutek pracy u pozwanej.

Odnosząc się do zarzutu skarżącej, dotyczącego naruszenia prawa procesowego poprzez pominięcie wniosku (bez jego formalnego oddalenia) o dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego internisty z 20.05.2016 r. oraz innego biegłego neurologa z 30.06.2016r., w sytuacji, gdy złożone przez powołanych uprzednio w sprawie biegłych opinie nie spełniają wymogów zakreślonych przez ustawodawcę wskazać należy, że w ocenie Sądu Okręgowego jest on bezzasadny.

Sąd Okręgowy podziela pogląd Sądu Najwyższego, zawarty w postanowieniu z 26 stycznia 2017 roku, zgodnie z którym opinia biegłego jest niejasna wtedy, gdy jej wnioski końcowe są nielogiczne, nieścisłe lub obwarowane takimi zastrzeżeniami, iż nie można ustalić, jaki ostatecznie pogląd przyjmuje biegły, a także wówczas, gdy sformułowana jest w sposób tak zawily, że jest niezrozumiała lub gdy jej wnioski końcowe nie znajdują oparcia w badaniach opisanych przez biegłego. Za opinię niepełną uznać należy taką opinię, która nie uwzględnia lub pomija niezbędne czynności badawcze, co ma wpływ na jej końcowe wnioski lub też nie odpowiada na wszystkie pytania lub zagadnienia wskazane przez sąd w tezie dowodowej (postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 26 stycznia 2017 r., I CSK 142/15, Legalis nr 1591685). Natomiast opinii dodatkowego biegłego można żądać jedynie "w razie potrzeby", co statuuje art. 286 k.p.c. Potrzeba taka nie może być jedynie wynikiem niezadowolenia strony z niekorzystnego dla niej wydzwieku konkluzji opinii, lecz być następstwem umotywowanej krytyki dotychczasowej opinii. W przeciwnym bowiem razie sąd byłby zobligowany do uwzględniania kolejnych wniosków strony dopóty, dopóki niezłożona zostałaby opinia w pełni ją zadowalająca, co jest niedopuszczalne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 stycznia 2017 r. III AUa 852/16, Legalis nr 1576849).

Podkreślić należy, że konsekwencją przeprowadzonego dowodu z opinii biegłego internisty i neurologa, które zostały sformułowane w sposób wyczerpujący, jasny, logiczny i nie budzący wątpliwości był prawidłowo przeprowadzony

wywód Sądu Rejonowego, że uszczerbek na zdrowiu u skarżącej z powodu schorzeń układu pokarmowego i oddechowego, a także uszczerbek o charakterze neurologicznym nie powstał ani nie pogłębił się na skutek zatrudnienia u pozwanej. Zdaniem Sądu dalsze kwestionowanie wniosków tak ujętych przez skarżącą wynikało jedynie z chęci uzyskania takiej opinii biegłego sądowego, skutkiem której byłoby wydanie rozstrzygnięcia na jej korzyść. Wobec powyższego przeprowadzenie kolejnych dowodów z opinii innego biegłego byłoby niezasadne i zmierzałoby jedynie do przedłużenia postępowania.

W ocenie Sądu Okręgowego na uwzględnienie nie zasługiwał zarzut apelacji dotyczący naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 217 § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 308 k.p.c. poprzez nieodniesienie się w treści uzasadnienia do wniosku dowodowego zaoferowanego przez powódkę w postaci płyty CD załączonej wraz z pismem z dnia 29 września 2015 roku. Skarżąca do pisma z dnia 29 września 2015 roku załączyła płytę CD zawierającą nagrania bez skonkretyzowania czego owe nagrania dotyczą, czy niniejsza płyta CD stanowi zapis obrazu, dźwięku czy obrazu i dźwięku, ani jakie osoby w niej występują. Tym bardziej podnieść należy, że nie sposób odnieść się do tego dowodu w sytuacji, gdy brak jest potwierdzenia dotyczącego wyrażenia zgody osób występujących w nagraniu na jego przeprowadzenie. Do płyty nie zostały załączone stenogramy z nagrania. Skarżąca reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wniosek o przeprowadzenie dowodu z nagrania sformułowała w sposób mało precyzyjny, ponieważ wносиła o przeprowadzenie powyższego dowodu na okoliczność faktycznego wymiaru czasu pracy osób zatrudnionych w sklepach pozwanego, wobec czego pojawiają się również wątpliwości co do faktu, że nagranie dotyczy czasu pracy w godzinach nadliczbowych skarżącej oraz faktu występowania samej skarżącej w nagraniu, które miałyby istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia spornej kwestii.

Przyznać należy rację skarżącej, że Sąd Rejonowy nie odniósł się w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku do przedmiotowego wniosku dowodowego. Podkreślić jednak należy, że jego odniesienie się nie doprowadziłoby do zmiany rozstrzygnięcia we wskazanym zakresie przez Sąd pierwszej instancji, ponieważ skarżąca nie wykonywała pracy w godzinach nadliczbowych na podstawie wydanego jej polecenia przez pozwaną, ani nawet za jej zgodą, co stanowi niezbędny element wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Dodatkowo, za wzmocnieniem stanowiska Sądu Okręgowego przemawia fakt, że skarżąca -składając apelację nie ponowiła tego wniosku dowodowego.

W świetle powyżej przeprowadzonego wyводу prawnego Sąd Okręgowy przyjął, że skarżąca nie wykonywała pracy w godzinach nadliczbowych. Podkreślenia wymaga okoliczność, że nawet jeżeli powódka pojawiała się przed godziną otwarcia sklepu oraz przebywała w sklepie jeszcze jakiś czas po jego zamknięciu, to w ocenie Sądu Okręgowego obecności tej nie można potraktować jako pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych, ponieważ nie była wykonywana na polecenie pracodawcy, ani nie wystąpiła szczególna potrzeba jej wykonywania.

Podsumowując uznać należy, że rozpoznając przedmiotową sprawę Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów prawa procesowego, jak też materialnego, a wydane orzeczenie zostało oparte na rzeczowej analizie stanu faktycznego i prawidłowej subsumcji.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

W punkcie drugim wyroku Sąd Okręgowy zasądził od J. G. (1) na rzecz „P. J. i M.” spółki jawnej w Ł. kwotę 1350,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję. Powyższe postanowienie zapadło na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. Powódka przegrała sprawę w całości, w związku z czym powinna zwrócić stronie przeciwnej poniesione przez nią koszty procesu. Pozwana reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika będącego adwokatem poniosła w postępowaniu apelacyjnym koszty zastępstwa prawnego w wysokości 1350 zł ustalone na podstawie § 2 pkt5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015 r., poz. 1800 ze zm.) uwzględniającym zmiany rozporządzenia, jakie obowiązują od 27 października 2016 roku.

W punkcie trzecim Sąd Okręgowy przyznał i nakazał wypłacić z funduszu Skarbu Państwa kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi na rzecz radcy prawnego M. M. (2) kwotę 1107,00 zł tytułem kosztów nieopłaconej

pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu. Wynagrodzenie pełnomocnika powódki zostało ustalone w oparciu o § 8 pkt5 w zw. z § 15 ust. 1 pkt2 w zw. z § 16 ust. 1 pkt1 rozporządzenia z dnia 3 października 2016 roku Ministra Sprawiedliwości w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 1715 ze zm.) i wynosiło 900 zł. Zgodnie z § 4 ust. 3 powyższego rozporządzenia w/w opłatę podwyższa się o kwotę podatku od towarów i usług wyliczoną według stawki podatku obowiązującej dla tego rodzaju czynności na podstawie przepisów o podatku od towarów i usług. Z tych względów Sąd Okręgowy zwiększył należną kwotę o kwotę podatku VAT tj. o kwotę 207 zł.

A.M.