

Sygn. akt VI Pa 5/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 marca 2017r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Ewa Milczarek

Sędziowie: SSO Jan Kalinowski

SSO Joanna Siupka - Mróz (spr.)

Protokolant – sekretarka K. S.

po rozpoznaniu w dniu 30 marca 2017r. w Bydgoszczy

na rozprawie

sprawy z powództwa: U. C. (1)

przeciwko: S. M. w B.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 26 października 2016r.

sygn. akt (...)

1) oddała apelację,

2) zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu apelacyjnym.

Sygn. akt VI Pa 5/17

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 11 kwietnia 2016 r. (data wpływu do Sądu 13 kwietnia 2016 r.) U. C. (1) wniosła o zapłatę wynagrodzenia z tytułu nadgodzin przeciwko S. M. w B.. Powódka wystąpiła o zasądzenie od pozwanej kwoty 14.801,55 zł tytułem wynagrodzenia i dodatku za przepracowane u pozwanej godziny nadliczbowe wraz z ustawowymi odsetkami. Ponadto powódka wniosła o zasądzenie kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów procesowych. W uzasadnieniu powódka podała, że była zatrudniona u pozwanego na stanowisku dozorczy na podstawie umów o pracę na czas określony od 17 kwietnia do 16 października 2013 r., od 1 lutego do 31 lipca, od 1 października do 31 grudnia 2014r., od 1 stycznia do 31 stycznia, od 16 marca do 15 września 2015 r. Powódka podała, że za wykonywaną pracę miała otrzymywać, zgodnie z umową, 1.315,00 zł w pierwszym okresie zatrudnienia, następnie 1.370,00 zł w drugim i trzecim okresie oraz 1.420,00 zł w czwartym i piątym okresie zatrudnienia. Powódka wskazała, że z opracowanych

przez SM harmonogramów jej pracy wynikało, że umowny czas pracy wynoszący 8 godzin na dobę, co do zasady był przekraczany i wynosił 12 godzin w dobie pracowniczej. Pozwany wraz z powódką nie uzgodnił możliwości udzielenia powódce czasu wolnego od pracy. Powódka podała, że pismem z 30 listopada 2015r. wezwała pozwanego do dobrowolnego uregulowania wynagrodzenia wraz z dodatkiem za przepracowane godziny nadliczbowe w terminie 14 dni od otrzymania pisma, jednak jak zaznaczyła, do dnia złożenia pozwu nie wypłacono jej zaległych należności, ani nie odpowiedziano na pismo.

W odpowiedzi na pozew S. M.w B. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie zwrotu kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwana podała, że w świetle obowiązujących w SM uregulowań z zakresu prawa pracy oświadczenie wiedzy, iż czas pracy nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo, nie jest zgodne ze stanem faktycznym. Pozwana podkreśliła także, że oświadczenie wiedzy nie jest oświadczeniem woli i nie może być zakwalifikowane jako element treści umowy o pracę, a zmiana okoliczności w nich opisanych lub nawet popełnione błędy nie skutkują potrzebą wręczenia pracownikom wypowiedzeń zmieniających. Dalej pozwana wskazała, że zgodnie z art. 42 ustawy o pracownikach samorządowych regulamin pracy jednostki określa porządek wewnętrzny i rozkład czasu pracy, a jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki, w której pracownik samorządowy jest zatrudniony, na polecenie przełożonego wykonuje on pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz w niedziele i święta. Pozwana podkreśliła także, iż pracownikowi samorządowemu, zgodnie z przytoczoną podstawą prawną, za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, według jego wyboru. Z tym jednak, że czas wolny na wniosek pracownika może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu. Natomiast przepisy Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio ale tylko w sprawach nieuregulowanych w ww. ustawie. Pozwana wskazała, iż zgodnie z § 17 regulaminu pracy obowiązki pracownicze powinny być ustalone w sposób pozwalający na ich wykonywanie w ramach przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. Natomiast tygodniowy czas pracy pracowników SM, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. Pozwana podała także, że przed datą zatrudnienia powódki w SM ww. rozkład czasu pracy zmieniał się na podstawie załączników do regulaminu pracy z 28 października 2011 r. i 27 listopada 2013 r. Pozwana podała, że z treści załączników wynika, że rozkład czasu pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi, a taki status miało stanowisko powódki, kształtował się następująco - we wszystkie dni tygodnia czas pracy ustala się według grafiku, w godzinach od 8 do 20 oraz od 20 do 8. W ocenie pozwanej rozkład czasu pracy powódki, wynikający z przedłożonych przez nią grafików był zgodny z postanowieniami regulaminu pracy, pozwana podkreśliła, że powódka nie pracowała w nadgodzinach, bowiem rozkład czasu pracy przewidziany w regulaminie i grafikach obejmował dwunastogodzinne zmiany, co potwierdza ewidencja czasu pracy powódki. Ponadto pozwana wskazała, że w Referacie K.O. SM w B., istnieje zasada przy opracowywaniu grafików dla pracowników monitoringu, iż ww. pracownicy przedstawiają do 15 dnia każdego miesiąca wykaz proponowanych dni wolnych od pracy, taka sama zasada dotyczyła powódki. Pozwana podsumowując stwierdziła, że roszczenie powódki jest niezasadne.

Wyrokiem z dnia 26 października 2016 roku Sąd Rejonowy w B. oddalił powództwo, zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 3600 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego a kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa.

Sąd ten ustalił i zważył, co następuje. Powódka U. C. (1), I. (...), mechanik (...), w dniu (...)r. zawarła umowę o pracę z Komendantem S. M.w B. na czas określony od 17 kwietnia do 16 października 2013 r. Powódka została zatrudniona przez S. M. w B. na stanowisku dozorca (urzędnik cywilny, osoba obsługująca monitoring miejski) w Referacie K. O.SM na cały etat. Stanowisko powódki wchodziło w skład grupy pracowniczej osób zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi. Za wykonywaną pracę powódka otrzymywała miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.315,00 zł oraz premie i dodatki zgodne z regulaminem wynagradzania pracowników SM w B. stanowiącego załącznik do zarządzenia nr (...) Komendanta SM w B. z dnia 29 czerwca 2012 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu wynagradzania pracowników SM w B.. Jednocześnie z umową o pracę powódka otrzymała informację o czasie pracy

wynoszącym 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w tygodniu oraz o czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. Powódka została ponadto poinformowana, iż wypłata wynagrodzeń ma miejsce 27 dnia każdego miesiąca. Dodatkowo powódka 16 kwietnia 2013 r. podpisała oświadczenie, iż zapoznała się z treścią obowiązującego w SM zakładowego regulaminu pracy oraz wynagradzania i zobowiązała się do ich przestrzegania. W dniu 30 stycznia 2014 r. powódka zawarła ze S. M. w B. kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 lutego do 31 lipca 2014 r. Zawarta umowa była analogiczna do umowy z 2013 r., dotyczyła tego samego stanowiska (dozorca) oraz określała taki sam wymiar czasu pracy - cały etat. Zmianie uległa wysokość wynagrodzenia zasadniczego, które w nowej umowie podwyższono do 1.370,00 zł. Szczegółowe zasady wynagradzania i premiowania, zgodnie z postanowieniami umowy, zostały zawarte w regulaminie wynagradzania pracowników SM. W dniu 31 stycznia 2014 r. powódka złożyła pracodawcy oświadczenie, iż zapoznała się z treścią obowiązującego w SM zakładowego regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania oraz zobowiązała się do ich przestrzegania. W dniu 30 września 2014 r. powódka zawarła kolejną umowę o pracę, na czas określony od 1 października do 31 grudnia 2014 r., ze S. M. w B.. Treść umowy była analogiczna jak poprzednie zawierane umowy - praca na stanowisku dozorca na pełen etat, Referat K. O.SM jako miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie zasadnicze 1.370,00 zł. Dodatkowe i szczegółowe warunki pracy określał, zgodnie z umową, regulamin wynagradzania pracowników SM. Powódka w dniu 30 września 2014 r. otrzymała informację o ośmiogodzinnym dniu pracy i przeciętnie 40 godzinnym tygodniu pracy. Powódka w dniu 1 października 2014 r. złożyła także do akt oświadczenie, iż zapoznała się z treścią obowiązującego w SM zakładowego regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania, zobowiązując się do ich przestrzegania. W dniu 19 grudnia 2014 r. U. C. (1) zawarła ze S. M.w B. następną umowę o pracę na czas określony, od 1 stycznia do 31 stycznia 2015 r. Wszystkie warunki umowy o pracę zawierały te same postanowienia co poprzednia umowa, w przedmiocie stanowiska, miejsca wykonywania pracy oraz czasu pracy. Zmianie uległo jedynie wynagrodzeni zasadnicze, które zostało podwyższone do 1.420,00 zł miesięcznie. W dniu 16 marca 2015 r. powódka zawarła ponownie umowę o pracę ze S. M., na czas określony od 16 marca do 15 września 2015 r. Warunki umowy strony ustaliły na identyczne jak przy poprzedniej umowie. Powódka wzorem poprzednich umów otrzymała informację, będącą jedynie oświadczeniem wiedzy, o 8 godzinnym dniu pracy od przeciętnie 40 godzinnym tygodniu pracy. W dniu 16 marca 2015 r. powódka złożyła także pracodawcy oświadczenie, iż zapoznała się z treścią obowiązującego w SM zakładowego regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania i zobowiązała się do ich przestrzegania.

Do zakresu obowiązków powódki, jako pracownika SM, należało m.in.: prawidłowa i terminowa realizacja zadań z zakresu obsługi systemu monitoringu wizyjnego na terenie miasta B., aktywna i bieżąca obserwacja miejsc objętych monitoringiem wizyjnym, niezwłoczne reagowanie na wydarzenia o charakterze kryminalnym, wykroczenia albo naruszenia ładu i porządku publicznego poprzez powiadamianie i dokonywanie zrzutu obrazu na stanowisko odpowiedniej służby dyżurnej, przestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy wynikających z regulaminów i instrukcji oraz wykonywanie innych zadań i obowiązków wynikających z zarządzeń i pism okólnych Komendanta SM oraz poleceń służbowych. Od początku swojej pracy w S. M., od roku 2013 r., powódka pracowała jako obsługa monitoringu miejskiego (indywidualny numer służbowy (...)) w systemie pracy 12/12, tj. 12 godzin ciągłej zmiany oraz 12 godzin ciągłego odpoczynku. Powódka pracowała od początku w godzinach od 8:00 do 20:00 oraz od 20:00 do 8:00, nadzorując obszar (...), w grupie pięciosobowej. Grafiki pracy były układane do 20 dnia każdego miesiąca przez J. Ć., starszego inspektora, po rozpatrzeniu wniosków pracowników, składanych do 15 dni każdego miesiąca. Sporządzony grafik pracy był przekazywany D. D., kierownikowi referatu, do akceptacji. Po akceptacji kierownika referatu grafiki były przekazywane do kadr, gdzie były ponownie sprawdzane i akceptowane przez przełożonych, a następnie trafiały do pracowników, zawsze przynajmniej na siedem dni przed rozpoczęciem miesiąca. Ostateczna forma grafiki pracy była wywieszana w studiach monitoringu na tablicy korkowej, do której dostęp mieli wszyscy pracownicy. Ponadto powódkę obowiązywała lista obecności i ewidencja wyjść z pracy. Powódka otrzymywała także od przełożonych zadania do wykonania. Nigdy jednak nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń ani wątpliwości do czasu pracy. Przed rozpoczęciem pracy w studiu monitoringu kierownik referatu D. D. wyjaśnił i tłumaczył powódce, jako nowozatrudnionej, w jakim systemie będzie pracować. Powódkę w czasie pracy w S. M.w B., obowiązywał „Regulamin Pracy S. M.w B.” w którym § 17 regulaminu nie zawierał informacji o 8 godzinnym dniu pracy oraz zawierał zapis, iż tygodniowy czas pracy pracowników nie może przekraczać 48 godzin w tygodniu pracy (ust. 2). Zgodnie z nowym rozkładem czasu pracy pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pomocniczych i obsługi we wszystkie dni tygodnia

mieli pracować w godzinach od 8 do 20 i od 20 do 8, z 45 min. przerwą. W czasie pracy powódki zarządzeniem nr (...) Komendant SM w B. wprowadził z dniem 9 kwietnia 2014 r. instrukcję obsługi monitoringu miejskiego przez pracowników S. M. w B.. Zgodnie z wprowadzoną instrukcją, operator realizujący zadania z zakresu obsługi monitoringu, pełnił służbę w czasie i miejscu określonym przez kierownika (§ 4 ust. 1). Powódka zapoznała się w dniu 12 kwietnia 2014 r. z pełną treścią zarządzenia nr (...) oraz instrukcji obsługi monitoringu. W czasie pracy powódka nigdy nie składała wniosków o wynagrodzenie za nadgodziny. W okresie swojej pracy U. C. (1) zdarzało się wypracowywać nadgodziny, które były rozliczane czasem wolnym w kolejnym miesiącu lub okresie rozliczeniowym. Zgodnie z przyjętym system rozliczania nadgodzin (zgodnym z regulaminem pracy), u pracowników obsługujących monitoring miejski wszelkie wypracowane nadgodziny były rozliczane w ten sposób, że pracownik otrzymywał wyrównanie w kolejnym miesiącu, co odbywało się na wniosek pracownika przedkładany skrótowo na karteczce starszemu inspektorowi. Wnioski te nie podlegały archiwizacji. Pomimo składanych oświadczeń i swobodnego dostępu do regulaminu i rozkładu czasu pracy powódka w rzeczywistości przy zawieraniu umów o pracę ani w trakcie pracy nie zapoznała się, nie przeczytała faktycznie regulaminu pracy obowiązującego w SM w B.. Dopiero w 2015 r. wystąpiła do Kadr o udostępnienie takiego regulaminu i po wydaniu go jej do domu, zapoznała się jedynie z jego pierwotną wersją, gdzie obowiązywał 8 godzinny dzień pracy, pomijając zupełnie zarządzenia Komendanta SM, które go modyfikowały, także pod kątem rozkładu czasu pracy i czasu pracy. Przeprowadzona w 2015 r. w S. M.w B. kontrola Państwowej Inspekcji Pracy nie wykazała nieprawidłowości w przedmiocie nadgodzin, czasu pracy, akt osobowych, Inspekcja nie wydała także żadnych nakazów ani zaleceń.

Powódka pismem z 30 listopada 2015 r. zwróciła się do S. M.w B. o wyrównanie wynagrodzenia i zapłatę wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, wskazując w piśmie, iż jej faktyczny czas pracy wbrew informacji jaką otrzymała przy zawarciu umowy o pracę, przekraczał 8 godzin. Pismo to pozostało bez odpowiedzi dlatego w dniu 25 stycznia 2016 r. powódka, działając już przez profesjonalnego pełnomocnika - radcę prawnego, wezwała pracodawcę powódki do ustosunkowania się do pisma z listopada 2015 r. wskazując, że czas pracy powódki był co do zasady przekraczany i wynosił 12 godzin w dobie pracowniczej, co stanowi podstawę do wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Sąd uznał za wiarygodne dowody z dokumentów przeprowadzone na rozprawie, gdyż zostały one sporządzone przez uprawnione do tego osoby w przepisanej prawem formie, a poza tym żadna ze stron nie kwestionowała ich wiarygodności. Ustalając stan faktyczny Sąd kierował się także zeznaniami świadków i stron. Sąd oparł się na tych zeznaniach albowiem ich treść jest zasadniczo spójna, konkretna, jasna, logiczna oraz wzajemnie zgodna oraz uzupełniająca się i korelująca z zebranymi w sprawie dokumentami, co czyni je wiarygodnymi w całości. Jedynie zeznania powódki - U. C. (1), Sąd uznał za niewiarygodne w części. Sąd nie dał wiary powódce w zakresie w jakim twierdziła ona, iż umowa o pracę jaką zawarła ze S. M.w B. określała czas pracy na ośmiogodzinny dzień pracy i przeciętnie 40 godzinny tydzień pracy. Obowiązujące na gruncie przepisów prawa pracy normy czasu pracy przewidują 8 godzinny dzień pracy i 40 godzinny tydzień pracy z tym zastrzeżeniem że mogą wynosić tyle ile przewidują systemy czasu pracy uregulowane w art. 129 § 2, art. 135-138 oraz 143 i 144 K.p. Powódka była osobą zatrudnioną na podstawie stosunku pracy na stanowisku dozorca - urzędnika cywilnego sprawującego osobisty nadzór i obsługę monitoringu miejskiego S. M.w B.. Kwestią sporną było jednak ustalenie czy obowiązywał ją 8 godzinny czy też 12 godzinny dzień pracy. Najistotniejsze znaczenie dla treści stosunku pracy ma umowa o pracę, zawiera ona bowiem postanowienia zasadnicze dla nawiązania tego stosunku, w tym dotyczące rodzaju pracy, do której wykonywania zobowiązuje się pracownik pod kierownictwem pracodawcy, miejsca jej wykonania, wynagrodzenia za pracę odpowiadającego rodzajowi pracy, wymiaru czasu pracy i terminu jej rozpoczęcia (art. 29 § 1 w zw. z art. 22 § 1 i 2 K.p.) Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec pracownika w zakresie informacji o treści stosunku pracy odnoszą się zatem do tych powinności i uprawnień pracownika, które nie są objęte treścią umowy o pracę. Informacje, o których mowa w art. 29 § 3 K.p., stanowią wyłącznie oświadczenie wiedzy a nie woli i nie tworzą stosunku pracy ani go nie doprecyzowują, a więc informacje pracodawcy - S. M.w B., iż czas pracy powódki nie może przekroczyć ośmiu godzin dziennie i czterdziestu tygodniowo, są jedynie błędnym pouczeniem, które nie wpływa na ważność i kształt stosunku pracy. Biorąc więc pod uwagę, iż informacje przedkładane przez pracodawcę przy zawieraniu umowy o pracę informujące o wymiarze dnia i tygodnia pracy, nie były oświadczeniami woli, należało zbadać jaka była zgodna

wola stron w przedmiocie dnia pracy. Treść umowy o pracę w przedmiotowej sprawie jest jasna, wyrażona na piśmie i określa dostatecznie strony - pracodawcę i pracownika, rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wymiar czasu pracy oraz wynagrodzenie. Postanowienia te zostały jednak określone bardzo ogólnikowo, a ich uszczegółowienie znajduje się dopiero w stosownych regulaminach pracy i wynagradzania. Przedmiotowa umowa nie określa bowiem na czym ma polegać praca dozorczy, nie określa konkretnego stanowiska pracy, nie wskazuje dokładnego adresu wykonywania pracy, nie objaśnia czasu pracy z jego zakresem godzinowym, zmianami, przerwami, nie wyjaśnia zasad wynagradzania i premiowania. Uszczegółowieniem więc stosunku pracy zawartego przez umowę są regulaminy wynagradzania, pracy oraz innego rodzaju wewnętrzne przepisy regulujące w sposób szczegółowy zasady pracy, obsługi i funkcjonowania zakładu pracy. Z uwagi na to, że dopiero te regulacje (regulaminy, okólniki, zasady, rozkłady czasu pracy) doprecyzowują stosunek pracy na tyle szczegółowo aby stał się on realny, a prawa i obowiązki stron były możliwe do określenia i wyegzekwowania, pracodawca wymaga aby te przepisy były znane i zaakceptowane, dlatego też elementem koniecznym jest podpisanie przez pracownika oświadczenia, iż pracownik zapoznał się z treścią obowiązujących zakładowego regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania oraz zobowiązał się do ich przestrzegania. W przedmiotowej sprawie powódka takie oświadczenia składała przy zawieraniu każdej umowy o pracę ze Strażą Miejską. Bez szczegółowych regulacji zawartych w tych regulaminach nie byłoby możliwe określenie na czym konkretnie i dokładnie ma polegać praca powódki, jaki jest jej czas pracy, kiedy ma przyjść do pracy i kiedy może wyjść do domu, w jaki sposób są jej przyznawane nagrody, dodatki, jakie czynności ma w ramach swojego stanowiska wykonywać. Wobec powyższego oczywistym jest, iż te regulaminy, wewnętrzne akty, były dla umowy o pracę konieczne, a powódka poprzez zawarcie umowy o pracę oraz złożenie stosownego oświadczenia zobowiązała się do ich przestrzegania oraz stwierdziła, że je zna. Fakt, iż powódka faktycznie nie zapoznała się z wewnętrznymi regulacjami, które ją obowiązywały pozostaje bez znaczenia, gdyż zależało to wyłącznie od jej woli. Z ustalonego stanu faktycznego sprawy wynika natomiast, że powódka dopiero po dwóch latach zdecydowała się na zapoznanie się z regulaminem pracy i poprosiła w Kadrach o jego wydanie do domu. Należy na marginesie zauważyć, że nikt ze strony pracodawcy i obsługi administracyjnej zakładu pracy nie stwarzał powódce problemów i wydano jej regulaminu na potrzebny czas do swobodnego zapoznania się z nim w domu.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że od 2013 r. od czasu zawarcia pierwszej umowy o pracę powódka pracowała w wymiarze 12 godzin. W taki sposób powódka została przeszkolona i zapoznana ze stanowiskiem pracy przez D. D., kierownika referatu. Przez cały czas trwania umowy o pracę (przez łączny czas obowiązywania pięciu umów, pomiędzy którymi występowały przerwy nawet kilkumiesięczne) powódka nigdy nie miała wątpliwości ani co do wymiaru czasu pracy, godzin pracy, czasu rozpoczęcia i zakończenia pracy, jak sama zeznała wiedziała jak będzie układany grafik, według jakich zasad, wiedziała jak należy rozliczać nadgodziny i wyjścia prywatne z pracy oraz urlopy lub zwolnienia, co znajduje także odzwierciedlenie w aktach osobowych powódki. Wobec powyższego oczywistym jest, że powódce znany był fakt, iż w S. M. dozorczy monitoringu miejskiego pracują 12 godzin. Fakt ten nie był podważany przez powódkę od kwietnia 2013 r. aż do września 2015 r. Powódka dopiero po przejściu na emeryturę postanowiła wykorzystać błędną informację dołączaną do umów o pracę i wystąpić o nadgodziny. Wcześniej jednak nie miała żadnych zastrzeżeń ani uwag do czasu pracy, rozliczanych okresów, wyliczanych nadgodzin. Wszystko powyższe wskazuje na to, iż zgodny zamiar stron i ich wola były takie aby U. C. (1) pracowała jako dozorca monitoringu miejskiego na 12 godzinnych zmianach, czemu powódka się nie sprzeciwiała, i o czym została poinformowana (nawet pomimo niezapoznania się z regulaminami). Sama powódka nie kwestionowała na jakim stanowisku pracowała, zeznała, że nie kwestionowała czasu pracy w trakcie trwania umów, znała i nie kwestionowała poleceń służbowych, nie kwestionowała, iż oświadczyła iż zapoznała się z regulaminami i obowiązującym rozkładem czasu pracy. Z doświadczenia życiowego wynika, że nie jest możliwe aby powódka jako „samotna wyspa” funkcjonowała w zakładzie pracy i żyła jako jedyna w przekonaniu, że pracuje nieustannie w nadgodzinach a jej faktycznym czasem pracy jest osiem godzin. Z zeznań oraz harmonogramu czasu pracy wynika jasno, że powódka sumiennie stawiała się do pracy na swoje dwunastogodzinne zmiany o godzinie 8 lub 20, miała więc pełną świadomość faktycznego rozkładu pracy i długości dnia pracy. Jednocześnie Sąd nie uwzględnił i nie dał wiary twierdzeniu powódki, że musiała podpisać wszystkie oświadczenia i akceptować nadgodziny, gdyż obawiała się utraty pracy. Powyższemu twierdzeniu przeczy fakt, który sama powódka podała - kiedy wystąpiła o przedłożenie jej regulaminu pracy i wydanie go do domu, nie miała najmniejszych trudności z uzyskaniem go, z czego wynika, iż dostęp do wewnętrznych regularnych określających szczegółowo pracę i działanie zakładu pracy były

cały czas dostępne dla pracowników. Po drugie, powódka nie mogła realnie obawiać się uraty pracy gdyż jej umowy o pracę były na krótkie okresy, była do pracy kierowana na mocy skierowania Powiatowego Urzędu Pracy w B. (k. vice akta osobowe powódki) a ponadto powódka zawierała ze S. M. aż pięć umów o pracę, z czego w dwóch wypadkach przerwy między zawarciem kolejnej umowy trwały kilka miesięcy, wobec czego powódka nie miała pewności czy będzie dalej kierowana do pracy w SM w B. czy też do innego zakładu. Powyższe jest o tyle istotne, że gdyby powódka faktycznie uważała, że jej dzień pracy miał wynosić tylko 8 godzin a nie 12, a czuła się pokrzywdzona to wystąpiłaby z roszczeniem już po zakończeniu pierwszej umowy o pracę - 16 października 2013r. W ocenie Sądu powódka doskonale знаła wszystkie warunki umowy, także fakt pracy przez dwanaście godzin i dopiero po uzyskaniu prawa do emerytury postanowiła wykorzystać błędne pouczenia znajdujące się w informacji mechanicznie przedkładanej do każdej umowy. Sam fakt błędnych pouczeń nie stanowi jednak okoliczności wpływającej na ważność lub treść umowy o pracę i stosunku między U. C. (1) a S. M. w B.. Umowy o pracę powódki, zawierające tylko podstawowe i konieczne elementy i nie określające dokładnie i szczegółowo pracy, jaką miała ona świadczyć na rzecz SM oraz warunków jej świadczenia, były doprecyzowane przez wewnętrzne regulaminu wynagradzania, pracy oraz rozkłady czasu pracy w SM. Jest więc oczywiste, że to właśnie te postanowienia aktualizowały i uszczegóławiały stosunek pracy zawarty między powódką z pozwaną. Z zapisów natomiast stosownych regulaminów i rozkładu czasu pracy jasno wynika, że pracownicy obsługujący monitoring miejski S. M. w B. pracują na 12 godzinnych zmianach. Powyższe było jasne i oczywiste dla powódki od momentu zawarcia pierwszej umowy o pracę, czemu się nie sprzeciwiała i prawidłowo się wywiązywała ze swojego obowiązku, co potwierdza ewidencja czasu pracy.

Sąd dokonując analizy materiału dowodowego nie znalazł podstaw do uznania przedmiotowego powództwa, powódka w żaden sposób nie wykazała aby jej dobowy czas pracy nie mógł przekraczać ośmiu godzin, co wynika nie tylko z faktu, iż czas pracy został określony i uregulowany jako dwunastogodzinny w regulaminie pracy i rozkładzie czasu pracy, stanowiącym załącznik do regulaminu, ale także z faktu, iż od początku powódka знаła rzeczywiste godziny swojej pracy, które prawidłowo realizowała bez żadnych skarg i uwag. Nadto własnoręcznie podpisała zapoznanie się z instrukcją obsługi monitoringu, która także regulowała kwestię czasu pracy obsługi monitoringu. W przedmiotowej sprawie jednak pracodawca - pozwana Straż Miejska, wykazała harmonogramami i ewidencją czasu pracy rzeczywisty czas pracy powódki, który był zgodny z treścią stosunku pracy - regulaminem.

Zważywszy na całokształt powyższych okoliczności roszczenie powódki jako bezzasadne podlegało oddaleniu, o czym orzeczono w punkcie I sentencji wyroku.

O wysokości kosztów zastępstwa procesowego pozwanej Sąd orzekł na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.), które wyniosły 75% z 4.800,00 zł, czyli 3.600,00 zł. Zważywszy, iż powództwo podlegało oddaleniu Sąd opłatę od pozwu od której powód był zwolniony z mocy prawa Sąd zaliczył na rachunek Skarbu Państwa, o czym orzeczono jak w punkcie III sentencji wyroku.

Apelację od tego wyroku złożyła powódka. Wyrok został zaskarżony w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego mających wpływ na rozstrzygnięcie sprawy tj. art. 233 § 1 k. p. c. poprzez

- przekroczenie granic swobodnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i przyjęcie, że powódka nie świadczyła pracy w godzinach nadliczbowych, podczas gdy prawidłowa analiza materiału dowodowego, tj. zeznań powódki, zeznań świadków oraz zebranych dokumentów, a w szczególności dołączonych przez pozwaną do odpowiedzi na pozew, czteromiesięcznych ewidencji czasu pracy pracownika U. C. (1), prowadzi jednoznacznie do odmiennych wniosków;
- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wyrażającej się w odmowie wiarygodności i mocy dowodowej zeznań powódki w zakresie w jakim twierdziła ona, iż umowa o pracę jaką zawarła z pozwaną określała czas pracy

na ośmiodziesiętny dzień pracy i przeciętnie 40 godzinny tydzień pracy chociaż zeznania powódki są logiczne i nie stoją w sprzeczności z zebrany materiał dowodowy;

- brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonanie jego oceny z pominięciem jego istotnej części to jest dokumentów zatytułowanych „CZTEROMIESIĘCZNA EWIDENCJA CZASU PRACY” sporządzonych i dołączonych do odpowiedzi na pozew przez pozwaną, z których jednoznacznie wynika, iż pozwana wiedziała, że powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych;
- 2. sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego i ustalenie, iż powódka zawierając z pozwaną umowę potwierdziła, iż została zapoznana z regulaminem pracy obowiązującym u pozwanej w sytuacji gdy żaden dowód nie potwierdza powyższego stanowiska;
- 3. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 29 § 3<sup>2</sup> k. p. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że informacje zawarte w informacji o warunkach zatrudnienia stanowią wyłącznie oświadczenie wiedzy, a zmiana okoliczności w nich opisanych lub nawet popełnione błędy w ich sporządzeniu nie skutkują potrzebą wręczenia pracownikom wypowiedzenia zmieniającego, podczas gdy przepis ten w swej dyspozycji nakłada na pracodawcę obowiązek dokonywania pisemnych zmian warunków zatrudnienia wymienionych w art 29 § 3 pkt 1-4 k .p. tj. min zmian dotyczących dobowej i tygodniowej normy czasu pracy;
- 4. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 151 § 1, 2 k. p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie w przedstawionym stanie faktycznym, że powódka nie świadczyła pracy w godzinach nadliczbowych, podczas gdy z zebranego materiału dowodowego wynika wniosek przeciwny;
- 5. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art 65 § 2 k. c. poprzez błędną wykładnię oświadczeń woli stron polegającą na przyjęciu, że zgodną wolą stron było świadczenie przez powódkę pracy w wymiarze 12 godzin, podczas gdy powódka wyraźnie temu zaprzeczyła;

Wskazując na powyższe zarzuty apelacji powódka wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez uwzględnienie powództwa;
2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, przed sądem I i II instancji.

ewentualnie o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji.

Bezspornym w sprawie jest fakt, iż powódka do każdej zawartej z pozwaną umowy o pracę otrzymywała pisemną informację o warunkach zatrudnienia, w której każdorazowo wymiar czasu powódki nie mógł przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy i w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym.. Powódka nie otrzymała od pozwanej ani nie podpisywała oświadczenia o zapoznaniu się z regulaminem pracy. Pomimo podpisania pięciu kolejnych umów pozwana - pracodawca nie skorygowała błędnego, jej zdaniem, zapisu co nie znajduje uzasadnienia zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. W związku z tym powódka pozostawała w uzasadnionym przekonaniu, iż powinna wykonywać swoje obowiązki w 8 godzinnym dniu pracy. Powódka jednak pomimo posiadanej wiedzy na wyraźne polecenie służbowe wynikające z przedstawionych jej grafików pracy świadczyła pracę ponad obowiązujący ją wymiar czasu pracy. Stanowisko pozwanej potwierdzili przesłuchani świadkowie Pan D. D. i J. Ć., którzy w zeznaniach przed sądem w dniu 22 sierpnia 2016 r., oświadczyli, że powódka świadczyła pracę ponad 8 godzin tj, dokładnie 12 godzin na dobę. Nie można z faktu, iż powódka świadczyła pracę ponad ustalony wymiar czasu i nie zgłaszała zastrzeżeń wywoływać negatywnych konsekwencji wobec powódki. Powódka w obawie przed utratą pracy lub zamknięciem możliwości podpisania kolejnej umowy, co

spowodowałoby poważne problemy finansowe po jej stronie, nie zgłaszała pracodawcy powyższego roszczenia. Nie może to jednak pozbawiać powódki prawa do wynagrodzenia za realnie wykonywaną pracę. Należy tutaj wskazać iż sama strona pozwana nie udowodniła jakoby w zamian za przepracowane godziny powódka otrzymała wynagrodzenie lub dni wolne od pracy nie zaprzeczając także temu, że powódka pracowała w 12 godzinnym wymiarze czasu pracy. Ponadto strona pozwana nie uprawdopodobniła nawet tego, że zapoznała powódkę z obowiązującym w S. M. regulaminem pracy, a zgodnie z art. 6 k. c. to na stronie powodowej ciążył obowiązek udowodnienia faktów, z których wywodzi skutki prawne. Sąd I instancji bezzasadnie nie dał wiary zeznaniom powódki, na okoliczność, że umowa o pracę jaką zawarła ze S. M. w B. - pozwaną określała czas pracy na ośmiogodzinny dzień pracy. Powódka przedstawiła Sądowi do akt umowy o pracę oraz otrzymaną do nich informację o warunkach zatrudnienia, której prawdziwości pozwana nie zaprzeczała. Zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego jest oczywistym uznanie, iż powódka, podpisując umowę i otrzymując do niej informację o warunkach zatrudnienia, w której został określony wymiar czasu pracy na 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy i w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym była w uzasadnionym przekonaniu, iż w takim wymiarze godzin będzie obowiązana do świadczenia pracy na rzecz pozwanej. Potwierdza to również fakt, iż powódka nie otrzymała od pozwanej żadnego regulaminu czasu pracy, pomimo iż pięciokrotnie podpisywała z pozwaną umowę o pracę. Powódka zaprzecza również jakoby kiedykolwiek składała oświadczenie, iż zapoznała się z treścią powyższego regulaminu. Przedstawione przez pozwaną dokumenty zawierające podpis powódki dotyczą wyłącznie Zarządzenia Nr (...) z dnia 09 kwietnia 2014 r. w sprawie Instrukcji obsługi monitoringu miejskiego przez pracowników S. M. w B., które w swojej treści nie zawiera informacji o wymiarze pracy pracowników S. M.. Wobec powyższego należy uznać, iż pozwana przedkładając pięciokrotnie informację o warunkach zatrudnienia tej samej treści nie dopełniając obowiązku informacyjnego wobec powódki w zakresie zapoznania z obowiązującym regulaminem pracy spowodowała przez swoje zachowanie uzasadnione przekonanie powódki, iż obejmuje ją ośmiogodzinny wymiar czasu pracy. Pozwana wiedziała, że powódka pracowała w godzinach nadliczbowych gdyż w przeciwnym razie nie dokonałaby ich wyliczenia w przedmiotowym dokumencie w rubryce nadgodziny. Jednak pomimo tego Sąd Rejonowy w B. w żaden sposób nie ustosunkował się do tych dokumentów, które zdaniem powódki mają istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy oraz stanowią niezaprzeczalne potwierdzenie stanowiska powódki o wykonywaniu przez nią pracy w godzinach nadliczbowych. Z przedstawionego stanu faktycznego jasno wynika iż pozwana, pomimo podpisania z powódką pięciu umów, nie zapoznała powódki z obowiązującym w S. M. regulaminem pracy. Powódka zaprzecza również jakoby kiedykolwiek składała oświadczenie, iż się zapoznała z treścią powyższego regulaminu. Wbrew stanowisku Sąd I instancji do określenia czasu pracy powódki i kiedy ma przyjść do pracy i kiedy może wyjść do domu wystarczył stworzony grafik, na podstawie którego powódka żąda zapłaty za nadgodziny. W piśmie zawierającym informację o warunkach zatrudnienia pracodawca informuje pracownika o przysługujących mu uprawnieniach w sposób zindywidualizowany i stosowny do konkretnej sytuacji prawnej zatrudnianej osoby. Uregulowania wynikające z regulaminu pracy nie powinny stać w sprzeczności z postanowieniami zawartymi w informacji. W związku z tym, że informacja stanowi integralną część umowy i jest informacją o indywidualnych warunkach zatrudnienia, postanowienia w niej zawarte mają większą moc prawną przed postanowieniami wynikającymi z regulaminu pracy. Z przedmiotowej informacji dodatkowej, otrzymanej przez powódkę wynika, że czas pracy powódki nie mógł przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy i w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. Z zebranego materiału dowodowego, o którym mowa powyżej bezspornie wynika, że czas pracy powódki nie mógł przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy i w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. Natomiast z opracowanych przez S. M. w B. harmonogramów pracy powódki oraz z dokumentów „Czteromiesięczna Ewidencja Czasu Pracy” powódki wynika, że umowny czas pracy wynoszący 8 godzin na dobę, co do zasady był przekraczany i wynosił 12 godzin w dobie pracowniczej, a zgodnie z art 151 § 1 kodeksu pracy praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, za którą zgodnie z art 151<sup>(1)</sup> § 1 kodeksu pracy należy się, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek. Powódka nie zostając zapoznana z regulaminami pracy, otrzymując jedynie umowę i informację o warunkach zatrudnienia miała zamiar podpisać umowę na warunkach, które były jej znane.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik S. M. domagał się :



1. oddalenia apelacji w całości jako niezasadnej,
2. zasądzenia zwrotu kosztów sądowych poniesionych przez Pozwaną, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Należy negatywnie ocenić (jako chybione) zarzuty apelacyjne wywiedzione przez Stronę Powodową. Całość wywodów zawartych w apelacji zasadza się na powtórzeniu niezasadnego poglądu (wywiedzonego już w pozwie), jakoby informacja o warunkach zatrudnienia przekazywana pracownikowi stosownie do treści art. 29 §3<sup>2</sup> kodeksu pracy była oświadczeniem woli. W doktrynie przyjmuje się, że powyższe informacje [o których jest mowa w art. 29 §3 kp] mogą być zawarte w odrębnej od umowy o pracę informacji, która nie jest jej częścią oraz stanowi oświadczenie wiedzy, a nie woli. Stanowisko Powódki, jakoby nie było zgodne ze stanem faktycznym Jej „oświadczenie, iż zapoznała się z treścią powyższego regulaminu” - jest w ocenie Pozwanej poglądem przyjętym wyłącznie na potrzeby niniejszego postępowania. Ponadto za niewiarygodne należy uznać twierdzenie, -jakoby oświadczenie (zamieszczone w aktach osobowych Powódki) o zapoznaniu się z dokumentami wewnętrznymi SM dotyczyło jedynie Zarządzenia Nr (...) w sprawie Instrukcji obsługi monitoringu miejskiego, nie zaś Regulaminu pracy SM. Przeczy temu po prostu treść ww. dokumentów, tj. oświadczenia z dnia 16 kwietnia 2013r., z dnia 31 stycznia 2014r. z dnia 30 września 2014r. oraz z dnia 16 marca 2015r. (znajdujące się w części „B” akt osobowych Powódki).

W tym stanie rzeczy uznać należy, iż :

1. oświadczenia pracodawcy składane Powódce w trybie art. 29 §3<sup>2</sup> kp były oświadczeniami wiedzy. Informacje tam zawarte (w zakresie normy dziennej czasu pracy) były błędne,
2. Powódka była obowiązana wykonywać obowiązki pracownicze w systemie pracy obejmującym 12-godzinne dniówki. Potwierdzał to zapis §17 Regulaminu pracy (iż „tygodniowy czas pracy pracowników nie może przekraczać 48 godzin w tygodniu pracy”),
3. Przez ponad dwa lata, w trakcie których Powódka pracowała u Pozwanej U. C. nigdy nie miała żadnych zastrzeżeń ani uwag do czasu pracy, rozliczanych okresów, wliczanych nadgodzin. Nigdy też, po zakończeniu obowiązywania którejkolwiek z pięciu umów o pracę, nie zakwestionowała sposobu wliczania wynagrodzenia oraz stosowanego przez Pracodawcę systemu czasu pracy. Dopiero po przejściu na emeryturę postanowiła wykorzystać błędną informację dołączaną do umów o pracę i wystąpić o zapłatę za nadgodziny,
4. wbrew zarzutom apelacji, Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń w sprawie w oparciu o trafnie oceniony materiał dowodowy. Dokonana przez Sąd Okręgowy ocena dowodów odpowiada kryteriom wskazanym w art. 233 §1 kpc, w żadnym razie nie nosi cech dowolności, jest wszechstronna i przekonująca. Ponadto ocena ta jest zgodna z zasadami logiki i odpowiada doświadczeniu życiowemu, a stanowisko Sądu pierwszej instancji zostało wyczerpująco umotywowane.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje :

Sąd Rejonowy przeprowadził wystarczające postępowanie dowodowe, a zaskarżony wyrok odpowiada prawu. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy wyjaśnił w toku przeprowadzonego postępowania wszystkie istotne okoliczności mające wpływ na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy. Sąd Okręgowy podziela zarówno ustalenia faktyczne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, jak i przedstawione tam rozważania prawne, traktując je jako własne, w związku z czym odstępuje od ponownego ich omawiania. Sąd I instancji przeprowadził wystarczające dla rozstrzygnięcia sprawy postępowanie dowodowe, które ocenił zgodnie z treścią art. 233 § 2 k.p.c. nie przekraczając granic swobodnej oceny dowodów zakreślonych wyżej wskazanym przepisem. Samo subiektywne przeświadczenie strony o innej aniżeli przyjął sąd wadze poszczególnych faktów, dowodów i ich odmienna ocena niż ocena sądu, nie jest wystarczające. Każda bowiem subiektywna ocena dokonywana przez stronę w warunkach rozbieżnych twierdzeń i dowodów, uwzględnia dążenie do narzucenia sądowi orzekającemu własnych ocen, korzystnych dla

prezentowanego w procesie stanowiska i oczekiwanej treści rozstrzygnięcia i jako taka nie może stanowić wyłącznej podstawy wiążących ustaleń sądu. Zasadą orzekania jest bowiem zachowanie samodzielności i niezależności sądu meriti w ustaleniu i wyciągnięciu wniosków istotnych z punktu widzenia prawa materialnego, a tej Sąd Rejonowy nie przekroczył. Odnosząc się dalej do zarzutu skarżącej naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy powołuje się na orzeczenie z dnia 10 czerwca 1999 r. (II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000/17/655) Sądu Najwyższego który stwierdził, że normy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. W doktrynie przyjmuje się również, że swobodna ocena dowodów ujęta jest w ramy proceduralne, to znaczy, że musi odpowiadać pewnym warunkom określonym przez prawo procesowe. Oznacza to po pierwsze, że sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, z zachowaniem wymagań dotyczących źródeł dowodzenia oraz zasady bezpośredniości. Po drugie, ocena dowodów dokonana być powinna na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszystkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Po trzecie, sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, to jest dokonać wyboru tych, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej (por. T. Ereciński: Komentarz do kodeksu postępowania cywilnego. Część pierwsza. Postępowanie rozpoznawcze, Wydawnictwo Prawnicze 2002, tom I, str. 487-498). Polemika jaką z ustaleniami Sądu I instancji podejmuje w apelacji strona odwołująca nie jest skuteczna. Jak się wydaje apelujący zarzucając sprzeczność ustaleń sądu z zebranymi w sprawie dowodami wykazuje, że wynikające z przeprowadzonych dowodów wnioski są inne niż te które wyprowadził sąd. Sąd ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych. Reguła ta, współokreślająca granice swobodnej oceny dowodów nie będzie zachowana, jeżeli wnioski wyprowadzone przez sąd przy ocenie dowodów nie układają się w logiczną całość zgodną z doświadczeniem życiowym, lecz pozostają ze sobą w sprzeczności, a także gdy nie istnieje logiczne powiązanie wniosków z zebranych w sprawie materiałem dowodowym. W świetle przytoczonych motywów zaskarżonego wyroku nie ma jednak uzasadnionych powodów by zakwestionować istnienia logicznego związku między treścią przeprowadzonych dowodów a ustalonymi na ich podstawie w drodze wnioskowania faktami stanowiącymi podstawę zawartego w nim rozstrzygnięcia. Argumentacji mogącej uzasadniać taki wniosek nie dostarcza uzasadnienie apelacji.

Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie wyraża istotę sądenia w części dotyczącej ustalenia faktów, tj. rozstrzygnięcia spornych kwestii na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się z dowodami. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Tylko w przypadku wykazania, że brak jest powiązania, w świetle kryteriów wyżej wzmiankowanych, przyjętych wniosków z zebranych materiałem dowodowym, możliwe jest skuteczne podważenie oceny dowodów dokonanej przez sąd; nie jest tu wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych (uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z 27 września 2002 r. IV CKN 1316/00, LEX nr 80273 oraz z 20 stycznia 2005 r., I UK 137/04, Lex nr 602671). Postawienie zarzutu obrazy art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącą stronę stanu faktycznego przyjętego na podstawie własnej oceny dowodów; skarżąca może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że Sąd rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2000 r. w sprawie I CKN 1169/99, z 10 kwietnia 2000 r. w sprawie V CKN 17/2000).

Normy czasu pracy oznaczające czas, w którym pracownik ma obowiązek pozostać do dyspozycji pracodawcy w ustalonym umową „wymiarze czasu pracy” w obrębie każdego dnia i tygodnia w danym okresie rozliczeniowym są regulowane przepisami jednostronnie bezwzględnie obowiązującymi. Z tego względu ustawodawca zobligował

pracodawcę do informowania pracownika o obowiązującej go dobowej i tygodniowej normie czasu pracy. W literaturze prawa pracy przyjmuje się, że z reguły pełny wymiar czasu pracy jest równy ustawowym normom czasu pracy. Może on jednak na mocy postanowień układu zbiorowego pracy lub aktu wewnątrzzakładowego, takiego jak regulamin pracy, czy statutu być odpowiednio dostosowany do potrzeb danego charakteru zatrudnienia. Zgodnie z dyspozycją art. 129 k.p. 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, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144. Rozkład czasu pracy oznacza ustalony przez pracodawcę sposób wykorzystania przez pracowników ustalonego wymiaru czasu pracy w skali doby, tygodnia oraz okresu rozliczeniowego. W najprostszymi sytuacjach, tj. w przypadku tzw. sztywnego rozkładu czasu pracy, samo istnienie rozkładu czasu pracy jest już wystarczające i nie ma potrzeby, by pracodawca dodatkowo tworzył harmonogramy czasu pracy. Jak wynika z art. 150 § 1. Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Czym innym jest ustawowy wymiar czasu pracy i czym innym rozkład czasu pracy. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. Istotą tego systemu jest dopuszczenie odstępstw od zasady sztywnego 8-godzinnego czasu pracy, przy równoczesnym zachowaniu normy średniotygodniowej. Konsekwentnie pracą w godzinach nadliczbowych jest ta, która wykracza poza wymiar wskazany w harmonogramie (Kodeks pracy. Komentarz red. prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk Rok wydania: 2017 Wydawnictwo: C.H.Beck Wydanie: 3). 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. ( art. 151 par. 1 ). Jeśli więc harmonogram w równoważnym systemie czasu pracy zakłada 9 godzin pracy, to praca powyżej tych 9 godzin jest pracą nadliczbową (por. wyr. z 10.3.2005 r., II PK 241/04, OSNP 2005, Nr 24, poz. 393). Nadliczbowe godziny dobowe cechuje to, że powstają z powodu pracy powyżej normy lub przedłużonego wymiaru w tej samej dobie (por. wyr. SN z 4.4.2014 r., I PK 249/13, MoPr 2014, Nr 5, s. 226). Praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana jedynie za wiedzą i zgodą pracodawcy (por. wyr. SN z 7.2.2001 r., I PKN 244/00, OSNAPiUS 2002, Nr 21, poz. 520, teza 2). Pracodawca musi na pracę w nadgodzinach wyrazić co najmniej dorozumianą zgodę, czego warunkiem jest jego świadomość, że pracownik wykonuje pracę w nadgodzinach (por. wyr. SN: z 26.5.2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001, Nr 22, poz. 662; z 18.1.2005 r., II PK 151/04, OSNP 2005, Nr 17, poz. 262).

Stosowanie do oświadczeń woli, jak również umów, kombinowanej metody wykładni nie jest kwestionowane w orzecznictwie. W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 1995 r., (III CZP 66/95, OSNC 1995, nr 12, poz. 168) wskazano, że wyrażone w przepisie art. 65 § 1 i § 2 KC reguły interpretacyjne grupują się wokół dwóch respektowanych przez prawo wartości. Są nimi z jednej strony wola (intencja) osoby dokonującej czynności prawnej, z drugiej natomiast zaufanie, jakie budzi złożone oświadczenie woli u innych osób. Odpowiednio do tych wartości w doktrynie wyróżnia się subiektywną metodę wykładni zorientowaną na wolę osoby składającej oświadczenie woli oraz metodę obiektywną (normatywną) akceptującą punkt widzenia adresata. Możliwa jest również kombinowana metoda wykładni, uwzględniająca obie wspomniane wartości. We wskazanej uchwale Sąd Najwyższy uznał, że wiążącą jest kombinowana metoda wykładni, oparta na kryterium subiektywnym i obiektywnym. Pogląd ten podtrzymuje również nauka prawa cywilnego. Stosowanie kombinowanej metody wykładni do czynności prawnych obejmuje dwie fazy. W pierwszej sens oświadczenia woli (postanowienia) ustala się mając na uwadze rzeczywiste ukonstytuowanie się znaczenia między stronami. Oznacza to, że uznaje się za wiążący sens oświadczenia woli (postanowienia umownego), w jakim zrozumiała go zarówno osoba składająca, jak i odbierająca to oświadczenie (Z. Radwański, Wykładnia oświadczeń woli składanych indywidualnym adresatom, Ossolineum 1992, s. 85). Decydująca jest zatem rzeczywista wola stron. Jeżeli okaże się, że strony nie przyjmowały tego samego znaczenia oświadczenia woli (postanowienia umownego), konieczne jest przejście do drugiej fazy wykładni, w której właściwy dla prawa sens oświadczenia woli ustala się na podstawie przypisania normatywnego, czyli tak, jak adresat sens ten rozumiał i rozumieć powinien. Za wiążące należy uznać w tej fazie takie rozumienie oświadczenia woli, które jest

wynikiem starannych zabiegów interpretacyjnych adresata. Decydujący jest punkt widzenia odbiorcy, który z należytą starannością dokonuje wykładni zmierzającej do odtworzenia treści myślowych osoby składającej oświadczenie woli. Przeważa tu ochrona zaufania odbiorcy nad rozumieniem nadawcy. W tym kontekście można sformułować dyrektywę interpretacyjną, według której miarodajny dla prawa jest taki sens oświadczenia woli (postanowienia umownego), w jakim zgodnie zrozumiała go zarówno osoba składająca, jak i strona odbierająca to oświadczenie (Z. Radwański, Teoria umów, Warszawa 1977, s. 51-54). Oceniając charakter umowy należy brać pod uwagę nie tylko postanowienia przyjęte przez strony, lecz faktyczne warunki jej wykonywania. Podpisanie dokumentu o charakterze informacyjnym nie może być potraktowane jako złożenie oświadczenia woli w zakresie podstawowych warunków zatrudnienia. Kodeks pracy nie przewiduje wprost sankcji dla pracodawcy w przypadku naruszenia obowiązków z art. 29 par. 3<sup>2</sup> kp. Informacja z tego przepisu nie stanowi treści umowy o pracę oraz co do zasady nie może być interpretowana jako oświadczenie woli pracodawcy ale jako oświadczenie wiedzy o ile nic innego nie wynika z okoliczności danego przypadku ( dziennik Gazeta Prawna , Monika Krzyszkowska-Dąbrowska ).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszego sporu podzielić należy w całej rozciągłości wywód Sądu Rejonowego zaprezentowany w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia. Obowiązujące na gruncie przepisów prawa pracy normy czasu pracy, które przewidują 8 godzinny dzień pracy i 40 godzinny tydzień pracy z tym zastrzeżeniem że mogą wynosić tyle ile przewidują systemy czasu pracy uregulowane w art. 129 § 2, art. 135-138 kp. Powódka była osobą zatrudnioną na podstawie stosunku pracy na stanowisku dozorca - urzędnika cywilnego sprawującego osobisty nadzór i obsługę monitoringu miejskiego S. M. w B.. Treść umowy o pracę w przedmiotowej sprawie jest jasna, wyrażona na piśmie i określa dostatecznie strony - pracodawcę i pracownika, rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wymiar czasu pracy oraz wynagrodzenie. Regulaminy, wewnętrzne akty, były dla umowy o pracę konieczne, a powódka poprzez zawarcie umowy o pracę oraz złożenie stosownego oświadczenia zobowiązała się do ich przestrzegania oraz stwierdziła, że je zna. Fakt, iż powódka faktycznie nie zapoznała się z wewnętrznymi regulacjami, które ją obowiązywały pozostaje bez znaczenia, gdyż zależało to wyłącznie od jej woli. Zawarta umowa o pracę oraz regulaminy obowiązujące u pracodawcy dostatecznie regulowały i kreowały stosunek pracy obowiązujący między stornami. od 2013 r. od czasu zawarcia pierwszej umowy o pracę powódka pracowała w wymiarze 12 godzin. W taki sposób powódka została przeszkolona i zapoznana ze stanowiskiem pracy. Przez cały czas trwania umowy o pracę (przez łączny czas obowiązywania pięciu umów, pomiędzy którymi występowały przerwy nawet kilkumiesięczne) powódka nigdy nie miała wątpliwości ani co do wymiaru czasu pracy, godzin pracy, czasu rozpoczęcia i zakończenia pracy, jak sama zeznała wiedziała jak będzie układany grafik, według jakich zasad, wiedziała jak należy rozliczać nadgodziny i wyjścia prywatne z pracy oraz urlopy lub zwolnienia, co znajduje także odzwierciedlenie w aktach osobowych powódki. Wobec powyższego oczywistym jest, że powódce znany był fakt, iż w S. M. dozorca monitoringu miejskiego pracują 12 godzin. Zeznała, że nie kwestionowała czasu pracy w trakcie trwania umów, znała i nie kwestionowała poleceń służbowych, podpisała oświadczenia o zapoznaniu się z zakładowym regulaminem pracy i wynagradzania oraz zakres obowiązków do tych procedur odsyłający ( w aktach osobowych ). Z zapisów natomiast stosownych regulaminów i rozkładu czasu pracy jasno wynika, że pracownicy obsługujący monitoring miejski S. M.w B. pracują na 12 godzinnych zmianach. Powyższe było jasne i oczywiste dla powódki od momentu zawarcia pierwszej umowy o pracę, czemu się nie sprzeciwiała i prawidłowo się wywiązywała ze swojego obowiązku, co potwierdza ewidencja czasu pracy. Własnoręcznie podpisała zapoznanie się z instrukcją obsługi monitoringu, która także regulowała kwestię czasu pracy obsługi monitoringu. Powódkę w czasie pracy w S. M.w B., obowiązywał „Regulamin Pracy S. M.w B.” w którym § 17 regulaminu nie zawierał informacji o 8 godzinnym dniu pracy oraz zawierał zapis, iż tygodniowy czas pracy pracowników nie może przekraczać 48 godzin w tygodniu pracy (ust. 2). Zgodnie z nowym rozkładem czasu pracy pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pomocniczych i obsługi we wszystkie dni tygodnia mieli pracować w godzinach od 8 do 20 i od 20 do 8, z 45 min. przerwą. W czasie pracy powódki zarządzeniem nr (...) Komendant SM w B. wprowadził z dniem 9 kwietnia 2014 r. instrukcję obsługi monitoringu miejskiego przez pracowników S. M.w B.. Zgodnie z wprowadzoną instrukcją, operator realizujący zadania z zakresu obsługi monitoringu, pełnił służbę w czasie i miejscu określonym przez kierownika (§ 4 ust. 1). Powódka zapoznała się w dniu 12 kwietnia 2014 r. z pełną treścią zarządzenia nr (...) oraz instrukcji obsługi monitoringu. u pracowników obsługujących monitoring miejski wszelkie wypracowane nadgodziny były rozliczane w ten sposób, że pracownik otrzymywał wyrównanie w kolejnym miesiącu, co odbywało się na wniosek pracownika przedkładany skrótowo na karteczce starszemu inspektorowi. Przeprowadzona w 2015 r. w

S. M.w B. kontrola Państwowej Inspekcji Pracy nie wykazała nieprawidłowości w przedmiocie nadgodzin, czasu pracy, akt osobowych, Inspekcja nie wydała także żadnych nakazów ani zaleceń. Treść informacji potwierdzających warunki zatrudnienia brzmi w ten sposób, że określa ogólny wymiar czasu pracy pracowników S. M.. W aktach osobowych są oświadczenia podpisane przez powódkę, że zapoznała się ona z treścią obowiązującego u pracodawcy regulaminu pracy i wynagradzania i zobowiązała się do ich przestrzegania. Dowód w postaci czteromiesięcznej ewidencji czasu pracy został przez Sąd Rejonowy uwzględniony ( k. 127 akt) i oceniony w kontekście całości zebranego w sprawie materiału dowodowego. Oceniono również szczegółowo podnoszoną przez powódkę obawę o utratę pracy i ocena ta jest logiczna i poparta zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

W konsekwencji uznać należało, że powódka zasadności swojego roszczenia nie wykazała.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki co do zaskarżonego wyroku.

O kosztach postępowania odwoławczego orzeczono stosownie do wyniku sprawy na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 2 i 10.1.1) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800) w brzmieniu po 27.10 2016 r.