



Sygn. akt II PK 70/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Zbigniew Hajn

w sprawie z powództwa A. S.

przeciwko J.I. P. Sp. z o.o. w P.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 grudnia 2013 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 12 października 2012 r.

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od J. I. P. Spółki z o.o. w P. na rzecz powódki A. S. kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka A. S. wniosła pozew przeciwko pozwanej „J. I.” Spółce z o.o. z siedzibą w P., domagając się ostatecznie zasądzenia od pozwanej kwoty 11.349.77 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od stycznia do kwietnia 2011 r. oraz w czerwcu 2011 r., z ustawowymi odsetkami od kwot szczegółowo wskazanych w pozwie, a także zasądzenia od pozwanej zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Powódka w uzasadnieniu żądania pozwu podniosła, że w okresie spornym zatrudniona była przez pozwaną na stanowisku głównej księgowej. Rozmiar nałożonych na nią obowiązków jako kierowniczką działu księgowo-kadrowego oraz wadliwa organizacja pracy powodowały, że stale wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwana „J. I.” Spółka z o.o. z siedzibą w P. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu, podnosząc, że powódkę obowiązywał zadaniowy system czasu pracy, a rozmiar nałożonych na nią zadań nie powodował konieczności pracy w godzinach nadliczbowych. Pozwana podniosła jednocześnie, że powódka obsługiwała dodatkowo dwa inne podmioty, tj. spółki związane z pozwaną w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, za co otrzymywała oddzielne wynagrodzenie.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w P. wyrokiem z dnia 29 czerwca 2012 r. oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była ostatnio zatrudniona przez pozwaną na stanowisku głównej księgowej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa ta uległa rozwiązaniu z dniem 31 lipca 2011 r. na zasadzie porozumienia stron. Do podstawowych obowiązków pracowniczych powódki należało kierowanie i nadzór nad podległym jej działem księgowym oraz działem kadr. Powódkę obowiązywał 8-godzinny dobowy oraz 40-godzinny tygodniowy wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym wynoszącym jeden miesiąc. Powódka w trakcie zatrudnienia u pozwanej prowadziła również działalność gospodarczą pod firmą Biuro Rachunkowe A. S., w ramach której zajmowała się obsługą księgową dwóch powiązanych kapitałowo z pozwaną spółek, tj. „J. I. P.” (J. T. Spółka z o.o.) z siedzibą w P. oraz „J. I. O.” z siedzibą w P., za które otrzymywała oddzielne

wynagrodzenie. Obsługa księgową tych Spółek zajmowała powódce około 2 godzin miesięcznie.

W okresie zatrudnienia powódki w dziale księgowo-kadrowym pracowały łącznie dwie osoby, tj. powódka oraz K. B. - stażystka, która była dopiero przyuczona do zawodu (na co dzień studentka V roku politologii) oraz trzy osoby zajmujące się obsługą kadrową pozwanej. Pozwana obecnie w tym dziale zatrudnia trzy osoby do obsługi księgowej oraz cztery osoby do obsługi kadrowej, co ma związek także ze zwiększeniem się obrotów pozwanej.

Zasadą w pozwanej Spółce było przyznawanie dni wolnych od pracy w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych. Zwyczajowo również pracownicy prowadzili swoją ewidencję czasu pracy. Przełożeni nie mieli wglądu do ewidencji prowadzonej przez pracowników, w której rozliczeń dokonywano na podstawie ustnych oświadczeń pracowników co do liczby przepracowanych nadgodzin. Rozliczanie godzin nadliczbowych pracowników odbywało się na zasadzie zaufania.

W dziale kierowanym przez powódkę istniała konieczność pracy w godzinach nadliczbowych przez 3-4 dni w miesiącu, zazwyczaj pomiędzy 2-3 oraz 6-7 dniem każdego miesiąca, gdyż do 10-go dnia każdego miesiąca pozwana wypłacała swoim pracownikom wynagrodzenia i istniała konieczność ich przelania na rachunki bankowe pracowników. Pracę w godzinach nadliczbowych generowała również konieczność dotrzymania terminów księgowych (do 15 dnia miesiąca - złożenie deklaracji ZUS, do 20 dnia miesiąca - złożenie deklaracji VAT za miniony miesiąc).

Sąd Rejonowy ustalił, że często zdarzało się, że powódka pracowała w nadgodzinach i przychodziła do pracy dużo wcześniej przed godz. 8⁰⁰, kończąc pracę po godz. 16⁰⁰.

W ocenie Sądu Rejonowego, w okresie spornym powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych, jednak pozwany pracodawca powinien powódce zrekompensować pracę w godzinach nadliczbowych jedynie częściowo, tj. za przepracowane przez nią 76,5 godziny w okresie od stycznia do kwietnia 2011 r. Sąd Rejonowy ustalił jednocześnie, że powódka w okresie od stycznia do lipca 2011 r. otrzymała od pozwanej 96 godzin czasu wolnego w zamian za konieczność

przez nią pracy w godzinach nadliczbowych. Czas wolny udzielony powódce przez pracodawcę zrekompensował jej pracę w godzinach nadliczbowych w spornym okresie. Sąd Rejonowy jednocześnie skonstatował, że powódka nie powinna otrzymać należnego jej wynagrodzenia za dodatkowo wykonaną pracę - poza wyżej wskazane godziny nadliczbowe (zaliczone jej przez Sąd do łącznej liczby godzin nadliczbowych), gdyż to ona ponosiła wyłączną odpowiedzialność za niewłaściwą organizację swojego czasu pracy.

Sąd Rejonowy uwzględnił jednocześnie okoliczność, że powódka w godzinach pracy zajmowała się również wykonywaniem pracy zleconej jej przez pozwaną na podstawie odrębnych umów cywilnoprawnych w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. W ocenie Sądu Rejonowego, powódka nie cały czas pracy wykorzystywała na pracę dla pozwanej.

Sąd Rejonowy w odniesieniu do pracy w godzinach nadliczbowych w czerwcu 2011 r. podkreślił, że od powódki zajmującej kierownicze stanowisko można było racjonalnie oczekiwać świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, zwłaszcza, że była ona wynikiem awarii systemu płacowego, a więc okoliczności nadzwyczajnej i była to sytuacja wyjątkowa, a zatem powódce zajmującej kierownicze stanowisko nie przysługiwało za wspomnianą pracę dodatkowe wynagrodzenie.

Sąd pierwszej instancji wskazał jednocześnie, że powódka w tym okresie za pracę w godzinach nadliczbowych w święta i niedzielę, otrzymała należne jej wynagrodzenie, tj. pozwana wypłaciła jej z tego tytułu kwotę 1.000 zł.

W wyniku apelacji powódki od powyższego wyroku Sąd Okręgowy - Sąd Pracy w P. wyrokiem z dnia 12 października 2012 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwotę 10.390,15 zł z odsetkami ustawowymi.

W uzasadnieniu Sąd drugiej instancji wskazał, że co do zasady, choć z wyjątkami, podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, uznając je tym samym za własne. Akceptacji Sądu Okręgowego nie zyskały natomiast ustalenia przyjęte przez Sąd Rejonowy, że to powódka ponosiła wyłączną winę za niewłaściwą organizacją swojego czasu pracy, co prowadziło do konieczności wykonywania przez nią pracy w godzinach nadliczbowych, a także że jako

kierownik jednostki organizacyjnej pozwanej, tj. działu księgowo-kadrowego nie miała prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w czerwcu 2011 r.

Sąd drugiej instancji wskazał, że ponieważ pozwana nie prowadziła rzeczywistej ewidencji czasu pracy powódki, to nastąpiła zmiana zasady rozkładu ciężaru dowodzenia faktów w procesie, o której mowa w art. 6 k.c. w związku z art. 232 k.p.c. i odwołał się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, w którym przyjmuje się, że jeśli pracodawca, który wbrew ciężącemu na nim obowiązkowi prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika, nie prowadzi tej ewidencji, to ponosi on negatywne konsekwencje swojego zaniechania i to na nim ciąży obowiązek wykazania, że pracownik nie pracował w godzinach nadliczbowych, jeśli przeczy twierdzeniom pracownika, że pracę w godzinach nadliczbowych świadczył. Odnosząc do realiów przedmiotowej sprawy, Sąd stwierdził, że oznaczało to konieczność wykazania przez pozwaną, że powódka w zakresie objętym żądaniem pozwu pracy w godzinach nadliczbowych nie świadczyła, a także ewentualnie że otrzymała w zamian czas wolny od pracy, względnie że świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych było rezultatem niewłaściwej organizacji przez powódkę czasu pracy.

Sąd Okręgowy zauważył, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powódka w okresie spornym wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych, za zupełnie jednak dowolne uznał wywody Sądu pierwszej instancji, że materiał dowodowy zebrany w sprawie dawał wystarczające podstawy do przypisania powódce winy w niewłaściwej organizacji pracy. Sąd Okręgowy stwierdził, że u pozwanej praca w godzinach nadliczbowych była i jest zjawiskiem powszechnie i stale występującym, gdyż pozwana opierała swoją działalność na zasadzie wykonywania przez pracowników pracy w godzinach nadliczbowych w zamian za czas wolny od pracy. Pozwana oczekiwała, że określone sprawy zostaną załatwione, abstrahując od czasu pracy, co niewątpliwie miało miejsce także w dziale księgowym. Tak też organizowała pracę powódki, nakładając na nią zadania, które wymagały stałej pracy w godzinach nadliczbowych. Choć powódka zajmowała stanowisko samodzielne i kierowała działem księgowo-kadrowym, to jednak nie można uznać, że z tej racji miała obowiązek stałej pracy w godzinach nadliczbowych - bez prawa

do dni wolnych w zamian z tę pracę bądź do dodatkowego wynagrodzenia. Powódka nie zdołała wykorzystać wszystkich dni wolnych należnych jej w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych, ponieważ nie miała komu powierzyć wykonania terminowych obowiązków.

Sąd drugiej instancji z liczby nadgodzin ustalonych przez Sąd pierwszej instancji odjął po 2 godziny w miesiącu poświęcone na obsługę innych spółek, uzyskując liczbę nadgodzin, za które powódce należało się dodatkowe wynagrodzenie, zaś wynagrodzenie za te godziny pomniejszył o kwotę 1.571,35 zł wypłaconą powódce przez pozwaną w lipcu 2011 r. „za nocki i nadgodziny” oraz rozliczył dni wolne udzielone w zamian za pracę w nadgodzinach, uznając, że rekompensują one najstarsze nadgodziny, co dało wynik wyrażający się w kwocie wynikającej z sentencji wyroku.

Pozwana zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną, zarzucając mu naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy: art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. w związku z 149 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w bezzasadnym odwróceniu rozkładu ciężaru dowodzenia faktów w niniejszym postępowaniu i przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że to pozwana w pierwszej kolejności winna udowodnić, iż powódka nie wykonywała pracy w godzinach nadliczbowych, ewentualnie otrzymała w zamian czas wolny lub świadczenie pracy przez powódkę w godzinach nadliczbowych było rezultatem niewłaściwej organizacji czasu pracy zawinionej przez powódkę, co miało bezpośredni wpływ na wydane w niniejszej sprawie rozstrzygnięcie, a także naruszenie przepisów prawa materialnego: art. 151¹ k.p. w związku z art. 151² k.p. w związku z 151⁴ § 1 k.p. w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. oraz w związku z art. 6 k.c., przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że powódka będąca pracownikiem zarządzającym w imieniu pozwanej zakładem pracy była uprawniona do otrzymania rekompensaty w postaci wynagrodzenia lub czasu wolnego z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

W uzasadnieniu podniosła, że obciążenie ciężarem dowodzenia w niniejszej sprawie strony pozwanej spowodowało nieuzasadnione osłabienie jej stanowiska, z jednoczesnym nieuprawnionym wzmocnieniem pozycji strony powodowej, która w zasadzie całkowicie zwolniona została z obowiązku wykazania okoliczności, z

których wywodzi dla siebie korzystne skutki prawne. Konsekwencją rażącego błędu proceduralnego w postaci nieuzasadnionego odwrócenia ciężaru dowodzenia była wybiórcza i stronnicza ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego, przeprowadzona w zasadzie wyłącznie na korzyść powódki, z pominięciem istotnych okoliczności przemawiającymi na korzyść pozwanej.

Podkreśliła, że konieczność zintensyfikowania pracy w pewnych dniach miesiąca wynika z samej specyfiki pracy księgowej, lecz nie uzasadnia wniosku o wadliwej organizacji całego procesu pracy. Ponadto nie należy zapominać, iż pozwana zrekompensowała powódce pracę nadliczbową poprzez udzielenie dni wolnych i wypłatę stosownej kwoty w tej części, w jakiej rekompensata była uzasadniona na podstawie obowiązujących przepisów, a więc między innymi właśnie za pracę nadliczbową w okolicach 10, 15 i 20 dnia miesiąca.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie.

W uzasadnieniu wskazała, że skarżąca opiera swą skargę przede wszystkim na założeniu, że gdyby nie doszło do odwrócenia ciężaru dowodu, Sąd drugiej instancji nie dokonałby zmiany orzeczenia Sądu pierwszej instancji. Wywód ten nie jest prawidłowy, ponieważ obciążenie pozwanej negatywnymi skutkami rozkładu ciężaru dowodu miałyby miejsce dopiero wówczas, gdyby Sąd z braku odpowiednich dowodów albo wskutek odmowy wiary lub mocy przeprowadzonym dowodom nie poczynił określonych ustaleń faktycznych. W niniejszej sprawie Sąd dysponował zaś bogatym materiałem dowodowym, który w pełni wykorzystał przy ustalaniu stanu faktycznego. Powołanie się na zmianę rozkładu ciężaru dowodu nie miało zasadniczego znaczenia dla wydania zaskarżonego rozstrzygnięcia.

Wskazała także, że niezależnie od rozłożenia ciężaru dowodu, powódka zdołała udowodnić, że odpowiedzialność za konieczność pracy w nadgodzinach nie spoczywała na niej. Analiza faktów bezspornych przedstawionych w ramach postępowania doprowadziła Sąd do wskazania konkretnych przyczyn, które prowadziły do permanentnej pracy powódki w godzinach nadliczbowych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Chybiony jest zarzut naruszenia art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. w związku z 149 k.p. W postępowaniu 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 (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535; z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 579; z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 23; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 nr 3, poz. 46; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 34/09, LEX nr 527067 i z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 317/10, LEX nr 1095826). W orzeczeniach tych nie tyle jest mowa o odwróceniu ciężaru dowodu, ale o możliwości wykazywania przez pracownika faktu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych i jej rozmiaru za pomocą wszelkich środków dowodowych przewidzianych w Kodeksie postępowania cywilnego, co z kolei powoduje konieczność podjęcia przez pracodawcę inicjatywy dowodowej w celu podważenia przedstawianych dowodów. Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusznością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscencji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 maja 2011 r., I PK 228/10, LEX nr 896458; z dnia 10 czerwca 2013 r., II PK 304/12, LEX nr 1341274; z dnia 20 kwietnia 1982 r., I CR 79/82, LEX nr 8416).

Przywołane wyżej orzeczenia dotyczące pracy w ponadnormatywnym czasie pracy odnoszą się wyłącznie do sposobów udowodnienia faktu świadczenia pracy

w nadgodzinach oraz ich liczby. Jeśli natomiast chodzi o dalsze kwestie związane z wykazaniem, że konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach wynikała z niewłaściwej organizacji czasu pracy obciążającej pracownika, to w sposób oczywisty jest to okoliczność, z której to właśnie pracodawca wywodzi korzystne dla siebie skutki prawne (brak prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych) i dlatego na nim spoczywa ciężar ich udowodnienia. W sytuacji więc, kiedy nie ma sporu co do tego, że praca w ponadnormatywnym czasie pracy była wykonywana oraz ilości przepracowanych nadgodzin, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających brak podstaw do wypłaty wynagrodzenia za te nadgodziny.

Inaczej rzecz się przedstawia w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych. Zgodnie z ustalonym i powszechnie akceptowanym stanowiskiem orzecznictwa, osoby zatrudnione na takich stanowiskach nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 12 marca 1976 r., I PR 13/76, OSNCP 197 nr 10, poz. 230; 26 marca 1976 r., I PRN 9/76, LEX nr 14304; 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04; 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 221; z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). Jeśli więc co zasady wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi wymienionemu w art. 151⁴ § 1 k.p., to na takim pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach. Jest to bowiem okoliczność, z której pracownik wywodzi prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W przedmiotowej skardze nie jest kwestionowany fakt pracy powódki w spornym okresie w godzinach nadliczbowych oraz ich liczba ustalona przez Sąd drugiej instancji. Twierdzi się jedynie, że „istotą postępowania w niniejszej sprawie jest ustalenie po czyjej stronie - powódki czy pozwanej - leży odpowiedzialność z tytułu nadliczbowej pracy powódki”.

Wbrew pogładowi prezentowanemu przez Sąd drugiej instancji, ciężar

wykazania, że konieczność pracy w nadgodzinach wynikała z przyczyn leżących po stronie pozwanej Spółki spoczywał na powódce. Jednakże ten błędny pogląd nie zaciążył na wyniku niniejszej sprawy. Po pierwsze, powódka już w pozwie wskazywała na wadliwą organizację pracy powodującą nałożenie na nią obowiązków, których nie była w stanie wykonać w obowiązującym ją czasie pracy i wskazywała na tę okoliczność stosowne dowody. Po drugie, Sąd drugiej instancji, dokonując ustaleń co do przyczyn konieczności pracy w nadgodzinach, oceniał dowody zaoferowane w tej kwestii przez obie strony, a więc nie uwzględnił roszczenia powódki wyłącznie z powołaniem się na całkowitą bierność procesową strony pozwanej i bez przeprowadzenia dowodów na okoliczność wadliwej organizacji pracy. O tym, że powódka sprostała ciężącym na niej obowiązkom procesowym zadecydowała zatem ocena dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.), a nie błędny pogląd co do rozkładu ciężaru dowodu.

Nie sposób też nie zauważyć, że pod pozorem naruszenia art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. w związku z 149 k.p. skarżąca w istocie kwestionuje ocenę dowodów dokonaną przez Sąd drugiej instancji, skoro z uzasadnienia tej podstawy kasacyjnej wynika, że „konsekwencją rażącego błędu proceduralnego, w postaci nieuzasadnionego odwrócenia ciężaru dowodzenia była wybiórcza i stronnicza ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego, przeprowadzona w zasadzie wyłącznie na korzyść powódki, z pominięciem istotnych okoliczności przemawiających na korzyść pozwanej”. Tak zwerbalizowany zarzut odnosi się do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., bowiem „wybiórcza i stronnicza ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego” oznacza nic innego jak zarzucanie sądowi dowolnej oceny dowodów. Tymczasem wyłączenie w art. 398³ § 3 k.p.c. z podstaw skargi kasacyjnej zarzutów dotyczących oceny dowodów pozbawia skarżącego możliwości powoływania się na zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprowadzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., bowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. wyroki Sądu Najwyższego: z

dnia 26 kwietnia 2006 r. V CSK 11/06 LEX nr 230204; z dnia 4 stycznia 2007 r. V CSK 364/06, LEX nr 238975; z dnia 5 września 2008 r., I UK 370/07, LEX nr 785533).

Wobec bezskuteczności zarzutów natury procesowej Sąd Najwyższy, z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c., jest związany podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku, z której wynika, najogólniej rzecz ujmując, że pozwana tak organizowała pracę powódki, że nakładała na nią zadania, które wymagały stałej pracy w godzinach nadliczbowych (z uwagi na brak odpowiedniej liczby pracowników w stosunku do zadań nałożonych na dział księgowo-kadrowy).

W związku z tym nie jest uzasadniony zarzut naruszenia „art. 151¹ k.p. w związku z art. 151² k.p. w związku z 151⁴ § 1 k.p. w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. oraz w związku z 6 k.c.”, który miałby polegać na bezzasadnym przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że powódka była uprawniona do otrzymania rekompensaty w postaci wynagrodzenia lub czasu wolnego z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Przede wszystkim nie można uznać powódki wyłącznie za osobę zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy - głównego księgowego (art. 128 § 2 pkt 2 k.p.), choć takie stanowisko zostało wymienione w umowie o pracę. Jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, powódka wykonywała pracę głównego księgowego, ale jednocześnie do jej obowiązków należał szereg innych czynności - czynności o charakterze typowo wykonawczym z zakresu obsługi rachunkowej, księgowej, skoro w dziale księgowym w spornym okresie zatrudniona była - poza powódką - jedynie przyuczająca się do zawodu stażystka i to w niewielkim rozmiarze czasu pracy. Do obowiązków powódki należało także kierowanie działem kadr. Wynika z tego, że łączyła ona obowiązki głównego księgowego z obowiązkami kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej, a także z obowiązkami szeregowego pracownika księgowości. Powódka nie była pracownikiem dysponującym swobodnie swoim czasem pracy i fakt świadczenia pracy w nadgodzinach nie wynikał jej z autonomicznej decyzji. Skoro niezależna od powódki wadliwa organizacja pracy wymuszała na niej stale (w każdym miesiącu) przekraczanie obowiązujących norm czasu pracy, to, mając na względzie przywołane wyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego, przysługiwało jej prawo do dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8

marca 2011 r., II PK 221/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 111).

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania rozstrzygnięto po myśli art. 98 k.p.c. w związku z § 6 pkt 5 w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).