

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 8 lipca 2014 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej (...) spółki akcyjnej w W. na rzecz powoda P. S. (1) kwoty netto szczegółowo wskazane w sentencji wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia pracą za okres luty – sierpień 2010 r. oraz październik 2010 r. – styczeń 2011 r. (pkt. 1 wyroku), oddalił powództwo w pozostałej części (pkt. 2), zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 900 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 3), zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 3587,45 zł tytułem zwrotu wydatków i kwotę 472 zł tytułem opłaty (pkt 4), nadto wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.433,93 zł. (pkt. 5).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód P. S. (1) zawarł w dniu 1 czerwca 2007 roku z pozwaną (...) spółką akcyjną w W. umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 2012 roku, na podstawie której zobowiązał się wykonywać pracę licencjonowanego pracownika ochrony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1.000 zł plus nagroda uznaniowa. Strony ustaliły, że powód będzie pracował w równoważnym czasie pracy - pracodawca może przedłużyć czas pracy do 24 godzin na dobę, przy czym czas pracy nie będzie przekraczał 40 godzin tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Pozwany wypłacał wynagrodzenie do 10 dnia następnego miesiąca.

Umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron, z inicjatywy powoda, z dniem 25 lutego 2011 roku.

Dla pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia i ochronie osób pozwany ustalił równoważny system czasu pracy, w którym dopuszczono przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 24 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym miesiąca. Czas rozpoczęcia i zakończenia pracy był ustalany przez kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych. Kierownicy komórek organizacyjnych zostali zobowiązani do prowadzenia ewidencji i rozliczenia czasu pracy pracowników. Pracownik mógł w terminie do trzeciego dnia miesiąca następującego po miesiącu za który prowadzona była karta ewidencji czasu pracy, zgłosić na piśmie zastrzeżenia co do prawidłowości sporządzonej ewidencji. Brak zastrzeżeń był traktowany jako akceptacja danych wynikających z karty. (§ 5 punkt 3 i 10 regulaminu pracy – k.49-49v akt)

Praca w godzinach nadliczbowych była dopuszczalna jedynie na wyraźne polecenie pracodawcy. Pozwany wskazał, iż praca w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w niedziele i święta uregulowana jest na podstawie kodeksu pracy. (§5 punkt 14 regulaminu pracy)

Wypłata wynagrodzenia odbywała się jeden raz w miesiącu z dołu 10 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni (§ 11 punkt 1 regulaminu pracy).

Umowy zazwyczaj zawierane są na pełen wymiar czasu pracy z wynagrodzeniem równym najniższej płacy krajowej. Dyżury są 24-godzinne.

Powód wykonywał pracę w grupach interwencyjnych. Praca jego polegała na ochronie osób i mienia, reagowaniu na alarmy, przewożeniu gotówki, asystowaniu podczas zamykania banków. Powód pracę rozpoczynał i kończył w Ł. przy ul. (...). Przed rozpoczęciem pracy powód pobierał broń służbową, podczas pracy korzystał z samochodu służbowego, stroju służbowego.

Powód pracował po 24 godziny, potem było 48 godzin wolne. Czasami powód przychodził na dodatkowe dyżury na polecenie kierownika. Przeciętnie powód pracował po 240 godzin miesięcznie według grafiku sporządzanego przez kierownika.

Powód pracował zgodnie z harmonogramem przedstawionym mu przez przełożonego T. M. (1).

Pozwany wypłacał powodowi wynagrodzenie za pracę zgodnie z zawartą umową o pracę.

Ponadto powód otrzymywał również co miesiąc wynagrodzenie od (...) Ochrona spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. P.. W tytule przelewu spółka wskazywała umowę zlecenia.

Powód poza pracą na rzecz pozwanej nie wykonywał w tym samym czasie jako pracownik ochrony obowiązków dla innych podmiotów. Nie pracował także dla spółki (...).

Powód nie podpisywał nadto ze (...) Ochrona sp. z o.o. żadnej umowy zlecenia.

(...) Ochrona spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i pozwana współpracują ze sobą. Pozwana jest (...) spółki (...).

Cała rozpoczęta służba powoda była wykonywana na rzecz pozwanego.

Na koniec miesiąca kierownicy w regionie sporządzali karty czasu pracy i przesyłali je do działu kadr pozwanego. Na podstawie kart czasu pracy było obliczane wynagrodzenie pracowników.

Powód w okresie od lutego 2010 roku do lutego 2011 roku pracował co najmniej po 240 godzin miesięcznie. Zatem w całym tym okresie pracował w godzinach nadliczbowych. Powód od pozwanego otrzymał jedynie wynagrodzenie wynikające z tytułu umowy o pracę, nie otrzymał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Czas pracy powoda w okresie od lutego 2010 roku do lutego 2011 roku przekraczał normę czasu pracy dla danego miesiąca: w lutym 2010 roku o 80 godzin, w marcu 2010 roku o 56 godzin, w kwietniu 2010 roku o 72 godziny, w maju 2010 roku o 88 godzin, w czerwcu 2010 roku o 72 godziny, w lipcu 2010 roku o 29 godzin, w sierpniu 2010 roku o 64 godziny, we wrześniu 2010 roku o 15 godzin, w październiku 2010 roku o 72 godziny, w listopadzie 2010 roku o 56 godzin, w grudniu 2010 roku o 64 godziny, w styczniu 2011 roku o 80 godzin, w lutym 2011 roku o 48 godzin przy uwzględnieniu okresów usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Przy uwzględnieniu godzin nadliczbowych i pracy w porze nocnej za pracę na podstawie umowy o pracę powodowi należą się następujące kwoty, które nie zostały wypłacone przez pozwanego: za luty 2010r. 1117,85 zł, za marzec 2010r. 649,92 zł, za kwiecień 2010r. 897,92 zł, za maj 2010r. 1193,79 zł, za czerwiec 2010r. 898,45 zł, za lipiec 2010r. 324,85 zł, za sierpień 2010r. 772,15 zł, za wrzesień 2010r. 170,24 zł, za październik 2010r. 898,45 zł, za listopad 2010r. 714,80 zł, za grudzień 2010r. 769,96 zł, za styczeń 2011r. 1141,81 zł i za luty 2011r. 518,53 zł. Przy czym wszystkie kwoty są netto z uwagi na to, że ostatecznie roszczenie powoda zostało sprecyzowane w kwotach netto.

Wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1.433,93 zł.

Tak ustalając stan faktyczny sprawy, za nierzetelną Sąd uznał ewidencję czasu pracy powoda prowadzoną przez pozwanego. Dokument ten pozostaje w sprzeczności nie tylko z zeznaniami powoda, ale też świadków oraz z zeznaniami pozwanego J. Ł.. Z ewidencji czasu pracy powoda wynika, iż pracował po 16 godzin, praca 24-godzinna była sporadyczna. Z zeznań powoda zaś jednoznacznie wynika, że służba trwała 24 godziny, a czasem nawet dłużej. Te zeznania znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadka T. M. (1), R. K. i P. S. (2). Zapisów dotyczących takich służb ewidencja czasu pracy nie zawiera. Ewidencja czasu pracy była sporządzana po zakończeniu miesiąca, a wskazany w niej czas pracy był dopasowywana do normy czasu pracy w danym miesiącu.

Zdaniem Sądu nie mogą stanowić podstawy ustaleń faktycznych także grafiki złożone przez powoda, bowiem w części z nich nie wskazano roku którego dotyczą. Nadto grafiki te nie obejmują całego okresu dochodzonego pozwem. Poza tym stanowią kserokopię i tym samym nie można ustalić czy podpisane grafiki zostały w rzeczywistości podpisane przez T. M. (1), który nota bene kwestionuje ich prawdziwość.

W zakresie liczby przepracowanych przez powoda miesięcznie godzin za wiarygodne Sąd uznał zeznania powoda oraz świadków, z których to zeznań wynika, że powód pracował miesięcznie co najmniej 240 godzin. Zeznania te są nie tylko spójne i logiczne, ale także wzajemnie się uzupełniają. Nadto nawet świadek T. M. (1) zgłoszony przez stronę pozwaną, zeznał, iż powód był zatrudniony w systemie 24-godzinny.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania powoda, że nie zawierał ze (...) Ochrona spółką z ograniczoną odpowiedzialnością umów zlecenia. Twierdzenia te znalazły potwierdzenie w opinii biegłego grafologa, który stwierdził, iż podpisy na umowach zlecenia złożonych do akt sprawy, nie zostały nakreślone przez powoda. Poza tym z zeznań powoda oraz świadków wynika, iż podczas służby powód wykonywał czynności na podstawie umowy o pracę na rzecz jednego podmiotu, przy użyciu tego samego samochodu, umundurowania, identyfikatora, pracę zaczynał i kończył w Ł. przy ul. (...).

Natomiast zdaniem Sądu brak jest wiarygodnych i spójnych dowodów na potwierdzenie, iż wynagrodzenie za godzinę pracy powoda wynosiło 7,50 zł. W pozwie powód wskazał, że wynagrodzenie za godzinę pracy wynosiło 6,50 zł, w toku procesu podwyższył stawkę do kwoty 7,50 zł. Wobec braku innych dowodów na potwierdzenie wysokości stawki za godzinę pracy i braku spójności w twierdzeniach samego powoda (6,50 zł i 7,50 zł) Sąd nie miał podstaw do przyjęcia, iż wynagrodzenie za godzinę pracy było inne niż ustalone w umowie o pracę.

Ustalając wynagrodzenie należne powodowi Sąd oparł się na opinii biegłego ds rachunkowości, dzieląc wnioski wpływające z tej opinii. Opinia jest jasna i logiczna. Biegły obliczył należne powodowi wynagrodzenie wariantowo, zgodnie z wysokością zgodną z umową o pracę jak i w wersji podanej przez powodów stawki 7,50 zł za godzinę pracy. Biegły przyjął do obliczeń czas pracy 240 godzin miesięcznie, uwzględnił czas usprawiedliwionej nieobecności powodów w pracy. Biegły policzył również czas pracy w porze nocnej. Po złożeniu opinii uzupełniającej pełnomocnicy stron nie składali zastrzeżeń do opinii. Sąd przyjął do rozstrzygnięcia wariant opinii, w którym biegły wyliczając należne wynagrodzenie oparł się stawkę wynikającą z umowy o pracę, z przyczyn o których mowa była wyżej.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powoda jest co do zasady usprawiedliwione, a co do wysokości w większej części zasadne.

Powołując się na przepis art.128 k.p. Sąd stwierdził, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. 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§1 k.p.). Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy i w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu (art.151<sup>1</sup>§1 k.p.).

Zgodnie z treścią art.151<sup>1</sup>§1 i 2 k.p. 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 punkcie 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%.

Sąd podniósł, iż powód pracował w równoważnym czasie pracy, w którym zgodnie z treścią art.137 k.p. jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym miesiąca. W tym systemie praca nadliczbowa będzie się rozpoczynać w zależności od

obowiązującego pracownika rozkładu czasu pracy po przekroczeniu albo normy czasu pracy, albo przedłużonego dobowego wymiaru. Przedłużony dobowy wymiar świadczenia pracy powodowi nie był zrekomensowany skróceniem czasu pracy w inne dni, powód nie otrzymywał też dnia wolnego od pracy. Taki system pracy powodował przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Za przekroczenie tygodniowej normy czasu pracy przysługuje dodatek określony w art.151<sup>1</sup>§2 k.p.

Powołując się na poczynione w sprawie ustalenia Sąd uznał, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, za którą nie otrzymał wynagrodzenia. Sąd ustalił ilość godzin w oparciu o zeznania świadków oraz samego powoda, a wysokość wynagrodzenia na podstawie opinii biegłego. Ponieważ ściśle udowodnienie wysokości dochodzonego roszczenia ze względu na braki w dokumentacji u pozwanych nie było możliwe Sąd zasądził odpowiednie wynagrodzenie, opierając się na wyliczeniach dokonanych przez biegłego.

Zgodnie bowiem z art.322 kpc jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Przepis ten umożliwia sądowi uwzględnienie żądania pozwu, chociaż żądana przez powoda kwota nie jest możliwa do ścisłego udowodnienia. Zgodnie z utrwaloną judykaturą, w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 kpc (wyrok SN z dnia 19 lutego 2010 r. II PK 217/09 LEX nr 584743). Sąd wskazał, iż bezspornie sprawa o wynagrodzenie za pracę jest sprawą o dochód - dochód przysługujący pracownikowi w postaci zapłaty za pracę świadczoną na rzecz pracodawcy w ramach stosunku pracy. Brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmierne trudności w udowodnieniu tej wysokości, uprawniają i zarazem zobowiązują sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2007 r., I PK 61/07 LexPolonica nr 1700027, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 214). Przy czym, oparcie się na matematycznych wyliczeniach biegłego nie uniemożliwia sądowi zastosowania art. 322 kpc po dokonaniu wszechstronnej oceny materiału dowodowego i rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (por. wyrok SN z dnia 17.02.2009r. I PK 160/08 opubl.OSNP 2010/17-18/213).

W konsekwencji Sąd Rejonowy przyjął, że powód udowodnił co do zasady swoje roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, nie był natomiast w stanie wykazać jego wysokości z uwagi na okoliczność, iż ewidencje prowadzone przez pracodawcę nie odzwierciedlały faktycznego czasu jego pracy a nadto nie było grafików służb za sporny okres. Niemożliwe zatem było wyliczenie należnego powodowi wynagrodzenia stricte w oparciu o dokumenty. Dlatego też Sąd oparł się o opinię biegłego stosując jednocześnie omawiany art.322 kpc.

Wobec braku dowodów na potwierdzenie, iż stawka za godzinę pracy była inna niż wynikająca z umowy o pracę, do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd przyjął wynagrodzenie z umowy o pracę, jaka łączyła strony. Sąd oparł się na opinii biegłego, który wyliczył wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie umowy o pracę i różnicę pomiędzy wynagrodzeniem otrzymanym przez powoda z umowy o pracę a wynagrodzeniem uwzględniającym godziny nadliczbowe.

Wprawdzie powód otrzymywał wynagrodzenie od spółki (...), w tytule przelewu wskazano, że wynagrodzenie to dotyczy umowy zlecenia, jednak jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego powoda nie łączyła ze spółką (...) żadna umowa. Nie ma podstaw do zaliczenia otrzymanego przez powoda od innego podmiotu wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia na rzecz należnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Sąd powołał przy tym pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 13 listopada 2009 roku (III PK 44/09, Lex 578142), zgodnie z którym praca świadczona na rzecz innej osoby prawnej nie może być podstawą żądania zapłaty od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Taką odpowiedzialność pozwany mógłby ponosić, w razie ustalenia, że łącząca strony umowa zlecenia uzupełnia treść istniejącego między nimi stosunku pracy. Wówczas powód mógłby dochodzić wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W niniejszym procesie powód ma

możliwości dochodzenia kwot wynagrodzeń od pozwanego, bowiem wykazał, iż na rzecz pracodawcy wykonywał pracę ponad obowiązującą go miesięczną normę czasu pracy.

Skoro powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, za którą nie otrzymał dodatku do wynagrodzenia określonego w art.151<sup>1</sup>§1 i 2 k.p., ani dodatku za pracę w porze nocnej, wynikającego z art.151<sup>8</sup>§1 k.p., należne jest mu zwiększenie z tego tytułu wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy ustalił wysokość wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w porze nocnej, przy przyjęciu że czas pracy wynosił miesięcznie 240 godzin, a stawka za godzinę pracy wynika z zawartej umowy o pracę. Sąd przyjął za podstawę kwoty netto z uwagi na to, iż ostatecznie powód sprecyzował powództwo w kwotach netto.

Obliczone zgodnie z tymi zasadami wynagrodzenie wynosi łącznie 8878,43 zł. Powód po sprecyzowaniu powództwa domagał się zasądzenia kwoty 9.723,04 zł.

Żądana przez powoda kwota jest nieznacznie niższa niż wyliczenia biegłego i w tej wysokości została zasądzona na jego rzecz, bowiem stosownie do treści art.321 k.p.c. Sąd nie może zasądzać ponad żądanie. Sąd zatem zasądził wynagrodzenie zgodnie z żądaniem za następujące miesiące: luty 2010 r., czerwiec 2010 r., październik 2010 r., listopad 2010 r., styczeń 2010r. Po sprecyzowaniu roszczenia powód nie wnosił o zasądzenie wynagrodzenia za wrzesień 2010 r. i luty 2011 r. Za pozostałe miesiące Sąd zasądził kwotę wynikającą z opinii biegłego, gdyż ta żądana przez powoda przewyższała wyliczoną przez biegłego. O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art.481§1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przyznając je od dnia wymagalności każdej z kwot, czyli od dnia następnego po dniu kiedy winna nastąpić wypłata wynagrodzeń tj. od 11 dnia każdego następnego miesiąca po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

Na podstawie art.477<sup>2</sup>§1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie nieprzekraczającym jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Ponieważ powód wygrał sprawę niemal w całości, o kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c. Na koszty procesu złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika powoda w kwocie 900 zł. Wynagrodzenie zostało ustalone na podstawie §12 ust.1 punkt 2 w związku z § 6 punkt 3 i 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz. 461).

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art.113 ust 1 w związku z art.97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2010 roku, nr 90, poz.594) obciążając nimi stronę pozwaną. Na koszty te złożyła się opłata od pozwu, której obowiązku nie miał uiścić powód, zgodnie z brzmieniem art.96 ust. 1 punkt 4 ww. ustawy w wysokości 472 zł oraz wydatki poniesione z tytułu wynagrodzenia biegłych (900,90zł + 1200 zł + 2 x 480 zł) i zwrotu kosztów przejazdu świadka w wysokości 526,55 zł, które tymczasowo poniósł Skarb Państwa.

Apelację od powyższego orzeczenia w zakresie pkt 1,3-5 wniosła strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi apelujący zarzucił naruszenie prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

1) dokonanie przez Sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, mających istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku, w szczególności w postaci rażącej sprzeczności ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, m.in. błędne przyjęcie, że:

1. powód pracował po 24 godziny, po zakończeniu pracy powód miał 2 dni wolne;

2. powód poza pracą na rzecz pozwanej nie pracował w tym samym czasie jako pracownik ochrony dla innych podmiotów; powód nie zawierał umowy zlecenia ze spółką (...) sp. z o.o.;

3. powód świadczył na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych;

4. powód świadczył na rzecz pozwanej pracę w wymiarze średnio 240 godz. miesięcznie;

2) naruszenie art. 233 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U.2014.101 j.t. ze zm., dalej jako k.p.c.) poprzez dokonanie przez Sąd I instancji rażąco wadliwej i oczywiście błędnej oceny materiału dowodowego, z naruszeniem podstawowych zasad logicznego rozumowania doświadczenia życiowego, prowadzącej do przyjęcia, niezgodnie z oczywistym stanem faktycznym, że:

a) powód świadczył na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych,

b) powód winien otrzymać również dodatek za pracę w godzinach nocnych;

3) naruszenie art. 278 § 1 w zw. z art. 98 k.p.c. poprzez dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości podczas gdy wyliczenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nie wymaga wiadomości specjalnych oraz obciążenie kosztami pozwanej, podczas gdy wniosek dowodowy został złożony przez powoda.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, skarżący wniósł o: zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od strony powodowej na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie zaś o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 6 listopada 2014 r. pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### ***Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje,***

Na wstępie wskazać należy, iż w zaskarżonym wyroku w wyniku omyłki zaistniała oczywista niedokładność pisarska w oznaczeniu strony pozwanej. Niewątpliwym jest bowiem, że stroną niniejszego postępowania była (...) Spółka Akcyjna w W. a nie (...) Spółka Akcyjna w B..

Z tych też względów, zgodnie z art. 350 § 1 kpc, podaną niedokładność należało sprostować wpisując (...) Spółka Akcyjna w W. w miejsce (...) Spółka Akcyjna w B., co uwzględnia prawidłowe oznaczenie i siedzibę pozwanej.

Co do istoty sporu stwierdzić natomiast należy, że apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 233 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebrany materiał dowodowy. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie

przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucił inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie. Uważa się także, iż granice swobodnej oceny dowodów warunkuje czynnik ideologiczny, tj. poziom świadomości prawnej sędziego oraz obowiązujące w danym momencie poglądy na sądowe stosowanie prawa. (por. T. Ereciński. Jacek Gudowski. Maria Jędrzejewska - "Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz", Część I, Wyd. LexisNexis).

Mając na uwadze zarzuty apelacji wskazać również należy, iż w świetle obowiązujących przepisów, nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w wymiarze większym, niż wynikający z ustawowych uregulowań.

Takie zapisy umowy są nieważne w części przekraczającej ustawy wymiar czasu pracy – vide art. 18 § 1 i 2 kp. Pracownik nie jest zatem obowiązany do pracy ponad normy określone przepisami prawa pracy, a pracodawca nie ma obowiązku dopuszczenia go do pracy w tym czasie. Zawarcie dodatkowej umowy dotyczącej wykonywania pracy tego samego rodzaju, w warunkach przewidzianych dla umowy o pracę, obejmującej czas po wykonywaniu pracy na podstawie umowy o pracę, jest obejściem tego zakazu. Praca taka winna być zatem traktowana jak praca w godzinach nadliczbowych. Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie kolejnej umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych jest bowiem kontynuowaniem stosunku pracy tyle tylko, że w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy.

Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę, poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie umów zlecenia jest kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok SA w Gdańsku z dnia 21.10.1994r. III AUr 865/94 opubl. (...). nr 2 poz. 19). Także Sąd Najwyższy orzekł, iż zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju, co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne (wyrok SN z dnia 30.06.2000r. II UKN 523/99 OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 22).

Praca świadczona na rzecz innej osoby prawnej nie może być podstawą żądania zapłaty od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Taką odpowiedzialność pozwany mógłby ponosić, w razie ustalenia, że łącząca strony umowa zlecenia uzupełnia treść istniejącego między nimi stosunku pracy (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 13 listopada 2009 r, III PK 44/09, LEX nr 578142).

Ponadto w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 listopada 2013 r. w sprawie II PK 50/13 (LEX nr 1408889) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, w myśl którego zawarta umowa zlecenia nie rodzi trwałego stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej spisania, w sytuacji gdy nie jest realizowana, a więc nie są wykonywane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca o której mowa w umowie zlecenia (jej przedmiot) jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W takim przypadku nie ma potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej skuteczności (ważności). Odnosi się to do sytuacji, gdy praca jest de facto wykonywana stale pod kierunkiem i na zlecenie podmiotu będącego pracodawcą, przez niego oceniana, co do ilości i sumowana, zaś podmiot ten stale pełni funkcje kierownicze i nadzorcze wobec pracujących. Przypisywanie tej pracy innemu podmiotowi, gdy jej ilość przekracza normalny czas pracy, stanowi wyłącznie czynność techniczno – organizacyjną. Wtedy właśnie – ex post - dochodzi do obciążenia tą pracą podmiotu niebędącego pracodawcą, w czym pracownik nie uczestniczył czynnie i o czym nie wiedział w momencie zawierania zlecenia z innym podmiotem. O wypełnianiu takiej umowy konkretnymi zleceniami (poleceniami) uruchamiającymi stosunek zlecenia, nie świadczy ani następcze rozliczanie pracy, ani rozłożenie zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty, gdy ta sama praca jest organizowana i wykonywana na rzecz jednego podmiotu, a wszystkie czynności kierownicze oraz zależność od czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy, de facto następują

w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikami. Taka zaś więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tą samą pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej. Taki faktyczny układ stosunków zatrudnienia wskazuje, że praca stale jest wykonywana na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy), a zawarta umowa zlecenia nie jest wypełniana konkretną treścią, ale jej charakter pozostaje ramowy (por. też wyrok SN z 5. 11.2013 r. II PK 50/13 LEX 140889 i uzasadnienie wyroku SN z dnia 01.04. 2014 r. I PK 241/13 opubl. www. sn.pl).

Na płaszczyźnie oceny instancyjnej stwierdzić należy, że wydając rozstrzygnięcie co do meritum Sąd Rejonowy powyższych zasad nie naruszył. W szczególności nie sposób zgodzić się z argumentami apelującego, że powód nie pracował w nadgodzinach bowiem wymiar czasu jego pracy nie wynosił średnio 240 godzin, ponadto w zakresie przekraczającym nominalny czas pracy miał zawarte umowy zlecenia ze spółką (...) sp. z o.o.

W ocenie Sądu II instancji wskazany zarzut stanowi wyłącznie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego poczynionymi w tym zakresie. Twierdzenia apelanta w żaden bowiem sposób nie zostały wykazane. Tymczasem twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi zaś ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695).

Zdaniem Sądu Okręgowego wskazana argumentacja apelacji nie została poparta żadnymi dowodami. Podkreślenia wymaga, iż w świetle spójnych zeznań świadków (zwłaszcza innych pracowników zatrudnionych na tych samych zasadach co powód) P. S. (1) pracował w systemie 24 godzinnym z 48 godzinną przerwą. Poprawności wskazanego ustalenia skarżący żadną miarą nie podważył. W szczególności zauważyć należy, iż innego sposobu organizacji pracy powoda nie sposób wywieść ani z zeznań świadków T. M. ani przesłuchania w charakterze pozwanego J. Ł., na które powołuje się apelujący. Zauważyć należy, że w tym zakresie w apelacji zostały przytoczone wybrane fragmenty twierdzeń strony pozwanej i powołanego przez nią świadka o treści dla niej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pozwaną. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd zrealizowanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Ta zaś także w powiązaniu z zeznaniami ww. osób wskazywała, iż dla licencjonowanego pracownika ochrony – którym był powód – zastrzeżono system czasu pracy 24 godzinny z 48 godzinną przerwą. Wobec tego ustalenie, iż powód pracował co najmniej w wymiarze 240 godzin miesięcznie jest w pełni prawidłowe.

Nieistotnym jest przy tym, że na wskazaną okoliczność powoływali się współpracownicy powoda pozostający, podobnie jak on, w sporze sądowym z tą samą Spółką. Związek ten sam w sobie nie sprawia bowiem, iż ich zeznań nie można uznać za wiarygodne. Podobnie jak za niewiarygodne nie można uznać zeznań złożonych w charakterze pozwanego tylko dlatego, że jest on zainteresowany wynikiem rozstrzygnięcia. Na marginesie jedynie wskazać należy, że sam pozwany zeznał, iż pracownicy podpisujący umowę o równoważnym systemie czasu pracy pracują w ramach dyżurów 24 godzinnych - k. 125 odwrot.

Ustaień faktycznych poczynionych w oparciu o zeznania powoda nie dyskredytuje też fakt, iż powód powoływał się na grafiki, które nie zostały zaliczone w poczet materiału dowodowego jako, że stanowiły kserokopie, nie wskazywały roku, którego dotyczą i całego spornego okresu. Zeznania powoda w kluczowych dla rozstrzygnięcia kwestiach korespondowały bowiem z całością zebranego w sprawie materiału dowodowego.

W ocenie Sądu Okręgowego brak też było podstaw do poczynienia ustaleń przeciwnych w oparciu o przedłożoną przez apelującego ewidencję czasu pracy. Zauważyć należy, że jeśli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają



odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmienne okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie oraz, które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugiemu świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym. Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie zeznań pozwanego oraz przedstawionej przez niego dokumentacji (ewidencji czasu pracy) nie podzielił, oraz wskazując w jakim zakresie uznał za wiarygodne zeznania strony powodowej, zgłoszonych przez nią świadków i przedstawionych przez nią zapisków. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia. Zarzucając, iż Sąd działał w sposób stronniczy skarżący nie wykazał natomiast, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny a wnioski Sądu wywiedzione w oparciu o wskazaną wyżej podstawę nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Z tych też względów wywody apelacji w tej materii nie mogły przynieść spodziewanego przez skarżącego skutku instancyjnego.

Jednocześnie brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania iż powód w ramach wskazanego wymiaru czasu pracy faktycznie choćby częściowo wykonywał usługi na rzecz podmiotu niebędącego pracodawcą tj. (...). Zaznaczyć należy, iż powód nie tylko stanowczo zaprzeczał, iżby w spornym okresie świadczył jakąkolwiek pracę na rzecz podmiotu innego niż pozwany pracodawca, ale i negował przedstawioną przez spółkę (...) rzekomo zawartą w nim umowę zlecenia, przy czym okoliczności te zostały udowodnione. Po pierwsze, w świetle opinii biegłego grafologa powód przedstawionej umowy zlecenia nie podpisał. Okoliczność, iż pozwany nie zgadza się z wnioskami tej opinii – czemu daje wyraz w apelacji - wobec braku jej skutecznego podważenia nie ma dla poprawności wskazanego ustalenia żadnego znaczenia. Po drugie wskazać należy, że w procesie w żaden sposób nie wykazano, by powód wykonywał jakiegokolwiek czynności dla (...), a umowa zlecenia faktycznie – choćby w drodze czynności dorozumianych - wypełniona była konkretną treścią. Wskazać należy, że powód wszystkie czynności z zakresu ochrony podejmował tylko i wyłącznie na rzecz pozwanego. Powód pracował zgodnie z harmonogramem przedstawionym przez przełożonego T. M. (1). Powód rozpoczynał i kończył pracę zawsze w tym samym miejscu, a podczas pracy korzystał z tej samej broni, samochodu służbowego i stroju służbowego. Pozwany nie wykazał, by powód korzystał z jego mienia w sposób niezgodny z przeznaczeniem. A przyjęcie, iż pracownik mógł korzystać z umundurowania pozwanego celem świadczenia usług dla innych niepowiązanych z nim podmiotów jest nie tylko nieracjonalne, ale i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego. Żadna poważna firma nie zgodziłaby się bowiem na używanie jej logo celem firmowania działalności, która pozostaje choćby poza jej pośrednią kontrolą. Powód w czasie całej służby wykonywał też jednolite obowiązki. W ramach grup interwencyjnych ochraniał osoby i mienie, reagował na alarmy, zajmował się przewożeniem gotówki i asystował podczas zamykania banków. Z tym, że od pracodawcy za tak wykonaną pracę otrzymywał wyłącznie wynagrodzenie za czas pracy nie przekraczający nominału. Powód otrzymywał również co miesiąc wynagrodzenie od (...). Jako tytuł przelewu wskazywano nieistniejącą i nie wykonywaną umowę zlecenia. Z niewiadomych względów powód otrzymywał wynagrodzenie z dwóch źródeł w sytuacji, gdy ta sama praca była organizowana i wykonywana na rzecz jednego podmiotu, a wszystkie czynności kierownicze oraz zależność od czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy de facto następowały w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikami. Tym samym brak wypłaty całości wynagrodzenia przez ten podmiot nie znajduje racjonalnego wytłumaczenia, co czyni roszczenia powoda tym bardziej uzasadnionymi.

Nieistotne jest przy tym czy inni pracownicy pozwanego mieli dodatkowo zawarte umowy zlecenia i czy rzeczywiście je wykonywali. Dla rozstrzygnięcia sprawy znaczenie ma bowiem tylko i wyłącznie stan faktyczny dotyczący bezpośrednio powoda. Nie można też zgodzić się ze skarżącym iż o wykonywaniu umowy zlecenia przez powoda na rzecz (...) świadczy bezwzględnie fakt wypłaty przez ten podmiot na rzecz powoda wynagrodzenia. O istnieniu konkretnej więzi prawnej nie sposób bowiem wnioskować na podstawie przesunięć finansowych, które z różnych względów mogą mieć charakter nienależny i wtórny.

Nieuprawnionym jest też twierdzenie apelacji, iż otrzymane przez powoda od innego podmiotu wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia, winno zostać zaliczone na poczet należnego mu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Zaakcentować silnie należy przepis art. 356 § 1 k.c., który stanowi, że na dłużniku nie spoczywa obowiązek osobistego świadczenia, poza trzema przypadkami: jeżeli to wynika z treści czynności prawnej, z ustawy albo z właściwości świadczenia. Oznacza to zasadę, że wykonawcą świadczenia nie musi być dłużnik, który celem spełnienia świadczenia może posłużyć się innymi podmiotami, jako swoimi pomocnikami, albo też powierzyć wykonanie zobowiązania osobie trzeciej, ponosząc odpowiedzialność za ich działania. Jeżeli dłużnik nie musi świadczyć osobiście, w konsekwencji na wierzycielu ciąży obowiązek przyjęcia świadczenia od innej niż dłużnik osoby, jednak tylko wówczas, gdy działa ona z upoważnienia dłużnika, a co najmniej z jego przyzwoleniem. Natomiast art. 356 § 2 kc dotyczy wierzytelności pieniężnych stanowiąc, iż jeżeli wierzytelność pieniężna jest wymagalna, wierzyciel nie może odmówić przyjęcia świadczenia od osoby trzeciej, chociażby działała bez wiedzy dłużnika.

W przedmiotowej sprawie (...) wypłacała powodowi co miesiąc wynagrodzenie tytułem umowy zlecenia. W ocenie Sądu nie można przyjąć, iż w tym zakresie doszło do wypłaty części należności za pracę przez (...) w zastępstwie pozwanej. Pozwana cały czas konsekwentnie podnosiła, iż powód nie świadczył pracy w nadgodzinach, nie wskazywała też, że jakkolwiek inny podmiot dokonywał wypłat za godziny pracy wypracowane przez powoda ponad nominalny czas pracy. W związku z tym nie sposób ustalić jaka była causa tych wypłat, a co za tym idzie przyjąć, iż powód został w części zaspokojony przyjmując należne za godziny nadliczbowe wynagrodzenie od (...). Powołany powyżej przepis dotyczy zaś tylko obowiązku przyjęcia przez wierzyciela świadczenia pieniężnego spełnionego przez inną niż dłużnik osobę w ramach istniejącego zobowiązania i może stanowić podstawę rozliczenia w toku procesu tylko wtedy, gdy oczywiste jest tytułem czego zostało ono spełnione. W sprawie nie wykazano, iż rzekomy zleceniodawca (...) mógł działać z upoważnienia pozwanej lub za jej przyzwoleniem realizować właśnie jej zobowiązania. Wypłaty z tzw. zlecenia nie mogły więc być zaliczone na dług pozwanego pracodawcy z tytułu nadgodzin, bo nie wiadomo czy w istocie z tego tytułu zostały spełnione. W związku z tym wypłat tych nie można było odliczyć od wynagrodzenia należnego za „ponadliczbowy” czas pracy powoda. W tym zatem także zakresie orzeczenie Sądu I instancji odpowiada prawu.

W ocenie Sądu Okręgowego nie sposób zgodzić się też ze skarżącym, iż Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości z naruszeniem zasad określonych art. 278 § 1 w zw. z art. 98 k.p.c. celem poczynienia de facto ustaleń faktycznych w zakresie czasu pracy powoda oraz pomijając fakt, że wyliczenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nie wymaga wiadomości specjalnych. Nadto nietrafna jest sugestia, iż bezzasadnie obciążył pozwaną kosztami wydania tej opinii, podczas gdy wniosek dowodowy w tym przedmiocie został złożony przez powoda.

Mając to na uwadze, wskazać należy, iż zgodnie z art. 278 § 1 kpc w wypadkach wymagających wiadomości specjalnych sąd po wysłuchaniu wniosków stron co do liczby biegłych i ich wyboru może wezwać jednego lub kilku biegłych w celu zasięgnięcia ich opinii. W świetle stanowiska judykatury zadaniem biegłego nie jest ustalenie stanu faktycznego sprawy, lecz naświetlenie i umożliwienie wyjaśnienia przez sąd okoliczności z punktu widzenia posiadanych przez biegłego wiadomości specjalnych przy uwzględnieniu zebranego i udostępnionego mu materiału sprawy (por. wyrok SN z dnia 11 lipca 1969 r., I CR 140/69, OSNC 1970, nr 5, poz. 85; uzasadnienie wyroku SN z dnia 19 grudnia 2006 r., V CSK 360/06, LEX nr 238973).

Zauważyć należy, że skarżący w apelacji wywodzi, iż biegły dokonał założeń co do czasu pracy powoda, które nie zostały poparte dowodami przedstawionymi przez strony procesu. Przy czym uzasadnił powyższe stwierdzeniem, iż niemożliwym jest, aby powód świadczył na rzecz pozwanego pracę w wymiarze średnio 240 godzin miesięcznie i wskazał na niekonsekwencję powoda, który nie potrafił precyzyjnie określić liczby przepracowanych godzin. Jak już wskazano, powyższe założenie znajdowało oparcie w materiale sprawy, ocenionym logicznie. Ponadto, co słusznie podniósł Sąd Rejonowy, zgodnie z art. 322 kpc w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych (co miało miejsce na gruncie rozpoznawanego przypadku), a jedynie z uwagi na brak odpowiedniej dokumentacji pracowniczej nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie należnego wynagrodzenia może nastąpić według wskazanych w nim reguł (wyrok SN z dnia 19 lutego 2010 r. II PK 217/09 LEX nr 584743). Dlatego fakt braku precyzyjnego określenia ilości przepracowanych godzin, przy bezsprzecznym wykazaniu pracy w godzinach nadliczbowych, nie może prowadzić do oddalenia powództwa. Sugestie skarżącego w tym przedmiocie stanowiły zatem tylko i wyłącznie nieudolną próbę obrony jej stanowiska procesowego. Dodatkowo

wspomnieć również należy, że treść opinii biegłego po jej uzupełnieniu nie była już przez żadną ze stron procesu kwestionowana.

Nie sposób zgodzić się też ze skarżącym, iż przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego nie było w ogóle potrzebne, gdyż wyliczenie potencjalnie należnego wynagrodzenia sprowadzało się do prostych czynności rachunkowych. Podkreślenia wymaga, iż biegły dokonał wyliczenia należnego powodowi wynagrodzenia w kilku wariantach przy uwzględnieniu różnych okoliczności: zarówno w zakresie wysokości należnego powodowi wynagrodzenia za godzinę pracy, jak i wymiaru czasu pracy, które następnie zostały przez Sąd ocenione za udowodnione bądź nie. Wyliczenie to wymagało uwzględnienia obowiązującego u pozwanego okresu rozliczeniowego, usprawiedliwionych nieobecności powoda w pracy, ale także świadczeń tytułem wynagrodzenia już wypłaconych zarówno za pracę w nadgodzinach, jak i pracę w nocy. Powyższe być może sprowadzało się do czynności rachunkowych jednakże wymagających dla ich przeprowadzenia szerokiej analizy warunków zatrudnienia powoda i obowiązujących u pozwanego regulacji. Dlatego w tym przedmiotowym przypadku dopuszczenie przez Sąd wnioskowanego przez powoda dowodu z opinii biegłego - w celu ustalenia czasu pracy (rozmiaru pracy) powoda w godzinach nadliczbowych oraz przysługującego mu z tego tytułu wynagrodzenia - nie może być uznane za naruszenie art. 278 § 1 k.p.c.

Wbrew twierdzeniom apelacji nie sposób też uznać, iż obciążenie pozwanego kosztami wynikającymi ze sporządzenia opinii jest nieuprawnione bowiem wniosek ten złożył powód. Wskazać należy, iż zgłoszenie wskazanego środka dowodowego przez powoda w procesie nie byłoby w ogóle konieczne, gdyby pozwany wywiązywał się ze wszystkich wynikających z umowy o pracę zobowiązań, a powód nie musiałby dochodzić swych roszczeń na drodze sądowej. Z tych też względów obciążenie pozwanego, jako strony przegrywającej, tymi kosztami było ze wszech miar prawidłowe.

Reasumując, Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może prowadzić do uchylecia bądź zmiany zaskarżonego orzeczenia. Sąd Rejonowy trafnie wywiódł, iż powód pracował w nadgodzinach przeciętnie 240 godzin miesięcznie i żadne świadczenia z tego tytułu nie zostały mu wypłacone. Prowadzi to do konkluzji, że zgłoszone żądanie prawidłowo co do zasady zostało uwzględnione.

Wyrok Sądu I instancji w pełni zatem odpowiada prawu.

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

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 i § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013, poz.490).