

Sygn. akt VII Pa 213/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 marca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Wojciech Midziak
Sędziowie:	SSO Bożenna Zalewska (spr.) SSR del. Ewa Dawidowska-Myszka

Protokolant: st.sekr.sądowy Sylwia Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 18 marca 2016 r. na rozprawie w G.

sprawy z powództwa P. C.

przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe

w Gdańsku VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 września 2015 r. sygnatura akt VI P 617/13

1. oddała apelację,
2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 900,- zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne.

SSO Bożenna Zalewska SSO Wojciech Midziak SSR del. Ewa Dawidowska – Myszka

Sygn. akt VII Pa 213/15

UZASADNIENIE

Powód P. C. pozwem skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wniósł o zasądzenie kwoty 11.699,55 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od maja 2011r. do 5 stycznia 2013r.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Następnie powód wniósł o zasądzenie kwoty 17.830,58 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych we wskazanym okresie (k.252-253).

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z dnia 24 września 2015 r., wydanym w sprawie, VI P 617/13, Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I wyroku zasądził od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda P. C. kwoty:

- a) 703,38 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w maju 2011r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.06.2011r. do dnia zapłaty,
- b) 703,82 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w czerwcu 2011r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.07.2011r. do dnia zapłaty,
- c) 703,82 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w lipcu 2011r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.08.2011r. do dnia zapłaty,
- d) 671,41 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w sierpniu 2011r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.09.2011r. do dnia zapłaty,
- e) 671,41 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych we wrześniu 2011r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.10.2011r. do dnia zapłaty,
- f) 703,82 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w październiku 2011r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.11.2011r. do dnia zapłaty,
- g) 739,01 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w listopadzie 2011r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.12.2011r. do dnia zapłaty,
- h) 742,91 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w grudniu 2011r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.01.2012r. do dnia zapłaty,
- i) 653,05 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w styczniu 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.02.2012r. do dnia zapłaty,
- j) 401,90 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w lutym 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.03.2012r. do dnia zapłaty,
- k) 654,61 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w marcu 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.04.2012r. do dnia zapłaty,
- l) 463,07 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwietniu 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.05.2012r. do dnia zapłaty,
- m) 461,08 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w maju 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.06.2012r. do dnia zapłaty,
- n) 420,47 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w czerwcu 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.07.2012r. do dnia zapłaty,
- o) 861,38 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w lipcu 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.08.2012r. do dnia zapłaty,

p) 705,39 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w sierpniu 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.09.2012r. do dnia zapłaty,

q) 736,80 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych we wrześniu 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.10.2012r. do dnia zapłaty,

r) 1.232,41 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w październiku 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.11.2012r. do dnia zapłaty,

s) 957,60 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w listopadzie 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.12.2012r. do dnia zapłaty,

t) 229,23 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w grudniu 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.01.2013r. do dnia zapłaty;

oddalił powództwo w pozostałej części (punkt II), zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt III), nakazał pobrać od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku) kwotę 671 zł tytułem części opłaty od pozwu oraz kwotę 1.750,35 zł tytułem części wydatków, od których powód zwolniony był z mocy ustawy (punkt IV) oraz nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.350 zł. (punkt V)

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

Powód P. C. został zatrudniony w pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 01.05.2011r. do 31.07.2011r. Powód zatrudniony został na stanowisku pracownika ochrony- konwojenta.

Od dnia 01.08.2011r. powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony – do dnia 31.07.2013r., na stanowisku pracownika ochrony-konwojenta w pełnym wymiarze czasu pracy. Wysokość wynagrodzenia wnosila 1.276 zł brutto. Przewidziany został ryczałt za godziny nocne w kwocie 110 zł.

W warunkach zatrudnienia wskazano, że powoda obowiązuje dobową normę czasu pracy średnio 8 godzin czasu pracy na dobę i 40 godzin przeciętnie tygodniowo w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. Wynagrodzenie wypłacane miało być do dnia 10. następnego miesiąca.

Od dnia 23.02.2012r. powodowi przysługiwał zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 100 zł brutto miesięcznie.

Powód podpisał umowę zlecenia z (...) S.A. w W. od dnia 10.05.2011r. do dnia 30.09.2012r. Przedmiotem umowy miało być wykonywanie obsługi i serwisowania bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsłudze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów z klientami spółki, które nie stanowią ochrony osób i mienia.

Ponownie powód zawarł umowę zlecenia na okres od 01.10.2012r. do 30.11.2013r. Przedmiotem umowy miało być wykonywanie obsługi i serwisowania bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsłudze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów z klientami spółki, które nie stanowią ochrony osób i mienia.

Powód przychodził do pracy na wyznaczoną przez dyspozytora godzinę, przebierał się w mundur, przechodził do sali odpraw, gdzie pracownicy otrzymywali kartę zadań (rozpiszkę trasy i zadań do wykonania), po czym pobierał broń, odnotowując ten fakt w książce pobrania/zdania broni.

Następowało pobranie wartości pieniężnych lub wyjazd do innej sortowni, po czym konwój rozpoczynał wykonywanie czynności w punktach wskazanych w karcie zadań.

Czynności powoda polegały na odbiorze wartości pieniężnych od klienta i ich konwojowaniu.

Czynności te wykonywane były w ramach konwoju, w skład którego mógł wchodzić: dowódca konwoju, inkasent, kierowca. Powód z reguły jeździł w konwoju dwuosobowym, będąc dowódcą konwoju (który pełnił wówczas także rolę inkasenta/konwojenta).

Po wykonaniu czynności w poszczególnych punktach, konwój jechał do sortowni, po czym wracał do siedziby oddziału, gdzie następowało zdanie karty zadań oraz zdanie broni (z wpisem do książki pobrania/zdania broni).

Punkty (siedziby klientów), w których należało wykonać czynności zamieszczone w były w karcie zdań lub cedule trasy. Nie było wyznaczonych stałych tras; ilość punktów wykonania czynności na trasie była różna: 20-30, niekiedy 40. W przypadku wyjazdu np. do W. na trasie wyznaczone były 3-4 punkty.

Po zakończeniu miesiąca na podstawie kart zadań ustalana była liczba godzin przepracowanych przez daną osobę (globalnie). Dane te przekazywane były przez zastępcę kierownika biura – P. R. – do centrali w W..

Powód nie wykonywał czynności serwisowania i obsługi bankomatów.

Z danych zawartych w książce pobrania/zdania broni wynika, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w rozmiarze:

- grudzień 2011r. – 65,17,
- styczeń 2012r. – 54,15,
- luty 2012r. – 40,83,
- marzec 2012r. – 64,80,
- kwiecień 2012r. – 44,08,
- maj 2012r. – 45,69,
- czerwiec 2012r. – 41,11,
- lipiec 2012r. – 83,17,
- sierpień 2012r. – 64,86,
- wrzesień 2012r. – 58,
- październik 2012r. – 109,53,
- listopad 2012r. – 84,63,
- grudzień 2012r. – 24,72.

Powód otrzymał od (...) spółki Akcyjnej ((...)) ze wskazaniem jako wynagrodzenie z umowy zlecenia kwoty:

- 1.795 zł w dniu 09.06.2011r.,
- 990 zł w dniu 08.07.2011r.,

- 1.285 zł w dniu 10.08.2011r.,
- 1.410 zł w dniu 09.09.2011r.,
- 1.435 zł w dniu 10.10.2011r.,
- 840 zł w dniu 09.11.2011r.,
- 925 zł w dniu 08.12.2011r.,
- 1.205 zł w dniu 09.01.2012r.,
- 1.030 zł w dniu 09.02.2012r.,
- 850 zł w dniu 09.03.2012r.,
- 1.080 zł w dniu 05.04.2012r.,
- 950 zł w dniu 09.05.2012r.,
- 805 zł w dniu 08.06.2012r.,
- 995 zł w dniu 09.07.2012r.,
- 1.553,08 zł w dniu 09.08.2012r.,
- 1.468,16 zł w dniu 07.09.2012r.,
- 1.050,46 zł w dniu 09.10.2012r.,
- 1.984,50 zł w dniu 09.11.2012r.,
- 1.401,83 zł w dniu 10.12.2012r.
- 346,03 zł w dniu 10.01.2013r.

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił w oparciu o zeznania świadków W. O., Z. K., M. P., P. R. – w zakresie uznanym za wiarygodne. Sąd wziął również pod uwagę zeznania powoda oraz opinię biegłego z zakresu księgowości. Nadto oparł się także na dokumentach zebranych w sprawie – w zakresie uznanym za miarodajne.

Zeznania świadka W. O. zostały przez Sąd Rejonowy ocenione jako wiarygodne w przeważającej części. Zeznania te zasadniczo odzwierciedlają wiedzę świadka; brak jest tendencji defensywnych w wypowiedzi świadka. Relacja świadka odnośnie czynności wykonywanych w ramach konwojowania wartości pieniężnych oraz działań wykonywanych w ramach serwisowania bankomatów jawi się jako logiczna i przekonywująca co do rodzaju czynności, sekwencji ich wykonywania oraz czasochłonności. W części zeznania te korelują z relacją świadka Z. K. co do tych okoliczności. Brak jest także podstaw do podważania wiarygodności zeznań świadka dotyczących pobierania przez pracowników broni oraz zlecenia do wykonania w ramach jednej „trasy” czynności związanych z konwojowaniem wartości pieniężnych oraz serwisowaniem bankomatów. Z pewną ostrożnością Sąd podszedł jedynie do zeznań świadka w zakresie odnoszącym się do zawierania umów o pracę i umów zlecenia; z zeznań świadka wynika, że miał zawartą umowę o pracę oraz – z innym podmiotem – umowę zlecenia. Takie rozwiązanie zostało zastosowane również w odniesieniu do powoda; jak wskazuje doświadczenie zawodowe praktyka zawierania umów o pracę oraz umów zlecenia (z innym podmiotem) występuje w obrocie prawnym.

Za generalnie wiarygodne Sąd I instancji uznał zeznania świadka Z. K.. Zeznania te, odnośnie organizacji pracy, sposobu i rodzaju wyznaczania zadań do wykonania, prowadzenia kart zadań są zbieżne z zeznaniami świadka W.

O. w tej kwestii. Z ostrożnością Sąd potraktował natomiast zeznania świadka w zakresie dotyczącym czasowego zakresu wykonywania czynności serwisowania bankomatów (nawet do 5 godzin). Biorąc pod uwagę fakt, iż – jak wynika z zeznań świadka – serwisowanie bankomatów nie oznaczało ich naprawy, a dokonanie czynności związanych z wymianą papieru, usunięciem karty, sprawdzeniem, czy nie są zainstalowane urządzenia skimmingowe. Tego rodzaju czynności nie mogły pochłaniać do 5 godzin; czasochłonne działania mogły być związane z naprawą bankomatu – sam świadek przyznał „pracownicy posiadający głębsze umiejętności wykonywali czynności np. naprawy bankomatów” (k.116).

Zeznania świadka M. P. Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne, spójne i konsekwentne odnośnie samego faktu zawierania umów o pracę oraz umów zlecenia, prowadzenia karty zadań, organizacji grup konwojowych, braku konieczności posiadania broni przy wykonywaniu czynności z zakresu serwisowania bankomatów, organizacji pracy, posługiwania się logo i umundurowaniem przez pozwaną oraz (...) ((...)). Sąd ten odmówił natomiast wiarygodności zeznaniom świadka, że pracownicy konwojujący wartości pieniężne pracowali nie więcej niż 12 godzin na dobę, bowiem przeczą temu zapisy z książki pobrania/zdania broni oraz zeznania powoda. Nadto Sąd Rejonowy uznał, że nie można uznać za wiarygodne zeznań świadka, że konwojenci pracują w równoważnym systemie czasu pracy, bowiem powód (będący konwojentem) pracował – jak wynika z informacji o warunkach zatrudnienia – w podstawowym systemie czasu pracy. Zeznania świadka w tej kwestii mogą wynikać z braku dostatecznego rozeznania świadka w warunkach zatrudnienia poszczególnych osób.

Zeznania świadka P. R. zostały przez Sąd Rejonowy ocenione jako wiarygodne, logiczne, przekonywające, co do organizacji pracy, sporządzania kart zadań i przydzielania zadań do wykonania, albowiem konwenują one z zeznaniami świadków M. P., Z. K. i W. O.. Również i zeznania powoda potwierdzają w części relację świadka. Podkreślić należy, iż z zeznań świadka wynika, że przekazywał on informacje o ilości przepracowanych przez zatrudnione osoby godzin, bez wyszczególnienia czasu pracy w ramach umowy o pracę oraz czasu wykonywania czynności z umów zleceń.

Zeznania powoda Sąd I instancji uznał za wiarygodne w części odnośnie zatrudnienia w pozwanej spółce, podpisania umów zlecenia, rodzaju i sposobu wykonywania czynności, organizacji pracy, albowiem korespondują one z dokumentami zgromadzonymi w toku postępowania, a także – częściowo – z zeznaniami przesłuchanych w toku postępowania świadków. Sąd ten odmówił im jedynie wiarygodności co do wysokości ustalonego wynagrodzenia, gdyż zeznania w tym zakresie nie znajdują odzwierciedlenia w wyliczeniach matematycznych. Z zeznań powoda wynika, że kwoty otrzymywane od pozwanego oraz od (...) spółki z o.o. stanowiąc miały iloczyn ilości przepracowanych faktycznie godzin oraz stałej stawki godzinowej. Jednakże, biorąc pod uwagę dane dotyczące ilości przepracowanych godzin - wynikające z książki pobrania/zdania broni oraz porównując wysokość otrzymanych kwot, nie sposób nie zauważyć, iż stawka godzinowa wynikająca z przeliczenia tych wartości nie jest jednakowa. Jak zauważył Sąd Rejonowy wysokość stawki godzinowej, ustalona poprzez podzielenie kwot otrzymanych przez powoda w danym miesiącu przez ilość przepracowanych godzin (wynikających z danych z książki pobrania/zdania broni) prowadzi do uzyskania wyniku stawki godzinowej: 10,62 zł, 11,26 zł, 11,79 zł, 12,01 zł, 12,41 zł, a więc stawka ta jest zróżnicowana, co przeczy przyjęciu, iż stawka godzinowa ustalona była w stałej wysokości.

Opinia biegłej z zakresu księgowości została przez Sąd Rejonowy oceniona jako wiarygodna. Treść opinii jest jasna, nie budzi wątpliwości, nie zawiera sprzeczności wewnętrznych. Biegła w sposób logiczny przedstawiła tok rozumowania, podstawy wnioskowań oraz wyprowadzone wnioski. Opinia nie wymaga uzupełnień. Podkreślić należy, iż biegła sporządzając opinię kierowała się wskazaniem zawartym w postanowieniu o dopuszczeniu dowodu z opinii biegłego; nie czyniła własnych założeń, lecz stosowała się do założeń zawartych w postanowieniu. Nie można zatem czynić biegłej zarzutu, że sporządziła opinię zgodnie z treścią postanowienia sądowego. Opinia została sporządzona w dwóch wersjach, w sposób przejrzysty i jasny. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, biegła prawidłowo przyjęła, że powód zatrudniony był w podstawowym systemie czasu pracy. Jak bowiem wynika z informacji o warunkach zatrudnienia (z dnia 01.08.2011r. – k. 11B akt osobowych powoda) obowiązująca powoda dobowa norma czasu pracy wynosiła 8 godzin czasu pracy na dobę, zaś norma tygodniowa – przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu czasu pracy. W treści informacji nastąpiło odwołanie do treści art. 12§1 k.p., co wskazuje na podstawowy system czasu pracy. Wprawdzie wskazano także: „z zastrzeżeniem art. 135 k.p.”, który stanowi o równoważnym systemie czasu

pracy, jednakże nie można przyjąć, że wobec powoda taki system czasu pracy był stosowany. Wskazać bowiem trzeba, iż przy równoważnym systemie czasu pracy koniecznym jest sporządzanie harmonogramów pracy. Wobec bowiem zróżnicowanego rytmu pracy, który może istotnie wpływać na sytuację pracownika, konieczne jest, aby praca w systemie równoważnym odbywała się według ustalonego z góry rozkładu, w którym zostaną wskazane dni pracy wraz z przypadającą do przepracowania liczbą godzin. O harmonogramie pracy pracownik powinien zostać poinformowany z odpowiednim wyprzedzeniem (por. Ł. Pisarczyk [w:] L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz, LEX 2011). W przedmiotowej sprawie, jak wskazuje materiał dowodowy, nie były sporządzane rozkłady – harmonogramy pracy dla pracowników nie były sporządzane. Okoliczności tej nie wskazuje żaden ze świadków. Również i z zeznań powoda nie wynika, by były mu przedstawiane harmonogramy pracy. Co więcej, roczna karta ewidencji czasu pracy nie wskazuje także na pracę w równoważnym systemie czasu pracy. Z tych względów zasadnym jest stwierdzenie, że powód pracował w podstawowym systemie czasu pracy. Opinia biegłej nie jest więc w tym zakresie pozbawiona wartości merytorycznej z uwagi na błędne założenie. Bez wpływu na ocenę miarodajności opinii pozostaje okoliczność, że biegła przyjęła miesięczny okres rozliczeniowy zamiast trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego. Wskazać bowiem trzeba, iż w każdym miesiącu występowały przekroczenia norm czasu pracy. Przyjęcie jednomiesięcznego zamiast trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego rzutowałoby na poprawność opinii wówczas, gdyby w jednym miesiącu występowały przekroczenia dobowych lub tygodniowych norm czasu pracy, zaś w kolejnym miesiącu następowałoby skrócenie czasu pracy (na wniosek pracownika lub bez takiego wniosku). W takiej sytuacji doszłoby do stwierdzenia, że w jednym miesiącu pracownik świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, zaś w kolejnym – nie przepracował normatywnego czasu pracy. Natomiast w przypadku występowania przekroczeń dobowych norm czasu pracy w każdym miesiącu, przyjęcie jednomiesięcznego zamiast trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego nie prowadzi do błędów; biegła wskazała, ile godzin nadliczbowych wyrównanych zostało czasem wolnym – sytuacja taka występowała w poszczególnych miesiącach. Ponieważ w żadnym z miesięcy nie zdarzyło się, by powód przepracował mniej godzin niż norma czasu pracy (inaczej: nie było miesiąca, w którym udzielony zostałby czas wolny, zaś nie wystąpiłaby praca w godzinach nadliczbowych), pomyłka w długości okresu rozliczeniowego nie rzutuje na poprawność opinii. Z tych względów, dostrzegając błędne założenie przyjęte przez biegłą, stwierdzić należy, że nie wpływa to na wnioski opinii (z przyczyn powyżej wskazanych).

Dokumenty zgromadzone w toku postępowania zostały przez Sąd Rejonowy uznane za wiarygodne w przeważającym zakresie. Treść i autentyczność dokumentów nie były kwestionowane, zatem Sąd przyznał im walor wiarygodności w rozumieniu art. 245 k.p.c. Sąd odmówił natomiast mocy dowodowej ewidencji czasu pracy (karta ewidencji czasu pracy), bowiem dokument ten, zdaniem Sądu I instancji, nie odzwierciedla rzeczywistego czasu pracy powoda. Dane zawarte w ewidencji czasu pracy, w konfrontacji zarówno z danymi zawartymi w książce pobrania/zdania broni, jak i w treści zeznań powoda, według Sądu Rejonowego, nie mogą zostać uznane za miarodajne.

Sąd Rejonowy, na podstawie art. 217§3 k.p.c., oddalił wniosek o przeprowadzenie dowodu z akt sprawy VI P 645/11. Okoliczność, iż toczyła się inna sprawa sądowa przeciwko pozwanemu nie stanowi okoliczności istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy niniejszej w rozumieniu art. 227 k.p.c., albowiem w każdym postępowaniu wykazywane i ustalane są, w oparciu o zaferowany materiał dowodowy, okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia konkretnej sprawy.

Sąd I instancji uznał, że powództwo częściowo zasługiwało na uwzględnienie.

Powód wniósł ostatecznie o zasądzenie kwoty 17.830,58 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od maja 2011 r. do 5 stycznia 2013 r.

Jak stwierdził Sąd Rejonowy, zgodnie z treścią art. 129 § 1 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 § 2 oraz art. 135-138, 143 i 144. Natomiast w myśl art. 151 § 1 k.p., 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. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,

2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż pracodawca – wbrew obowiązкови wynikającemu z art.94 pkt 5 i 9a k.p. – nie prowadził ewidencji czasu pracy w sposób rzetelny (nie odzwierciedlała ona czasu pracy powoda, co przyznał sam pozwany). Przedmiotem ewidencji czasu pracy winien być czas pracy mieszczący się zarówno w ustalonym w zakładzie rozkładzie czasu pracy, jak też wynikający z doraźnych poleceń pracodawcy. Ewidencją powinna być zatem objęta praca w przedłużonym wymiarze czasu pracy, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, w porze nocnej, w dodatkowych dniach wolnych od pracy, a także w ramach dyżurów. W ewidencji czasu pracy powinny też być odnotowane okresy urlopów i zwolnień od pracy, a także nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Nie ulega wątpliwości, że pozwany nie prowadził w odpowiedni sposób ewidencji czasu pracy pracowników, a w każdym razie ewidencji czasu pracy powoda, chociaż spoczywał na nim wynikający z Kodeksu pracy obowiązek prowadzenia dokumentacji mającej służyć wyliczeniu wysokości wynagrodzenia pracowników (art. 94 pkt 5 i pkt 9a k.p.). Zaniedbania w tym zakresie obciążają pracodawcę. Jeżeli pracodawca narusza obowiązek dotyczący prowadzenia dokumentacji związanej z czasem pracy pracownika, to ponosi konsekwencje tego stanu rzeczy, choćby w zakresie ciężaru dowodu (por. uzasadnienie wyroku SN z 04.10.2000r., I PKN 71/00, OSNP 2002/10/231). W takiej sytuacji ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa zarówno na pracowniku, których dochodzi roszczeń z tego tytułu, jak i na pracodawcy, który jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy (por. wyrok SN z 23.11.2001r., I PKN 678/00, OSNP-wkl. 2002/7/9). W odniesieniu do takich kwestii, jak ewidencjonowanie czasu pracy, stanowiące elementarny obowiązek pracodawcy, stosowanie reguły ciężaru dowodu jedynie w odniesieniu do pracownika powodowałoby nieuzasadnione negatywne konsekwencje po stronie pracownika związane z brakiem realnej możliwości wykazania przez niego, jaką ilość godzin pracował odpowiednio każdego dnia osobno w okresie objętym żądaniem zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Prawidłowe rozumienie treści art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. w odniesieniu do spraw dotyczących roszczeń pracownika o wynagrodzenie nakazuje przyjąć, że to na pozwanym spoczywał ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy powoda, w szczególności tego, że powód pracował krócej, niż twierdził w toku procesu. Na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe mu się nie należy. Takie konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu wynikają z obowiązku ewidencjonowania czasu pracy pracowników. Skoro pozwany zaniechał prowadzenia prawidłowej ewidencji czasu pracy powoda, to według Sądu I instancji, musi obecnie ponieść konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu tego, że powód wykazał, iż pracował w godzinach nadliczbowych (ibidem). Okoliczność, że powodowi przyznany był ryczałt za godziny nadliczbowe, nie zwalania pracodawcy w ogóle z obowiązku prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy, bowiem ewidencjonowaniu w takiej sytuacji powinny podlegać inne aspekty czasu pracy.

Zdaniem Sądu I instancji, analiza materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania prowadzić musi do wniosku, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Bezspornie powód wykonywał czynności z zakresu konwojowania wartości pieniężnych. Przy ich wykonywaniu powód wyposażony był w broń palną. Pobranie i zdanie broni powód potwierdzał w urzędzeniu ewidencyjnym – książce pobrania/zdania broni. W książce tej odnotowywane były również (co jest całkowicie zrozumiałe) godziny pobrania i zdania broni. Zdaniem Sądu w momencie pobrania broni powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy, świadczył pracę, a więc w chwili pobrania broni (najpóźniej) pracę rozpoczynał. Natomiast zakończenie pracy powoda następowało (najwcześniej) z momentem zdania broni. Przypomnieć w tym miejscu wypada, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Nie sposób przyjąć, że powód pobierał broń (a pracodawca mu ją wydawał) dla celów innych niż wykonywanie pracy, zatem w chwili pobrania broni powód pozostawał w dyspozycji pracy i w istocie stanowiło to element wykonywania pracy przez powoda. Z tych względów, Sąd Rejonowy uznał, że dane zawarte w książce pobrania/zdania broni pozwalają na ustalenie czasu pracy powoda.

Z zeznań powoda wynika jednoznacznie, iż nie wykonywał on czynności z zakresu serwisowania bankomatów. Nie można więc przyjąć, by powód wykonywał inne czynności niż wskazane w umowie o pracę. Dlatego też cały czas pracy powoda poświęcony był na wykonywanie czynności z zakresu konwojowania (ochrony) wartości pieniężnych. Z tych względów, czas pracy powoda został ustalony w oparciu o dane zawarte w książce pobrania/zdania broni palnej. Natomiast w okresach, za które nie było zapisów w książce pobrania/zdania broni, nie było możliwości ustalenia ilości przepracowanych godzin w sposób wskazany powyżej. Jednakże, kierując się dyspozycją art. 322 k.p.c., Sąd Rejonowy przyjął, że zasadnym jest ustalenie ilości godzin przepracowanych przez powoda w tych miesiącach w powiązaniu z danymi wynikającymi w pozostałego czasu. Sąd I instancji, działając w trybie art. 322 k.p.c., uznał zatem, iż zasadnym jest przyjęcie, że ilość przepracowanych przez powoda miesięcznie godzin nadliczbowych powinna być ustalona poprzez przyjęcie przeciętnej miesięcznej liczby godzin nadliczbowych z pozostałego okresu.

Rozważając kwestię wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy miał na względzie, iż stosownie do treści art. 151¹ § 1 k.p., za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

§ 2. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 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 § 1.

§ 3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia.

Wysokość wynagrodzenia powoda Sąd I instancji ustalił w oparciu o wnioski opinii biegłej z zakresu księgowości. W zakresie wysokości wynagrodzenia (stawki godzinowej) Sąd Rejonowy przyjął, że wysokość wynagrodzenia winna być określona w kwocie wskazanej w pisemnej umowie o pracę, albowiem Sąd ten nie dał wiary zeznaniom powoda co do wysokości wynagrodzenia (stawki godzinowej) z uwagi na niekoherencję z wyliczeniami matematycznymi.

Jak wynika z opinii biegłej, wysokość wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych, ustalona wg wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę, wynosiła:

- w maju 2011r. – 703,38 zł,

- w czerwcu 2011r. – 703,82 zł,

- w lipcu 2011r. – 703,82 zł,

- w sierpniu 2011r. – 671,41 zł,

- we wrześniu 2011r. – 671,41 zł,

- w październiku 2011r. – 703,82 zł,
- w listopadzie 2011r. – 739,01 zł,
- w grudniu 2011r. – 742,91 zł,
- w styczniu 2012r. – 653,05 zł,
- w lutym 2012r. – 401,90 zł,
- w marcu 2012r. – 654,61 zł,
- w kwietniu 2012r. – 463,07 zł,
- w maju 2012r. – 461,08 zł,
- w czerwcu 2012r. – 420,47 zł,
- w lipcu 2012r. – 861,38 zł,
- w sierpniu 2012r. – 705,39 zł,
- we wrześniu 2012r. – 736,80 zł,
- w październiku 2012r. – 1.232,41 zł,
- w listopadzie 2012r. – 957,60 zł,
- w grudniu 2012r. – 229,23 zł.

Z powyższych względów, na podstawie art.151§1 k.p. w zw. z art.151¹§1 k.p., Sąd I instancji orzekł jak w pkt I. wyroku, oddalając jednocześnie powództwo w pozostałej części (w pkt II wyroku).

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., wskazując, że wynagrodzenie miało być wypłacane do dnia 10 następnego miesiąca, zatem dopiero od dnia 11 następnego miesiąca pracodawca pozostawał w opóźnieniu – bez względu na to, kiedy faktycznie nastąpiła wypłata wynagrodzenia. Dlatego też, Sąd oddalił powództwo o zasądzenie odsetek za okresy poprzedzające dzień 11 każdego następnego miesiąca.

Sąd I instancji nie dokonał potrącenia należności wypłaconych przez (...) Spółkę z o.o. ((...)) w W. z wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych. Po pierwsze dlatego, że nie został zgłoszony procesowy zarzut potrącenia; po drugie – jeśliby nawet został zgłoszony, nie mógłby zostać uwzględniony zarówno z uwagi na dyspozycję art. 87 § 1 k.p. i art. 91 k.p. a contrario oraz dyspozycję art. 505 pkt 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., jak i ze względu na to, że dla zastosowania instytucji potrącenia koniecznym jest istnienie wzajemnych wierzytelności między tymi samymi stronami (gdy dwie osoby są jednocześnie względem siebie dłużnikami i wierzycielami – art. 498§1 k.c.). W przedmiotowej sprawie taka tożsamość stron nie zachodzi. Dlatego też, wypłacone inny podmiot na rzecz powodów wynagrodzenie pozostaje bez znaczenia dla ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanej spółki.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł rozkładając je wzajemnie pomiędzy stronami zgodnie z dyspozycją art. 100 k.p.c. Z uwagi na fakt, że roszczenie powoda zostało uwzględnione w części. Powód domagał się zasądzenia kwoty 17.830,58 zł, zaś zasądzona została kwota 13.416,56 zł, co stanowi 75% roszczenia. Powód wygrał więc w 75%. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego w sprawie winna wynosić 1.800 zł (§12 ust.1 pkt 2 w zw. z §6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu). Powód winien więc zapłacić na rzecz pozwanej 450 zł (tj. 25% z kwoty 1.800 zł), zaś pozwana na rzecz powoda – 1.350 zł (tj. 75% z kwoty 1.800 zł). Po rozliczeniu

pozwana winna zapłacić na rzecz powoda kwotę 900 zł (tj. 1.350 zł – 450 zł). Powód zwolniony był od kosztów sądowych w sprawie na podstawie art. 96 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Natomiast pozwany winien koszty sądowe ponieść – w części, w jakiej przegrał spór (75%), na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Wysokość kosztów sądowych w sprawie wynosi więc stosunkowo: 1.750,35 zł (wydatki – koszty opinii biegłego) oraz 671 zł (opłata stosunkowa od pozwu w części).

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477²§1 k.p.c.

Z powyższym rozstrzygnięciem, w zakresie punktu I oraz III-V, nie zgodziła się strona pozwana zarzucając Sądowi Rejonowemu:

I. ustalenie błędnego stanu faktycznego polegającego na przyjęciu, iż zadaniem powoda w ramach umowy o pracę był „odbior wartości pieniężnych od klienta i ich konwojowanie” (str. 4 uzasadnienia) oraz że „czynności te wykonywane były w ramach konwoju, w skład którego mógł wchodzić: dowódca konwoju, inkasent, kierowca. Powód z reguły jeździł w konwoju dwuosobowym, będąc dowódcą konwoju (który pełnił wówczas także rolę inkasenta/konwojenta” (str.4 uzasadnienia), gdy w rzeczywistości obowiązkiem powoda jako pracownika pozwanej była jedynie ochrona wartości pieniężnych w trakcie transportu. Powyższe błędne przyjęcie zakresu zadań powoda skutkowało ustaleniem nieprawidłowego stanu prawnego dla wzajemnych relacji pomiędzy pracodawcą powoda i jego zleceniodawcą,

II. ustalenie błędnego stanu faktycznego polegającego na przyjęciu, iż w harmonogramie pracy powoda nie było wyodrębnionych zadań wykonywanych w oparciu o umowę o pracę i umowę zlecenie, gdy w rzeczywistości zadania te, poprzez wskazanie ich rodzaju były wyodrębnione i możliwe do zidentyfikowania. Powyższe skutkowało przyjęciem przez Sąd Rejonowy niemożnością wyodrębnienia czasu pracy powoda w oparciu o umowę zlecenie i umowę o pracę i bezpodstawnym uznaniu całości czasu realizacji zadań za czas pracy w oparciu o umowę o pracę,

III. naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, polegającą na przyjęciu, że serwis bankomatów nie mógł trwać, jak zeznawał świadek W. O. nawet do 5 godzin, w sytuacji, gdy Sąd Rejonowy nie posiada żadnej wiedzy technicznej w przedmiotowym zakresie i nie zna procedur oraz zakresu zadań i możliwych do wystąpienia sytuacji przy tego rodzaju czynności, co skutkowało uznaniem, że niemożliwy jest czasowy zakres zadań deklarowany przez spółkę zleceniodawcę powoda, a czas ten należy traktować jako czas pracy w oparciu o umowę o pracę,

IV. naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, polegającą na przyjęciu, iż prowadzona przez pozwaną ewidencja czasu pracy jest nierzetelna i niewiarygodna, co skutkowało odrzuceniem tej ewidencji i uznaniem, iż to na pozwanej ciążył obowiązek udowodnienia czasu pracy powoda. Przyjęte przez Sąd Rejonowy stanowisko skutkowało przeniesieniem na pozwaną obowiązku udowodnienia czasu pracy powoda i podjęcie rozstrzygnięcia, w szczególności za okres przed grudniem 2011 r., bez oparcia o jakiegokolwiek dowody potwierdzające pracę powoda w godzinach nadliczbowych,

V. naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, polegającą na przyjęciu, iż czas pomiędzy pobraniem i zdaniem broni jest w całości czasem pracy w oparciu o umowę o pracę, podczas gdy w rzeczywistości w okresie tym powód wykonywał także zadania w oparciu o umowę zlecenie, za co otrzymał stosowne wynagrodzenie. Powyższe skutkowało uznaniem, iż czas posiadania przez powoda broni jest czasem pracy i odrzucenie możliwości realizowania przez powoda umowy zlecenia,

VI. błędne ustalenie stanu faktycznego polegające na przyjęciu, iż wszyscy członkowie zespołu konwojującego, w całym okresie wykonywania zadań, bez względu na podstawę ich realizacji (umowa o pracę/umowa zlecenie), odpowiadali za znajdujące się w pojeździe wartości, podczas gdy w rzeczywistości obowiązek ochrony wartości pieniężnych spoczywał wyłącznie na konwojentach,

VII. naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, polegającą na przyjęciu, iż umowa zlecenie nie była wykonywana, gdyż powód nie serwisował bankomatów (str. 5 uzasadnienia) w sytuacji, w której przedmiotem umowy zlecenia oprócz serwisowania bankomatów powierzone były czynności pomocnicze przy konwojowaniu wartości, w tym inkasowanie wartości pieniężnych i kierowanie pojazdami. Przyjęte przez Sąd Rejonowy stanowisko nie uwzględniło w wydanym wyroku wymiaru wykonywanej umowy zlecenia, deklarowanego przez spółkę zleceniodawcę i nie uwzględniło wynagrodzenia wypłaconego powodowi z tytułu umowy zlecenia,

VIII. naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, polegającą na przyjęciu, iż za udowodnioną należało przyjąć pracę powoda w ramach godzin nadliczbowych w okresie przed grudniem 2011 r. w sytuacji, gdy powód nie przedstawił żadnych wiarygodnych dowodów potwierdzających tą pracę, nie przedstawił żadnych wyliczeń określających wartość roszczenia, opierając się jedynie na uśrednionej do okresu, za który przedstawiono książkę wydania broni liczbę godzin pracy,

IX. naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 233 § 1 k.p.c. przez wyprowadzenie z materiału dowodowego, wniosków z niego wprost nie wynikających i błędne tym samym ustalenie stanu faktycznego sprawy, polegające na przyjęciu, że powód nie otrzymał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy wynagrodzenie to w wysokości wyższej niż ustalona przez Sąd Rejonowy zostało powodowi wypłacone przez podmiot trzeci.

Wskazując na powyższe pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa wobec pozwanej (...) sp. z o.o. w całości, a co za tym idej nie obciążanie pozwanej kosztami postępowania oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych, względnie przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia z uwzględnieniem zarzutów wskazanych powyżej, jak również o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu związanych z postępowaniem odwoławczym.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o zwrot apelacji stronie pozwanej z powodu braków formalnych – braku podpisu pełnomocnictwa dla strony przeciwnej, ewentualnie o oddalenie apelacji pozwanego oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego (...) sp. z o.o. w G. jest bezzasadna i nie zasługuje na uwzględnienie.

Podnoszone w jej treści zarzuty nie stanowiły dostatecznej podstawy do weryfikacji zaskarżonego wyroku w kierunku postulowanym przez skarżącego.

Usytuowanie sądu II instancji jako sądu ad meritii oznacza – w granicach wniesionej apelacji – powinność Sądu rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonania jego własnej samodzielnej oceny prawnej. W konkluzji powyższych uwag stwierdzić należy, iż stanowisko Sądu Okręgowego w zakresie ustaleń faktycznych oraz w zakresie ich oceny prawnej pokrywa się z argumentacją zaprezentowaną przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia.

Sąd Rejonowy niewątpliwie dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w ramach prerogatyw przysługujących mu z mocy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. i na tej podstawie poczynił trafne ustalenia faktyczne co do okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy oraz prawidłowo wskazał podstawę prawną tegoż rozstrzygnięcia, wywodząc logiczne i znajdujące oparcie w prawie materialnym wnioski. Sąd Okręgowy podziela argumenty zawarte w uzasadnieniu Sądu Rejonowego, przyjmując je za swoje.

Sąd ten niewątpliwie nie dokonał ustaleń faktycznych w sposób sprzeczny z treścią zebranego materiału dowodowego. Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W orzecznictwie sądowym, jak również w doktrynie prawa wielokrotnie podkreślano, iż swobodna ocena dowodów nie może być równoznaczna z ich dowolną oceną, tj. taką,

która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub jest nielogiczna albo też sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (patrz np. wyroki Sądu Najwyższego z dni: 29 lipca 1998 r., sygn. akt II UKN 151/98 (OSNAPiUS z 1999 r., z. 15, poz. 492); 4 lutego 1999 r., sygn. akt: II UKN 459/98 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 6, poz. 252); 23 marca 1999 r., sygn. akt II UKN 543/98 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 11, poz. 433); 24 marca 1999 r., sygn. akt I PKN 632/98 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 10, poz. 382); 10 czerwca 1999 r., sygn. akt II UKN 685/98 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 17, poz. 655); 5 sierpnia 1999 r., sygn. akt II UKN 76/99 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 19, poz. 732); 10 listopada 1999 r., sygn. akt I PKN 361/99 (OSNAPiUS z 2001 r., z. 7, poz. 216) czy 19 czerwca 2001 r., sygn. akt II UKN 423/00 (OSNP z 2003 r., z. 5, poz. 137). Strona zarzucająca Sądowi naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. musi wykazać, iż ocena dowodów dokonana przez ów Sąd była sprzeczna z określonymi regułami logiki lub też zasadami doświadczenia życiowego względnie, iż Sąd niedostatecznie wyjaśnił sprzeczności, jakie zaistniały np. w zeznaniach świadków czy opiniach biegłych. Uzasadnieniem zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie może być samo przekonanie strony o innej niż to przyjął Sąd – wadze (znaczeniu) poszczególnych dowodów przeprowadzonych w danej sprawie ani też odmienna ocena dowodów przez stronę od tej przyjętej przez Sąd (por. wyroki Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dni: 21 marca 2006 r., sygn. akt I ACa 1116/05, LEX nr 194518; 27 kwietnia 2006 r., sygn. akt I ACa 1303/05, LEX nr 214251; 7 czerwca 2000 r., sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). Przyjęcie odmiennego stanowiska byłoby nieracjonalne, gdyż prowadziłoby de facto do sytuacji, w której Sądowi niższej instancji można byłoby skutecznie postawić zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów w każdym przypadku, kiedy tylko strona prezentowałaby odmienne przekonanie co do znaczenia zgromadzonych dowodów niż Sąd, który orzekał w sprawie (co w praktyce ma miejsce prawie zawsze, gdy dana strona wyraża niezadowolenie z wydanego orzeczenia). Reasumując powyższe rozważania należy podkreślić, iż naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie można upatrywać w takiej ocenie materiału dowodowego, która jest logiczna, zgodna ze wskazaniami doświadczenia życiowego oraz dokonana w sposób wszechstronny.

Podkreślić trzeba, że jeśli apelujący chce podważyć sędziowską ocenę dowodów, nie może ograniczyć się do przedstawienia własnej oceny. Nie wystarczą jednak stwierdzenia, że ustalenia faktyczne Sądu są wadliwe ani też wskazanie stanu faktycznego, który – zdaniem skarżącego – odpowiada rzeczywistości. Taki sposób podważania sędziowskiej oceny, stanowi zwykłą polemikę, która nie może odnieść skutku – w ocenie zaś Sądu Okręgowego z takim właśnie stanowiskiem miał do czynienia po stronie pozwanej w niniejszym postępowaniu. Jak wskazano już powyżej, Sąd Rejonowy dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie uchybił zasadzie swobodnej oceny dowodów. Sędziowskiej ocenie dowodów nie można przeciwstawiać własnej oceny, przeciwnie – konieczne jest wskazanie, umiejscowionych w realiach danej sprawy, przyczyn, dla których ocena dowodów nie spełnia kryteriów określonych w art. 233 § 1 k.p.c. Należy wykazać, że sąd przekroczył granice swobodnej oceny dowodów. Dopóki skarżący nie wykaże istotnych błędów logicznego rozumowania, sprzeczności oceny z doświadczeniem życiowym, braku wszechstronności, czy też bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadzą do wniosków odmiennych, dopóty nie można uznać, że sąd naruszył art. 233 § 1 k.p.c. Pamiętać należy, że sąd wyższej instancji, dokonując – w ramach zarzutów apelacyjnych – kontroli w zakresie oceny dowodów przeprowadzonej przez sąd niższej instancji, co do zasady nie ustala prawdziwości faktów, lecz sprawdza, czy granice swobodnej oceny nie zostały przekroczone. Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 marca 1999 r. (III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7-8, poz. 124) podkreślił, że same nawet bardzo poważne wątpliwości co do trafności oceny dokonanej przez sąd pierwszej instancji, jeżeli tylko nie wykroczyła ona poza granice zakreślone w art. 233 § 1 k.p.c., nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd drugiej instancji odmiennego stanowiska.

W ocenie Sądu Okręgowego, przedstawiony w apelacji sposób podważenia sędziowskiej oceny materiału dowodowego, stanowi zwykłą polemikę, która nie może odnieść skutku. Skarżący nie wykazał istotnych błędów logicznego rozumowania, sprzeczności oceny z doświadczeniem życiowym, braku wszechstronności, czy też bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadzą do wniosków odmiennych niż te, które zostały przyjęte przez Sąd I instancji.

Konstrukcja uzasadnienia zaskarżonego wyroku również pozwala Sądowi Odwoławczemu w pełni zweryfikować trafność ustaleń Sądu Rejonowego co do stanu faktycznego oraz stwierdzić, że ocena przez Sąd Rejonowy zgromadzonych dowodów nastąpiła w zgodzie z obowiązującym prawem.

Sąd Okręgowy wskazuje, iż w całości akceptuje i podziela ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, traktując je jako własne, nie widząc w związku z powyższym konieczności ponownego szczegółowego ich przytaczania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98). Sąd odwoławczy w pełni podziela także ocenę prawną, jakiej dokonał Sąd I instancji, uznaje je za wyczerpującą, a tym samym nie ma potrzeby powtarzać w całości trafnego wywodu prawnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2006 r., IV CK 380/05; podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2005 r., IV CK 526/04).

Odnosząc się natomiast do zarzutów apelacji, stwierdzić należy, iż przyjęte przez Sąd Rejonowy stanowisko zasadnie nie uwzględniało w wydanym wyroku wymiaru wykonywanej przez powoda umowy zlecenia, deklarowanego przez spółkę zleceniodawcę i nie uwzględniało wynagrodzenia powodowi z tytułu umowy zlecenia, albowiem istotnie nie było podstaw do przyjęcia, że powód wykonywał czynności inne niż wynikające z umowy o pracę.

Przede wszystkim jednak stwierdzić należy, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do zakwestionowania ustaleń Sądu Rejonowego co do tego, że powód nie wykonywał czynności serwisowania i obsługi bankomatów – powód kategorycznie i konsekwentnie zaprzeczał temu, a pozostały materiał dowodowy nie daje podstaw do podważenia wiarygodności jego zeznań w tym zakresie. Powód wskazywał bowiem, że nie został przeszkolony w zakresie serwisowania bankomatów (okoliczność ta nie została również wykazana przez pozwaną). W sytuacji natomiast, gdy na trasie był jakiś bankomat, co jak zeznał powód na początku jego zatrudnienia zdarzało się niemal codziennie, był on serwisowany przez inną osobę, która przyjeżdżała wraz z nim, lub przez serwisanta zewnętrznego, a zadaniem powoda było wyłącznie zapewnienie takiej osobie bezpieczeństwa (k. 96).

Niezależnie od powyższego, strona pozwana prezentuje również stanowisko, iż z uwagi na fakt, iż powód poza czynnościami z zakresu ochrony wartości pieniężnych wykonywał także inne czynności (pomijając już czynności związane z obsługą i serwisowaniem bankomatów, które zdaniem Sądu Okręgowego w przypadku powoda należało wykluczyć) tj. np. czynności związane z kierowaniem pojazdami do przewozu wartości pieniężnych, inkasowania wartości pieniężnych należy je odliczyć od czasu pracy ze stosunku pracy, albowiem były one realizowane w ramach umowy zlecenia ze spółką (...) S.A.

Z takim stanowiskiem nie można się zgodzić, albowiem konwój realizował w ciągu dnia pracy różne zadania na trasie rozpisanej przez dyspozytora – odbieranie pieniędzy z sortowni, ich transport do wyznaczonych placówek, odbiór pieniędzy z poszczególnych punktów (co wiązało się również z odbiorem dokumentów) i następnie ich transport do sortowni, a zatem środki pieniężne, znajdowały się cały czas na stanie pojazdu konwojującego i cały czas podlegały obowiązkowi ochrony tego mienia, tylko skład tego mienia i jego wartość zmieniała się w miarę jak konwojenci odwiedzali kolejne punkty. W momencie, gdy powód dokonywał inne czynności np. odbierał dokumenty, czy np. zamieniał się na funkcje z kierowcą de facto nie przestawał ochraniać przewożonych środków i ciągle ponosił za nie odpowiedzialność.

Wbrew stanowisku pozwanej, w ocenie Sądu Okręgowego, brak jest jakichkolwiek logicznych i racjonalnych podstaw do rozgraniczenia czynności wykonywanych przez powoda w ciągu dnia na czynności będące realizacją umowy o pracę z pozwanym i na czynności będące realizacją umowy zlecenia z odrębnym podmiotem, albowiem od momentu pobrania z magazynu broni koniecznej do wykonywania ochrony przewożonego mienia przez cały dzień pracy, w trakcie którego członkowie zespołu konwojującego dostarczają i odbierają środki pieniężne, ale też przy okazji wypełniają związaną z tym dokumentację, zawożą/przywożą – sprawują obowiązek ochrony tego mienia, co w przypadku powoda stanowi podstawowy obowiązek wynikający z łączonej powoda z pozwaną umowy o pracę. Oczywiście jest też, iż w czasie, gdy pracownicy jechali do miejsca poboru pierwszych środków pieniężnych, pozostawali w dyspozycji pracodawcy, i zatem czas ten również stanowił czas ich pracy – byli to bowiem pracownicy mobilni, nie można tu mówić o żadnych podróży służbowych, czas poruszania się samochodem między wyznaczonymi punktami jest czasem pracy konwojentów.

Nie budzi również wątpliwości, iż powód od dyspozytora zatrudnionego u pozwanej, otrzymywał harmonogram dziennych zadań i tam były rozpisane punkty i godziny wykonania, jednakże, wbrew stanowisku zaprezentowanym

w apelacji, nie można uznać, iż powyższy zawierał wyodrębnienie czynności dokonywanych w ramach konwoju od czynności wykonywanych w ramach umowy zlecenia. Tym samym należało uznać, że powód w sposób ciągły i ustalony przez dyspozytora pozwanego wykonywał wszystkie czynności związane z ochroną środków pieniężnych – z których, co wynika z zeznań świadków, nie sposób było udowodnić większego niż marginalny udziału czasowego w innych czynnościach. W ramach umowy o pracę powód dojeżdżał do miejsca urzędowania, pobierał pieniądze a następnie je zdawał. Powód do bankomatów dowoził kasety z zawartością pieniężną (lub je stamtąd zabierał), jak również dostarczał i odbierał środki pieniężne z i do poszczególnych punktów na trasie (banki, sklepy). W ramach umowy o pracę powód był odpowiedzialny za bezpieczeństwo powierzonych mu środków pieniężnych od momentu pobrania ich z sortowni (liczalni) do momentu zdania ich do sortowni.

Wskazać należy również, iż to dyspozytorzy zatrudnieni przez pozwaną wyznaczali trasy i zadania dla poszczególnych zespołów i z tego względu należało uznać, że pozwana w pełni planowała powodowi czas pracy, a tym samym miał wpływ na czas jej trwania. W tej sytuacji, skoro pozwany decyduje się na to, by pracownik wykonywał w tym czasie czynności na rzecz innego podmiotu, to odpowiada za organizację pracy to umożliwiającą. Skoro pozwany, planując trasy konwoju, tak je rozciągał w czasie, by zmieścić w nich czynności wykonywane na rzecz innego podmiotu (i – jak twierdzi – na podstawie odrębnej umowy), to ponosi tego konsekwencje, bowiem to była jego decyzja. To pozwany bowiem tak zaplanował powodowi dzień pracy, by mógł on wykonać wszystkie te czynności, co spowodowało wydłużenie dnia pracy, za co odpowiada pozwany, czas ten wyznaczający.

W tym kontekście podkreślić należy, iż jeśli pracownik w czasie pracy wykonuje pracę na rzecz innego podmiotu, zleconą mu przez pracodawcę, nie zawiesza istnienia stosunku pracy na czas wykonywania tych innych czynności, nie wyłącza czasu ich wykonywania z czasu pracy, ani nie czyni podmiotu, na rzecz którego wykonywane są te inne czynności, pracodawcą, stąd dla uznania prawidłowości zaskarżonego orzeczenia nie ma znaczenia fakt umowy zlecenia i otrzymanego z tego tytułu wynagrodzenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego ustalone w sposób prawidłowy przez Sąd I instancji okoliczności prowadzą do wniosku, że umowa zlecenia, do zawarcia której powód był niemalże zmuszony, została zawarta w celu obejścia przepisów o czasie pracy i wynikających z nich konsekwencji finansowych w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jak również w celu uniknięcia obowiązku opłacenia składek.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie mogą odnieść skutku zarzuty skarżące dotyczące uznania przez Sąd Rejonowy za niewiarygodne i niemiarodajne przedstawionych przez pozwaną kart ewidencji czasu pracy powoda. Jak już wskazał Sąd I instancji, z art. 94 pkt 9a k.p. wynika, że pracodawca jest obowiązany w szczególności prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników.

Ewidencjonowanie czasu pracy pracowników jest zasadniczym obowiązkiem pracodawcy wynikającym z art. 94 pkt 9a w zw. z art. 149 k.p. Prawidłowe wyliczenie wysokości wynagrodzenia za pracę musi się opierać na rejestracji czasu pracy przepracowanego przez pracownika. Przedmiotem ewidencji czasu pracy powinien być czas pracy mieszczący się zarówno w ustalonym w zakładzie rozkładzie czasu pracy, jak też wynikający z doraźnych poleceń pracodawcy. Ewidencją powinna być zatem objęta praca w przedłużonym wymiarze czasu pracy, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, w porze nocnej, w dodatkowych dniach wolnych od pracy, a także w ramach dyżurów. W ewidencji czasu pracy powinny też być odnotowane okresy urlopów i zwolnień od pracy, a także nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę lub brak jej rzetelności nie tworzy domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika. Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2012 r., II PK 231/11). Niemniej jednak, skoro pracodawca nie wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 94 pkt 9a k.p., art. 149 § 1 k.p.), to pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym

posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 14 sierpnia 2013 r., III APa 26/13). Poza tym omawiana kwestię szczegółowo wyjaśnił Sąd Rejonowy.

Na gruncie przedmiotowej sprawy zasadnie uznał Sąd I instancji, iż przedstawiona przez pozwanego ewidencja czasu pracy nie była rzetelna, zatem nie spełniała wymogów art. 94 pkt 9a k.p. Wbrew stanowisku skarżącego, fakt, iż jest ona sprzeczna z danymi zwartymi w książce pobrań/zdania broni, jak również z zeznaniami powoda jest dobitnym dowodem jej nierzetelności. Twierdzenia skarżącego, że książka wydania broni i amunicji dokumentuje jedynie czas, w którym broń należąca do pozwanej znajdowała się poza obrębem jej magazynu, jest w ocenie Sądu jedynie nieudolną próbą obrony stanowiska przez pozwaną. Jak już wyżej wskazano, w przypadku, gdy pracodawca w sposób nierzetelny prowadzi ewidencję czasu pracy (co w niniejszej sprawie z pewnością miało miejsce) powód zasadność roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych może wykazywać wszelkimi środkami dowodowymi. Argumenty natomiast o braku możliwości zdania broni przez pracownika bezpośrednio po zakończeniu wykonywania obowiązków pracowniczych i zadań zleconych, jedynie potwierdzają prawidłowość stanowiska Sądu co do tego, że powód wszystkie powierzone mu obowiązki wykonywał w ramach umowy o pracę, a nie zlecenia, gdyż nie było nawet fizycznej możliwości rozdzielenia tychże zadań z uwagi chociażby na dużą odległość od magazynu broni uniemożliwiającej jej zdanie przed rozpoczęciem wykonywania.

W zakresie zarzutu zwartego w punkcie VIII apelacji, w ocenie Sądu Okręgowego, biorąc pod uwagę zgromadzony i przedłożony do oceny Sądowi materiał dowodowy, Sąd Rejonowy prawidłowo zastosowywał art. 322 k.p.c., w którym wyrażone jest odstępstwo od zasady, że nie tylko istnienie roszczenia, ale także jego wysokość powinna być wykazana w procesie. Wspomniane odstępstwo podyktowane jest koniecznością wynikającą z faktu, że w sprawach wymienionych w przepisie rzeczywiście udowodnienie wysokości roszczenia może być niemożliwe lub bardzo utrudnione. Chodzi tu o sytuację, w której powód wyczerpał dostępne i znane mu środki dowodowe, i nie zachodzi też ewentualność dopuszczenia dowodu z inicjatywy sądu na podstawie art. 232, a mimo to wysokość żądania pozostaje nieudowodniona (zob. m.in. wyrok SN z dnia 26 stycznia 1976 r., I CR 954/75, Lex nr 7795).

Tak też było na gruncie rozpatrywanego przypadku. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazywał jednoznacznie, iż powód świadczył prace w wymiarze przekraczającym 8 godzin dziennie i nie otrzymał za tę pracę wynagrodzenia. Sama zasada (istnienie) roszczenia została więc w procesie udowodniona. Przy czym wobec niemożliwości ustalenia dokładnej ilości przepracowanych przez powoda godzin w spornym okresie godzin brak było możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania. To zaś uprawniało i zarazem zobowiązywało sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (wyrok SN z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 61/07, Lex nr 317787).

Podkreślić również należy, iż ze względu na brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania podstawę rozstrzygnięcia stanowi oparte na normie art. 322 k.p.c. uzasadnione oszacowanie w zakresie sumy pieniężnej, przy którym sąd orzekający korzysta z pewnego marginesu swobody, który, w ocenie Sądu Okręgowego w rozpoznawanej sprawie, nie został przekroczony. Jeszcze raz wskazać należy, iż istotnie żaden przedłożony w sprawie dowód nie pozwala na dokładne ustalenie godzin przepracowanych przez powoda przed grudniem 2011 r., stąd ustalenie przez Sąd I instancji „odpowiedniej sumy pieniężnej” w oparciu o ustalenie ilości godzin przepracowanych przez powoda w tych miesiącach w powiązaniu z danymi wynikającymi w pozostałego czasu. Przyjęcie przeciętnej miesięcznej liczby godzin nadliczbowych z pozostałego okresu, było w ocenie Sądu Okręgowego prawidłowe.

Trafnie zatem Sąd Rejonowy uwzględnił częściowo powództwo P. C., znajdując podstawy do zasądzenia na jego rzecz od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Reasumując, zdaniem Sądu II instancji, zarzuty apelacyjne nie zasługiwały na uwzględnienie. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwalał bowiem na poczynienie zgodnych ze stanowiskiem pozwanej, tym samym należało uznać, że zaskarżone orzeczenie w pełni zatem odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 k.p.c. orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

W punkcie zaś 2 wyroku Sąd Okręgowy, kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c. w związku z § 2 ust. 1 i 2 w związku z § 3 ust. 1 w związku z § 6 pkt 5 w związku z § 12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. (Dz. U. 2013 poz. 461 z późn. zm.), obciążył pozwanego (...) sp. z o.o. w W. jako stronę przegrywającą, kosztami zastępstwa procesowego ubezpieczonego w kwocie 900 zł, zasądzając je w stawce minimalnej, biorąc pod uwagę rodzaj i stopień zawichości sprawy, nakład pracy pełnomocnika oraz jego wkład pracy w przyczynienie się do wyjaśnienia sprawy i dokonanie jej rozstrzygnięcia.

SSO Bożenna Zalewska SSO Wojciech Midziak SSR del. Ewa Dawidowska-Myszka