

Sygn. akt VII Pa 20/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Elżbieta Zabrocka (spr.)
Sędziowie:	SSO Monika Popielińska SSO Bożenna Zalewska

Protokolant: st. sekr. sądowy Alina Meier

po rozpoznaniu w dniu 24 kwietnia 2015 r. na rozprawie w G.

sprawy z powództwa C. K.

przeciwko B. S.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wyrównanie wynagrodzenia urlopowego i chorobowego na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe w Gdańsku VI Wydziału Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 7 listopada 2014 r. sygnatura akt VI P 39/10

1. **oddala apelację,**

2. **zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.**

/ na oryginale właściwe podpisy/

Sygn. akt VII Pa 20/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 9 stycznia 2010r. powód C. K. domagał się zasądzenia od pozwanego B. S. kwoty 58.900 zł wraz z ustawowymi odsetkami od kwot należnych za każdy miesiąc od 11 dnia następnego miesiąca do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę od dnia 1 grudnia 1999r. do dnia 30 września 2009r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku kierowcy. Na polecenie pracodawcy wykonywał

zadania, które wiązały się z przekraczaniem norm czasu pracy. Pracował w godzinach nadliczbowych niemal codziennie, czasem pół godziny, czasem 6 godzin i więcej. Jego obowiązki nie sprowadzały się do prowadzenia pojazdu, gdyż jego czas pracy obejmował również moment załadunku i rozładunku pojazdu, co miało miejsce kilka razy dziennie. Pojazdem przewożone były piasek, żwir, czy też materiały budowlane. Pozwany nie wypłacił mu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Nie żądał, jak również nie otrzymał od pozwanego czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazał, że rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, z powodu częstej niezdolności powoda do pracy, która powodowała dezorganizację transportu. Zaprzeczył, aby powód swoje obowiązki pracownicze wykonywał ponad obowiązującą go normę czasu pracy. Nie wymagał również od niego pracy w godzinach nadliczbowych. Powód również nie zgłaszał takiej potrzeby i nie informował go, że pracę wykonuje w godzinach nadliczbowych. Podniósł, że powód w żaden sposób nie wykazał, aby świadczył pracę na jego rzecz w godzinach nadliczbowych. Wskazał, że do momentu doręczenia wezwania do zapłaty powód wcześniej nie zgłaszał żadnych roszczeń i nie informował, że nie jest w stanie wykonać swoje obowiązki w obowiązującym go czasie pracy, dlatego w jego ocenie żądanie zapłaty za okres trzech lat wstecz stanowi nadużycie prawa i jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Ponadto podniósł, że zachowanie powoda względem niego naruszało zasadę lojalności. Z uwagi na brak informacji ze strony powoda nie mógł zareagować, czy też zmniejszyć mu zakres jego obowiązków. Podniósł zarzut przedawnienia roszczenia co do żądań obejmujących okres przekraczający trzy lata poprzedzające datę wytoczenia powództwa.

W piśmie z dnia 28 lutego 2011r. (k.61-61v) powód sprecyzował żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie od pozwanego kwoty 27.859,87 zł tytułem wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych, kwoty 15.520,07 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia urlopowego oraz kwoty 15.520,07 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia chorobowego. W uzasadnieniu wskazał, że na żądanie zapłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe składa się wynagrodzenie za rok 2007 w kwocie 15.097,32 zł, wynagrodzenie za rok 2008 w kwocie 10.733,51 zł oraz wynagrodzenie za rok 2009 w kwocie 2.029,04 zł.

W piśmie z dnia 8 maja 2011r. (k. 76-79v) powód ostatecznie sprecyzował żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie od pozwanego kwoty 29.039,38 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 każdego miesiąca za poszczególne miesiące 2007r. w łącznej kwocie 14.928,74 zł, za poszczególne miesiące w 2008r. w łącznej kwocie 11.738,80 zł oraz za poszczególne miesiące w 2009r. w łącznej kwocie 2.371,84 zł. Ponadto wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 15.520,07 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia urlopowego oraz kwoty 15.520,07 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia chorobowego. Ostatecznie wartość przedmiotu sporu sprecyzował na kwotę 60.079,52 zł.

W piśmie z dnia 20 czerwca 2011r. pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z dnia 7 listopada 2014r. Sąd Rejonowy Gdańsk -Południe w Gdańsku

I. Zasądził od pozwanego B. S. na rzecz powoda C. K. :

1./kwotę 14 758, 38 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od stycznia 2007 do czerwca 2009 wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 listopada 2009r. do dnia zapłaty.

2./kwotę 1139, 17 zł brutto tytułem wynagrodzenia chorobowego za okres od marca 2007 do lutego 2009 wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 listopada 2009r. do dnia zapłaty.

3./kwotę 1479, 96 zł brutto tytułem wynagrodzenia urlopowego za lata 2007, 2008 , 2009 do 30 06 2009 wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 listopada 2009r. do dnia zapłaty.

II. W pozostałym zakresie powództwo oddalił.

III. Zasadził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1134zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego .

IV. Zasadził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 871, 16 zł tytułem zwrotu części opłaty od pozwu.

V. Nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku kwotę 1563, 67 zł tytułem zwrotu części wydatków na opinię biegłego .

VI. Wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2964, 80 zł .

Rozstrzygnięcie powyższe Sąd oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach :

W dniu 1 grudnia 1999r. została zawarta pomiędzy powodem C. K. a pozwanym B. S. umowa o pracę. Umowa została zawarta na okres próbny do dnia 29 lutego 2000r. Powód został zatrudniony na stanowisku robotnika budowlanego w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 1 marca 2000r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31 maja 2000r. na stanowisku kierowcy. W dniu 1 czerwca 2000r. strony zawarły kolejną umowę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2000r. W dniu 1 września 2000r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony.

Zgodnie z informacją znajdującą się w aktach osobowych powoda z dnia 30 06 2004r. m.in.:

Dobowa norma czasu pracy wynosi 8 godzin .

Wynagrodzenie wypłacane jest raz w miesiącu do dnia 10 tego następnego miesiąca kalendarzowego – dni wypłaty podane w aneksie do regulaminu pracy.

W dniu 24 03 2006r. powód otrzymał zaświadczenie kwalifikacyjne Urzędu Dozoru Technicznego kat.II Ż uprawniające do obsługi urządzeń transportu bliskiego przenośnych żurawi o udźwigu do 10 t.

Z dniem 1 04 2006r. powodowi przyznano wynagrodzenie zasadnicze 8, 00 /h brutto.

Z dniem 1 04 2007r. powodowi przyznano wynagrodzenie 9, 00 /h brutto + premię .

Z dniem 1 04 2008r. powodowi przyznano wynagrodzenie 12, 00 /h .

Powód pracował przy ul. (...) w G.. Jego praca polegała na zabezpieczaniu materiałów budowlanych, na przewożeniu ich na budowy i zwożeniu z budów, , załadunku i rozładunku (...), który posiadał dźwig przesuwny (...). Przez większość spornego okresu powód był jedynym pracownikiem pozwanego, który obsługiwał ten dźwig, stąd uczestniczył w usuwaniu prawie wszystkich awarii obsługiwanych przez pozwanego, kiedy był obecny w pracy. Pod koniec zatrudnienia powoda dźwig zaczął obsługiwać również P. B. i on zaczął również uczestniczyć w usuwaniu awarii. Pozwany miał zawartą umowę z (...) G., zgodnie z którą zobowiązał się do usuwania awarii wodociągowych co drugi tydzień po godzinie 15 00. Powód pracował od poniedziałku do piątku w tygodniach, gdy nie było dyżurów w sprawie awarii, w wymiarze 8 - 9 godzin. Co drugi tydzień powód miał dyżur, który trwał od poniedziałku do niedzieli. Dyżury rozpoczynały się od godziny 15:00. Wówczas powód zobowiązany był przebywać w zakładzie pracy do godziny 17 :00-18:00 i oczekiwać na telefon od M. P. (1), on zajmował się awariami i informował pracowników, czy jest awaria do usunięcia. Jak nie było awarii, to powód wychodził z pracy ok. 17-18. Zależało to od tego, o której zadzwonił pan P.. Usuwanie mniejszej awarii trwało około 2 godzin, a największa w okresie zatrudnienia powoda trwała 2 dni. Średnio w tygodniu, kiedy powód usuwał awarie, był w domu około 22 po wykonaniu pracy związanej z usuwaniem awarii. Powód wzywany był do usuwania awarii również w godzinach nocnych. Po usunięciu awarii również zabezpieczał teren. Awarie występowały także w soboty i w niedziele. Wówczas do ich usuwania zobowiązany był powód jako kierowca samochodu z dźwigiem. Zdarzały się awarie, których usuwanie trwało całą noc. Podczas awarii powód wykonywał prace za pomocą dźwigu.

Pozwany nie wypłacił powodowi w ogóle wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie udzielił również powodowi z tego tytułu dni wolnych od pracy, jedynie czasami, kiedy usuwanie awarii trwało do późnych godzin, powód mógł następnego dnia przyjść później do pracy np. na godz. 9 00. Inni pracownicy widywali powoda w siedzibie firmy po godzinie 15:00.

Praca wykonywana przez powoda była przez niego odnotowywana na polecenie przełożonych w kartach drogowych, które powód pobierał z biura za pokwitowaniem w zeszycie na cały tydzień pracy i w ciągu tygodnia je wypełniał. Po wypełnieniu kart drogowych powód kopiował je przed oddaleniem w celu sprawdzenia i zatwierdzenia przez pracodawcę, kopie zachował i przedłożył w niniejszym procesie.

Pozwany nie płacił swoim pracownikom wynagrodzenia za pracę świadczoną podczas dyżurów.

Pismem z dnia 5 czerwca 2009r. pozwany B. S. rozwiązał z powodem C. K. umowę zawartą w dniu 1 września 2000r. z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 września 2009r.

Powód otrzymywał średnie wynagrodzenie miesięczne w wysokości 2.964,80 zł średnio (brutto).

Pismem z dnia 10 listopada 2009r. powód C. K. wezwał pozwanego B. S. do zapłaty kwoty po 1.900 zł miesięcznie za miesiące od listopada 2006r. do czerwca 2009r. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwany otrzymał wezwanie do zapłaty w dniu 12 listopada 2009r.

Zgodnie z aneksem nr (...) do Regulaminu Pracy wynagrodzenie za pracę wypłaca się raz w miesiącu z dołu w następujących terminach : za styczeń do dnia 5 lutego 2010r.; za luty do dnia 5 marca 2010r.; za marzec do dnia 9 kwietnia 2010r.; za kwiecień do dnia 7 maja 2010r.; za maj do dnia 4 czerwca 2010r.; za czerwiec do dnia 9 lipca 2010r.; za lipiec do dnia 6 sierpnia 2010r.; za sierpień do dnia 10 września 2010r.; za wrzesień do dnia 8 października 2010r.; za październik do dnia 5 listopada 2010r.; za listopad do dnia 10 grudnia 2010r. i za grudzień do dnia 31 grudnia 2010r.

Zgodnie z aneksem nr (...) do Regulaminu Pracy wynagrodzenie za pracę wypłaca się raz w miesiącu z dołu w następujących terminach : za styczeń do dnia 6 lutego 2009r.; za luty do dnia 6 marca 2009r.; za marzec do dnia 3 kwietnia 2009r.; za kwiecień do dnia 8 maja 2009r.; za maj do dnia 5 czerwca 2009r.; za czerwiec do dnia 10 lipca 2009r.; za lipiec do dnia 7 sierpnia 2009r.; za sierpień do dnia 4 września 2009r.; za wrzesień do dnia 9 października 2009r.; za październik do dnia 6 listopada 2009r.; za listopad do dnia 4 grudnia 2009r. i za grudzień do dnia 31 grudnia 2009r.

Zgodnie z aneksem nr (...) do Regulaminu Pracy czas pracy w 2006r. wynosił przeciętnie 40 godzin tygodniowo w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Czas pracy pracowników wynosił 8 godzin na dobę, od poniedziałku do piątku w godzinach od 07:00 do godziny 15:00.

Zgodnie z § 18 Regulaminu pozwanej czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji przedsiębiorstwa na jego terenie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania zadań. Zgodnie § 19 Regulaminu czas pracy pracowników przedsiębiorstwa wynosi 8 godzin dziennie pomiędzy godziną 07:00 a 15:00.

Powód w okresie od dnia 1 lutego 2007r. do dnia 30 kwietnia 2009r. wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Wynagrodzenie jakie z tego tytułu powinien otrzymać wyniosło łącznie 14.758,38 zł. Wysokość wynagrodzenia urlopowego powoda, jakie powinien uzyskać poza już otrzymanym za lata 2007, 2008 i za 2009 do dnia 30 czerwca wyniosła 1.479,96 zł. Wysokość wynagrodzenia chorobowego powoda za okres od marca 2007r. do lutego 2009r., jakie powinien otrzymać poza już otrzymanym wyniosła 1.139,17 zł.

Zdaniem Sądu powództwo zasługiwało na uwzględnienie co do zasady w zakresie żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w czasie przekraczającym obowiązujący go wymiar czasu pracy i wynikające z tego wynagrodzenia niedopłaty w wynagrodzeniu urlopowym i chorobowym. Powód bowiem wykonywał pracę w soboty

i niedziele oraz w tygodniu ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy, z tytułu czego pozwany nie wypłacał mu wynagrodzenia ani nie rekompensował czasem wolnym / poza sporadycznymi wypadkami w postaci przyścia na późniejszą godzinę dnia następnego po pracy do późnych godzin dnia poprzedzającego/.

Ustalenia co do czasu pracy powoda poczynione zostały na podstawie zeznań świadków M. K. , P. B. , częściowo Z. M. - pracowników pozwanego , którzy z powodem współpracowali oraz zeznań powoda , nie byli oni jednak w stanie opisać czasu pracy powoda za poszczególne dni pracy , a jedynie wskazywali na pracę powoda przekraczającą nominalny czas pracy, za którą powód nie otrzymał wynagrodzenia. Z zeznań wszystkich świadków oraz powoda wynika , że powód pracował w godzinach nadliczbowych- taka była zasada .

Strona pozwana nie przedstawiła natomiast dowodów przeciwnych poza przesłuchaniem samego pozwanego oraz ewidencji czasu pracy , co do której sam pozwany stwierdził w przesłuchaniu , że nie odzwierciedlała ona rzeczywistych godzin pracy.

Sąd uznał jednak żądanie powoda za znacznie wygórowane oraz dokonał własnych wyliczeń należnego mu wynagrodzenia, w tym zakresie posiłkując się wnioskami zawartymi w opinii sporządzonej przez biegłego sądowego z zakresu księgowości opartej na orientacyjnym wyliczeniu czasu pracy powoda na podstawie kopiowanych przez powoda kart drogowych przed oddaniem ich pracodawcy . Należy mieć na uwadze , że pozwany nie przedstawił kart drogowych powoda za sporny okres , twierdząc , że ich nie posiada , co w ocenie sądu jest całkowicie niewiarygodne jeżeli chodzi choćby o karty za końcowy okres zatrudnienia powoda , albowiem od końca zatrudnienia powoda do wniesienia pozwu w sprawie nie upłynął nawet jeden rok. W ocenie sądu pozwany nie przedstawił tych kart z uwagi to , że wynika z nich praca powoda w godzinach nadliczbowych.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda oraz łączących strony umów stanowiły również dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Sąd przyznał walor wiarygodności zeznaniom powoda, które uznał za spójne, logiczne i konsekwentne. Zeznania powoda były zgodne lub uzupełniały się z zeznaniami świadków , którzy wszyscy wskazywali na pracę powoda w godzinach nadliczbowych.

Sąd odmówił waloru wiarygodności zeznaniom złożonym przez pozwanego w zakresie, w jakim wskazywał, że powód za pracę w godzinach nadliczbowych w trakcie usuwania awarii otrzymywał czas wolny . Pozwany składając zeznania przyznał, że pracownicy wykonywali pracę również w soboty i niedziele. Wprawdzie podnosił, że z tego tytułu udzielane były pracownikom dni wolne od pracy, jednakże twierdzenia te pozostawały w sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, przy czym pozwany na potwierdzenie swoich twierdzeń nie przedstawił żadnych dowodów. Nadto pozwany sam zakwestionował rzetelność ewidencji czasu pracy prowadzonej w jego zakładzie pracy.

W toku postępowania Sąd dopuścił również dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości na okoliczność ustalenia ewentualnego wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia urlopowego oraz wynagrodzenia chorobowego. Sąd oparł się na opinii biegłej przy orzekaniu .

Przedstawione przez biegłego opinie w ocenie Sądu zostały sporządzone w sposób rzetelny, z wykorzystaniem specjalistycznej wiedzy, a ponadto w swojej treści zawierały wyczerpujące i wnikliwe wnioski. Biegła dysponując niezbędnym materiałem dokonała szczegółowych wyliczeń matematycznych, w oparciu o które skonstruowała swoje wnioski. Zdaniem Sądu również tok rozumowania przedstawiony przez biegłego należało uznać za logiczny, a nadto konsekwentny. Biegła dysponowała również niewątpliwie odpowiednią wiedzą i doświadczeniem do wydania przedmiotowych opinii. Wnioski wyciągane przez biegłego nadto uznać należało za zgodne z zasadami logicznego rozumowania i wiedzy zawodowej. W ocenie Sądu omawiane opinie zostały wydane przez osobę posiadającą wiadomości specjalne niezbędne do sporządzenia opinii tego rodzaju. Strony nie zakwestionowały wyliczeń biegłego.

Podstawę do wyliczeń biegłej stanowiły - obrazujące co do zasady czas pracy powoda kopie dokumentów przedłożonych przez powoda w postaci kart drogowych, które powód kopiował po wypełnieniu przed oddaniem ich do pracodawcy, na podstawie których biegła sądowa szacunkowo wyliczyła rzeczywisty czas pracy powoda na rzecz pozwanego ponad obowiązujące go normy. Korespondują one z zeznaniami powoda i świadków co do zasady, z zeznań właśnie wynika bowiem fakt stałego świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych. Pozwany wprawdzie przedmiotowe dokumenty kwestionował, jednakże nie przedłożył ani oryginałów kart, czy chociażby ich części, bądź innych dowodów, które w jakimkolwiek zakresie podważałyby ich wiarygodność, nie zawnioskował również w tym zakresie o przesłuchanie świadków, zaś ewidencję czasu pracy powoda sam zakwestionował wprost wskazując, że nie miały być w niej ewidencjonowane rzeczywiste godziny pracy. W związku z tym Sąd uznał same twierdzenia strony pozwanej co do braku waloru wiarygodności wskazanych dowodów za niewystarczające. Przy czym to pozwany, jako pracodawca zaniechał swoich obowiązków, gdyż nierzetelnie dokumentował czas pracy swoich pracowników. Z tych względów sąd odmówił wiarygodności ewidencji czasu pracy przedstawionej przez stronę pozwaną. Powód treści ewidencji tej zaprzecza, sprzeczna jest ona również z zeznaniami świadków.

Dokumenty w postaci list płac, wniosków urlopowych nie były kwestionowane co do treści i posłużyły one do ustalenia stanu faktycznego sprawy – ich treść pozostaje niesporna pomiędzy stronami.

Ustosunkowując się do żądania przyznania powodowi wynagrodzenia za pracę wykonywaną przez niego w godzinach nadliczbowych, Sąd uznał je za zasadne. Wszystkie poczynione w niniejszej sprawie ustalenia stanu faktycznego jednoznacznie bowiem świadczą o tym, że przez prawie cały sporny okres powód wykonywał pracę na rzecz pozwanego w godzinach nadliczbowych, z tytułu czego nie otrzymywał należnego mu wynagrodzenia, ani też praca ta nie została zrekompensowana wbrew twierdzeniom pozwanego czasem wolnym.

Zgodnie z treścią 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.

Na podstawie zaś art. 151¹ § 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, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy i w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Zgodnie z § 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. Na podstawie § 3 wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia.

Zaznaczyć należy, że bez względu na rodzaj systemu czasu pracy, w jakim zatrudniony jest pracownik, pracodawca w każdym przypadku zobligowany jest przestrzegać normy czasu pracy, w ramach której pracownik jest zatrudniony. Dokonując oceny ilości świadczonej przez powoda pracy i uznając że jest to praca wykonywana w ramach umowy o pracę, Sąd nie miał żadnych wątpliwości, że dochodzone przez powoda roszczenie o wypłatę należnego mu wynagrodzenia było uzasadnione.

Twierdzenia powoda, które również zostały poparte zeznaniami świadków w zakresie świadczenia przez niego pracy w godzinach nadliczbowych Sąd w pełni uznał za prawdziwe, przy czym pozwany na ich obalenie nie przedstawił żadnego materiału dowodowego. Podkreślenia wymaga, że to na pracodawcy spoczywa obowiązek prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy, który to dokument stanowiłby podstawę do ustalenia, w jakim wymiarze pracownik rzeczywiście świadczył pracę i jakie z tego tytułu winien otrzymać wynagrodzenie. W tym bowiem przypadku

ciężar dowodu faktu przesuwają się na stronę pozwaną, gdyż to pozwany będąc pracodawcą winien udowodnić, że powód świadczył na jego rzecz pracę w obowiązującej go normie czasu pracy i praca ta nie obejmowała godzin nadliczbowych. W toku postępowania pozwany przedłożył karty ewidencji czasu pracy, jednakże w żadnej z nich nie została zamieszczona adnotacja o wykonywaniu pracy przez powoda w godzinach nadliczbowych. Pozostały materiał dowodowy jednak w sposób jednoznaczny wykazał, że powód swoją pracę świadczył w większym wymiarze niż go obowiązujący, a tym samym przyjąć należało, że pozwany ewidencji czasu pracy nie prowadził w sposób rzetelny, nie zamieszczając w nich wszystkich informacji. Zgodnie z art. 149 § 1 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. Ewidencjonowanie czasu pracy pracowników jest niewątpliwie podstawowym obowiązkiem pracodawcy. Prawidłowe wyliczenie wysokości wynagrodzenia za pracę musi się opierać na rejestracji czasu pracy przepracowanego przez pracownika. Właściwie prowadzona ewidencja czasu pracy stanowi podstawę prawidłowego obliczenia wynagrodzenia za pracę. 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. Skoro pracodawca nie wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy w sposób szczegółowy, który to obowiązek spoczywa na nim zgodnie z art. 94 pkt 9a k.p. oraz art. 149 § 1 k.p. to pracownik uprawniony był powoływać wszelkie dowody na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym posiadające niższą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy. Por. wyrok SA w Gdańsku z 14 08 2013, sygn.. akt III APa 26/13 LEX nr 1366059, 1. Skoro pracodawca (pozwany) 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 (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy. 2. Sprawa o zapłatę wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych jest sprawą o dochody, zatem w sytuacji, gdyby roszczenie było niewątpliwie co do zasady, ale nie można ściśle ustalić wysokości tego wynagrodzenia, to sąd może zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy na podstawie art. 322 k.p.c.” oraz wyrok SN z dnia 27 04 2009r., sygn.. akt I PK 213/08, OSNP 2010/23-24/289 „W sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 i 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.), z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne).”

Sprawa o zapłatę wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych jest sprawą o dochody, zatem w sytuacji, gdy roszczenie jest niewątpliwie co do zasady, ale nie można ściśle ustalić wysokości tego wynagrodzenia, to sąd może zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy na podstawie art. 322 k.p.c. por. m.i. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2010 r. II PK 217/09 „Rozwiązanie przyjęte w art. 322 k.p.c. pozwala na rozstrzygnięcie spraw, w których ściśle udowodnienie wysokości żądania (przy niewątpliwiej jego słuszności co do zasady) jest niemożliwe lub nader utrudnione, a ze względu na charakter wiążących strony stosunków prawnych istotne jest ich szybkie rozstrzygnięcie. Tak jest niewątpliwie w przypadku roszczenia pracownika o wynagrodzenie za pracę (które jest traktowane jak roszczenie o dochody). Ze względu na charakter świadczenia pracodawcy z tytułu zatrudnienia pracownika (w postaci wynagrodzenia za pracę) ważniejsze może okazać się w miarę szybkie zasądzenie na rzecz pracownika choćby części dochodzonej przez niego z tego tytułu należności kosztem drobiazgowego ustalania jej rzeczywistej wysokości, co ostatecznie może się okazać i tak niemożliwe, np. z powodu braku rzetelnej ewidencji czasu pracy albo w ogóle zaniechania przez pracodawcę prowadzenia takiej ewidencji. 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). 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 k.p.c. Za naruszenie tego przepisu można uznać nie tylko jego niezastosowanie i całkowite oddalenie powództwa przy jednoczesnym ustaleniu, że zasada została udowodniona, a jedynie brak jest dostatecznych dowodów na wysokość żądania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 lipca 2002 r., I PKN 314/01, niepublikowany), ale także jego błędne zastosowanie, polegające na arbitralnym ustaleniu wysokości "odpowiedniej sumy", bez rozważenia wszystkich okoliczności sprawy. W wymienionych w art. 322 k.p.c. kategoriach spraw (także w sprawach o wynagrodzenie za pracę, czyli o dochody) ustawodawca przyjął, że kiedy roszczenie jest niewątpliwe co do zasady (np. praca w godzinach nadliczbowych została ponad wszelką wątpliwość udowodniona), a jedynie ściśle ustalenie jego wysokości - na podstawie materiału dowodowego przedstawionego przez powoda do oceny sądu - jest niemożliwe, sąd powinien podjąć próbę ustalenia wysokości roszczenia na podstawie własnej oceny "opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy". Rozważenie to powinno opierać się na przeprowadzonych dowodach, potwierdzających istnienie istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności (np. dowodach z zeznań świadków, opisujących rozmiar pracy świadczonej w nadgodzinach), na ocenie wiarygodności twierdzeń stron (pracownika i pracodawcy) oraz ocenie prawdopodobieństwa istnienia nieudowodnionych faktów. W konsekwencji, ocena sądu nie może wykazywać cech dowolności, arbitralności, a jego decyzja oparta na art. 322 k.p.c. - zarówno pozytywna jak i negatywna - wymaga przedstawienia uzasadnienia nawiązującego nie tylko do przesłanek zastosowania tego przepisu, ocenionych w powiązaniu z okolicznościami sprawy, ale także do zgromadzonych w sprawie dowodów, ocenionych według reguł przewidzianych w art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2009 r., I PK 160/08, LEX nr 507994). 1. 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 k.p.c. Za naruszenie tego przepisu można uznać nie tylko jego niezastosowanie i całkowite oddalenie powództwa przy jednoczesnym ustaleniu, że zasada została udowodniona, a jedynie brak jest dostatecznych dowodów na wysokość żądania ale także jego błędne zastosowanie, polegające na arbitralnym ustaleniu wysokości "odpowiedniej sumy", bez rozważenia wszystkich okoliczności sprawy. 2. Art. 322 k.p.c. nie zwalnia sądu z obowiązku zebrania i wykorzystania całości materiału dowodowego. Nie służy do "miarkowania" wysokości zasądzonej należności - nie jest bowiem przepisem materialnoprawnym, lecz procesowym, a miarkowanie należności może się odbyć tylko na podstawie przepisów prawa materialnego (ponieważ jest instytucją prawa materialnego). Prawidłowe zastosowanie tego przepisu wymaga wskazania faktów, z których wynika, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub znacznie utrudnione, oraz okoliczności przemawiających za taką a nie inną wysokością "odpowiedniej sumy" (LEX nr 584743).

Na gruncie niniejszej sprawy Sąd przyjął za podstawę zasądzonych kwot wyliczenia dokonane przez biegłego sądowego z zakresu księgowości, które uznał za rzetelną podstawę do ustalenia wysokości należnego powodowi wynagrodzenia, choć zasądzone wynagrodzenie jest kwotą szacunkową z uwagi na możliwość omyłek powoda przy wypełnianiu kart drogowych. Pozwany nie przedłożył żadnego materiału dowodowego, który obaliby twierdzenia powoda. Zobowiązany do przedstawienia kart drogowych, oraz tarcz tachografów, oświadczył jedynie, że nie znajdują się one w jego posiadaniu. Zgodnie z art. 6 k.c., który ma zastosowanie w sprawach z zakresu prawa pracy na mocy art. 300 k.p. ciężar dowodu faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Niniejszy przepis statuuje zasadę kontrydiktoryjności, która jest naczelną zasadą procesową. Charakteryzuje się ona tym, że to strona jest dysponentem procesu, tym samym jest ona zobligowana do przedłożenia dowodów na potwierdzenie prawdziwości przywoływanych przez nią okoliczności. Pozwany nie sprostował jednak niniejszej zasadzie procesowej, skutecznie nie obalił twierdzeń powoda, dlatego też Sąd przyjął za podstawę ustaleń stanu faktycznego twierdzenia powoda i przedstawiony przez niego materiał dowodowy, który w konsekwencji stanowił rzetelną podstawę do zajęcia merytorycznego stanowiska w niniejszej sprawie.

Z uwagi na fakt, że wynagrodzenie powoda wyliczone przez biegłą jest kwotą szacunkową, sąd uwzględnił również zarzuty pozwanego co do pracy powoda w trakcie urlopów wypoczynkowych, jak i wyliczenia wynagrodzenia chorobowego, co miało na celu uwzględnienie wszystkich okoliczności sprawy przy orzekaniu, tak, aby strona

pozwana nie została pokrzywdzona , oraz aby powód doznał należynej ochrony, albowiem ponad wszelką wątpliwość wykazał pracę w godzinach nadliczbowych co do zasady prawie w całym spornym okresie .

Mając powyższe na uwadze Sąd doszedł do wniosku, iż powód uprawniony był dochodzić wynagrodzenia z tytułu wykonywania na rzecz pozwanego pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości 14.758,38 zł., przy czym sąd uwzględnił zarzut pozwanego dotyczący okresów urlopów wypoczynkowych wykorzystanych zgodnie w wnioskami urlopowymi powoda , mając na uwadze zeznania powoda z których wynika , że co do zasady nie pracował w trakcie urlopów , a jeżeli w trakcie urlopu był wzywany w celu świadczenia pracy , to urlop mógł wykorzystać później.

Zgodnie z art. 92 § 1 pkt 1 k.p. za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu. Sąd mając na uwadze zgromadzony w sprawie materiał dowodowy oraz wnikliwe ustalenia dokonane przez specjalistę z zakresu księgowości, uznał że powodowi należy przyznać wynagrodzenie chorobowe z uwzględnieniem przeliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w wysokości 1.139,17 zł. Biegły bowiem dysponował niezbędną dokumentacją, która pozwalała mu na ustalenie ilości dni zwolnienia lekarskiego, a w konsekwencji ustalenia wysokości wynagrodzenia chorobowego. Sąd i w tym wypadku uwzględnił zarzuty strony pozwanej co do wyliczeń tego wynagrodzenia (. k. 991)

Mając natomiast na uwadze żądanie w przedmiocie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy wynikające z przeliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe Sąd uznał, iż również ono było zasadne. Zastosowanie w tej kwestii będzie miał art. 172 k.p., z którego wynika, że za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie , jakie by otrzymał , gdyby w tym czasie pracował . Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu ; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

Biegły sądowy z zakresu księgowości również wyliczył należne powodowi wynagrodzenie urlopowe, przedstawiając szczegółowe wyliczenia w tej kwestii. Ustalenia dokonane przez biegłego Sąd również w tym aspekcie uznał za rzetelną i obiektywną podstawę do wydania orzeczenia, w związku z czym zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.479,96 zł tytułem wynagrodzenia urlopowego.

Na podstawie art. 359 § 1 k.c. w zw. z art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Wskazać należy, że odsetki ustawowe stanowią rekompensatę uszczerbku majątkowego doznanego przez wierzyciela wskutek pozbawienia go możliwości czerpania korzyści z należnego mu świadczenia pieniężnego. Na gruncie niniejszej sprawy Sąd uznał, że roszczenie w przedmiocie zapłaty wynagrodzenia stało się wymagalne w dniu 12 listopada 2009r. W ocenie Sądu pozwany bowiem dopiero w tym dniu dowiedział się o żądaniu powoda. Wcześniej powód, jak sam przyznał w toku postępowania nie sygnalizował pozwanemu, że wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych. Nie występował również względem pozwanego z żadnym żądaniem zapłaty dodatkowego wynagrodzenia, czy też udzielenia dodatkowych dni wolnych w zamian za świadczoną przez siebie pracę w godzinach nadliczbowych. Żądanie zgłoszone przez powoda ponadto okazało się znacznie wygórowane w stosunku do tego , co zostało wyliczone przez biegłą na podstawie załączonych przez powoda kopii kart drogowych i ostatecznie uwzględnione. Mając to na uwadze Sąd uznał, że nie można obciążać pozwanego odsetkami ustawowymi za czas poprzedzający dzień 12 listopada 2009r., gdyż wówczas pozwany nie posiadał wiedzy w przedmiocie żądań powoda, a tym samym nie miał możliwości ustosunkowania się do nich, zaś zgłoszone wtedy przez powoda żądanie stanowiło wielokrotność kwoty ostatecznie uwzględnionej .

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł, jak w pkt I, II i III wyroku na podstawie art. 151¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p. w zw. z art. 172 k.p. w zw. z art. 92 § 1 pkt 1 k.p. .

O kosztach Sąd orzekł w pkt III, IV i V wyroku zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 100 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu i zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów. Na koszty postępowania składała się kwota opłata sądowa w kwocie 3.004 zł obliczona na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2014, poz. 1025), kwota obejmująca koszty zastępstwa procesowego ustalone w oparciu o stawkę 2 700 zł i § 6 pkt 6 w zw. z § 12 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu oraz wydatki związane z wynagrodzeniem biegłego sądowego w kwocie 5.405,40 zł. Powód niniejszy proces wygrał w 29 %, zaś przegrał w 71 %, tym samym pozwany wygrał w 71 %, zaś przegrał w 29 %. W związku z tym Sądu dokonał między stronami rozliczenia kosztów, w stosunku do zakresu, w jakim każda ze stron niniejszy proces przegrała i w odpowiedniej proporcji nałożył na strony koszty, jakie zostały wygenerowane w toku niniejszego postępowania. O wydatkach orzeczono na mocy art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych obciążając nimi pozwanego w części w jakiej pozwany przegrał proces.

W pkt VI wyroku Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2.964,80 zł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., z którego wynika, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany zaskarżając go w części w zakresie pkt I, IV, V i VI.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił :

1. naruszenie art. 233§1 i 2 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i w konsekwencji sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego w sprawie w postaci ustalenia faktów , które wynikają z dowodów niewiarygodnych, polegających na przyznaniu wiarygodności kopiom kart drogowych przedłożonych Sądowi przez powoda , ustalenie faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy na podstawie dowodów z zeznań świadka Z. M., M. K., podczas , gdy z zeznań tych świadków nie można było takich faktów ustalić, wadliwą ocenę dowodu z przesłuchania pozwanego i ustalenie faktów , które nie wynikają z tego dowodu, wadliwe nadanie znaczenia braku możliwości przedstawienia przez pozwanego kart drogowych dotyczących powoda ,
2. naruszenie art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.c. uznanie , że zostały udowodnione fakty uzasadniające roszczenia powoda ,
3. naruszenie art. 322 k.p.c. poprzez zastosowanie tego przepisu pomimo nieudowodnienia przez powoda roszczenia co do zasady.

Wskazując na powyższe , pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu za II instancję według norm przepisanych .

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jako niezasadna nie doprowadziła do wnioskowanej zmiany zaskarżonego orzeczenia.

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 czynności 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.

Podnoszone w apelacji zarzuty nie stanowiły dostatecznej podstawy do weryfikacji zaskarżonego wyroku w kierunku postulowanym przez apelującego.

Odnosząc się do poszczególnych zarzutów wywiedzionych w apelacji wskazać należy, że nie sposób dopatrzeć się naruszenia przez Sąd I instancji przepisów postępowania skutkujących zmianą rozstrzygnięcia.

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 dnia: 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 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 dnia: 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).

Do podważenia sędziowskiej oceny dowodów, nie jest wystarczające przedstawienie własnej oceny. Nie wystarczą też stwierdzenia, że ustalenia faktyczne Sądu są wadliwe ani też wskazanie stanu faktycznego, który – zdaniem skarżącego – odpowiada rzeczywistości. Taki sposób podważania sędziowskiej oceny, stanowi bowiem zwykłą polemikę, która nie może odnieść skutku .

Podnieść należy również , 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. Same nawet bardzo poważne wątpliwości co do trafności oceny dokonanej przez sąd pierwszej instancji, jeżeli tylko nie wykroczyła ona poza granice określone w art. 233 § 1 k.p.c., nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd drugiej instancji odmiennego stanowiska (tak Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 marca 1999 r. III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7-8, poz. 124).

Mając na względzie powyższe rozważania należy stwierdzić, że 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. W ocenie Sądu Okręgowego, brak jest w okolicznościach przedmiotowej sprawy podstaw do stwierdzenia, że istnieją wątpliwości co do trafności oceny materiału dowodowego.

Wbrew twierdzeniom apelującej, Sąd I instancji prawidłowo ocenił wszystkie dowody i z zebranego materiału dowodowego wyprowadził wnioski logiczne i poprawne. Nie można w żaden sposób przyjąć, by ocena dowodów przeprowadzona przez Sąd Rejonowy była dotknięta wadliwościami wynikającymi z naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. – wnioski Sądu I instancji co do faktów wynikają z treści przeprowadzonych dowodów i nie kolidują ani z zasadami doświadczenia życiowego, ani też z zasadami logicznego rozumowania.

Odnosząc się do zarzutów powoda należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy nie dopatrywał się sprzeczności ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Jak zostało to już podkreślone powyżej samo przekonanie skarżącego o innej wadze poszczególnych dowodów oraz odmienna ich ocena nie dyskredytują rozstrzygnięcia Sądu. Skarżący, aby skutecznie zakwestionować rozstrzygnięcie Sądu I instancji, musi wykazać, iż ocena dowodów dokonana przez Sąd jest sprzeczna z regułami logiki, doświadczenia życiowego albo, że zachodzą sprzeczności w zeznaniach świadków, które nie zostały dostatecznie wyjaśnione. W niniejszej sprawie pozwany takich okoliczności nie wykazał.

Bezpodstawny jest zarzut powoda, że Sąd Rejonowy uchybił przepisom postępowania, gdyż uznał za wiarygodne kopie kart drogowych, zeznania świadków Z. M. i M. K., dokonał wadliwej oceny zeznań pozwanego oraz wadliwie ocenił brak przedstawienia przez pozwanego kart drogowych.

W pierwszej kolejności wskazać należy, co w ocenie Sądu Okręgowego nie ulega wątpliwości, że ewidencja godzin pracy prowadzona przez pozwanego była wadliwa. Sam pozwany w swoich zeznaniach wskazał, że za pracę w godzinach nadliczbowych, pracę w niedziele i święta udzielane były dni bądź godziny wolne, ale nie było to ewidencjonowane (k. 892-894). Na taki stan rzeczy wskazuje również załączona do odpowiedzi na pozew ewidencja czasu pracy, z której wynika, że powód na przestrzeni lat 2006 – 2009 nie przepracował ani jednego dnia w niedziele i święta. Pozostaje to w sprzeczności z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym jak również z zasadami doświadczenia życiowego.

Prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy (art. 94 pkt. 9a w zw. z art. 149 k.p.). Zakres ewidencji czasu pracy szczegółowo określa § 8 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62, poz. 286, z późn. zm.). Ten przepis zobowiązuje pracodawcę do założenia i prowadzenia odrębnie dla każdego pracownika karty ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym pracę w poszczególnych dobach roboczych, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy; w stosunku do pracowników młodocianych pracodawca uwzględnia w ewidencji także czas ich pracy przy pracach wzbudzonych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego.

Dodatkowo art. 25 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 1155 z późn. zm.) nakłada na pracodawcę obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy kierowców w formie: zapisów na wykresówkach (pkt 1), wydruków danych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego (pkt 2), plików pobranych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego (pkt 3), innych dokumentów potwierdzających czas pracy i rodzaj wykonywanej czynności, lub (pkt 4), rejestrów opracowanych na podstawie dokumentów, o których mowa w pkt 1-4 (pkt 5).

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 czerwca 2011 r., (II PK 317/10, LEX nr 1095826), wyjaśnił, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja. Pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów - art. 233 § 1 k.p.c.) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia, to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 34/09, LEX nr 527067, wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 14 sierpnia 2013 r., III APa 26/13, LEX nr 1366059).

W świetle powyższego stanowiska judykatury uznać należało, że skoro pracodawca (pozwany) nie wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, to pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy.

Powód tak też uczynił składając do akt sprawy kopie kart drogowych oraz wnosząc o przeprowadzenie korespondujących z nimi dowodów osobowych, z których wynikała praca w godzinach nadliczbowych.

Pozwany mimo zakwestionowania powyższych dowodów nie przedłożył żadnych dokumentów, które wskazywałyby, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie. W szczególności na uwagę zasługuje okoliczność nieprzedstawienia oryginałów kart drogowych powoda. Należy bowiem zauważyć, że stosunek pracy z powodem został rozwiązany w dniu 30 września 2009 r. zaś odpis pozwu z zawartym w pkt. 4 wnioskiem o zobowiązanie pozwanego do złożenia m.in. kart drogowych otrzymał przed 18 marca 2010 r. (data odpowiedzi na pozew, pozew wysłano 4 marca 2010 r., brak dowodu doręczenia). Nawet zatem przy przyjęciu, że pozwany ma obowiązek przechowywania tylko przez rok kart drogowych i po tym terminie dokonuje ich zniszczenia, powinien posiadać karty drogowe przynajmniej z ostatniego okresu pracy powoda i przedłożyć je zgodnie ze zobowiązaniem Sądu z dnia 2 sierpnia 2011 r. , czego nie uczynił.

Trafnie zatem Sąd zastosował art. 233 § 2 k.p.c. i ocenił odmowę przedstawienia kart drogowych przez pozwanego w kontekście powyżej cytowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego modyfikacji obowiązku wynikającego z art. 6 k.c. Nie ulega bowiem wątpliwości, że w takiej sytuacji to na pozwanym ciąży obowiązek wykazania, że pracownik nie pracował w czasie, jaki wynikał z kopii kart drogowych oraz zeznań świadków i pozwany musi ponosić konsekwencje tego niewykazania (art. 6 k.. w zw. z art. 300 k.p.). Bez znaczenia jest w tej sytuacji rygor grzywny zawarty przy zobowiązaniu przedłożenia kart drogowych przez pozwanego. Nie wyklucza on możliwości zastosowania art. 233 § 2 k.p.c. Jedynie na marginesie należy wskazać, że zarzut braku odnotowania na kartach tankowania pojazdu co miałyby przemawiać za brakiem ich autentyczności jest gołosłowny i nie może dyskredytować oceny dokonanej przez Sąd Rejonowy. Jak wskazał bowiem świadek P. B., również zatrudniony na stanowisku kierowcy, w czasie gdy pracował powód , nie było obowiązku dokładnego wypełniania kart drogowych w zakresie tankowania , gdyż pracownik zatrudniony do nalewania paliwa zapisywał kto i ile zatankował. Taką wersję przedstawił również powód. Tak samo należy ocenić zarzuty zgłaszane przez pracodawcę odnośnie numeracji kart. Nie ulega wątpliwości Sądowi Okręgowemu, że przy takiej ilości dokumentów mogły zdarzyć się błędy rachunkowe i nie mogą one rzutować na wiarygodność przedłożonych przez powoda dowodów przesadzających zasadę o pracy w godzinach nadliczbowych. Odnosząc się do pracy w trakcie urlopu , Sąd Okręgowy podziela zeznania powoda, który wskazywał, że wnioski urlopowe nie zawsze pokrywały się z dniami faktycznego urlopu oraz, że sporadycznie urlopy były przerywane. Twierdzenia powoda pozostają w zgodzie z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

W tym miejscu przypomnieć należy, iż ostatecznie Sąd rejonowy oparł się na drugiej wersji wyliczenia należności przez biegłą tj. z uwzględnieniem dni urlopow potwierdzonych wnioskami urlopowymi.

Niezrozumiały jest również zarzut pozwanego, iż powód nie informował pozwanego o pracy w nadgodzinach. Jak zostało to już wyżej wskazane, to na pracodawcy ciąży obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy i wypłaty wynagrodzenia, również za godziny nadliczbowe. Nie ulega również wątpliwości, że pozwany miał wiedzę o pracy powoda w godzinach nadliczbowych. Wynikała ona bowiem ze składanych cotygodniowo pracodawcy kart pracy powoda. Wskazywanie, że powód nie informował pozwanego o pracy w godzinach nadliczbowych jest w tej sytuacji bez znaczenia.

Odnosząc się do zarzutu pozwanego, że karty nie mają żadnej pieczęci pozwanego, podpisu ani oznaczenia należy wskazać, że jest on chybiony. W sprzeczności z nim stoją zeznania przesłuchanych w sprawie świadków którzy

wskazywali, że takie karty drogowe były w użyciu u pozwanego. Ponadto sam pozwany w swoich zeznaniach wskazywał, że karty tylko na początku były opieczętowane, potem firma pozwanego z tego zrezygnowała i jedynie numerowano karty. Należy również mieć na względzie, że kopie kart znajdujące się w aktach zostały wykonane przed zdaniem ich pracodawcy więc z oczywistych względów nie zawierają żadnych jego adnotacji.

Sąd nie dopatrył się również uchybienia w ustaleniu stanu faktycznego na podstawie zeznań świadków Z. M. i M. K.. Świadek Z. M. wskazał, że jak były potrzeby poszczególnych budów, powód pracował dłużej niż wszyscy. Świadek słyszał także od różnych pracowników, że powód wielokrotnie pracował w soboty i niedziele przy awariach. Potwierdził również, że praca w godzinach nadliczbowych nie była rzadkością o pozwanego. Należy również mieć na względzie, że Sąd Rejonowy dał wiarę tym zeznaniom w części. Mimo, iż nie wskazał w uzasadnieniu, w jakiej części nie dał im wiary to z całości uzasadnienia wynika, że odmówił wiarygodności w części w której świadek wskazuje, że pozwany płacił za nadgodziny. Wynika to z ustalenia Sądu, że pozwany nie wypłacił powodowi w ogóle wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Odnosząc się natomiast do zeznań świadka M. K., wskazać należy, że świadek ten również potwierdził pracę powoda w wymiarze przekraczającym dobowy wymiar czasu pracy, wskazując że powód nieraz pracował całą noc przy awariach. Pracował w soboty i niedziele. Podał także, że jak on sam zjeżdżał na bazę, to powód jeszcze pracował, bo nie było jego samochodu.

Wymienione dowody korespondują z pozostały zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności z zeznaniami pozostałych przesłuchanych w sprawie świadków tworząc logiczną całość. Należy mieć również na względzie, że ustalenie, na które powołuje się pozwany kwestionując zeznania ww. świadków, zostało poczynione w oparciu o zeznania Z. M. i M. K. oraz w oparciu o zeznania P. B. i zeznania powoda. Zatem ich zeznania należy rozpatrywać także na gruncie zeznań P. B. i zeznań powoda. P. B. potwierdził zaś pracę powoda przy usuwaniu awarii zarówno w soboty i niedziele, jak i w nocy.

Pozbawiony podstaw jest również zarzutu pozwanego naruszenia art. 322 k.p.c.. Pozwany zarzucając naruszenie tego przepisu nie rozwinął swojego zarzutu w uzasadnieniu wskazując jedynie, że roszczenie powoda nie zostało udowodnione co do zasady. Oponując takiemu zapatrywaniu pozwanego należy przywołać powyższe rozważania odnośnie zasadności roszczenia powoda oraz wskazać, że pozwany nie przedstawił żadnego dowodu który kwestionowałby pracę pozwanego w nadgodzinach oraz brak otrzymania z tego tytułu wynagrodzenia. Tym samym Sąd Okręgowy uznaje za trafne i podziela rozważania Sądu Rejonowego w tym zakresie.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy nie znajdując podstaw do zakwestionowania zaskarżonego rozstrzygnięcia, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, o czym orzekł jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku.

W punkcie drugim, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, orzeczono o kosztach postępowania odwoławczego, zasądzając je w kwocie 900 zł stanowiącej połowę stawki minimalnej.

Sędziowie : Przewodniczący :

SO B. Zalewska SSO E. Zabrocka

SO M. Popielińska