

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2013 roku Sąd Rejonowy w Kutnie IV Wydział Pracy zasądził od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz powoda A. C. (1), D. O. (1), T. M. (1), T. K. (1), W. K. (1) kwoty wskazane w sentencji wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej (pkt. 1 lit. a) - k); pkt 2 lit. a) – e); pkt 3 lit a) – j); pkt 4 lit. a) – k) i pkt 5 lit a) – k) wyroku), zasądził od pozwanego na rzecz powodów: A. C. (1), D. O. (1), T. M. (1) i T. K. (1) kwoty po 1.904,40 zł, zaś na rzecz W. K. (1) kwotę 1.004,40 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 6 i 7), nadał wyrokowi w punkcie 1, 2, 3 i 4 rygor natychmiastowej wykonalności do kwot po 2.500 zł, zaś w pkt 5 do kwoty 3.100 zł (pkt 8-12) oraz nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 6.266,86 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych od pozwów (pkt. 13).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód T. M. (1) był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. od dnia 19 kwietnia 2010 roku do dnia 28 lutego 2011 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku rzeźnika, od dnia 1 lipca 2010 roku na stanowisku brygadzysty – rzeźnika. Stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron. W umowach określono miesięczne wynagrodzenie w wysokości: wynagrodzenie zasadnicze 2.500 zł brutto plus premia uznaniowa, od dnia 1 lipca 2010 roku wynagrodzenie zasadnicze podwyższono do kwoty 3.100 zł brutto.

Powód W. K. (1) był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. od dnia 7 października 2010 roku do dnia 28 lutego 2011 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku rzeźnika. Stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron. W umowach określono miesięczne wynagrodzenie w wysokości wynagrodzenie zasadnicze 2.500 zł brutto plus premia uznaniowa.

Powód A. C. (1) był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. od dnia 5 maja 2010 roku do dnia 31 marca 2011 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku rzeźnika. Stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron. W umowach określono miesięczne wynagrodzenie w wysokości wynagrodzenie zasadnicze 2.500 zł brutto plus premia uznaniowa.

Powód D. O. (1) był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. od dnia 20 kwietnia 2010 roku do dnia 28 lutego 2011 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku rzeźnika. Stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron. W umowach określono miesięczne wynagrodzenie w wysokości wynagrodzenie zasadnicze 2.500 zł brutto plus premia uznaniowa.

Powód T. K. (1) był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. od dnia 24 maja 2010 roku do dnia 28 lutego 2011 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku rzeźnika. Stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron. W umowach określono miesięczne wynagrodzenie w wysokości wynagrodzenie zasadnicze 2.500 zł brutto plus premia uznaniowa.

Pozwana (...) sp. z o.o. w B. współpracowała z zakładem (...) w K. od kwietnia 2010 roku do lutego-marca 2011 roku. Praca w pozwanym zakładzie trwała w godzinach od 4.00. do 15.00. Powód T. M. stawał się w pracy o godzinie 3:15 – 3:20. T. K., D. O., A. C. i M. B. dojeżdżali do pracy z K. jednym samochodem. Wyjeżdżali z K. ok. godziny 2.30, do K. dojeżdżali ok. godziny 3:30. Rozbiór rozpoczynał się o godzinie 4.00, jednakże pracownicy musieli przychodzić wcześniej w celu przygotowania się do pracy, w szczególności naostrzenia noży. Rozbiór kończył się o 16-tej, jednakże powód T. M. jako brygadzysta zostawał jeszcze ok. 30 minut do 1 godziny. W tym czasie były robione poprawki, które to czynności należały do brygadzystów i kierowników. W pozwanym zakładzie były dwie 20 - minutowe przerwy: pierwsza przerwa śniadaniowa zaczynała się o 8.00 i trwała dwadzieścia minut, następna przerwa trwała od 12.00 do 12:20

i była to przerwa obiadowa. Podczas przerw początkowo wszystkie taśmy produkcyjne stawały i pracownicy szli na stołówkę. W miarę zwiększania produkcji w zakładzie pracownicy wychodzili na stołówkę na zmianę.

Wynagrodzenie za pracę pracowników zakładu było podzielone na płacę zasadniczą oraz premię. Wynagrodzenie zasadnicze było przelewane na konto bankowe, z kolei premia była przelewana na konto lub płatna gotówką w kopercie. Premia była uzależniona od stanowiska pracy oraz jakości wykonywanej pracy. Na wysokość premii miały wpływ nieobecności pracowników związane z chorobą, natomiast liczba przepracowanych godzin w danym dniu nie miała wpływu na wysokość świadczenia. Premia była przyznawana przez poszczególnych brygadzystów. Wystawiając premię T. M. kierował się stanowiskiem pracy, wydajnością i jakością pracy. Nie zdarzało się by pracownik nie otrzymał premii, stawki premii były ustalane ogólnie i w praktyce nie zdarzało się, aby wysokość premii ulegała pomniejszeniu. Dodatkowe pieniądze były wypłacane co miesiąc, w wysokości około 2.000 – 2.200 zł i stanowiły premię.

Przed rozruchem zakładu (...) odbywały się spotkania z przyszlými pracownikami. Na spotkaniach były ustalane zakresy obowiązków poszczególnych pracowników, ustalono również, że praca rzeźników będzie świadczona w godzinach od 4.00. – 15.00. W momencie przyjęcia do pracy były ustalone stawki wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach. Miesięczna stawka T. M. jako brygadzisty została ustalona na 4.000 – 4.500 zł, przy czym nie ustalano poszczególnych składników wynagrodzenia. Powód A. C. otrzymywał na konto wynagrodzenie ok. 1800 zł netto, ponadto otrzymywał pieniądze w kopercie w wysokości ok. 2.200 zł, łącznie ok. 4.000 zł miesięcznie. Dodatkowe pieniądze otrzymywane w gotówce powód kwitował jako premię. M. B. miał ustalone wynagrodzenie na kwotę 3.500 zł netto, jednakże na umowie o pracę widniał zapis wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2.500 zł brutto plus premia. W praktyce kwota premii miała stanowić wyrównanie wynagrodzenia zasadniczego do kwoty ustalonej na początku w wysokości 3.500 zł netto.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z przysługującym dodatkiem z tego tytułu oraz dodatku za pracę w godzinach nocnych wg wariantu wskazanego przez powodów przy założeniu, że praca świadczona była w godzinach od 4.00. – 15.00 przez 5 dni w tygodniu z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.500 zł odnośnie T. K., D. O., W. K., A. C. oraz w wysokości 2.500 zł odnośnie T. M. (w miesiącach kwiecień – czerwiec 2010 roku) oraz 3.100 zł (w miesiącach lipiec 2010 roku – luty 2011 roku) wynosi odnośnie: powoda A. C. (1) - 20.731,73 zł, powoda W. K. (1) - 9.829,93 zł, powoda T. K. (1) - 16.902,27 zł, powoda D. O. (1) - 20.625,18 zł oraz powoda T. M. (1) - 24.687,77 zł.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z przysługującym dodatkiem z tego tytułu oraz dodatkiem za pracę w godzinach nocnych wg wariantu wskazanego przez powodów przy założeniu, że praca świadczona była w godzinach od 4.00 – 15.00 przez 5 dni w tygodniu, a wypłacone wynagrodzenie w kwotach netto (przelewem na rachunek bankowy i częściowo w gotówce) stanowiło wynagrodzenie przysługujące powodom za normatywny czas pracy w danym miesiącu wynosi odnośnie: powoda A. C. (1) - 42.787,23 zł, powoda W. K. (1) - 18.818,93 zł, powoda T. K. (1) - 37.826,25 zł, powoda D. O. (1) - 40.645,16 zł oraz powoda T. M. (1) - 54.860,47 zł.

W zakładzie pracownicy podpisywali listy obecności 1 raz dziennie przed pracą, na stołówce. Na listach nie były wpisywane dokładne godziny pracy pracowników ani liczba godzin. Listy ze stołówki były zabierane przez pracowników administracyjnych. Następnie listy obecności były dostarczane do B. i trafiały do opiekuna kontraktu. A. C. nie podpisywał wydruków elektronicznych z uwidocznionymi godzinami pracy. T. M. jako brygadzista sprawdzał obecność pracowników przy taśmie produkcyjnej, nie wpisywał tam liczby godzin pracy, tylko stawiał znak „plus” przy nazwisku. Każdy brygadzista danego działu weryfikował, kto stawiał się do pracy. Powód T. M. nie prowadził sobie prywatnych zapisków co do czasu pracy, nie aprobeował nigdy swoim podpisem 8-godzinnego czasu pracy. W pozwany zakładzie obowiązywał elektroniczny system ewidencji czasu pracy pracowników. Pracownicy przed rozpoczęciem pracy odbijali karty na bramkach. Powód T. M. jako brygadzista podlegał służbowo początkowo kierownikowi A. S., później A. G. - pracownikom (...) Pros. Sp. z o.o. w B.. T. M. nie decydował o czasie pracy pracowników ze swojej brygady, miał za zadanie ustawić ludzi na poszczególnych stanowiskach, odpowiadał za jakość i terminowość zamówień. Powodów obowiązywała dobowo norma czasu – 8 godzin, a tygodniowa – średnio 40 godzin.

Zgodnie z § 9 Regulaminu Pracy z dnia 9 listopada 2004 roku obowiązującym w (...) sp. z o.o. z siedzibą w B., czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5- dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca; bądź też czas pracy pracowników może być określony – na podstawie umów o pracę – wymiarem ich zadań. Z kolei § 10 powyższej regulacji stanowił, że praca świadczona będzie od poniedziałku do piątku w godzinach ustalonych przez pracodawcę. W umowach o pracę ustala się godziny rozpoczęcia i kończenia pracy przez pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz można ustalać inne godziny rozpoczęcia i kończenia pracy przez pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Praca wykonywana ponad ustalone normy pracy jest pracą w godzinach nadliczbowych. Z § 7 Regulaminu Wynagradzania pracowników (...) sp. z o.o. z siedzibą w B. z dnia 9 listopada 2004 wynikało, że pracodawca stosuje następujące systemy ustalania wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach produkcyjnych: system czasowo – godzinowy, w którym wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stawką godzinową; system czasowo – miesięczny, w którym wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stawką miesięczną w stałej wysokości, system akordowy, w którym wynagrodzenie zasadnicze pracownika zależne jest od ilości wykonanej pracy. Zaś § 18 punkt 5 Regulaminu stanowił, że pracownikowi może być przyznana premia lub nagroda wg uznania pracodawcy. Jednakże za czas choroby pracownika premia lub nagroda nie przysługuje.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy w postaci zeznań powodów T. M., A. C. oraz zeznań świadków M. B., A. S., D. W., K. K. i J. P.. Zeznaniami wskazanych osób Sąd dał wiarę w całości jako, że były logiczne, konsekwentne i spójne, nadto korespondowały z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd I instancji ograniczył dowód z przesłuchania stron do przesłuchania powodów T. M. i A. C., gdyż w ocenie Sądu przesłuchanie pozostałych powodów, jak również strony pozwanej nie było niezbędne do poczynienia niezbędnych ustaleń faktycznych. Sąd podkreślił, że strony nie wniosły o ich przesłuchanie, a Sąd nie widział potrzeby przeprowadzania tego dowodu z urzędu.

Sąd całkowicie odmówił wiarygodności dokumentom mającym stanowić ewidencję czasu pracy powodów, złożonym przez stronę pozwaną. Dokumenty te są mało czytelne, występuje tam znaczna ilość skreśleń, poprawek, poszczególne rubryki tabeli są wypełnione komputerowo, inne natomiast są wypełnione ręcznie. Nadto jak wynika z zeznań powodów i świadków, wiele znajdujących się tam podpisów – nie zostało złożonych przez uprawnione osoby. Ponadto Sąd wziął pod uwagę fakt, że pozwany prowadził ewidencję czasu pracy powodów, jedynie biorąc pod uwagę normatywny czas pracy wynikający z regulaminu i umów o pracę, a zatem uznał, że powyższa ewidencja nie była prowadzona w sposób rzetelny. Ewidencja czasu pracy w rzeczywistości ograniczała się jedynie do prowadzenia listy obecności pracowników obecnych w danym dniu w zakładzie (...). Sąd I instancji podkreślił, że powód T. M. jako brygadzysta sprawdzał obecność pracowników, ale nie wpisywał liczby godzin pracy. Lista obecności była podpisywana przed rozpoczęciem pracy na stołówce, niemożliwym zatem było, aby z góry przewidzieć czas pracy pracowników. Wątpliwość Sądu Rejonowego wzbudziła również prawdziwość podpisów widniejących na elektronicznych listach obecności uwzględniających 8- godzinny czas pracy pracowników, gdyż z zeznań powoda A. C. wynika, że nigdy nie podpisywał wydruków elektronicznych z uwidocznionymi godzinami pracy, podobnie jak T. M. nigdy nie aprobował swoim podpisem 8-godzinny czas pracy. Zostało to potwierdzone zeznaniami świadków M. B., A. S., D. H..

Sąd I instancji podkreślił, że w pozwanym zakładzie obowiązywał elektroniczny system ewidencji czasu pracy pracowników, jednak strona pozwana, zobowiązana do złożenia wydruków z ww elektronicznej rejestracji czasu pracy, zobowiązania tego nie wykonała powołując się na całkowity brak takiej dokumentacji.

Wobec zaniechania prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy przez pracodawcę, Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie o pozostałe dowody zgromadzone w sprawie. Sąd szczegółowo przeanalizował zeznania świadków oraz zeznania powodów złożone w charakterze strony, a następnie w celu ustalenia wysokości należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dopuścił dowód z pisemnej opinii biegłego z zakresu

wynagrodzeń i płac, który po analizie akt sprawy wyliczył wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i pracę w porze nocnej powodów, za okresy objęte pozwami, w dwóch wariantach: przy założeniu iż powodowie świadczyli pracę w godzinach od 4-tej do 15-tej przez pięć dni w tygodniu i przyjmując zestawienia czasu ich pracy wskazane w uzasadnieniu pozwów; w oparciu o złożoną do akt sprawy ewidencję czasu pracy w postaci załączonych list obecności. W uzupełniającej opinii biegła wyliczyła należy powodom dodatek za pracę w porze nocnej wraz z dodatkiem przy założeniu, iż łącznie wypłacone powodom wynagrodzenie w kwotach netto (przelewem na rachunek bankowy i częściowo w gotówce), stanowiło wynagrodzenie przysługujące powodom za nominalną liczbę godzin w danym miesiącu, dokonała ubруттовienia wskazanych łącznie kwot netto i od tak wyliczonych kwot wyliczyła stawkę godzinową przysługującą powodom w danym miesiącu zatrudnienia; na podstawie powyższych wyliczeń i założeń dokonała ponownych obliczeń zgodnie z przyjętymi w opinii głównej wariantami I i II. W ocenie Sądu Rejonowego opinię biegłego należało uznać za wiarygodną. Jedynie odnośnie wyliczenia wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych przez T. M. (1), biegła omyłkowo błędnie uwzględniła zawyżone wynagrodzenie zasadnicze powoda w miesiącach kwiecień 2010 roku – czerwiec 2010 roku, przyjmując jego wysokość 3.100 zł zamiast 2.500 zł. Sąd Rejonowy samodzielnie skorygował w tym zakresie wynagrodzenie powoda T. M., przyjmując prawidłową wysokość wynagrodzenia zasadniczego powoda.

W pozostałym zakresie zebrany w sprawie materiał dowodowy nie budził wątpliwości i nie był kwestionowany przez strony postępowania.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy uznał, iż powództwa są zasadne i podlegają uwzględnieniu w całości.

Z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego w szczególności z zeznań powodów oraz słuchanych w sprawie świadków wynika, że powodowie świadczyli pracę od poniedziałku do piątku w godzinach od 4.00. – 15.00. Kluczowym zagadnieniem w niniejszej sprawie było ustalenie, czy powodowie otrzymali od pozwanej spółki wynagrodzenie za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy przytaczając treść art. 151 § 1 k.p., art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p., art. 94 pkt 9a) k.p. oraz art. 149 § 1 k.p. wskazał, że prowadzona przez pozwanego ewidencja czasu pracy była nierzetelna i nie odzwierciedlała rzeczywistego czasu pracy pracowników pozwanej spółki. Sąd I instancji zważył, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodniać 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. Na potrzebę udowodnienia przez pracownika wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych celem wykazania zasadności żądania zapłaty wynagrodzenia za tę pracę wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy (vide uzasadnienie wyroku z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535 oraz wyroku z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 231). W uzasadnieniu wyroku z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00 (OSNP 2004 nr 3, poz. 46) Sąd Rejonowy, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99 (OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 579) uznał, że pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. 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.

W ocenie Sądu Rejonowego brak dokumentacji, wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę bądź też – jak ma to miejsce w niniejszej sprawie – prowadzenie dokumentacji w sposób nierzetelny i niewiarygodny - powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodu i przerzucenie go na osobę zaprzeczającą udokumentowanym faktom, z których strona procesowa wywodzi skutki prawne. Sąd I instancji nie podzielił stanowiska pozwanego, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie należało się powodowi T. M.,

z uwagi na fakt piastowania przez niego stanowiska kierowniczego. Sąd w całości poparł stanowisko judykatury, że kierownik jednostki organizacyjnej zobowiązany do prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy własnego i podległych mu pracowników nie może, dochodząc za pracę w godzinach nadliczbowych, wywodzić korzystnych dla siebie skutków, powołując się na brak takiej dokumentacji. W takiej sytuacji pracownik jest zobowiązany do zaoferowania wszystkich możliwych dowodów na okoliczność rozmiaru faktycznie świadczonej przez niego pracy, a za wystarczające nie mogą być uznane same jego twierdzenia w tym zakresie. T. M. (1) jako brygadzysta podlegał kierownikowi, który odpowiadał za pion produkcyjny w zakładzie. Listę obecności powód otrzymywał codziennie rano z biura, lista zawierała jedynie listę wszystkich pracowników, natomiast nie były na niej zawarte godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Lista obecności po podpisaniu przez pracowników była każdorazowo przekazywana do biura i brygadzysta nie zajmował się ustalaniem czasu przepracowanego przez podległych mu pracowników. Jak podkreślił Sąd T. M. (1) nie miał pełnej samodzielności w organizacji pracy załogi, nie prowadził ewidencji czasu pracy, a jedynie sprawdzał obecność podległych mu pracowników. Ponadto powód łączył stanowisko kierownicze ze zwykłym wykonywaniem pracy jak inni, podlegli mu pracownicy. Obowiązki nałożone na niego przez pracodawcę nie ograniczały się jedynie do organizowania kontroli i nadzorowania czynności podległych mu pracowników, lecz przede wszystkim polegały na wykonywaniu pracy na równi z nimi.

Sąd I instancji wskazał, że w świetle utrwalonego orzecznictwa, nawet w przypadku kierowania komórką organizacyjną wyodrębnioną w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, status pracownika zajmującego stanowisko kierownika, któremu nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, nie przysługuje pracownikowi, jeżeli kierując zespołem pracowników jednocześnie wykonuje pracę na równi z członkami kierowanego zespołu. Ponadto zdaniem Sądu Rejonowego pozwany winien był zorganizować proces wykonywania pracy w taki sposób, aby normalne, stałe i typowe zadania zakładu pracy mogły zostać przez pracowników wykonane w zwykłych godzinach świadczenia przez nich pracy, w rozmiarze wynikającym z treści stosunku pracy. Zgodnie ze stanowiskiem doktryny nawet osoby na stanowiskach samodzielnych i kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do dodatkowego wynagrodzenia, jeżeli są zmuszone do systematycznego przekraczania normalnego, obowiązującego je czasu pracy. Jeśli zatem konieczność wykonywania pracy nadliczbowej wynika nie tyle z autonomicznej decyzji pracownika, ile organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę, to nie ma podstaw do stosowania wyłączenia z art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. Zdaniem Sądu trudno przyjąć, że pracodawca może permanentnie obciążać kierownika pracą nadliczbową i nie ma on w związku z tym prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za taką pracę.

Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie objętym sporem, u pozwanego pracodawcy obowiązywał Regulamin Pracy z dnia 9 listopada 2004 roku obowiązujący w (...) sp. z o.o. z siedzibą w B., który stanowił w § 9, że czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5- dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca; bądź też czas pracy pracowników może być określony – na podstawie umów o pracę – wymiarem ich zadań. Tymczasem, jak wykazano w niniejszej sprawie regulamin ten nie był w rzeczywistości przestrzegany, a normy czasu pracy ustalono odmiennie.

Sąd Rejonowy uznał, że powodowie świadczyli pracę od poniedziałku do piątku w godzinach od 4.00 – 15.00. z dwiema 20 minutowymi przerwami – śniadaniową o 8.00. i obiadową o godzinie 12.00, w konsekwencji notorycznie świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych.

Jak podniósł Sąd I instancji pozwany kwestionował prawo powodów do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych twierdząc, iż powodowie otrzymali takie wynagrodzenie w dodatkowym wynagrodzeniu płaconym w gotówce lub przelewem na konto, a uwidocznionym jako premia, które uwzględniało również pracę świadczoną ponad normatywny czas pracy. Sąd podkreślił, że wszystkim powodom, oprócz wynagrodzenia zasadniczego określonego stałą kwotą, przysługiwała, tzw. premia, który to zapis był zawarty w umowach o pracę. Premia była uzależniona od stanowiska pracy oraz jakości wykonywanej pracy, na jej wysokość nie miała wpływu liczba przepracowanych godzin w danym dniu, w tym godzin przepracowanych ponad normatywny czas pracy. W konsekwencji, w ocenie

Sądu Rejonowego, wynagrodzenie uwidocznione jako premia, nie zawierało wynagrodzenia za pracę świadczoną przez powodów w godzinach nadliczbowych. Pracodawca nie zapłacił powodom za pracę w tych godzinach, a to przecież pracodawcę obciążało udowodnienie zapłaty za przepracowane przez pracownika godziny nadliczbowe, gdyby taka zapłata rzeczywiście nastąpiła. Jak wskazał Sąd Rejonowy, premia była przyznawana przez poszczególnych brygadzystów i nie były określone ściśle zasady jej przyznawania. T. M. zeznał, że wystawiając premię kierował się stanowiskiem pracy, wydajnością i jakością pracy. Równocześnie z zeznań osób słuchanych w sprawie wynika, że jeszcze przed rozpoczęciem produkcji w Pinii (...) w K. odbywały się spotkania z pracownikami, na których określano zakres obowiązków na danym stanowisku oraz wynagrodzenie przypisane do konkretnego stanowiska. Przykładowo miesięczna stawka wynagrodzenia T. M. została ustalona na 4.000 – 4.500 zł, A. C. na kwotę ok. 4.000 zł, M. B. na kwotę 3.500 zł netto, przy czym ustalając warunki pracy i płacy nie ustalano poszczególnych składników wynagrodzenia jako wynagrodzenie zasadnicze i premię, tylko ustalono ogólną wysokość wynagrodzenia netto na określonym stanowisku pracy. W ocenie Sądu Rejonowego późniejsze rozdzielenie tego wynagrodzenia na 2 składniki: wynagrodzenie zasadnicze – określone kwotowo w umowach o pracę powodów oraz premię (bez ścisłego określenia warunków jej przyznawania), powodowało swoistą fikcję mającą na celu ukrycie prawdziwej wysokości wynagrodzenia zasadniczego pracowników pozwanego. Jak wynika z zeznań świadka M. B. w praktyce kwota premii miała stanowić wyrównanie wynagrodzenia zasadniczego do kwoty przypisanej do konkretnego stanowiska pracy ustalonego wcześniej między stronami.

Z tych względów w ocenie Sądu powodom należne jest wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wyliczone przez biegłą w opinii uzupełniającej, która wyliczyła należny powodom dodatek za pracę w porze nocnej wraz z dodatkiem przy założeniu, iż łącznie wypłacone powodom wynagrodzenie w kwotach netto, stanowiło wynagrodzenie przysługujące powodom za nominalną liczbę godzin w danym miesiącu. Jednakże wobec ostatecznego sprecyzowania powództwa przez pełnomocnika powodów w piśmie z dnia 17 kwietnia 2013 roku, w którym przyjmuje kwoty należnego powodom wynagrodzenia opierając się na wynagrodzeniu zasadniczym powodów wynikającym z umów o pracę, Sąd Rejonowy zasądając wynagrodzenie oparł się na I wariantcie pierwotnej opinii biegłej.

Z tych względów wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z przysługującym dodatkiem z tego tytułu oraz dodatkiem za pracę w godzinach nocnych, zostało wyliczone wg wariantu wskazanego przez powodów przy założeniu, że praca świadczona była w godzinach od 4.00. – 15.00 przez 5 dni w tygodniu. Sąd podkreślił, że zgodnie z art. 321 § 1 k.p.c. nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie i z tego powodu zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powodów kwoty wskazane w wyroku, wyliczone od wynagrodzenia zasadniczego.

Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do poszczególnych kwot miesięcznego wynagrodzenia powodów wynikających z umów o pracę na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 6 pkt 5 w zw. z art. § 11 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 z zm.). O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 Ustawy z dn. 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398) i nakazał je pobrać od pozwanego, albowiem przegrał on sprawę. Na koszty postępowania złożyły się nieuiszczone opłaty stosunkowe od pozwów oraz wydatki związane z wydanymi w sprawie opiniami biegłego.

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżył pełnomocnik strony pozwanej.

Apelujący zarzucił wyrokowi:

1. rażące naruszenie przepisów postępowania tj. art. 321 § 1 k.p.c. w zw. z art. 187 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. mające istotny wpływ na wynik sprawy, a to wydanie wyroku zasądającego roszczenia w całości - zgodnie z żądaniem powodów - pomimo dokonania ustaleń faktycznych sprzecznie ze stanem faktycznym przedstawianym

przez stronę powodową, a także wykraczające poza twierdzenia stron, w szczególności w wyniku przyjęcia, że powodowie nie otrzymywali premii, tylko wynagrodzenie, którego w celu ukrycia rzeczywistej wysokości dochodów było podzielone na dwa składniki (wynagrodzenie zasadnicze i premię), a następnie zasądzenia wynagrodzenia wraz z dodatkami w wysokości określonej w opinii biegłej sądowej, która wyliczyła wynagrodzenie przyjmując, jako podstawę wynagrodzenie zasadnicze wynikające z umowy, pomimo kwestionowania przez Sąd wysokości wynagrodzenia zasadniczego wskazywanego przez powodów i przyjęcia, że prawidłowe wyliczenie zawiera opinia uzupełniająca, w której podstawą wyliczenia jest wynagrodzenie zasadnicze - w ubruttowanej sumie wypłat w każdym miesiącu; co doprowadziło do wydania wyroku w oparciu o dowody uznane przez Sąd za nieprawidłowe, ustalenia okoliczności faktycznych niewskazanych przez żadną ze stron; sprzecznie ze stanowiskiem obu stron, bez podstawy dowodowej, a przez to sprzeczności pomiędzy treścią rozstrzygnięcia, a treścią uzasadnienia tj. sprzecznością z ustaleniami Sądu;

2. rażące naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c. mające istotny wpływ na wynik sprawy, a to poprzez nieobiektywną, sprzeczną z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym lub bez podstawy dowodowej, sprzeczną z zasadami doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, z pominięciem szeregu okoliczności korzystnych dla strony pozwanej, w szczególności w wyniku ustalenia, wbrew stanowisku obu stron, dowodom wypłaty wynagrodzeń oraz zeznań świadków, że powodowie nie otrzymywali premii, a całość wypłaconego wynagrodzenia stanowiła kwotę netto wynagrodzenia; pomimo że każda ze stron twierdziła, że wynagrodzenie zasadnicze było zgodne z wynagrodzeniem wynikającym z umowy; odmówieniu wiary zeznaniom powodów w zakresie, w którym twierdzili, że otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze w kwocie wynikającej z umowy o pracę oraz premię, przy jednoczesnym odmówieniu wiary twierdzeniom pozwanej, że kwota wypłacona przez pozwaną ponad wynagrodzenie zasadnicze stanowiła wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem i premią; uznaniu, że powodowie byli przekonani, że otrzymują tylko premię, pomimo iż był to składnik wynagrodzenia, który zawsze otrzymywali (z tymże w różnej wysokości), dodatkowe przelewy były dokonywane pod tytułem „wynagrodzenia” bądź „zaliczki”, wysokości otrzymywanego świadczenia, pominięciu faktu odbycia przed zatrudnieniem powodów spotkania informacyjnego podczas, którego przedstawiciele pozwanej informowali powodów o godzinach pracy w zakładzie oraz wynagrodzeniu za świadczoną pracę (w wymiarze 11 godzin dziennie) oraz faktu akceptacji tych warunków przez powodów, bez sprawdzenia, czy kwoty wskazane przez pozwaną na spotkaniu informacyjnym, następnie przez nią wypłacane, mając na uwadze wysokość wynagrodzenia zasadniczego, mogły w sobie zawierać wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem, z pominięciem zasad doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania, w szczególności średnich zarobków pracowników zatrudnionych na stanowisku rzeźnik - wędliniarz, stosunku premii do całości wynagrodzenia oraz zasad jej przyznawania, faktu, że tylko powodowie (spośród kilkuset pracowników) mieli nie mieć świadomości, co zawiera w sobie świadczenie potocznie zwane „premią”; że przed wszczęciem procesu nigdy nie kwestionowali wysokości otrzymywanego świadczenia;

3. rażące naruszenie przepisów postępowania tj. art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. mające wpływ na wynik sprawy, w wyniku pominięcia wniosku pozwanej o dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego sądowego na okoliczność ustalenia, czy powodom zostały wypłacone całe należne wynagrodzenie, z uwzględnieniem wszystkich wypłaconych kwot;

4. błąd w ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę wydanego wyroku, w szczególności przyjęcie, że powodowie nie mieli świadomości, że wypłacana oprócz wynagrodzenia zasadniczego kwota stanowiła wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkami i premią; że kwota podawana przez przedstawicieli pozwanej na spotkaniach informacyjnych była kwotą w przybliżeniu i stanowiła wynagrodzenie za 8 godzin pracy, a nie sumę wynagrodzenia zasadniczego określonego w umowie o pracę oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkami i premią, że pracownicy nie otrzymywali premii tylko stałą stawkę netto wynagrodzenia zasadniczego, że powodowie nie otrzymali całości należnego im wynagrodzenia.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie każdego powództwa; zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według

norm przepisanych ewentualnie o uchylenie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Kutnie z ppozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów postępowania za obie instancje.

Ponadto skarżący wniósł o dopuszczenie - na zasadzie art. 368 § 1 pkt 4 kpc - dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości - kadry i płace - na okoliczność ustalenia - w oparciu o dokumentację płacową zgromadzoną w aktach sprawy, a w szczególności potwierdzenia przelewów i wypłaty gotówki, czy powodowie otrzymali należne wynagrodzenie wraz z wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatkami, przy przyjęciu, że powodowie pracowali od godziny 4.00 do godziny 15.00 - 5 dni w tygodniu, płaca zasadnicza była zgodna z zawartą umową o pracę, kwoty wypłacone przez pozwaną ponad wynagrodzenie zasadnicze stanowiły sumę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkami oraz premię.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powodów wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powodów kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Postanowieniem z dnia 6 maja 2014 roku Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił wnioski dowodowe zawarte w apelacji.

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

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy na brak podstaw do uwzględnienia wniosku skarżącego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości na okoliczności wskazane w apealcji.

Zgodnie z art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Ta strona, która twierdzi, że określona okoliczność miała miejsce obowiązana jest zatem zgłosić dowód lub dowody wykazujące jej istnienie. Natomiast w art. 217 § 1 k.p.c. został określony przez ustawodawcę termin przedstawienia faktów i dowodów. W świetle tego przepisu strona może, aż do zamknięcia rozprawy, przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej, z zastrzeżeniem niekorzystnych skutków, jakie według przepisów niniejszego kodeksu mogą dla niej wyniknąć z działania na zwłokę. Podczas całego postępowania strona pozwana nie była ograniczona, co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Dodatkowo w świetle uregulowań art. 381 k.p.c. strona, która powołuje w postępowaniu apelacyjnym nowe fakty lub dowody powinna wykazać, że nie mogła ich powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji lub że potrzeba powołania się na nie, wynikła później. Strona powinna zatem przynajmniej uprawdopodobnić wystąpienie okoliczności, o których mowa w art. 381 k.p.c. Przepis ten został wprowadzony głównie w celu dyscyplinowania stron, przez skłonienie ich do przedstawiania całego znanego im materiału faktycznego i dowodowego już przed sądem pierwszej instancji. Jednocześnie tym sposobem ustawodawca zapobiega także przewlekłości postępowania. Obostrzenia zawarte w omawianym przepisie są wyrazem dążenia do koncentracji materiału procesowego, a nie ograniczania rozpoznawczych i kontrolnych funkcji apelacji. Dla strony zapobiegliwej i dbającej należyćie o swoje procesowe interesy, obostrzenia te nie stanowią przeszkody w zrealizowaniu celu procesowego, w szczególności polegającego na ujawnieniu prawdy materialnej. Chodzi o to, aby na skutek obostrzeń przewidzianych w omawianym przepisie, ustanowionych zasadniczo w celach pragmatycznych, nie ucierpiało prawidłowe rozstrzygnięcie sprawy.

Jak wynika z akt sprawy strona pozwana, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, w piśmie procesowym z dnia 22 marca 2012 (k.299), data stempla pocztowego), a nie jak wskazuje w apelacji z dnia 26 sierpnia 2011 roku, jedynie odniosła się do opinii biegłego, przedstawiając swoje zastrzeżenia, nie złożyła zaś żadnego wniosku dowodowego. Pełnomocnik pozwanej Spółki wniósł jedynie o to, aby biegła ustosunkowała się do podnoszonych zastrzeżeń. Należy zauważyć, iż Sąd Rejonowy, postanowieniem z dnia 22 października 2012 roku ( k 452) otworzył zamkniętą rozprawę na nowo i dopuścił dowód z uzupełniającej opinii biegłego z zakresu rachunkowości. Po wydaniu pisemnej opinii uzupełniającej przez biegłego, strona pozwana nie składała żadnych wniosków dowodowych. W piśmie procesowym dnia 15 kwietnia 2013 roku, ustosunkowując się do pisemnej uzupełniającej opinii biegłej z zakresu rachunkowości pełnomocnik pozwanego oświadczyła wręcz, że żadnych zastrzeżeń do niej nie składa, gdyż biegła



sporządziła opinię rzetelną pod względem rachunkowym. Pełnomocnik pozwanego zakwestionowała jedynie założenia opinii określone przez Sąd. Także na ostatnim terminie rozprawy poprzedzającej wydanie wyroku w sprawie w dniu 17 kwietnia 2013 roku, na którym pełnomocnik pozwanego złożyła do akt pismo z 15 kwietnia 2013 roku, ograniczyła się jedynie do poparcia swojego stanowiska oraz oświadczyła, że nie zgłasza dodatkowych wniosków dowodowych. Jak wynika z powyższego, strona pozwana uważała, iż na ten moment nie zachodziła potrzeba dopuszczenia dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości i kwestionowała jedynie zasadę. Jednocześnie zwrócić należy uwagę, że strona pozwana nie wyjaśniła, dlaczego przedmiotowego wniosku nie złożyła na etapie postępowania rozpoznawczego pomimo, że ciężar dowodu został przerzucony na pozwaną Spółkę. Trzeba podkreślić, że stronę pozwaną na etapie postępowania rozpoznawczego reprezentował zawodowy pełnomocnik, który winien czuwać nad prawidłowym i terminowym zgłaszaniem wniosków dowodowych. Dlatego też brak aktywności dowodowej odnośnie nie wyjaśnienia kwestii, co do których miał wątpliwości czy zastrzeżenia, obarcza wyłącznie apelującego. Sąd Okręgowy takich zastrzeżeń nie miał i nie widział potrzeby dalszego prowadzenia postępowania w sytuacji, kiedy sporne zagadnienie zostało wyjaśnione w sposób wyczerpujący.

Stwierdzić zatem należy, że apelujący nie wykazał w sposób przekonujący, iż powołanie rzeczonych dowodów w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, nie było możliwe ani że potrzeba powołania się na nie, wyniknęła później. Zgłoszenie zatem przedmiotowych wniosków dowodowych na obecnym etapie postępowania nie mogło odnieść zamierzonego skutku procesowego. Jedynie na marginesie należy dodać, że wniosek dowodowy strony pozwanej, nawet jeżeli spełniałby wskazane wyżej wymogi formalne, podlegałby oddaleniu, jako zbędny do ustalenia stanu faktycznego i zmierzający jedynie do przedłużenia postępowania. Sąd Okręgowy podziela bowiem w całości stanowisko Sądu Rejonowego wskazujące na brak jakichkolwiek podstaw do uznania, że wypłacana powodowi premia była de facto wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe. W tej sytuacji Sąd Okręgowy powyższy wniosek oddalił.

Przechodząc do meritum stwierdzić należy, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa i wyczerpująca. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, opinii biegłych, jak i zeznań świadków oraz strony powodowej. Dokonał analizy tych dowodów z precyzyjnym wskazaniem, którym z nich i z jakich przyczyn odmówił wiarygodności, a jakie pominął i dlaczego. Również zastosowane kryteria oceny nie budzą zastrzeżeń, co do ich prawidłowości.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Brak jest podstaw do podzielenia twierdzeń apelacji, iż poczynione ustalenia przez Sąd Rejonowy były błędne. Zauważyć należy, że w apelacji skarżący nie kwestionuje już faktu wykonywania przez powodów pracy w godzinach nadliczbowych przyznając, że powodowie wykonywali pracę od godziny 4.00 do godziny 15.00 przez pięć dni w tygodniu. Powyższe było zatem okolicznością sporną jedynie w postępowaniu przez Sądem I instancji, gdzie pozwany za pośrednictwem przedstawionych ewidencji czasu pracy, uznanych przez Sąd Rejonowy za niewiarygodne dowodził, że powodowie wykonywali pracę przez 8 godzin dziennie.

Apelacja w pierwszej części, w sposób dość obszerny skupia się na okoliczności nieprawidłowego poczynienia ustaleń faktycznych przez Sąd Rejonowy i w konsekwencji uznania, że powodowie nie mieli wypłacanej premii, tylko wynagrodzenie zasadnicze, zaś podział na dwa składniki był zamierzonym zabiegiem w celu ukrycia rzeczywistej wysokości dochodów. Oznacza to, zdaniem skarżącego, że Sąd wypowiedział się w materii nie objętej żądaniem pozwu.

Powyższe zastrzeżenia nie mogą odnieść zamierzonego skutku. Należy bowiem zauważyć, iż Sąd Rejonowy w wydanym wyroku zasądził do Spółki na rzecz powodów kwoty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w porze nocnej, zgodnie z żądaniem powodów, a zatem dokonał ich wyliczenia jedynie od wynagrodzeń zasadniczych wskazanych w umowach o pracę każdego z nich. Tym samym powyższy zarzut pozostaje bez jakiegokolwiek wpływu na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie.

W dalszej części apelacji skarżący ponosił, że wynagrodzenie wypłacane powodom de facto zawierało w sobie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Wskazywał, iż wynagrodzenie zasadnicze było realnym wynagrodzeniem za pracę, zaś pozostała część wynagrodzenia wypłacana jako premia była faktycznie wypłacana z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W ocenie Sądu Okręgowego powyższa argumentacja nie znajduje żadnego uzasadnienia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. W pierwszej kolejności należy podkreślić, iż z samych umów o pracę wynika wprost, że powodom przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i premia uznaniowa. Jednocześnie powodowie oraz zeznający w sprawie świadkowie podnosili, że w pozwanym zakładzie były ustalone stałe stawki wynagrodzenia dla poszczególnych stanowisk pracy, które wynosiły od 3.500 do 4.500 zł. W rzeczywistości wynagrodzenie było wypłacane w dwóch częściach: jedna w wysokości wynagrodzenia zasadniczego określonego w umowach o pracę, zaś pozostała część wynagrodzenia była wypłacana na rzecz powodów i innych pracowników, co wynika wprost ze zgromadzonego materiału dowodowego, jako premia.

Z załączonego do akt sprawy Regulaminu Wynagradzania ( k 47-52), obowiązującego u strony pozwanej, wynika zaś jasno, że premia ta ma charakter uznaniowy (§ 10 Regulaminu). Jednocześnie Regulamin, w § 10 wskazuje na przesłanki, jakimi kieruje się pracodawca przy przyznawaniu spornej premii tj. za spełnienie określonego zadania, za określone osiągnięcia albo na podstawie oceny całokształtu pracy pracownika. A zatem wbrew twierdzeniu strony pozwanej, przesłankami przyznania ewentualnej premii uznaniowej nie była ilość godzin przepracowanych ponad normatywny czas pracy, a spełnienie określonego zadania, określone osiągnięcia albo całokształt pracy pracownika. To zaś oznacza, że premia stanowiła element wynagrodzenia niezależny od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Poza tym strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów na potwierdzenie podnoszonej tezy o wypłaceniu powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz porze nocnej. Do akt sprawy nie została załączona żadna dokumentacja, która w jakikolwiek sposób wskazywałaby, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz porze nocnej i należny z tego tytułu dodatek, zostały powodowi wypłacone. Pracodawca nie przedstawił listy płac, nie załączył dokumentacji, z której wynikałoby, o której godzinie faktycznie pracownicy rozpoczynali pracę, a o której kończyli oraz jak była liczba godzin przepracowanych ponad określony w umowie wymiar czasu przez pracowników. Brak jest również dokumentacji potwierdzającej ilość godzin nadliczbowych, za które należy się stawka powiększona o 50% i za które należy się stawka powiększona o 100%. Strona pozwana, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, nie wykazała również w toku postępowania, aby dokonywała chociażby wyliczenia ilości godzin nadliczbowych i należnych w związku z tym powodowi wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych czy w porze nocnej. Pozwany nie przedstawił nawet sposobu wyliczenia rzeczywiście wypłacanych powodowi wynagrodzeń, pomimo twierdzenia, że w wynagrodzeniu wypłacanym powodowi mieściły się wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i pracę w porze nocnej. Spółka wskazuje jedynie globalną kwotę twierdząc, że stanowi ona wypełnienie obowiązku zapłaty za przepracowane przez powodów godziny nadliczbowe oraz pracę w porze nocnej. Brak jest natomiast szczegółowego wyliczenia ile w każdym miesiącu - mając na uwadze zwolnienia lekarskie, urlopy czy też inne usprawiedliwione czy też nieusprawiedliwione nieobecności w pracy – dany pracownik przepracował godzin ponad normatywny czas pracy oraz jaka stawka została przyjęta do wyliczenia tych składników wynagrodzenia. Nie można oczywiście pominąć – na co słusznie zwrócił także uwagę Sąd Rejonowy - że zasadą jest, iż zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Powodowie wywiązali się z tego obowiązku. Podkreślenia jednakże wymaga fakt, iż zgodnie z przepisem art. 94 pkt 9a k.p. pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Jest to podstawowy obowiązek pracodawcy, a jego niewykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika - naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 281 pkt 6 k.p.). Dokumentacja ta w pewnym zakresie stanowi potwierdzenie wywiązywania się pracodawcy z ciężących na nim, a wynikających z konkretnego stosunku pracy, obowiązków względem danego pracownika. Również fakt przyznania ekwiwalentnego czasu wolnego od pracy, powinien być odzwierciedlony w prowadzonej przez pracodawcę dokumentacji. Brak dokumentacji, czy też zaniebania w jej prowadzeniu przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu. Oznacza to, że w takiej sytuacji to pracodawca ma obowiązek wykazać, iż pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej, jaki udokumentował czy też, że należne z tego tytułu wynagrodzenia zostały pracownikowi wypłacone. Zatem to na pracodawcy ciążył obowiązek wykazania, że powodowie otrzymali wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, której to powinności strona pozwana nie zadośćuczyniła. Obiektywnym dowodem na tę okoliczność mogła być dokumentacja pracownicza, w sposób rzetelny i zgodny z prawdą stwierdzająca ilość faktycznie przepracowanych przez powodów godzin oraz odzwierciedlająca sposób wyliczenia należnego z tego tytułu świadczenia. Przedstawiona przez pozwanego dokumentacja dotycząca ewidencji czasu pracy, ze wskazanych przez Sąd Rejonowy powodów, była niewiarygodna, zaś zaniechania pracodawcy w tym zakresie nie były wynikiem błędu, lecz działania świadomego, mającego na celu ukrycie rzeczywistej ilości przepracowanych godzin. Z przedstawionej zaś dokumentacji płacowej w żaden sposób nie można wywieść, jak chce tego apelujący, że pozwany naliczał i wypłacał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych czy też w godzinach nocnych. Konsekwencją zaś nierzetelności prowadzenia ewidencji czasu pracy, jest powstanie po stronie pracownika możliwości udowodnienia wszelkimi sposobami tego, że pracę świadczył w godzinach nadliczbowych – co ostatecznie zostało przyznane przez stronę pozwaną - ale także, że za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej wynagrodzenia nie otrzymał, w tym za pomocą dowodów z zeznań świadków. W niniejszej sprawie wersja powodów znalazła potwierdzenie w dowodzie z zeznań świadków i to nie tylko przez nią zgłoszonych, ale także przez stronę przeciwną.

Trzeba dodatkowo podkreślić, iż pozwany – chcąc skutecznie dowodzić swojej tezy – musiałby udowodnić nie tylko fakt, że pracodawca wynagrodzenie za pracę ponadnormatywną świadczoną przez powodów zastąpił premią uznaniową, ale również to, że powodowie byli zorientowani, iż pracodawca wypłaca im wynagrodzenie za pracę w

godzinach nadliczbowych w formie premii uznaniowej. Powyższe nie zostało jednak w żaden sposób udowodnione przez apelanta.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, że pozwany nie wywiązał się z nałożonego obowiązku wykazania słuszności podnoszonego stanowiska, gdyż zabrakło jakichkolwiek miarodajnych dowodów potwierdzających prezentowaną w niniejszym procesie tezę o wypłacie należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz porze nocnej.

Ponadto Sąd Okręgowy zauważa, że powołane w uzasadnieniu apelacji orzeczenia nie mogły stanowić uzasadnionego wsparcia dla stanowiska skarżącego. Przede wszystkim zostały wydane w innych stanach faktycznych niż zaistniały w niniejszej sprawie. Sąd Okręgowy zgadza się z tezami zaprezentowanymi w przywołanych orzeczeniach, jednak żadna z nich nie przystawała do realiów niniejszej sprawy. Jedna grupa orzeczeń dotyczy sytuacji, gdy pracodawca obok wynagrodzenia zasadniczego wskazuje w umowie o pracę także kwotę ryczału, mającego pokryć wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. I w takiej sytuacji, następuje co miesiąc rozliczenie pracownika i ustalenie czy założona kwota zobowiązanie pracodawcy wobec pracownika pokryła czy też nie. Druga zaś grupa orzeczeń wskazuje, że pod postacią innego wypłacanego pracownikowi składnika ukrywa się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, z tym jednak zastrzeżeniem, że ze sposobu wyliczenia wynika, iż dotyczyło ono właśnie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nie zaś składnika wynagrodzenia ujętego w umowie pod inną nazwą. Poza tym pracownicy w tych sprawach mieli pełną świadomość takiej sytuacji. Natomiast w niniejszej sprawie żadna z powołanych sytuacji nie miała miejsca. Nadto pozwany nie przedstawił żadnych dowodów które wskazywałyby, że składnik wynagrodzenia określony w umowie jako premia, faktycznie stanowił wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powyższe wywody stanowią o niezasadności także pozostałych zarzutów apelacji dotyczących naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 321 § 1 k.p.c. w zw. z art. 187 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. czy też poczynienie błędnych ustaleń faktycznych.

Na uwzględnienie nie zasługiwał również kolejny zarzut dotyczący naruszenia przepisów postępowania tj. zarzut naruszenia art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez pominięcie wniosku pozwanej o dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego sądowego na okoliczność ustalenia, czy powodowi zostało wypłacone całe należne wynagrodzenie, z uwzględnieniem wszystkich wypłaconych kwot.

Treść art. 227 k.p.c. wskazuje na przedmiot postępowania dowodowego przeprowadzanego przez sąd określając, jakie fakty mają „zdatność” dowodową, a więc które zjawiska świata zewnętrznego, jakie okoliczności oraz stany i stosunki są przedmiotem dowodzenia w procesie cywilnym, w kontekście konkretnej sprawy przedstawionej sądowi do rozstrzygnięcia (zob. wyr. SN z dnia 17 kwietnia 1998 roku, II CKN 683/97, Lex nr 322007). Fakty mające istotne znaczenie, to fakty opisane w hipotezach norm prawa cywilnego materialnego, rzadziej prawa procesowego. Właściwie rozumiane prawo materialne określa więc, które dowody są istotne w sprawie i jakie mają znaczenie dla jej rozstrzygnięcia (zob. wyr. SN z dnia 4 marca 2008 roku, III UK 65/07, Lex nr 459314). Ocena, które fakty mają dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, jest uzależniona od tego, jakie to są fakty, a także od tego, jak sformułowana i rozumiana jest norma prawna, którą zastosowano przy rozstrzygnięciu sprawy. Stan faktyczny w każdym postępowaniu jest oceniany w aspekcie przepisów prawa materialnego. Przepisy te wyznaczają zakres koniecznych ustaleń faktycznych, które powinny być w sprawie dokonane. Przepisy prawa materialnego mają też decydujące znaczenie dla oceny, czy określone fakty, jako ewentualny przedmiot dowodu, mają wpływ na treść orzeczenia (zob. wyr. SN z dnia 26 lipca 2000 roku, I CKN 975/98, Lex nr 50825). Fakty, które uzasadniają żądanie i stanowią przedmiot dowodu, wskazuje strona wyprowadzająca z tych faktów skutki prawne (np. art. 187 § 1 pkt 2 kpc). Skoro przedmiotem postępowania dowodowego są tylko fakty mające istotne znaczenie dla merytorycznej oceny dochodzonego roszczenia, to domaganie się przez stronę przeprowadzenia dowodów na inne okoliczności, nie może być uwzględnione przez sąd orzekający, ponieważ prowadziłoby to do przewlekłości postępowania sądowego (zob. wyr. SN z dnia 13 lutego 1997 roku, I PKN 71/96, OSNP 1997, nr 19, poz. 377, wyr. SA w Warszawie z dnia 13 kwietnia 2006 roku, III AUa 35/06, Apel.-W-wa 2006, nr 4, poz. 16). Tak więc z art. 227 kpc sąd korzysta nie przy ustalaniu faktów, lecz przed podjęciem określonych rozstrzygnięć dowodowych (zob. wyr. SN z dnia 5 września 2008 roku, I

CSK 41/08, Lex nr 457851). Ostatecznie o tym, które z faktów sąd uznał za istotne, będzie wynikać z rozstrzygnięcia i uzasadnienia (art. 328 § 2 kpc).

Strona apelująca podkreśla, że Sąd Rejonowy niezasadnie pominął wniosek strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości na okoliczność ustalenia, czy powodom zostało wypłacone całe należne wynagrodzenie, z uwzględnieniem wszystkich wypłaconych kwot. Sąd Okręgowy pragnie zwrócić uwagę, że strona pozwana pismem z dnia 23 marca 2012 (k.299), zgłosiła zastrzeżenia oraz uwagi do opinii biegłej wnosząc o zobowiązanie biegłej do ustosunkowania się do podnoszonych zarzutów. Pozwany jednak nie sformułował – wbrew twierdzeniu skarżącego – żadnej tezy dowodowej, a z pewnością nie w takim zakresie, jak podaje w apelacji. Ponadto jak wynika z akt sprawy Sąd Rejonowy postanowieniem z dnia 22 października 2012 roku zamkniętą rozprawę otworzył i dopuścił dowód z pisemnej uzupełniającej opinii biegłej T. Ż. (k. 452). Natomiast pełnomocnik strony pozwanej pismem z dnia 15 kwietnia 2013 roku odniósł się do powyższej opinii uzupełniającej wskazując, że biegła sporządziła opinię rzetelną pod względem rachunkowym, nie zgodził się jedynie z samymi założeniami tezy dowodowej, którą formułował Sąd. W przedmiotowym piśmie nie został również złożony żaden wniosek dowodowy czy to o wydanie opinii uzupełniającej przez tegoż biegłego na ściśle określonej okoliczność, czy też o wydanie opinii przez innego biegłego tej samej specjalności. Także na terminie rozprawy poprzedzającej wydanie wyroku w dniu 17 kwietnia 2013 roku pełnomocnik strony pozwanej oświadczył, iż żadnych wniosków dowodowych nie zgłasza.

Ponadto podkreślenia wymaga, że strona pozwana nie zgłosiła w trybie art. 162 k.p.c. zastrzeżenia do protokołu rozprawy. Przepis ten stanowi, że strony mogą w toku posiedzenia, a jeżeli nie były obecne, na najbliższym posiedzeniu zwrócić uwagę sądu na uchybienia przepisom postępowania, wnosząc o wpisanie zastrzeżenia do protokołu, a stronie, która zastrzeżenia nie zgłosiła, nie przysługuje prawo powoływania się na takie uchybienia w dalszym toku postępowania, chyba że chodzi o przepisy postępowania, których naruszenie sąd powinien wziąć pod rozwagę z urzędu, albo że strona uprawdopodobni, iż nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy. Z oczywistych względów powyższe nie dotyczy postanowień, które wprawdzie nie podlegają odrębnemu zaskarżeniu, ale wiążą sąd, który je wydał (art. 359 kpc), i mogą być podważane w apelacji na podstawie art. 380 kpc (wyr. SN z dnia 5 czerwca 2007 roku, II CSK 96/07, Lex nr 347245).

Utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych prezentuje pogląd, z którym nie sposób się spierać, że brak zastrzeżenia, co do uchybień w zakresie postępowania dowodowego popełnionych przez sąd, uniemożliwia podnoszenie ich w środku zaskarżenia. Również zgodnie z ugruntowanym poglądem orzecznictwa samo niezadowolenie strony z wniosków sporządzonej w sprawie opinii biegłego, nie uzasadnia podjęcia przez sąd decyzji o dopuszczeniu dowodu z uzupełniającej opinii lub opinii innego biegłego.

Tymczasem strona pozwana ani w określonym terminie, ani później takiego zastrzeżenia do braku odniesienia się przez Sąd Rejonowy do wskazowego wniosku nie złożyła. Tym samym nie była uprawniona do powoływania się na to uchybienie przepisom procedury przez Sąd I instancji w apelacji. Oznacza to, że niedochowanie wymagań określonych w przepisie art. 162 k.p.c. spowodowało utratę zarzutów i strona pozwana utraciła prawo powoływania się na nie w apelacji, co oznacza niemożność oparcia na tych uchybieniach zaskarżenia orzeczenia, choćby te uchybienia mogły mieć wpływ na wynik sprawy. Należy na koniec podkreślić, że w ocenie Sądu Okręgowego, wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego, na wskazywane przez stronę pozwaną w apelacji okoliczności, nie mógł odnieść zamierzonego skutku, z przyczyn wskazanych powyżej tj. nieudowodnienia w toku postępowania, jakoby w wypłaconym powodom wynagrodzeniu zawierało się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatek za pracę w porze nocnej oraz posiadania przez powodów jakiegokolwiek wiedzy w tym zakresie.

Mając powyższe na uwadze w ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów procesowych. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie, a ocena materiału dowodowego była wszechstronna i przekonująca. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku.

Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

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

Z uwagi na to, że stroną powodową, która w postępowaniu apelacyjnym wygrała sprawę w całości reprezentował pełnomocnik z wyboru, Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz powoda A. C. (1), D. O. (1), T. M. (1), T. K. (1) kwoty po 900 zł oraz W. K. (1) kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, zgodnie z treścią art. 98 k.p.c. i § 11 ust.1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 i 5 w zw. z § 12 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 roku, poz. 490).