

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 19 marca 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego (...) spółki akcyjnej w W. na rzecz P. S. (1) oraz R. K. kwoty wskazane w sentencji wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i dodatek za pracę w porze nocnej (pkt 1 oraz pkt 2 wyroku), oddalił powództwo R. K. w pozostałej części (pkt 3); wyrokowi w punkcie 1 (pierwszym) i 2 (drugim) nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty po 1.400 zł (pkt 4 i 5); tytułem zwrotu kosztów procesu zasądził od pozwanego na rzecz P. S. (1) kwotę 450 zł zaś na rzecz R. K. kwotę 900 zł (pkt 6 i 7) oraz zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.835,39 zł tytułem zwrotu wydatków i kwotę 590 zł tytułem opłaty (pkt 8).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód P. S. (1) zawarł w dniu 30 kwietnia 2007 roku z pozwaną (...) spółką akcyjną w W. umowę o pracę, na podstawie której zobowiązał się wykonywać pracę licencjonowanego pracownika ochrony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1.400 zł. Umowa została zawarta na czas określony od 1 maja 2007 roku do 31 grudnia 2012 roku. Strony ustaliły, że powód będzie pracował w równoważnym czasie pracy - pracodawca może przedłużyć czas pracy do 24 godzin na dobę, przy czym czas pracy nie będzie przekraczał 40 godzin tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Pozwany wypłacał wynagrodzenie do 10 dnia następnego miesiąca. Umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem przez powoda, z dniem 7 sierpnia 2010 roku. Wynagrodzenie powoda wynosiło 1.436,15 zł.

Powód R. K. zawarł w dniu 30 kwietnia 2009 roku z pozwaną (...) spółką akcyjną w W. umowę o pracę, na podstawie której zobowiązał się wykonywać pracę licencjonowanego pracownika ochrony w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 1.276 zł. Umowa została zawarta na czas określony od 1 maja 2009 roku do 31 grudnia 2014 roku. Strony ustaliły, że powód będzie pracował w równoważnym czasie pracy - pracodawca może przedłużyć czas pracy do 24 godzin na dobę, przy czym czas pracy nie będzie przekraczał 40 godzin tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Pozwany wypłacał wynagrodzenie do 10 dnia następnego miesiąca. Umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem przez powoda, z dniem 25 lutego 2011 roku. Wynagrodzenie powoda wynosiło 1.410,13 zł.

Dla pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia i ochronie osób pozwany ustalił równoważny system czasu pracy, w którym dopuszczono przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 24 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym miesiąca. Czas rozpoczęcia i zakończenia pracy był ustalany przez kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych. Kierownicy komórek organizacyjnych zostali zobowiązani do prowadzenia ewidencji i rozliczenia czasu pracy pracowników. Powodowie wykonywali pracę w grupach interwencyjnych. Praca powodów polegała na reagowaniu na alarmy, przewożeniu gotówki, asystowaniu podczas zamykania banków, sklepów. Powodowie pracę rozpoczynali i kończyli w Ł. przy ul. (...). Przed rozpoczęciem pracy powodowie pobierali broń służbową, podczas pracy korzystali z samochodu służbowego, mieli jeden identyfikator. Powodowie pracowali po 24 godziny, od godziny 8:00 do godziny 8:00 dnia następnego. Po zakończeniu pracy powodowie mieli 2 dni wolne. Przeciętnie powodowie pracowali po 240 godzin miesięcznie. Powodowie pracowali w dni wskazane w grafikach, które sporządzał T. M.. Grafiki nie obejmowały godzin poza etatem. W pozwanej spółce nie było osmiogodzinnych służb. Pozwany wypłacał powodom wynagrodzenie za pracę zgodnie z zawartą umową o pracę. Powodowie otrzymywali również co miesiąc wynagrodzenie od (...) Ochrona spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. W tytule przelewu spółka wskazywała umowę zlecenia. Powodowie w czasie pracy na rzecz pozwanej nie pracowali dla spółki (...). (...) Ochrona spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i pozwana współpracują ze sobą. Pozwana jest (...) spółki (...). Cała rozpoczęta służba powodów była wykonywana na rzecz pozwanego. Na koniec miesiąca kierownicy w regionie sporządzali karty czasu pracy i przesyłali je do działu kadr pozwanego. Na podstawie kart czasu pracy było obliczane wynagrodzenie pracowników. Powodowie nie zawierali umów zlecenia ze spółką (...). Nie ustalali warunków umowy z tą spółką.

Powód R. K. w okresie od marca 2010 roku do lutego 2011 roku pracował co najmniej po 240 godzin miesięcznie. Zatem w całym tym okresie pracował w godzinach nadliczbowych. Powód od pozwanego otrzymał jedynie wynagrodzenie wynikające z tytułu umowy o pracę, nie otrzymał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ani dodatku za pracę w porze nocnej. Czas pracy powoda R. K. w okresie od marca 2010 roku do lutego 2011 roku przekraczał normę czasu pracy dla danego miesiąca.

Powód P. S. (1) w okresie od marca 2010 roku do lipca 2010 roku pracował co najmniej po 240 godzin miesięcznie, zatem w całym tym okresie pracował w godzinach nadliczbowych. Powód od pozwanego otrzymał jedynie wynagrodzenie wynikające z tytułu umowy o pracę, nie otrzymał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ani dodatku za pracę w porze nocnej. Czas pracy powoda P. S. (1) w okresie od lutego 2010 roku do lipca 2010 roku przekraczał normę czasu pracy dla danego miesiąca.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów w postaci umów o pracę powodów, świadectw pracy powodów, informacji o warunkach zatrudnienia, regulaminu pracy, wyciągów z rachunków bankowych powodów. Żadna ze stron postępowania nie kwestionowała powyższych dokumentów.

Za nierzetelną Sąd uznał ewidencję czasu pracy powodów prowadzoną przez pozwanego. Dokument ten pozostaje w sprzeczności nie tylko z zeznaniami powodów, ale też świadków – T. M. i W. W. oraz z zeznaniami pozwanego J. Ł.. Nie mogą stanowić podstawy ustaleń faktycznych grafiki złożone przez powodów, bowiem w części z nich nie wskazano roku, którego dotyczą (luty, sierpień, wrzesień, październik, grudzień). Nadto grafiki te nie obejmują całego okresu dochodzonego pozwem. Grafiki za marzec jest nie podpisany. Przedstawione przez powodów grafiki stanowią kserokopię, powodowie nie przedstawili oryginałów tych grafików i tym samym nie można ustalić czy dwa podpisane grafiki (za maj i lipiec) zostały w rzeczywistości podpisane przez T. M., czy jak podnosi pozwany podpisu nie ma na ich oryginałe.

W zakresie liczby przepracowanych przez powodów miesięcznie godzin za wiarygodne Sąd uznał zeznania powodów, z których wynika, że pracowali miesięcznie co najmniej 240 godzin. Zeznania te są nie tylko spójne i logiczne, ale także znajdują potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym – zeznaniach świadka W. W., P. S. (2). Także świadek T. M. zeznał, jak wyżej wskazano, że „powodowie zatrudnieni byli w systemie 24 godzin na dobę”.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania powodów, że nie zawierali ze (...) Ochrona spółką z ograniczoną odpowiedzialnością umów zlecenia. Wprawdzie spółka ta przedstawiła umowy zlecenia, jednak powodowie zaprzeczyli, aby podpisy złożone pod tymi umowami należały do nich. Zgodnie z treścią art. 473 k.p.c. w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodów ze świadków i przesłuchania stron (art. 247 k.p.c.). Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż powodowie nie wykonywali żadnych czynności na rzecz (...). O pracy powodów na rzecz (...) nie ma wiedzy przedstawiciel pozwanego J. Ł., zaś z zeznań powodów wynika, iż podczas służby wykonywali czynności na podstawie umowy o pracę na rzecz jednego podmiotu, nie zmieniali samochodów, umundurowania, identyfikatora, pracę zaczynali i kończyli w Ł. przy ul. (...). Zeznania te potwierdzają również świadkowie P. S. (2) i W. W.. Z zeznań J. Ł. wynika, iż pozwana współpracuje ze spółką (...), której zleca różne czynności, których nie może sama wykonać. Pozwany zaprzeczył, by pracownicy pozwanego pracowali na rzecz (...).

Natomiast brak jest wiarygodnych i spójnych dowodów na potwierdzenie, iż wynagrodzenie za godzinę pracy powodów wynosiło 7,50 zł. W pozwie powodowie w wskazali, że wynagrodzenie za godzinę pracy wynosiło 6,50 zł, w toku procesu zmienili stawkę na kwotę 7,50 zł. Nadto na potwierdzenie wysokości stawki powodowie przedstawili dowód z zeznań świadków W. W. i P. S. (2), którzy pozostają również w sporze z pozwanym o dodatek do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i są zainteresowani rozstrzygnięciem sporu na korzyść powodów. Wobec braku innych dowodów na potwierdzenie wysokości stawki za godzinę pracy i braku spójności w twierdzeniach samych powodów (6,50 zł i 7,50 zł) Sąd nie miał podstaw do przyjęcia, iż wynagrodzenie za godzinę pracy było inne niż ustalone w umowie o pracę.

Sąd podzielił wnioski wpływające z opinii biegłego z zakresu księgowości. Opinia jest jasna i logiczna. Biegły obliczył należne powodom wynagrodzenie w wysokości zgodnej z umową o pracę jak i w wersji podanej przez powodów stawki 7,50 zł za godzinę pracy. Biegły przyjął do obliczeń czas pracy 240 godzin miesięcznie, uwzględnił czas usprawiedliwionej nieobecności powodów w pracy. Biegły policzył również czas pracy w porze nocnej. Po złożeniu opinii uzupełniającej pełnomocnicy stron nie składali zastrzeżeń do opinii.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny i ocenę materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenia powodów są zasadne.

Sąd meriti przytaczając treść art. 128 k.p., art.151¹§ 1 i 2 k.p. i art. 137 k.p oraz art. 322 k.p.c. wskazał, że z uwagi na brak rzetelnej dokumentacji dotyczącej wymiaru czasu pracy ściśle udowodnienie wysokości żądania przez powodów było niemożliwe. Sąd po rozważeniu zebranego w sprawie materiału dowodowego, w oparciu o zeznania powodów oraz świadków P. S. (2) i W. W. przyjął, że powodowie pracowali co najmniej po 240 godzin miesięcznie. Dokonując ustalenia wymiaru czasu pracy Sąd uwzględnił okresy usprawiedliwionej nieobecności powodów w pracy. Powodowie wykazali, iż przez cały okres zatrudnienia pracowali w grupach interwencyjnych, a ich praca polegała na reagowaniu na zgłoszenia do stacji monitorowania. Pracę rozpoczynali o godzinie 8:00 i kończyli o godzinie 8:00 następnego dnia, po czym mieli przerwę 48 godzin. Pracowali w dni wskazane w grafikach. Pozwana spółka nie wykazała, iż powodowie nie świadczyli pracy na jej rzecz ponad miesięczną normę czasu pracy. Przeciwnie z zeznań J. Ł. wynika, iż cała rozpoczęta służba była wykonywana na rzecz pozwanego, że w czasie służby powodowie nie świadczyli pracy na rzecz innych podmiotów. Wobec braku dowodów na potwierdzenie, iż stawka za godzinę pracy była inna niż wynikająca z umowy o pracę, do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd przyjął wynagrodzenie z umowy o pracę jaka łączyła strony. Sąd oparł się na opinii biegłego, który wyliczył wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie umowy o pracę i różnicę pomiędzy wynagrodzeniem otrzymanym przez powodów z umowy o pracę a wynagrodzeniem uwzględniającym godziny nadliczbowe.

Wprawdzie powodowie otrzymywali wynagrodzenie od spółki (...), w tytule przelewu wskazano, że wynagrodzenie to dotyczy umowy zlecenia, jednak jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego powodów nie łączyła ze spółką (...) żadna umowa. W niniejszej sprawie nie ma podstaw do zaliczenia otrzymanego przez powodów od innego podmiotu wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia na rzecz należnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Sąd meriti wskazał, że powodowie wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych, przekraczali miesięczną normę czasu pracy w każdym z okresów rozliczeniowych, za którą nie otrzymali dodatku do wynagrodzenia określonego w art.151¹§1 i 2 k.p., powodowie nie otrzymali również dodatku za pracę w porze nocnej, wynikającego z art.151⁸§1 k.p. Żądana przez P. S. (1) kwota jest niższa niż wyliczenia biegłego i w tej wysokości została zasądzona na jego rzecz, bowiem stosownie do treści art. 321 k.p.c. sąd nie może zasądzać ponad żądanie. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem za pracę w porze nocnej powoda R. K. w okresie objętym sporem od marca 2010 roku do lutego 2011 roku obliczone zgodnie z ww. zasadami wynosi 7.490,70 zł. W pozostałym zakresie Sąd oddalił powództwo R. K. uznając je za nieudowodnione.

Sąd zasądził należne powodom wynagrodzenie, zgodnie z żądaniem w okresach miesięcznych wraz ustawowymi odsetkami. O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art.481§1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Na podstawie art.477²§1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie nieprzekraczającym jednomiesięcznego wynagrodzenia powodów.

O kosztach procesu w sprawie z powództwa P. S. (1) Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c.

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie §12 ust.1 pkt 2 w związku z § 6 punkt 3 i 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz. 461). Zaś o kosztach

sądowych Sąd orzekł na podstawie art.113 ust 1 w związku z art.97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2010 roku, nr 90, poz. 594) obciążając nimi stronę pozwaną.

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżył pełnomocnik strony pozwanej.

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

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

a) powodowie pracowali po 24 godziny, od godziny 8:00 do godziny 8:00 dnia następnego, po zakończeniu pracy powodowie mieli 2 dni wolne;

b) powodowie poza pracą na rzecz pozwanej nie pracowali w tym samym czasie jako pracownicy ochrony dla innych podmiotów, powodowie nie zawierali umów zlecenia ze spółką (...);

c) powodowie świadczyli na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych;

d) powodowie świadczyli na rzecz pozwanej pracę w wymiarze średnio 240 h miesięcznie;

2. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd I instancji rażąco wadliwej i oczywiście błędnej oceny materiału dowodowego, z naruszeniem podstawowych zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, prowadzącej do przyjęcia, niezgodnie z oczywistym stanem faktycznym, że powodowie świadczyli na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych;

3. naruszenie art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędne uznanie, że to na pozwanej spoczywał ciężar dowodu wykazania, iż powodowie nie świadczyli pracy w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanej;

4. naruszenie art. 321 k.p.c. poprzez wyrokowanie przez Sąd co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem pozwu oraz zasądzenie ponad żądanie zgłoszone przez powodów, tj. bezpodstawne zasądzenie od pozwanej na rzecz powodów dodatku za godziny nocne, podczas gdy spór oraz żądanie pozwu dotyczyły wyłącznie dodatku za godziny nadliczbowe.

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

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 2 września 2014 roku pełnomocnik pozwanego poparł apelację zaś pełnomocnik powodów wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie wskazać należy, że zgodnie z dyspozycją art. 350 § 1 k.p.c. sąd może z urzędu sprostować w wyroku niedokładności, błędy pisarskie albo rachunkowe lub inne oczywiste omyłki, zaś na podstawie § 3 jeżeli sprawa toczy się przed sądem drugiej instancji, sąd ten może z urzędu sprostować wyrok pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy z urzędu sprostował oczywistą omyłkę pisarską zawartą w wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 marca 2014 roku poprzez prawidłowe oznaczenie strony pozwanej tj. w miejsce błędnie określonej strony pozwanej (...) Spółka Akcyjna w B.” wpisał (...) Spółka Akcyjna w W.”.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy, na podstawie art. 350 § 3 k.p.c., orzekł jak w pkt 1 sentencji wyroku.

Przechodząc do meritum wskazać 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. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Przede wszystkim nie można zgodzić się ze skarżącym, że doszło przez Sąd Rejonowy do naruszenia art. 321 § 1 k.p.c., poprzez wyrokowanie co do kwestii nie objętej pozwem tj. orzekanie w zakresie zasądzenia dodatku za pracę w porze nocnej.

Powyższe stwierdzenie nie znajduje żadnego odzwierciedlenia w aktach niniejszej sprawy. Wprawdzie przyznać należy, że we wstępnej części pozwu pełnomocnik nie wyartykułował wprost tego żądania, ale w uzasadnianiu w/w pisma roszczenie to zostało zgłoszone, a ponadto przedstawiono dokładne wyliczenia, w jakiej wysokości winno być ono przez pozwanego wypłacone. Również w składanych pismach procesowych, stanowiących uzupełnienie pozwu poprzez doprecyzowanie roszczeń, pełnomocnik powodów odnosił się także do żądania wypłaty dodatku za pracę w porze nocnej.

To zaś oznacza, że Sąd Rejonowy nie wyrokował ponad zgłoszone żądanie. Orzekł o obu zgłoszonych roszczeniach, przy czym określając ich wysokość oparł się na opinii biegłego z zakresu rachunkowości. W związku z tym uznać należy, że zgłoszony zarzut apelacyjny był zdecydowanie chybionym.

Zdaniem Sądu II instancji brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa procesowego poprzez dokonanie błędnej oceny materiału dowodowego i ustaleń sprzecznych 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.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. 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, bowiem przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W szczególności brak jest postaw do uznania, iż Sąd Rejonowy dokonał błędnych ustaleń faktycznych oraz wadliwej oceny dowodów, a mianowicie zeznań świadków uznając, że powodowie pracowali po 24 godziny na dobę od godziny 8.00 do godziny 8.00 dnia następnego, mając następnie 2 dni wolnego, co w miesiącu stanowiło 240 godzin i mogłoby świadczyć o wykonywaniu pracy w godzinach nadliczbowych, w sytuacji gdy w rzeczywistości pracowali oni na rzecz innego podmiotu tj. (...) Ochrona - na podstawie umowy zlecenia.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone wybrane fragmenty wypowiedzi świadków o treści korzystnej dla pozwanej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nie odpowiadającego wersji przedstawionej przez powodów. Fragmentaryczna ocena materiału nie może dać pełnego obrazu zaistniałej sytuacji. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz systemu pracy u pozwanego. Sąd Okręgowy zgadza się z poczynionymi w sprawie ustaleniami, że powodowie pracowali po 24 godziny, od godziny 8:00 do godziny 8:00 dnia następnego. Po zakończeniu pracy powodowie mieli 2 dni wolne. Przeciętnie powodowie pracowali po 240 godzin miesięcznie. Ustalenia te zostały dokonane na podstawie nie tylko zeznań powodów, ale także świadków W. W. i P. S. (2), oraz świadka T. M., będącego przełożonym powodów jak i występującego w imieniu pracodawcy prezesa zarządu, J. Ł.. Wprawdzie świadek, T. M. wymienia jako godziny pracy nie tylko 24 godziny, ale także 12 godzin, 16 godzin. W dalszej części wskazuje jednak, że „był dyżur i 2 dni wolnego” oraz, że grupy interwencyjne na rzecz (...) S.A. mają pracować całodobowo” (k. 121). Takie zaś twierdzenia zdecydowanie potwierdzają wersję przedstawioną przez powodów o 24 godzinnych dyżurach. Z założenia, twierdzenia świadka miały zmierzać do wykazania, że powodowie pracowali zgodnie z obowiązującą u pozwanego tygodniową normą czasu pracy tj. 40 godzin. Jednak nijak się to ma do pozostałych twierdzeń, z których należy wyprowadzić wniosek, że w rzeczywistości – wbrew zapisom grafików – obowiązywał system 24 godzinnych dyżurów pracy. Pomimo akcentowanego przez skarżącego fragmentu zeznań w/w świadka, z pozostałych twierdzeń tej osoby wypływa jednoznaczny wniosek, że faktycznie praca była świadczona w wymiarze wskazanym przez powodów. Nie miała także znaczenia akcentowana w apelacji okoliczność godziny rozpoczęcia dyżuru. Ważnym było to, że niezależnie od godziny rozpoczęcia, dyżur trwał 24 godziny. Wbrew twierdzeniom skarżącego również nie naruszają zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego wywody Sądu Rejonowego, oparte na zeznaniach pozwanego, że żadna praca na rzecz spółki (...) nie była wykonywana przez powodów. Twierdzenia te w pełni zgadzają się z wersją prezentowaną przez powodów, którzy kategorycznie wskazywali, że nie świadczyli pracy na rzecz innego podmiotu. Jak sami przyznali praca była wykonywana cały czas na tym samym sprzęcie, w tym samym umundurowaniu i przy posiadaniu tej samej broni. Umieszczenie na mundurach oraz samochodach służbowych ogólnego logo (...), przy jednoczesnym funkcjonowaniu na rynku kilku spółek powiązanych ze sobą kapitałowo i mających w nazwie zwrot (...) miało na celu uniemożliwienie identyfikacji podmiotu, który w danym przedziale czasowym świadczył usługi na rzecz klientów oraz pozwalało na dowolne manewrowanie godzinami pracy w celu uniknięcia wypłaty wynagrodzenia za nadgodziny poprzez uzupełnianie wypracowanego czasu umowami cywilnoprawnymi. Jest to nagminna praktyka stosowana przez firmy ochroniarskie w celu ukrycia pracy ponad obowiązujące normy czasu pracy.

Na koniec tych rozważań zwrócić należy uwagę, że zeznań świadków W. W. i P. S. (2) nie może dyskwalifikować sam fakt, iż są żywo zainteresowani korzystnym rozstrzygnięciem niniejszej sprawy przez powodów, ponieważ oni również wystąpili przeciwko pozwanej z takim samym roszczeniem. Zauważyć należy, że twierdzenia powodów znalazły potwierdzenie nie tylko w zeznaniach w/w świadków, ale także świadka T. M. będącego przełożonym powodów oraz występującego w imieniu pracodawcy prezesa zarządu, J. Ł.. W przypadku tego ostatniego trudno podejrzewać, aby kierował się podobnymi pobudkami jak świadkowie. W tej sytuacji reprezentowane w apelacji stanowisko nie może się odstać.

Uznać zatem należy, że poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia w zakresie faktycznie przepracowanej ilości godzin, czasu rozpoczęcia i zakończenia pracy i miesięcznego wymiaru czasu pracy były w pełni prawidłowe. Zarzuty zawarte zaś w apelacji stanowią jedynie polemikę nie znajdującą oparcia w zebranych dowodach.

Brak było także podstaw do uwzględnienia zarzutów dotyczących opinii biegłego L. S. co do jej rzetelności, jasności czy prawidłowości wniosków końcowych.

Wbrew zarzutom apelującego, Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny sprawy uczynił to w sposób wnikliwy i wyczerpujący, na podstawie art. 278 § 1 k.p.c. dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości L. S. na okoliczność wyliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i w porze nocnej należne powodom za czas zatrudnienia u pozwanego w kilku wariantach. Biegły na podstawie dostępnej dokumentacji znajdującej się w aktach sprawy oraz wytycznych Sądu dokonał wyliczenia we wskazanym zakresie.

Należy zaznaczyć, iż zgodnie z art. 278 k.p.c. dopuszczenie dowodu z opinii biegłego następuje wówczas, gdy dla rozstrzygnięcia sprawy potrzebne są wiadomości „specjalne”, czyli szczegółowa wiedza z różnych dziedzin nauki, wykraczająca poza zakres wiadomości przeciętnej osoby posiadającej ogólne wykształcenie. Wobec tego biegłym może być jedynie osoba, która posiada wskazane wiadomości potrzebne do wydania opinii i daje rękojmię należytego wykonania czynności biegłego. Oznacza to, że dla obalenia twierdzeń biegłego specjalisty nie wystarczy jedynie przeświadczenie strony, iż fakty wyglądają inaczej, lecz koniecznym jest również rzeczowe wykazanie, iż wystawiona przez biegłego opinia jest niespójna bądź merytorycznie błędna.

Jak słusznie zauważył Sąd pierwszej instancji w rozpoznawanej sprawie biegły w sposób logiczny i przekonujący uzasadnił swoje stanowisko. Biegły przedstawił dokładnie, jakie dane zostały przyjęte do każdego z zaprezentowanych wariantów. Jeśli strona obecnie apelująca nie zgadzała się z opinią, miała możliwość zadawania pytań biegłemu z zakresu rachunkowości na rozprawie w dniu 22 stycznia 2014 roku, kiedy to L. S. składał ustną opinię uzupełniającą. Biegły podtrzymał wcześniejszą opinię i odniósł się do zgłaszanych zastrzeżeń i uwag stron. L. S. precyzyjnie wyjaśnił sposób wyliczenia wynagrodzenia powodów za pracę w godzinach nadliczbowych i godzinach nocnych wskazując, jaką stawkę godzinową przyjął do przeprowadzenia wyliczeń oraz wymiar czasu pracy. Zatem trudno oczekiwać, by Sąd Rejonowy wyręczał stronę, która uważa, że opinia biegłego nie spełnia wszystkich wymagań niezbędnych do uznania za pełnowartościową. Zauważyć należy, iż inicjatywa dowodowa została tu przerzucona na stronę a nie na sąd, ponieważ to strona ma dowieść słuszności podnoszonych twierdzeń, przedstawiając dowody na ich poparcie. Dlatego też brak aktywności dowodowej odnośnie niewyjaśnienia kwestii, co do których miał wątpliwości czy zastrzeżenia, obarcza jedynie apelującego. Sąd Rejonowy takich zastrzeżeń nie miał i nie widział potrzeby dalszego prowadzenia postępowania dowodowego w tym kierunku w sytuacji, kiedy sporne zagadnienie zostało wyjaśnione w sposób wyczerpujący. W tej sytuacji uznać należy, że rozważania Sądu Rejonowego co do oceny opinii biegłego były jak najbardziej prawidłowe. Nie ma zatem żadnych wątpliwości, że strona pozwana ograniczyła się jedynie do zakwestionowania opinii biegłego bez podania przyczyny dyskwalifikującej ten dowód jako miarodajny dla sprawy. Ponadto – wbrew twierdzeniom odwołującego - Sąd meriti dokonał oceny opinii pod względem przydatności i prawidłowości dokonanych wyliczeń uznając, że biegły w sposób jasny i precyzyjny wyjaśnił niezbędne dla sprawy okoliczności. Wyprowadzone wnioski na podstawie dostępnej dokumentacji były logiczne. Brak było zatem uzasadnionych podstaw, aby dowód ten zakwestionować.

Trudno natomiast zrozumieć wywody apelacji dotyczące dowodów przedstawionych przez powodów w postaci kserokopii grafików pracy. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że wskazane dokumenty nie mogły stanowić miarodajnego dowodu dla sprawy oraz wskazał, jakie okoliczności przesądziły o ich dyskwalifikacji. Nie było zatem potrzeby – jak chciałby skarżący – ustalania czy zostały sfalszowane czy też nie. Podobna sytuacja dotyczy twierdzeń apelacji odnośnie stawki godzinowej. Wprawdzie – jak słusznie podnosi skarżący – powodowie pierwotnie określili, że wynosiła ona 6,50 zł za godzinę następnie w trakcie procesu zmienili zdanie określając jej wysokość na kwotę 7,50 zł za godzinę. Sąd Rejonowy nie mając dostatecznych dowodów, jak w rzeczywistości kształtowała się stawka za godzinę pracy, uwzględnił wynagrodzenie wynikające z umów o pracę. W związku z tym wywody apelacji we wskazanym kierunku były zbyteczne.

W ocenie Sądu Okręgowego brak też podstaw do uznania, iż pozwana przedstawiła w pełni wiarygodną i rzetelną dokumentację czasu pracy powodów, bowiem złożyła do akt dokumenty w postaci grafików pracy. Nie sposób też przyjąć, jak chce skarżący, że zmiana ciężaru dowodu wynikającego z art. 6 k.c. i obciążenie strony pozwanej

obowiązkiem dowiedzenia nieprawdziwości twierdzeń powodów w sytuacji, gdy to na nich spoczywał ciężar wykazania nieprawdziwości zapisów wynikających z prowadzonej przez pozwaną spółkę dokumentacji, była nieprawidłowa.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, 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 jednak 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 (wyrok SN z 07-06-2011 II PK 317/10 LEX nr 1095826). Zgodnie bowiem z art. 6 K.c. w związku z art. 300 K.p. na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Z kolei przepis art. 94 pkt 9a K.p. stanowi, iż pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Brak dokumentacji, wynikający z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawcę (lub nierzetelne jej prowadzenie) powoduje zmianę wynikającego z art. 6 K.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu (wyrok SA w Białymstoku z 10 kwietnia 2003 roku, III APa 40/02, OSA 2003/12/43). Pracodawca ma w takich razach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (uzasadnienie wyroku SN z 5 maja 1999 roku, I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535). Brak rzetelnej ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika. Nie można więc obciążać pracownika konsekwencjami faktu, iż sam ewidencjonował swoje godziny pracy, gdyż był to obowiązek zakładu (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 13 stycznia 2005 roku, II PK 114/04, OSNP 2005/16/245).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy znamionem jest, iż w postępowaniu przed Sądem I instancji strona apelująca nie była ograniczona co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Pomimo tego nie wykazała żadnych okoliczności, które podważyłyby wiarygodność zeznań powodów i przesłuchanych w sprawie świadków wskazujących, iż prowadzona przez pozwanego pracodawcę ewidencja czasu pracy nie oddawała rzeczywistego czasu pracy powodów. W szczególności strona skarżąca nie zakwestionowała skutecznie faktu, iż ewidencja była tworzona po zakończeniu miesiąca, a wskazany w niej czas pracy dopasowywany był do obowiązującej normy czasu pracy i nie uwzględniał pełnionych przez powodów i innych pracowników dziesięciu 24 godzinnych służb w miesiącu. Wskazana dokumentacja nie mogła zatem stanowić dowodu na rzeczywisty czas pracy pracownika. Samo zaś twierdzenie strony pozwanej co do tych faktów nie jest dowodem. Twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227kpc) powinno być bowiem udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Wbrew twierdzeniom apelacji nie sposób uznać więc, iż przedstawiona przez pracodawcę ewidencja czasu pracy winna stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Chybionym jest też zarzut apelacji, co do błędnego ustalenia, iż świadczona przez powodów ponad ustawowy wymiar praca była pracą wykonywaną na rzecz innego podmiotu tj. (...) – Ochrona sp. z o.o., a nie pracą wykonywaną na rzecz pozwanego.

Zwrócić należy uwagę, że w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 listopada 2013 r. w sprawie II PK 50/13 (LEX nr 1408889) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, w myśl którego zawarta umowa zlecenia nie rodzi trwałego stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej spisania, w sytuacji gdy nie jest realizowana, a więc nie są wykonywane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca o której mowa w umowie zlecenia (jej przedmiot) jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W takim przypadku nie ma potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej skuteczności (ważności). Odnosi się to do sytuacji, gdy praca jest de facto wykonywana stale pod kierunkiem i na zlecenie podmiotu będącego pracodawcą, przez niego oceniana co do ilości i sumowana oraz podmiot ten stale pełni funkcje kierownicze i nadzorcze wobec pracujących. Przypisywanie tej pracy innemu podmiotowi, gdy jej ilość przekracza normalny czas pracy, stanowi wyłącznie czynność techniczno – organizacyjną. Wtedy właśnie – ex post- dochodzi do obciążenia tą pracą podmiotu niebędącego pracodawcą, w czym pracownik nie uczestniczył czynnie i o czym nie

wiedział w momencie zawierania zlecenia z innym podmiotem. O wypełnianiu takiej umowy konkretnymi zleceniami (poleceniami) uruchamiającymi stosunek zlecenia, nie świadczy ani następcze rozliczanie pracy, ani rozłożenie zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty, gdy ta sama praca jest organizowana i wykonywana na rzecz jednego podmiotu, a wszystkie czynności kierownicze oraz zależność od czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy, de facto następują w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikami. Taka zaś więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tę samą pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej. Taki faktyczny układ stosunków zatrudnienia wskazuje, że praca stale jest wykonywana na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy), a zawarta umowa zlecenia nie jest wypełniana konkretną treścią, ale jej charakter pozostaje ramowy. Ad casum umowy zlecenia były zatem nie tyle pozorne, co uśpione. Nie jest bowiem tak, że zawarta umowa zlecenia rodzi trwały stosunek obligacyjny przez sam fakt jej spisania, w sytuacji gdy nie jest realizowana; nie są realizowane ani obowiązki zleceniodawcy ani na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca, o której mowa w umowie zlecenia, przedmiot tej pracy jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. Rozłożenie w takim stanie faktycznym kwestii zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty nie zmienia faktu, iż zawsze chodzi o jeden stosunek pracy. (por. też wyrok SN z 5. 11.2013 r. II PK 50/13 LEX 140889 i uzasadnienie wyroku SN z dnia 01.04. 2014 r. I PK 241/13 opubl. www. sn.pl).

W ocenie Sądu Okręgowego z analogiczną sytuacją mamy do czynienia na gruncie rozpatrywanego przypadku. W niniejszym stanie faktycznym niemożliwym było rozróżnienie czynności, które powodowie wykonywali w ramach stosunku pracy, a które w ramach zlecenia. Powodowie świadcząc pracę posługiwali się tym samym samochodem, używali tych samych narzędzi, tych samych mundurów oraz identyfikatora. Charakter prac był tożsamy i nadzorowali je ci sami przełożeni, którzy także rozliczali powodów. Powodowie nie wiedzieli, kiedy dokładnie kończyli wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy a kiedy zaczynali w ramach zlecenia. Bezwzględnie zatem przedmiotem umowy zlecenia było zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy dokładnie tego samego rodzaju, co praca określona w umowie o pracę. Ponadto przypisanie pracy innemu podmiotowi następowało w sytuacji, gdy jej ilość przekraczała normalny czas pracy. Następnie rozliczano ją w sposób czysto techniczny rozkładając wypłatę wynagrodzenia na dwa podmioty. Nie można więc uznać, że praca w ramach umowy zlecenia była faktycznie wykonywana, a powodom nie należy się zapłata za pracę rzeczywiście wykonaną w ramach nadgodzin i porze nocnej na rzecz i pod kontrolą jego pracodawcy.

Niezależnie od powyższych kwestii, w ramach przedstawionego w apelacji zarzutu podniesiono, że powodowie z tytułu umów zlecenia zawartych z podmiotem należącym do grupy spółek co pozwana, otrzymali swoje wynagrodzenia. Zarzut ten co do istoty jest bezzasadny. W niniejszym postępowaniu ocenie podlega bowiem wydany w sprawie wyrok, przesądzający jedynie co do zasady, że powodom należy się od pozwanego wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej. Jeżeli takowe kwoty zostały wypłacone to podmiot, który dokonał uiszczenia określonych świadczeń na rzecz powodów może wytoczyć proces o ich zwrot. Na pewno nie ma ta okoliczność żadnego przełożenia na niniejszą sprawę, a tym bardziej – jak chciałby tego skarżący – na zaliczenie na poczet należnego powodom wynagrodzenia.

Reasumując żaden z zarzutów apelacji nie okazał się uzasadniony.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanych 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 akcyjnej w W. na rzecz P. S. (1) 225 zł zaś R. K. 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, zgodnie z treścią art. 98 k.p.c. i § 12 ust.1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 i 4 w zw. z § 13 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013 roku, poz.461).