

Sygn. akt IV Pa 18/22

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 października 2022 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sławomir Matusiak

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Wawrzyniak

po rozpoznaniu na rozprawie 5 października 2022 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa A. Z.

***przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S.***

***o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i odszkodowanie***

***na skutek apelacji pozwanego***

od wyroku łącznego Sądu Rejonowego w Wieluniu - Sądu Pracy

z dnia 12 kwietnia 2022 roku sygn. akt IV P 33/19

***oddala apelację.***

Sygn.akt IV Pa 18/22

## UZASADNIENIE

W pozwie, wniesionym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S., A. Z. dochodził zapłaty kwoty 75.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 03 września 2019 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 10 lipca 2016 r. do 11 lipca 2019 r., wnosząc o przyznanie kosztów postępowania. W uzasadnieniu żądania powód podniósł, iż do dnia 31 lipca 2019 r. był pracownikiem pozwanej firmy zajmującej się produkcją i eksportem mebli do krajów Unii Europejskiej i poza Unię. Pozwana spółka miała pozwolenie na stosowanie uproszczonej procedury celnej, polegającej na dokonywaniu odpraw celnych na terenie zakładu. Do obowiązków powoda należało zgłaszanie odpraw do Urzędu Celnego, które dotyczyły głównie dostaw dla Norwegii. Mimo że obowiązujące powoda godziny pracy zawierały się między godziną 8.00 i 16.00, to jednak z uwagi na wadliwą organizację pracy zachodziła konieczność dokonywania zgłoszeń po godzinie 16.00. Produkcja wysyłana za granicę powinna być przygotowana dzień przed dokonaniem zgłoszenia do Urzędu Celnego, zaś procedura uproszczona wymagała wypełnienia zgłoszenia celnego i wysłania do Urzędu. Następnie po upływie co najmniej godziny od wysłania zgłoszenia przychodziło z Urzędu pozwolenie na zwolnienie towaru (...), na podstawie którego powód generował dokument SAD przekazywany kierowcy wyjeżdżającemu z zakładu w trasę. Zdarzały się sytuacje, w których samochody przewożące towar były wysyłane w trasę po godzinie 16.00 w dniu, w którym meble zostały wyprodukowane. Zaznaczając, że dopiero po zakończeniu produkcji dostępna była faktura i dokumentacja CMR, w oparciu o które można było ustalić wartość i ilość towaru podlegającego odprawie celnej powód podał, iż dochodzi zapłaty za pracę wykonaną przy zgłoszeniach wygenerowanych od godziny 16.01 w dniach poniedziałku do piątku i od godziny 8.00 w soboty do ostatniej godziny wynikającej z dokumentacji celnej. Wskazując na fakt zarejestrowania go w Urzędzie Celnym w Ł. jako osoby uprawnionej do dokonywania zgłoszeń, z czym wiązało się logowanie na swoje nazwisko przy użyciu podpisu kwalifikowanego, powód przedstawił zestawienie godzin nadliczbowych, w których świadczył pracę, sporządzone w oparciu o dokumenty zwolnienia do procedury wywozu, na

których wskazana jest godzina zakończenia zgłoszenia. Dochodzona należność została obliczona w oparciu o stawkę godzinową wynikającą z wynagrodzenia za pracę w wysokości 5. 100 zł miesięcznie.

Strona pozwana wnosząc o oddalenie powództwa podniosła, iż A. Z. nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych lub w dni wolne od pracy ,zaś wszelkie przypadki świadczenia pracy ponad jej wymiar wynikający z przepisów prawa były zawsze rekompensowane poprzez udzielenie czasu wolnego. Wskazując na zajmowane przez powoda stanowisko i zakres jego obowiązków strona pozwana zaznaczyła, iż wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych w pozwanej firmie jest uregulowane w regulaminie pracy, który wymaga powierzenia pracy w godzinach nadliczbowych przez przełożonego w drodze pisemnego polecenia, przy czym wydawanie ustnych poleceń należy do rzadkości i powodowane jest sytuacjami wyjątkowymi. Powód nie realizował w pełni obowiązku potwierdzania swojej obecności na terenie zakładu z wykorzystaniem skanera spersonalizowanych kart magnetycznych, który nie stanowił formy rejestracji czasu pracy i nie zastępował ewidencji czasu pracy. W odpowiedzi na pozew zwrócono uwagę na ustalenia między powodem a jego bezpośrednim przełożonym, zgodnie z którymi w razie wystąpienia pracy w godzinach nadliczbowych powód miał korzystać z czasu wolnego według własnego wyboru. Powód rano weryfikował zakres zadań na dany dzień i jeżeli jego obecność w pracy nie była konieczna, korzystał z czasu wolnego w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Obecność powoda w zakładzie pracy była kształtowana elastycznie, z uwzględnieniem konieczności rozliczenia ewentualnej pracy w godzinach nadliczbowych i w dniach wolnych od pracy. Zdaniem pozwanego pracodawcy ze względu na dużą samodzielność powoda jako pracownika nie można podzielić zarzutu złej organizacji pracy przez pozwaną, zwłaszcza że powód ani jego przełożony nie zgłaszali pracodawcy nierozliczonych przypadków ponadnormatywnego świadczenia pracy przez powoda. Jeżeli powód świadczył pracę poza ustalonym czasem pracy, to czynił to bez wiedzy i zgody pozwanej, nie zwracał się o akceptację do przełożonego a ewentualna konieczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych wynikała z nieprawidłowej organizacji pracy przez samego pracownika. Jednocześnie pracodawca nie wydawał powodowi polecenia pracy w godzinach nadliczbowych i w soboty i nie akceptował takiej pracy. Co prawda z odbić karty pracowniczej wynika, że powód przebywał po godzinach pracy w zakładzie, jednak jeżeli powód pracował w godzinach nadliczbowych w konkretnych dniach przebywania w zakładzie po godzinie 16.00, to korzystał z czasu wolnego do pracy w dniach, mających być dla niego dniami pracy.

W pozwie, wniesionym 7 września 2019 r., A. Z. wystąpił przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. z powództwem o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. w kwocie 15.300 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 28 sierpnia 2019 r., stanowiącej trzykrotność wynagrodzenia za pracę. W uzasadnieniu żądania powód podniósł, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia było notoryczne naruszanie przepisów prawa pracy dotyczących czasu pracy w godzinach nadliczbowych w przyjętym okresie rozliczeniowym od 01 kwietnia 2019 r. do 30 czerwca 2019 r., łącznie 92 godziny, świadczenie pracy w dniu wolnym od pracy i nieudzielenie innego dnia wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego i niewypłacenie wynagrodzenia wraz z dodatkiem.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty, uwzględniającego powództwo w całości strona pozwana podniosła, iż nie wystąpiły okoliczności uprawniające powoda do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., bowiem jak wynika z dokumentacji kadrowo-płacowej powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych oraz w soboty we wskazanym okresie rozliczeniowym, pracodawca nie polecał powodowi pracy w godzinach nadliczbowych i w dni wolne od pracy i nie akceptował pracy powoda w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy połączył sprawy o odszkodowanie i o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Wyrokiem łącznym, wydanym w dniu 12 kwietnia 2022 r., Sąd Rejonowy w Wieluniu – Sąd Pracy:

w pkt 1. zasądził od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz powoda A. Z. kwotę 62.821,56 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 10 października 2019 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

w pkt 2. oddalił powództwo o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w pozostałej części;

w pkt 3. zasądził od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz powoda A. Z. kwotę 3.750 zł tytułem kosztów postępowania;

w pkt 4. nakazał pobrać od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Wieluniu kwotę 4.117,07 zł tytułem wydatków;

w pkt 5. zasądził od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz powoda A. Z. kwotę 15.300 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 28 sierpnia 2019 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania;

w pkt 6. wyrokowi w punkcie 1. nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.000 zł.

Rozstrzygnięcie to zostało poprzedzone następującymi ustaleniami Sądu Rejonowego i ich oceną prawną:

A. Z. był pracownikiem (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. w okresie od 04 czerwca 2007 r. do 31 lipca 2019 r., zajmując stanowisko referenta do spraw eksportu w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 31 lipca 2019 r. pracownik rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy notoryczne naruszenie przepisów prawa pracy dotyczących czasu pracy poprzez zatrudnienie w przyjętym okresie rozliczeniowym od 01 kwietnia do 30 czerwca 2019 r. w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, łącznie 92 godziny, zatrudnienie w dniu wolnym od pracy i nieudzielenie innego dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego oraz niezrekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych udzieleniem czasu wolnego lub wypłatą stosownego wynagrodzenia wraz z dodatkiem. W dniu 19 sierpnia 2019 r. powód wezwał (...) Sp. z o.o. do zapłaty w terminie 14 dni kwoty 75.374 zł za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 10 lipca 2016 r. do 11 lipca 2019 r. W dniu 13 sierpnia 2019 r. powód wezwał (...) Sp. z o.o. do zapłaty w terminie 14 dni odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. w wysokości trzykrotności wynagrodzenia za pracę.

Sąd Rejonowy relacjonując charakter obowiązków pracowniczych A. Z. wskazał, iż powód był jedynym pracownikiem firmy zatrudnionym na stanowisku referenta do spraw celnych. Czynności celne wykonywane przez powoda kończyły cykl logistyczny w przedsiębiorstwie: od wyprodukowania mebli do opuszczenia przez nich zakładu. Czas pracy powoda uzależniony był od otrzymania dokumentacji, faktur i CMR obejmujących dane umożliwiające sporządzenie dokumentów celnych. Do odprawy celnej w pozwanej firmie przeznaczonych było średnio 15 samochodów tygodniowo. Załadunek mebli kończył się w różnych godzinach, również po godzinie 16.00. W godzinach od 8.00 do 16.00 powód wykonywał czynności należące do zakresu obowiązków powierzonych przez pracodawcę i polegających na: planowaniu logistycznego transportu na podstawie zamówień, wycenie i negocjacji dotyczących transportu, sporządzaniu dokumentacji celnej, sporządzaniu dokumentacji statystycznej (...), nadzorze nad załadunkami i rozładunkami transportowymi, współpracy z innymi działami w firmie i wykonywaniu innych poleceń służbowych przełożonego. Dokumenty niezbędne do odprawy celnej mebli, których produkcję kończono w danym dniu, powód otrzymywał po godzinie 16.00. Po wysłaniu dokumentacji do urzędu celnego powód czekał na akceptację, po otrzymaniu dokumentacji z urzędu celnego i wygenerowaniu w systemie informatycznym komunikatu (...) zwolnienia towarów do procedury wywozu, powód drukował i oddawał dokument SAD kierowcy wyjeżdżającemu z zakładu z transportem mebli. Sąd I instancji stwierdził, iż powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych od poniedziałku do piątku i pracował również w soboty; w okresie, gdy załadunek mebli odbywał się w soboty, powód świadczył pracę w siedzibie pozwanej firmy. W zamian za pracę w godzinach nadliczbowych powód złożył dwukrotnie pisemne wnioski o udzielenie czasu wolnego - w marcu 2017 roku i w kwietniu 2018 roku. Zdarzały się sytuacje, kiedy przełożona powoda R. K. wyrażała zgodę na jego wyjście w celach prywatnych w godzinach pracy. Wynikiem spotkania

pracowników pozwanej, w którym uczestniczył również powód, z przełożoną R. K. było ustalenie, że za godziny nadliczbowe pracownikowi powinien zostać udzielony czas wolny. Sąd Rejonowy ustalił, że w (...) Sp. z o.o. stosowane są dwa systemy potwierdzania obecności pracowników: poprzez skanowanie kart na portierni i podpisanie się na liście obecności, przy czym system odbijania kart nie stanowi w pozwanej firmie ewidencji czasu pracy. O tym, że powód nie zawsze skanował kartę na portierni wchodząc i wychodząc z firmy, wiedziała jego przełożona. Istniejący w firmie monitoring – nagrania z kamer nie miały odniesienia do rzeczywistego czasu. Sąd I instancji zaznaczył, że zgodnie z art. 9 § 1 i § 2 obowiązującego w pozwanej firmie regulaminu czas pracy wynosi 8 godzin na dobę, przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym trwającym 3 miesiące. Trzymiesięczne okresy rozliczeniowe rozpoczynają się w dniu 01 stycznia, 01 kwietnia, 01 lipca i 01 października każdego roku.

W dalszym ciągu ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy odwołał się do opinii biegłego sądowego z zakresu ekonomiki przedsiębiorstw, zatrudnienia i płac A. G., w której zostało określone wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych w pozwanej firmie w okresie od 10 lipca 2016 r. do 11 lipca 2019 r. w przyjętym okresie rozliczeniowym trwającym 3 miesiące, rozpoczynającym się stosownie do art. 9 regulaminu pracy 01 stycznia, 01 kwietnia, 01 lipca i 01 października każdego roku w dniach wskazanych przez powoda w zestawieniu załączonym do pozwu przyjmując, iż powód rozpoczynał pracę o godzinie 8.00 i kończył o godzinie wskazanej jako godzina zakończenia zgłoszenia i zakładając, iż powód w każdym miesiącu w zamian za 8 godzin przepracowanych w godzinach nadliczbowych miał udzielony w tym samym wymiarze czas wolny od pracy. Sąd orzekający wskazał, że zgodnie z opinią biegłego, skorygowaną przez opinię uzupełniającą z grudnia 2021 roku, wynagrodzenie należne powodowi za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło we wskazanym okresie 62.821,56 zł.

Przechodząc do oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd I instancji uznał za niewiarygodne zeznania świadka Ł. M. w których stwierdził, iż powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych. Zdaniem Sądu meriti nie zasługują na uwzględnienie twierdzenia świadka, iż powód powinien tak organizować swoją pracę, aby nie być w pracy po godzinie 16.00. Nie uwzględniają one bowiem faktu, że powód był jedynym pracownikiem, do którego obowiązków należało dokonanie odprawy celnej a nikt inny za powoda tych czynności wykonać nie mógł a ponadto powód powinien wykonywać swoje obowiązki na terenie zakładu. Jednocześnie składając ponownie zeznania na rozprawie w dniu 30 lipca 2020 r. świadek nie zaprzeczał, iż miała miejsce praca powoda w godzinach nadliczbowych. Sąd a quo zwrócił przy tym uwagę na zeznania świadka R. K. - bezpośredniej przełożonej powoda - potwierdzające, że powód pracował w godzinach nadliczbowych oraz w soboty i że zarówno powód, jak i inni pracownicy, rozmawiali ze świadkiem jako przełożoną o świadczeniu pracy w godzinach nadliczbowych.

Dokonując subsumcji ustaleń faktycznych do obowiązujących przepisów prawa materialnego Sąd Rejonowy zaznaczył, iż zgodnie z art. 128 § 1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Maksymalny wymiar czasu pracy, stosownie do treści art. 129 § 1 k.p., nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Zgodnie z art. 151 § 1 zdanie pierwsze k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Odnosząc powyższe uregulowania do ustaleń faktycznych sprawy Sąd orzekający podniósł, iż z zebranego w sprawie materiału dowodowego w postaci załączonych do pozwu na płycie CD dokumentów MRN zgłoszenia towaru do procedury wywozu i przyjęcia zgłoszenia przez urząd celny wynika, iż powód wykonywał pracę w pozwanej firmie w godzinach nadliczbowych – po godzinie 16.00 od poniedziałku do piątku oraz w soboty, będąc jedynym pracownikiem w pozwanej firmie uprawnionym do dokonywania odprawy celnej. Z kolei zeznania świadków E. N., D. S., M. K. i R. K. potwierdzają, iż załadunek mebli kończył się często po godzinie 16.00 i odbywał się również w soboty, co wynikało z tego, iż zamówienie produkcyjne realizowane było tego samego dnia, w którym meble opuszczały zakład. Sąd meriti zwrócił uwagę, że powód mógł dokonać zgłoszenia towaru do procedury wywozu dopiero po otrzymaniu faktur wskazujących faktyczną ilość mebli i wystawionych na ich podstawie dokumentów przewozowych CMR, zaś dopiero po otrzymaniu dokumentacji z urzędu celnego i wygenerowaniu w systemie informatycznym komunikatu (...)zwolnienia towarów do procedury wywozu, powód mógł wydrukować

dokument SAD, który przekazywał kierowcy wyjeżdżającemu z firmy z transportem mebli. Przypominając treść zeznań świadka R. K., bezpośrednio przełożonej powoda, wskazujących że zarówno powód, jak i inni pracownicy pracowali w godzinach nadliczbowych, co było przedmiotem rozmów w firmie a przy tym powód zgłaszał wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych przełożonej, która wyrażała zgodę na opuszczenie przez powoda siedziby firmy w razie potrzeby Sąd Rejonowy uznał, że na podstawie sporządzonych wniosków o udzielenie czasu wolnego z marca 2017 roku i kwietnia 2018 roku można przyjąć, iż powód co miesiąc za 8 godzin przepracowanych w godzinach nadliczbowych miał udzielony w tym samym wymiarze czas wolny od pracy. Mając z kolei na względzie zeznania świadka A. N., kierownika działu kadr i płac oraz świadka K. D., specjalisty do spraw kadr i płac, wskazujące iż w ewidencji czasu pracy powoda nie występowały nadgodziny, Sąd meriti doszedł do przekonania, że w dziale kadr nie ewidencjonowano pracy powoda w godzinach nadliczbowych oraz w soboty. Jednocześnie z uwagi na to, iż w pozwanej firmie nie prowadzono ewidencji czasu pracy powoda z uwzględnieniem pracy po godzinie 16.00 i w soboty Sąd Rejonowy uznał, że nie jest możliwe dokładne określenie czasu pracy powoda w godzinach nadliczbowych. Z kolei w oparciu o załączone do pozwu dokumenty MRN powód wykazał, iż wykonywał pracę po godzinie 16.00 oraz w soboty, co znajduje również potwierdzenie we wskazanych wyżej zeznaniach świadków. Zdaniem Sądu Rejonowego, do powyższych ustaleń znajduje zastosowanie przyjmowany w orzecznictwie pogląd, wyrażony m.in. w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2015 r. III PK 152/14 (publ. Legalis nr 1372873), przyjmujący że brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmierne trudności w udowodnieniu tej wysokości uprawniają do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, iż pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin. Wówczas ustalenie wynagrodzenia może nastąpić na podstawie reguł przewidzianych w art. 322 k.p.c. stanowiącym, że jeżeli w sprawie o dochody sąd uzna, że ścisłe udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swojej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Mając na względzie tak sformułowaną zasadę, Sąd I instancji zlecił biegłemu sądowemu do spraw ekonomiki przedsiębiorstw, zatrudnienia i płac sporządzenie opinii na okoliczność wysokości należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres objęty pozwem w dniach wskazanych w zestawieniu sporządzonym przez powoda w oparciu o dokumenty MRN przyjmując, że powód rozpoczynał pracę o godzinie 8.00 i kończył o godzinie wskazanej jako godzina zakończenia zgłoszenia i zakładając, iż powód w każdym miesiącu w zamian za 8 godzin pracy w godzinach nadliczbowych miał udzielony w tym samym wymiarze czas wolny od pracy, zgodnie z zasadami, wyrażonymi w art. 151<sup>(2)</sup> § 1 k.p. i art. 151<sup>(2)</sup> § 3 k.p. Sąd Rejonowy zaznaczył, że w sporządzonej opinii biegły uwzględnił, stosownie do zapisu regulaminu pracy obowiązującego w pozwanej firmie, okres rozliczeniowy trwający trzy miesiące rozpoczynający się w każdym roku 01 stycznia, 01 kwietnia, 01 lipca i 01 października. Biegły wyliczył wynagrodzenie za poszczególne miesiące uwzględniając wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda oraz dodatek 50% i 100% do wynagrodzenia przewidziany w art. 151<sup>(1)</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p., zgodnie z którym za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

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

a) w nocy,

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

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

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

Sąd meriti zwrócił też uwagę, iż biegły w obliczeniach uwzględnił również treść art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p., zgodnie z którym dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że

przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1. Wynagrodzenie powoda w okresie objętym pozwem za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 62.821,56 zł. Sąd Rejonowy przyjmując za wiarygodne zestawienie godzin pracy sporządzone przez powoda na podstawie dokumentacji MRN nie uwzględnił wariantu opinii uzupełniającej z grudnia 2021 r., obejmującego obliczenia według stanowiska strony pozwanej. W konsekwencji mając na uwadze powyższe okoliczności oraz treść przepisu art. 322 k.p.c., który stanowi, że jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, o zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe, nader utrudnione lub oczywiście niecelowe, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy, Sąd Rejonowy w punkcie 1. wyroku łącznego zasądził od pozwanej na rzecz powoda z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych kwotę 62. 821,56 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanej i oddalił powództwo w pozostałej części jako niezasadnione. O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 100 zdanie drugie k.p.c., zgodnie z którym sąd może włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Mając na uwadze, iż powód uległ tylko co do nieznaczącej części swojego żądania uwzględnionego w 84%, a należna powodowi kwota określona została przy zastosowaniu przepisu art. 322 k.p.c., od pozwanej na rzecz powoda został zasądzony zwrot wniesionej opłaty od pozwu w kwocie 3.750 zł oraz nakazano pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa tytułem poniesionych wydatków kwotę 4.117,07 zł obejmującą wynagrodzenie biegłego w wysokości 3.951,58 zł i zwrot kosztów podróży świadków 165,49 zł.

W ocenie Sądu meriti na uwzględnienie zasługuje także powództwo o odszkodowanie z tytułu rozwiązania przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., który stanowi, iż pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Sąd I instancji zaznaczył, że wskazane jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia notoryczne naruszenie przez pracodawcę przepisów prawa pracy dotyczących czasu pracy poprzez zatrudnianie powoda w przyjętym okresie rozliczeniowym od 01 kwietnia do 30 czerwca 2019 r. w godzinach nadliczbowych w wymiarze łącznie 92 godziny bez udzielenia w zamian innego dnia wolnego i bez wypłaty stosownego wynagrodzenia znalazła potwierdzenie w opinii uzupełniającej z grudnia 2021 r. biegłego sądowego A. G. z której wynika, iż za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 01 kwietnia do 30 czerwca 2019 r. powodowi należało się wynagrodzenie w kwocie 3.847,41 zł, które nie zostało mu wypłacone, podobnie jak wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w całym okresie objętym pozwem, które to wynagrodzenie zostało zasądzone w punkcie 1. wyroku. Sąd I instancji podkreślił, że stosownie do treści art. 94 pkt 5 k.p. pracodawca jest zobowiązany terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie za pracę. Ponieważ pozwana (...) Sp. z o.o. naruszyła obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie wskazanym przez powoda od 01 kwietnia do 30 czerwca 2019 r., to tym samym rozwiązanie przez powoda umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. należy uznać za uzasadnione. Sąd orzekający zaznaczył, że z materiału dowodowego sprawy wynika, iż pracodawca wiedział o fakcie i konieczności świadczenia pracy przez powoda w godzinach nadliczbowych. Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie 5. sentencji i zasądził od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia 15.300 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia określonego przez powoda w wezwaniu do zapłaty doręczonego pozwanej w dniu 13 sierpnia 2019 r. O rygorze natychmiastowej wykonalności w punkcie 6. sentencji Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 zdanie pierwsze k.p.c., który stanowi, iż zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Apelację od wyroku łącznego Sądu Rejonowego w Wieluniu w zakresie całości rozstrzygnięć zawartych w punktach 1,3,4,5 wywiodła strona pozwana. Pełnomocnik(...)sp. z o.o. zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj.:

a) art. 205<sup>(12)</sup> § 2, art. 227, art. 232 i art. 2352 k.p.c. poprzez oddalenie wniosków dowodowych o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków R. R., K. S., P. Ś., M. O. oraz E. B., jak też K. L. (1), podczas gdy przeprowadzenie dowodu z zeznań wskazanych świadków dysponujących wiedzą zgodnie ze sformułowanymi tezami dowodowymi służyło wykazaniu faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy; zeznania świadków służyć miały jako dowód na fakty sporne między stronami i udowodnieniu faktów zgodnie z twierdzeniem pozwanego, zaś samo złożenie wniosków dowodowych nie było spóźnione i nie wpłynęłoby na przewlekłe prowadzenie sprawy a pozwany w sprawie uprawniony był przytaczać twierdzenia i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej aż do zamknięcia rozprawy;

b) art. 278 § 1, art. 227 k.p.c. zasady równości stron i zasady kontrydiktoryjności postępowania poprzez dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu ekonomiki przedsiębiorstw, zatrudnienia i płac połączone z wyznaczeniem biegłemu sądowemu sposobu (ram) dokonania wyliczeń i narzucenia błędnej metodologii wyliczeń, podczas gdy określona metodologia wyliczeń nie uwzględniała organizacji pracy u pozwanego - w tym dni, w które wyjeżdżały samochody z towarem do Norwegii, zaś samo zadanie biegłego sprowadzono do prostych obliczeń matematycznych mających polegać na sumowaniu iloczynów pracy w godzinach nadliczbowych ze stawkami za godzinę pracy, co nie wymaga wiadomości specjalnych;

c) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przeprowadzenie dowolnej a nie swobodnej oceny dowodów bez wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, co następnie doprowadziło do błędnych ustaleń faktycznych - a mianowicie:

- przyjęcie za wiarygodne obliczeń biegłego sądowego wynikających z opinii z grudnia 2021 r., podczas gdy pozwany w piśmie z dnia 5 stycznia 2022 r. wskazał na uchybienia w metodologii i obliczeniach matematycznych mających wpływ na uzyskany wynik, przekroczenie przez biegłego tezy dowodowej określonej w postanowieniu Sądu Rejonowego w Wieluniu z dnia 5 marca 2021 r. z czym związane było niezbadanie i nieustosunkowanie się przez Sąd Rejonowy do zarzutów do opinii biegłego,

- przyjęcie za wiarygodne zeznań świadka D. S., który na dzień rozwiązania stosunku pracy przez powoda nie był od ponad roku pracownikiem pozwanej Spółki, nie znał aspektów technicznych działania monitoringu i jego ustawień - w tym czasu ujawnionego na nagraniach;

- przyjęciu, że przez powoda była wykonywana praca w godzinach nadliczbowych oraz w soboty, pomimo wskazywania przez świadków (na rozprawie w dniu 28 października 2019 r. świadkowie Ł. M.: 00:27:04 i 00:28:53, oraz Arieta Napierała 01:14:06 i 01:19:11; na rozprawie w dniu 13 lutego 2020 r. świadkowie R. K. 04:01:23, oraz P. R. 02:55:47 i 03:11:59), że powód często opuszczał teren zakładu pracy w celach prywatnych, nie dopełniał obowiązków związanych z potwierdzaniem obecności na terenie zakładu pracy i w pracy, jak też że ładowanie samochodów w soboty odbywa się sporadycznie a dużo częściej było dawniej - w okresie, kiedy świadek E. N. jeszcze studiowała (zeznania świadka E. N. na rozprawie w dniu 13 lutego 2020 r., 00:54:07), zaś świadek E. N. ukończyła studia w lipcu 2016 r.;

- ocenie zeznań świadka Ł. M. jako niewiarygodnych w zakresie, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych - a to z uwagi na nieuwzględnienie kontekstu wypowiedzi świadka i jego wiedzy o sposobie świadczenia pracy przez powoda, gdyż świadek wskazując na nieświadczenie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych miał na myśli, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych, która nie zostałaby rozliczona zgodnie z obowiązującymi przepisami;

d) art. 322 k.p.c. poprzez przyjęcie przez Sąd I instancji, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, ale nie jest możliwe dokładne określenie czasu pracy powoda w godzinach nadliczbowych i brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmierne trudności w udowodnieniu tej wysokości uprawniają do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy w sytuacji, gdy

pracownik udowodnił, iż pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, podczas gdy w sprawie w ogóle nie zachodzą warunki zastosowania przepisu art. 322 k.p.c., ponieważ pozwany prowadził ewidencję czasu pracy a nie znajdowały się w niej adnotacje o czasie pracy w nadgodzinach, gdyż powód pracy w godzinach nadliczbowych nie świadczył (poza przypadkami rozliczonymi), zaś sam powód niedopełniając (unikając) obowiązków związanych z potwierdzaniem obecności na terenie zakładu pracy i w pracy utrudniał pozwanemu ewidencjonowanie czasu pracy;

2. błąd w ustaleniach faktycznych, polegający na:

a) niustaleniu, że powód nie informując pozwanego podejmował się wykonywania obowiązków pracowniczych bez wiedzy i zgody pozwanego, na co powód sam wskazał w piśmie z dnia 30 października 2019 r. (k. 151);

b) niustaleniu, że powód samodzielnie decydując o podejmowaniu się wykonywania obowiązków pracowniczych bez wiedzy i zgody pozwanego nie kierował się rzeczywistą potrzebą pozwanego (zwłaszcza szczególnymi potrzebami pozwanego jako pracodawcy) a obowiązki pracownicze wykonywane przez powoda poza normalnymi godzinami pracy mogły być wykonane w kolejnym dniu roboczym w godzinach pracy, co wynika z pisma powoda z dnia 30 października 2019 r. (k. 151) oraz zeznań świadka R. K., składanych podczas rozprawy w dniu 13 lutego 2020 r. (03:56:56);

c) niustaleniu, że powód nieterminowo wykonywał swoje obowiązki, co skutkowało opóźnieniem odprawy celnej, podczas gdy miał on możliwość wykonania stosownych czynności w normalnym czasie pracy, co potwierdzają zeznania świadka Ł. M. (zeznania świadka na rozprawie w dniu 28 października 2019 r., 00:34:18) oraz dokumenty załączone do odpowiedzi na pozew z dnia 24 października 2019 r. (k. 73- 76) oraz dokumenty załączone do pisma pozwanego z dnia 26 listopada 2019 r. (k. 189-190) wraz z argumentacją zawartą na s. 9 tego pisma (k. 178);

d) niustaleniu, że transporty mebli do Norwegii realizowane były w poniedziałki i wtorki a w efekcie nawet w razie kończenia produkcji mebli w inne dni tygodnia po godz. 16:00 nie było konieczności dokonywania odpraw celnych, ponieważ samochody wyjeżdżały w określone dni, co wynika z zeznań świadka R. K. składanych na rozprawie w dniu 13 lutego 2020 r. (03:56:56);

e) niustaleniu, że powód udostępnił swoje dane do logowania do systemu odpraw celnych innemu pracownikowi, który pod nieobecność powoda dokonywał zgłoszeń celnych, co wynika z zeznań świadka R. K. składanych na rozprawie w dniu 13 lutego 2020 r. (04:15:23 i 04:27:19), dokumentów załączonych do odpowiedzi na pozew z dnia 24 października 2019 r. (k. 77-83), dokumentu załączonego do sprzeciwu od nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 27 września 2019 r. (k. 117), potwierdzeń wywozu ( (...)) o numerach (...)- (...) (k. 77), (...)- (...) (k. 78), (...)- (...) (k. 79), (...)- (...) (k. 80), (...)- (...) (k. 81), (...)- (...) (k. 82), (...)- (...) (k. 83);

f) ustaleniu, że powód świadczył pracę w siedzibie pozwanej firmy, podczas gdy w dniach nieobecności w pracy powód według treści potwierdzeń wywozu ( (...)) o numerach (...)- (...) (k. 77), (...)- (...) (k. 78), (...)- (...) (k. 79), (...)- (...) (k. 80), (...)- (...) (k. 81), (...)- (...) (k. 82), (...)- (...) (k. 83) miał dokonywać zgłoszeń do odprawy celnej, kiedy korzystanie z urlopu wypoczynkowego przez powoda w dniach 17-21 czerwca 2021 r. potwierdza ewidencja czasu pracy (k. 117);

g) ustaleniu, że istniejący u pozwanego monitoring - nagrania z kamer nie mają odniesienia do rzeczywistego czasu, podczas gdy powyższe ustalono na podstawie zeznań świadka D. S., który na dzień rozwiązania przez powoda stosunku pracy już od ponad roku nie był pracownikiem pozwanego i nie miał wiedzy o zasadach funkcjonowania monitoringu u pozwanego w 2019 r.;

h) ustaleniu, że po otrzymaniu dokumentacji z urzędu celnego i wygenerowaniu w systemie informatycznym komunikatu (...) zwolnienia towarów do procedury wywozu powód drukował i oddawał dokument SAD kierowcy wyjeżdżającemu z zakładu z transportem mebli, podczas gdy w środę, czwartek lub piątek samochody załadowane nie wyjeżdżały do Norwegii tylko do Danii i Szwecji, co wynika z zeznań świadka R. K. składanych na rozprawie w dniu 13 lutego 2020 r. (03:56:56) i nawet jeżeli poza poniedziałkiem i wtorkiem produkcja mebli eksportowanych do Norwegii przedłużała się, to nie było konieczności dokonywania zgłoszeń odpraw celnych na wyjazdy realizowane innego dnia;



i) ustaleniu, że dokumenty niezbędne do odprawy celnej mebli, których produkcję kończono w danym dniu powód otrzymywał po godzinie 16:00, podczas gdy z treści dokumentów przedłożonych przez powoda wynika, że dokonywał on zgłoszeń odpraw celnych przed godziną 16:00 i stąd musiał dysponować dokumentami niezbędnymi do przygotowania zgłoszeń jeszcze przed godziną 16:00;

j) ustaleniu, że powód wykonywał pracę ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, podczas gdy powód wykonując pracę od poniedziałku do piątku po godzinie 16:00 i w soboty albo odrabiał czas wyjść prywatnych w godzinach pracy, co nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych, albo wykonywał pracę samodzielnie decydując o podejmowaniu się wykonywania obowiązków pracowniczych bez wiedzy i zgody pozwanego, nie pozostając w jego dyspozycji i nie kierując się nawet rzeczywistymi potrzebami pozwanego (zwłaszcza szczególnymi potrzebami pozwanego jako pracodawcy), co nie stanowiło nawet czasu pracy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p.;

3. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 151 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że powód w datach wskazanych w pozwie świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, podczas gdy praca powoda nie była wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy i brak też było powodów powierzenia przez pozwanego pracy powodowi w godzinach nadliczbowych;

b) art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. poprzez przyjęcie, że powodowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, podczas gdy pozwany jako pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec powoda jako pracownika;

W oparciu o podniesione zarzuty apelujący wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództw w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa według norm przepisanych za postępowanie przed Sądami I i II instancji w obu połączonych do rozpoznania sprawach,

ewentualnie

2. uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części, przekazanie spraw Sądowi I instancji do i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za postępowanie przed Sądem II instancji w obu połączonych do rozpoznania sprawach.

Jednocześnie apelujący wniósł o uzupełnienie materiału dowodowego przez Sąd II instancji poprzez przesłuchanie w charakterze świadków:

a) R. R., K. S., P. Ś. na fakt zakończenia pracy przez R. R., K. S. i P. Ś., jak też powoda w dniach 2, 3 i 5 lipca 2019 r. o godz. 16:00; godzin pracy świadków; pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników produkcji w dniach 2 i 3 lipca 2019 r.; niepowierzania pracownikom produkcji pracy w godzinach nadliczbowych w dniu 5 lipca 2019 r.;

b) M. O. na fakt zmian godziny w systemie monitoringu w związku ze zmianami czasu wprowadzanymi w ostatnie niedziele marca i października każdego roku, prawidłowego ustawienia godziny w systemie monitoringu w lipcu 2019 r.;

c) E. B. na fakt godzin pracy ochrony u pozwanego, rozpoczynania i kończenia zmian ochrony u pozwanego w godzinach 5:00 i 17:00 - w tym takiej organizacji pracy ochrony jeszcze w okresie zatrudnienia powoda u pozwanego;

d) K. L. (1) na fakt nieobecności powoda w miejscu pracy, przyczyn tych nieobecności, samodzielności powoda w planowaniu wykonywania obowiązków służbowych, współpracy z powodem.

Apelujący odnosząc się do oddalenia przez Sąd I instancji wniosków dowodowych pozwanego w zakresie przesłuchania świadków R. R., K. S., P. Ś., M. O. oraz E. B., jak też K. L. (1) uznał, że w ten sposób doszło do naruszenia

przepisów art. 205<sup>(12)</sup> § 2, art. 227, art. 232 i art. 235<sup>(2)</sup> k.p.c. Zdaniem strony pozwanej przeprowadzenie dowodu z zeznań wskazanych świadków służyło wykazaniu faktów, mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. W przypadku świadków R. R., K. S., P. Ś., M. O. oraz E. B. chodziło o wykazanie działania zegara monitoringu z czasem rzeczywistym. Wskazani świadkowie to osoby, które widoczne są na nagraniu i które mogą potwierdzić zgodność godziny z nagrania z czasem rzeczywistym (R. R., K. S., P. Ś.), a dodatkowo świadek technicznie nadzorujący monitoring u pozwanego (M. O.), jak też pracownik ochrony zaznajomiony z funkcjonowaniem monitoringu w spornym okresie (E. B.). Apelujący zwrócił uwagę, że po przedstawieniu przez pozwanego nagrania z monitoringu z dni 2, 3 i 5 lipca 2019 r. powód podważył zgodność ujawnionej na nagraniu godziny z czasem rzeczywistym, posługując się dla wykazania swoich twierdzeń zeznaniami świadka D. S., który już od ponad roku w stosunku do daty nagrania nie pozostawał w stosunku pracy z pozwanym i nie mógł odnieść się do spornej kwestii, ponieważ nie posiadał aktualnej wiedzy w tym zakresie. Wbrew argumentacji Sądu meriti fakt podlegający dowodzeniu nie był bezsporny, stanowiąc przedmiot dowodzenia (także przez powoda) a do tego jest istotny dla rozstrzygnięcia sprawy a jak wynika z uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sąd I instancji nie ustalił faktu zgodnie z twierdzeniem pozwanego.

W ocenie apelującego skutek naruszenia zasady równości stron postępowania Sąd I instancji przyjął za udowodnione niepoddane jakiegokolwiek weryfikacji - choć domagał się tego pozwany - stanowisko powoda, ustalając w sposób dowolny, że „istniejący w firmie monitoring - nagrania z kamer nie miały odniesienia do rzeczywistego czasu”. Jednocześnie Sąd I instancji nie odniósł się do złożonych wraz z pismem z dnia 10 listopada 2020 r. dokumentów, stanowiących ewidencję czasu pracy za okres od 1 lipca 2020 r. do 31 lipca 2020 r. świadków R. R., K. S. i P. Ś., potwierdzających że świadkowie ci opuścili zakład pracy razem z powodem po zakończeniu pracy o godzinie 16:00. Zatem w sytuacji, kiedy w sprawie nie zarządzono posiedzenia przygotowawczego, pozwany mógł przytaczać twierdzenia i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej aż do zamknięcia rozprawy. Apelujący podniósł, iż ponieważ potrzeba ich powołania wynikała w trakcie postępowania jako konsekwencja zanegowania zaoferowanych przez pozwanego dowodów i sformułowanych przez niego wniosków dowodowych, to również aspekt temporalny postępowania przed Sądem I instancji nie stanowił przeszkody w przeprowadzeniu dowodu z zeznań świadków R. R., K. S., P. Ś., M. O. oraz E. B.. Co do dowodu z zeznań świadka K. L. (1) to strona pozwana zwróciła uwagę na międzynarodowy wymiar działalności pozwanego i fakt, że świadek w spółce- matce zajmuje stanowisko dyrektora odpowiedzialnego za transport i eksport. Z racji pełnionych obowiązków świadek posiada szeroką wiedzę na temat świadczenia pracy przez powoda - w tym o jego częstych nieobecnościach w pracy z powodów prywatnych. Z tej przyczyny zeznania świadka K. L. (1) pozwoliłyby wykazać sporne fakty a okoliczność braku bezpośredniego kontaktu świadka z powodem, co w ocenie Sądu I instancji miało uzasadniać oddalenie wniosku dowodowego, nie jest równoznaczna z brakiem wiedzy świadka w zakresie sposobu świadczenia pracy przez powoda. Pełnomocnik pozwanej podniósł, iż mimo że świadek K. L. (1) przebywa na stałe w Danii, to z uwagi na zakres jego obowiązków zawodowych i zakres kompetencji nie musiał nawet mieć bezpośredniego kontaktu z powodem, aby wiedzieć o jego nieobecnościach w pracy w godzinach pracy i trudnościach logistycznych wywołanych nieprawidłowym wykonywaniem obowiązków pracowniczych przez powoda.

Apelujący zaakcentował, że wskazane uchybienia postępowania dowodowego doprowadziły do sytuacji, w której pozwany został w nieuzasadniony sposób ograniczony w możliwości wykazywania spornych faktów. Wykazanie w drodze zeznań świadków R. R., K. S., P. Ś., M. O. oraz E. B., że powód w dniach 2, 3 i 5 lipca 2019 r. opuścił zakład pracy zgodnie z odbiciem karty magnetycznej, co koresponduje z godziną na nagraniu z monitoringu, czyli po normalnym czasie pracy, i do niej już nie wrócił, nie pozwoliłoby ustalić przez Sąd I instancji, że powód wykonywał swoje obowiązki pracownicze związane z odprawami celnymi tylko z terenu zakładu pracy. Poprzez odniesienie się do nagrania świadkowie potwierdziliby także, że produkcja w piątki trwała zawsze najpóźniej do godziny 14:00, zatem w sytuacjach, kiedy załadunek trwał dłużej i wymagałyby tego okoliczności, to i tak był czas by rozpocząć procedurę odprawy i zakończyć ją przed godziną 16.00. Zdaniem apelującego, skoro powód w dniach 2, 3 i 5 lipca 2019 r. opuścił pracę przed godziną zgłoszenia (dotyczy zgłoszeń z numerami (...) - (...) oraz (...) - (...)) z dnia 5 lipca 2019 r.) i przed godziną zwolnienia (dotyczy wszystkich zgłoszeń w dniach 2, 3 i 5 lipca 2019 r.) i do pracy już nie wracał, znaczy to, że odpraw nie wykonywał albo nie wykonywał ich ze swojego stanowiska pracy w siedzibie pozwanego. Z kolei potwierdzenie przez świadka K. L. (1), że powód był często nieobecny w godzinach pracy i nie

organizował pracy w zakresie logistyki i wysyłki towarów za granicę w sposób prawidłowy pozwalaloby przyjąć, że jeżeli to powód dokonywał odpraw celnych od poniedziałku do piątku po godzinie 16:00 i w soboty, to następowało to z przyczyn nie dotyczących pracodawcy a czas ten nie stanowił czasu pracy w godzinach nadliczbowych. Czas odpracowania zwolnienia od pracy nie ma bowiem charakteru pracy w godzinach nadliczbowych a nieprzedkładanie przez powoda przepustek w związku z opuszczaniem terenu zakładu pracy w godzinach pracy uniemożliwiało pozwanemu prowadzenie ewidencji czasu pracy z uwzględnieniem korzystania przez powoda z przedmiotowych zwolnień.

Apelujący podkreślił, że przy ustaleniu przez Sąd I instancji świadczenia przez powoda pracy w siedzibie pozwanego nie wzięto pod uwagę podnoszonej przez pozwanego automatyzacji procesu zwolnienia towaru (przesyłania danych o ukończeniu procedury celnej), co oznaczało niezależność od czynności powoda, polegającej na tym, że po dokonaniu zgłoszenia powód nie miał wpływu na godzinę zwolnienia. Automatyzacja oznaczała także wysyłanie e-maila przez system odpraw celnych do powoda o zwolnieniu. Powód nie mogąc mieć dostępu do systemu odpraw w domu, tak samo jak każdy pracownik miał dostęp do służbowej skrzynki e-mail poza terenem zakładu pracy - na dowolnym komputerze lub telefonie komórkowym. Jeżeli powód dokument potwierdzenia zwolnienia wysyłał do firm transportowych nie z terenu zakładu pracy, to pozwany nie wiedział o tym, nie był przez powoda informowany a zasady obchodzenia się z danymi wykluczały takie postępowanie powoda. Pełnomocnik pozwanej skonstatował, że o ile fizyczna obecność osoby dokonującej odpraw celnych na terenie zakładu pracy była niezbędna dla zainicjowania procesu, to zwolnienie nie było determinowane obecnością pracownika w zakładzie pracy. Także wykonywanie dalszych czynności - w tym poinformowanie przewoźnika o zwolnieniu, nie wymagały obecności na terenie zakładu pracy i korzystania ze sprzętu się w nim znajdującego, ponieważ stosowne dane o ukończeniu procedury odprawy celnej „przychodziły” na skrzynkę e-mailową osoby dokonującej odprawy.

Apelujący zwrócił uwagę, iż Sąd I instancji w ustaleniach stanu faktycznego pominął wskazywany przez samego powoda fakt, że to on sam podejmował decyzję o datach i godzinach wykonywania obowiązków pracowniczych, czym potwierdził, że dokonywanie zgłoszeń w procedurze odprawy po godzinie 16:00, w soboty lub w niedziele nie stanowiło pracy w godzinach nadliczbowych. Powód w piśmie z dnia 30 października 2019 r. przyznał: „podobnie było w dniu 17 lutego 2019 r. (niedziela). W tej dacie też nie mogłem poświęcić popołudnia piątkowego i soboty, więc wykonałem pracę w niedzielę”. W ustaleniach faktycznych Sąd I instancji zupełnie pominął to stwierdzenie, przyznanie powoda i jej znaczenie w sprawie (art. 229 k.p.c.). W rzeczywistości realizacja zgłoszeń do odprawy celnej przez powoda w datach i godzinach traktowanych przez niego jako praca w godzinach nadliczbowych następowała w czasie niebędącym czasem pracy, gdyż powód nie znajdował się wówczas w dyspozycji pozwanego jako pracodawcy. Tym samym czas wykonywania obowiązków pracowniczych po podjęciu samodzielnie decyzji o przystąpieniu do ich realizacji nie może nawet stanowić czasu pracy (art. 128 § 1 k.p.). Apelujący podkreślił, że powód bez wiedzy i zgody pozwanego samodzielnie podejmował decyzje o wykonywaniu obowiązków pracowniczych a pracodawca nie posiadał nawet wiedzy o takich sytuacjach, ponieważ powód nie dopełniał obowiązków związanych z potwierdzaniem obecności na terenie zakładu pracy i w pracy.

Zdaniem apelującego, mimo że Sąd I instancji nie uczynił tego przedmiotem ustaleń faktycznych, to z zeznań świadków oraz przedłożonych w sprawie dokumentów jednoznacznie wynika, że pracownicy pozwanego – w tym i powód – byli świadomi obowiązującej w zakładzie pracy procedury powierzania pracy w godzinach nadliczbowych. W pozwanej spółce praca w godzinach nadliczbowych powierzana jest tylko przez pracodawcę a regulamin pracy zastrzega wymóg zachowania formy pisemnej. Fakt ten znajduje potwierdzenie w zeznaniach pracowników działu kadr (A. N., K. D.) jak też świadków Ł. M., P. R., E. N.. Nadto z zeznań świadka E. N. nie wynika dowolność pracownika w decydowaniu o podejmowaniu pracy w godzinach nadliczbowych, istotna jest tu rola kierownika działu (przełożonego) oraz sposób rozliczania pracy w godzinach nadliczbowych. W przypadku wystąpienia pracy w godzinach nadliczbowych u powoda, zgodnie z obowiązującymi zasadami odbierał on w zamian czas wolny, co potwierdzają przedłożone do akt dokumenty. Strona pozwana zwróciła uwagę, że żaden ze świadków nie wskazał kwestionowania prawidłowości ewidencji czasu pracy i wysokości wypłacanego wynagrodzenia przez powoda, który na dzień rozwiązania przez niego stosunku pracy miał prawidłowo rozliczony czas pracy i nie występowały u niego jakiegokolwiek godziny pracy w godzinach

nadliczbowych, które mogłyby stanowić podstawę dla zastosowania trybu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Co istotne, sam powód w swoim piśmie z dnia 30 października 2019 r. potwierdził znajomość powszechnej procedury powierzania przez pozwanego pracy w godzinach nadliczbowych oraz sposobu jej rozliczania przez odbiór czasu wolnego. Jeżeli zatem powód nie dopełniał obowiązków związanych z potwierdzaniem obecności na terenie zakładu pracy i w pracy i nie miał powierzanej przez przełożonego pracy w godzinach nadliczbowych, to poza przypadkami rozliczonymi prawidłowo nie mógł skutecznie domagać się udzielenia czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych.

Apelujący zwrócił uwagę na fakt, iż powód nie zgłaszał pracodawcy ewentualnych trudności z rozliczaniem czasu wolnego, przedstawiając dokumenty mające stanowić podstawę obliczenia wysokości wykreowanego przez siebie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dopiero wraz z pozwem. W ocenie apelującego Sąd I instancji nie nadał należytego znaczenia stwierdzeniu powoda, zawartemu w jego piśmie z dnia 30 października 2019 r. w kontekście braku bezwzględnej konieczności realizacji odpraw we wszystkie dni, które powód wskazał w pozwie. W sytuacji, kiedy powód nie mógł „poświęcić określonego popołudnia i kolejnego dnia na realizację odprawy celnej”, a pracodawca nie wydawał polecenia pracy w godzinach nadliczbowych z uwagi na konieczność wyjazdu samochodu z towarem, to pozwany nie może odpowiadać za samowolne decyzje powoda. W rzeczywistości godzina zakończenia pracy przez dział produkcji nie wyznaczała dalszych etapów pracy powoda. O ile Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że czynności celne wykonywane przez powoda kończyły cykl logistyczny w przedsiębiorstwie od wyprodukowania mebli do opuszczenia przez nie zakładu, to trzeba pamiętać, że tylko część produkcji zakładu pozwanego kierowana była do Norwegii. Sąd I instancji ustalając stan faktyczny sprawy z niepodanych przyczyn pominął zeznania świadka R. K., która prezentując zakres zadań powoda i kierunki eksportu jednoznacznie wskazała, że „w środę, czwartek lub piątek samochody załadowane nie wyjeżdżały na Norwegię tylko do Danii, Szwecji” a sam powód zeznaniom świadka nie zaprzeczył i nie wykazał faktów przeciwnych. Mając na uwadze zeznania świadka R. K. należało zatem przyjąć, że ładowanie samochodów do Norwegii mogło odbywać się każdego dnia, ale w przypadku ładowania samochodów w środy, czwartki i w piątki wyjazd samochodów w trasę do Norwegii nie następował tego samego dnia a w konsekwencji nie było konieczności realizacji procedury odpraw celnych od razu tego samego dnia. Apelujący zwrócił uwagę na zasadę, zgodnie z którą samochody do Norwegii ładowane w poniedziałek i wtorek tego samego dnia wyjeżdżały w trasę a co za tym idzie konieczność realizacji procedur odprawy celnej musiała nastąpić tego samego dnia. Jeżeli nawet zatem cykl działalności produkcyjnej się przedłużał w środę, czwartek lub piątek, to i tak nie było konieczności dokonywania odpraw celnych przez powoda tego samego dnia, ponieważ auto nie wyjeżdżało w trasę do Norwegii tego samego dnia. Zdaniem strony pozwanej, jeżeli powód dokonywał odpraw celnych, to czynił to bez powodu, bez wyraźnego polecenia pracodawcy i nie w efekcie szczególnych potrzeb pracodawcy. W przypadku towarów wyprodukowanych w środę, czwartek lub piątek nawet na chwilę przed godziną 16:00, procedura odprawy celnej mogła zostać przeprowadzona następnego dnia pracy na jego początku, tym bardziej, że to właśnie powód ustalał z firmą spedycyjną terminy podstawiania i odbioru naczep pod załadunek na Norwegię.

Apelujący zwrócił uwagę, że Sąd I instancji nie ustalił, iż to powód nie dopełniał terminowo swoich obowiązków związanych z procedurą odpraw celnych, wykonywał je z opóźnieniem a następnie na ich wykonywanie poza normalnym czasem pracy powołuje się uzasadniając wykreowane przez siebie roszczenia. Tytułem przykładu wskazano, że 24 maja 2019 r. powód miał możliwość od rana dokonać procedur celnych do faktur VAT (...) (k. 74) oraz (...) (k. 73), które zostały wystawione 23 maja 2019 r.; tymczasem obowiązki związane z odprawami celnymi powód wykonał dopiero popołudniu:

1. dla potwierdzenia wywozu ( (...)) o numerze (...)- (...) (k. 75) data zgłoszenia: 2019-05-24 15:02:49 zwolnienia: 2019-05-24 16:04:04,
2. dla potwierdzenia wywozu ( (...)) o numerze (...)- (...) (k. 76) data zgłoszenia: 2019-05-24 16:04:57 zwolnienia: 2019-05-24 17:05:03,

podczas gdy powód był obecny na terenie zakładu pracy już od godziny 7:57, co potwierdza wydruk z karty magnetycznej powoda. Zdaniem apelującego fakt lekceważącego traktowania terminowości w wykonywaniu

obowiązków pracowniczych powoda znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadka Ł. M., cyt: „Pan A. robił odprawę nie po załadunku, ale jak mu pasowało”.

Apelujący zwrócił uwagę na brak ustaleń Sądu I instancji w oparciu o przedłożone dokumenty co do faktu, że odprawy oznaczone nazwiskiem powoda realizowane były podczas jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy a powód posługiwał się inną osobą, której udostępnił dane do logowania. Jak wynika z ewidencji czasu pracy, powód był nieobecny w pracy w dniach 17-21 czerwca 2021 r., przebywając wówczas na urlopie wypoczynkowym, mimo to z tych dni pochodzą jednak zgłoszenia oznaczone danymi powoda (por. potwierdzenia wywozu ( (...)) o numerach (...)- (...) (k. 77), (...)- (...) (k. 78), (...)- (...) (k. 79), (...)- (...) (k. 80), (...)- (...) (k. 81), (...)- (...) (k. 82), (...)- (...) (k. 83). Na udostępnienie swoich danych do logowania do systemu odpraw celnych innemu pracownikowi przez powoda wskazywała również w swoich zeznaniach świadek R. K.. Zdaniem strony pozwanej uzasadnia to przyjęcie założenia, że skoro pozwany wykazał, że w obrocie znajdują się dokumenty potwierdzające, że powód nie przebywając na terenie zakładu pracy widnieje w dokumentach celnych jako ich autor, a jednocześnie powód udostępnił swoje dane do logowania innej osobie, to nie można przyjąć, że wszystkie przedstawione przez powoda dokumenty potwierdzenia wywozu pochodzą od niego. Jednocześnie powód dokumentów za okres urlopu nie ujawnił, choć miał do nich dostęp, ponieważ zdawał sobie sprawę, że nie pochodzą od niego. W konsekwencji zaoferowany przez powoda materiał dowodowy ma charakter wybiórczy, będąc ukierunkowanym tylko na wynik procesu w celu wykazywania zasadności wykreowanych roszczeń. Zdaniem apelującego nie może więc ostać się ustalenie Sądu I instancji, że powód był jedyną osobą dokonującą odpraw celnych, jak też że obowiązki związane z odprawami możliwe były do wykonania tylko z terenu zakładu pracy. W sytuacji, kiedy nazwiskiem powoda oznaczone są dokumenty z dni, w które był on nieobecny w pracy oznacza to, że albo to nie powód odpraw dokonywał, albo zapewnił on sobie możliwość przeprowadzania odpraw poza zakładem pracy. Jeżeli zaś czynności związane z odprawami celnymi wykonywane były tylko z terenu zakładu pracy, to powód musiał posługiwać się inną osobą. Odmienne ustalenia są sprzeczne ze zgromadzonymi dowodami w sprawie - dokumentami i zeznaniami świadka, przy jednoczesnym braku wykazania faktów przeciwnych przez powoda.

Strona pozwana zwróciła uwagę, że brak konieczności prowadzenia procedur celnych we wszystkie dni tygodnia powinien być rozpatrywany przez Sąd I instancji w kontekście automatyzmu procedury zwolnienia. W efekcie w dniach środa-piątek czas pracy powoda kończyć powinien się o godzinie 16:00. Skoro bowiem tego dnia ładowane samochody nie wyjeżdżały do Norwegii, to procedury odpraw celnych mogły być realizowane dnia następnego, bowiem odprawa celna i jej udokumentowanie w takim dniu było zbyteczne.

Apelujący zaznaczył, że Sąd I instancji nie biorąc pod uwagę powyższych faktów zlecił biegłemu sporządzenie opinii zgodnie z postanowieniem z dnia 5 marca 2021 r. , naruszając w ten sposób przepis art. 278 § 1 k.p.c., ponieważ obliczenie wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie wymaga posiadania wiadomości specjalnych, gdyż działanie to sprowadza się do zastosowania obowiązujących przepisów do ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Jednocześnie mając na uwadze treść postanowienia z dnia 5 marca 2021 r. pozwany podtrzymał już wcześniej zgłoszony zarzut co do tego, że biegły został zobowiązany do ustalenia w pierwszej kolejności czasu pracy powoda w poszczególne dni, następnie wymiaru pracy w godzinach nadliczbowych i na tej podstawie wyliczenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych; w ten sposób doszło do powierzenia przez Sąd ustalenia stanu faktycznego sprawy biegłemu. Nadto uzasadniony pozostaje zarzut wskazujący, iż określone przez Sąd I instancji zasady wyliczenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pozostają w sprzeczności z ustalonym stanem faktycznym oraz zeznaniami świadków i innymi przeprowadzonymi dowodami a w ten sposób wpłynęły na przyjęcie przez biegłego błędnej metodologii pracy. Biegły został bowiem zobowiązany przez Sąd I Instancji do uwzględnienia w swej pracy wszystkich odpraw celnych, podczas gdy nie tylko nie wiadomo, które z nich pochodzą od powoda, który udostępnić miał dane do logowania innej osobie, ale również dane z tych odpraw, które nie zostały zrealizowane przez powoda w siedzibie spółki, choć jak ustalił Sąd I instancji tylko tam było to możliwe, ponieważ z nagrań z monitoringu wynika, że w dniach 2, 3 i 5 lipca 2019 r. o 16:00 powód zakończył pracę, zaraz później opuścił teren zakładu pracy i już do niej nie wrócił. Apelujący zwrócił uwagę na błąd polegający na bezrefleksyjnym uwzględnianiu danych z dokumentów odpraw celnych przy ustalonych przez Sąd I instancji zaniedbaniach powoda w

zakresie potwierdzania swojej obecności na terenie zakładu pracy i w pracy, co uniemożliwiało prowadzenie ewidencji czasu pracy. Nie zostało również wyjaśnione, z jakich przyczyn Sąd I instancji zobowiązał biegłego do przyjęcia, że w każdym miesiącu powód odbierał dzień wolny, odpowiadający długością 8 godzinom z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Zdaniem pozwanego Sąd I instancji błędnie ustalił, że istniejący u pozwanego monitoring - nagrania z kamer nie miały odniesienia do rzeczywistego czasu. Sąd I instancji dokonał powyższego ustalenia w oparciu o zeznania świadka D. S., który od ponad roku przed rozwiązaniem stosunku pracy przez powoda nie był już pracownikiem pozwanego, zeznając o działaniu monitoringu z pierwszego okresu jego funkcjonowania a przez to nie uwzględniając wprowadzonych później mechanizmów korygujących, w wyniku czego czas na nagraniach odzwierciedlał rzeczywistą godzinę. Apelujący zwrócił uwagę, że powyższy błąd w ustaleniach faktycznych stanowił konsekwencję naruszenia przepisów postępowania i oddalenia wniosków dowodowych pozwanego w zakresie przesłuchania świadków R. R., K. S., P. Ś., M. O. oraz E. B. oraz braku odniesienia się w ustaleniach faktycznych Sądu do złożonych wraz z pismem procesowym z dnia 10 listopada 2020 r. ewidencji czasu pracy w okresie od 1 lipca 2019 r. do 31 lipca 2019 r. świadków R. R., K. S., P. Ś.. Pełnomocnik pozwanej podkreślił, że samo już tylko porównanie nagrania i wskazanej na nim godziny z godzinami pracy ujawnionymi w ewidencji czasu pracy powinny doprowadzić Sąd I instancji do przekonania, że powód w dniach 2, 3 i 5 lipca 2019 r. opuścił zakład pracy o normalnej porze po zakończeniu pracy o godzinie 16:00 i do pracy tego dnia już nie wracał.

W ocenie pozwanego Sąd I instancji błędnie ustalił, że dokumenty niezbędne do odprawy celnej mebli, których produkcję kończono w danym dniu, powód otrzymywał po godzinie 16:00. Tej treści ustalenie pozostaje w sprzeczności z przedłożonymi przez powoda dokumentami odpraw celnych, które Sąd I instancji przyjął za podstawę ustaleń faktycznych, a już tylko z tych dokumentów wynika, że godziny wprowadzenia są przed godziną 16:00, co oznacza, że powód musiał wcześniej, niż ustalił to Sąd I instancji, dysponować dokumentami niezbędnymi do odprawy celnej mebli. Powód otrzymywał bowiem stosowne dokumenty na bieżąco a jak wynika z przedłożonych przez pozwanego dokumentów, to powód swoim postępowaniem opóźniał możliwie najszybsze dokonanie odpraw celnych w taki sposób, aby odbywało się to w normalnym czasie pracy. Powyższe stwierdzenie znajduje także potwierdzenie w zeznaniach świadka Ł. M..

Apelujący wskazał, że naruszenie przepisów postępowania i błędy w ustaleniach faktycznych skutkowały naruszeniem przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego, przejawiającym się w błędnym przyjęciu, iż powód pracował w godzinach nadliczbowych; w ten sposób doszło do naruszenia przepisu art. 151 § 1 zd. 1 k.p., który stanowi, że praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Zdaniem strony pozwanej, nawet jeżeli powód wykonywał obowiązki pracownicze od poniedziałku do piątku po godz. 16:00 oraz w soboty lub w niedziele, to praca w tym czasie świadczona nie stanowiła pracy w godzinach nadliczbowych. Trzeba bowiem uwzględnić, że dla oceny wykonywania obowiązków pracowniczych w spornych godzinach i dniach należy wziąć pod uwagę liczne fakty, z których część stanowi ustalenia faktyczne Sądu I instancji, zaś część, wynikając z zeznań świadków lub oświadczeń samego powoda, błędnie przedmiotem ustaleń faktycznych nie stała się. Powód nie otrzymywał polecenia pracy w godzinach nadliczbowych a co więcej pozwany nie wiedział, że powód pracuje w godzinach nadliczbowych. Nie zachodziła także sytuacja, aby pozwany w sposób dorozumiany akceptował świadczenie przez powoda pracy ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. Jeżeli dochodziło do przekraczania przez powoda norm czasu pracy, było to konsekwencją jego decyzji, niekonsultowanych z przełożonymi. W ocenie pozwanego, jeżeli powód bez polecenia, zgody ani nawet milczącej akceptacji wykonywał obowiązki pracownicze, to czasu na to przeznaczonego nie można uznawać za czas pracy. Wskazując, że w czasie pracy pracownik powinien znajdować się w dyspozycji pracodawcy w czasie i miejscu przez niego wskazanym apelujący podniósł, że jeżeli pozwany takiego uprawnienia kierowniczego nie wykonywał w czasie, w którym powód wykonywał obowiązki pracownicze, bo tak po prostu postanowił, to niemożność kwalifikacji tego czasu jako czasu pracy wyklucza tym samym możliwość jego uznania jako pracy w godzinach nadliczbowych.

Pełnomocnik pozwanej podkreślił, że sytuacje wykonywania przez powoda swoich obowiązków pracowniczych po godzinach pracy za zgodą pozwanego były wyłącznie efektem korzystania z tzw. wyjść prywatnych w godzinach 8:00-16:00, co znajduje potwierdzenie w ustalonym przez Sąd I instancji stanie faktycznym, zgodnie z którym „przełożona powoda (...) wyrażała zgodę na wyjścia powoda w celach prywatnych w godzinach pracy”. Tego rodzaju wyjścia prywatne podlegają odrobieniu. Z drugiej strony powód utrudniał prowadzenie ewidencji czasu pracy, lekceważąc zasady potwierdzania wchodzenia i opuszczania terenu zakładu pracy oraz obecności w pracy. Skoro zatem powód uniemożliwiał pozwanemu ewidencjonowanie czasu pracy poprzez unikanie obowiązków związanych z potwierdzaniem obecności na terenie zakładu pracy, to tym samym nie powinien móc skutecznie podnosić zarzutu, że jego czas pracy był nienależycie dokumentowany a jego rzekoma praca w godzinach nadliczbowych nie została w sposób prawidłowy rozliczona; taka ocena pozostaje w spójności ze stanowiskiem przyjmowanym w orzecznictwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2012 r., II PK 231/11).

W ocenie pozwanego nie zachodziły wskazane przez Sąd I instancji podstawy dla zastosowania przepisu art. 322 k.p.c. Wynika to z błędnego ustalenia dotyczącego pracy powoda w godzinach nadliczbowych i przyjęcia, że nie jest możliwe dokładne określenie czasu pracy powoda w godzinach nadliczbowych a przez to brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmierne trudności w udowodnieniu tej wysokości, co miało uprawniać Sąd I instancji do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Jako podstawę zastosowania przepisu art. 322 k.p.c. w sprawach o wynagrodzenie ze stosunku pracy Sąd I instancji słusznie przyjął, że jest to możliwe w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, iż pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin. Stanowisko Sądu I instancji nie uwzględnia jednak tego, że pozwany prowadził ewidencję czasu pracy, która została przedłożona do akt sprawy, a nie znajdowały się w niej adnotacje o czasie pracy w nadgodzinach, gdyż powód w nadgodzinach nie pracował (poza przypadkami rozliczonymi). Pozwany ponownie zaakcentował, iż powód niedopełniając (unikając) obowiązków związanych z potwierdzaniem obecności na terenie zakładu pracy i w pracy utrudniał pozwanemu ewidencjonowanie czasu pracy. Jeżeli zatem z dostępnych pracodawcy źródeł danych nie wynikało świadczenie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, to też stosowne adnotacje w tym zakresie nie były umieszczane w ewidencji czasu pracy. Co warte podkreślenia, powód nie tylko nie otrzymywał od pracodawcy polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, ale w sytuacji, kiedy ewidencja czasu pracy uwzględnia także dane pochodzące od samego pracownika, to powód nigdy nie zgłaszał nierozliczonego czasu pracy w godzinach nadliczbowych a rzeczywiste przypadki pracy w godzinach nadliczbowych były zgłaszane i rozliczane, zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji. Apelujący ponownie zaakcentował, że powód poprzez niedopełnianie obowiązków związanych z odbijaniem karty pracowniczej na wejściu i wyjściu z terenu zakładu oraz nieprzedkładaniem przepustek nie dawał pozwanemu jakichkolwiek podstaw dla przyjęcia, że może on świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych.

W ocenie pozwanej w realiach rozpoznawanej nie zachodziły przesłanki zastosowania przepisu art. 322 k.p.c. W ślad za orzecznictwem apelujący wskazał, że „zastosowanie art. 322 k.p.c. może mieć miejsce tylko wówczas, gdy zasądzona na jego podstawie kwota znajduje odzwierciedlenie w możliwych do przeprowadzenia ustaleniach faktycznych i na ich podstawie sąd posługuje się wzorcem przeliczeniowym, który zostaje ujawniony stronom i który koresponduje z charakterem i właściwościami dochodzonego roszczenia”. Zdaniem pozwanego sposób skorzystania przez Sąd I instancji z art. 322 k.p.c. nie spełnia tych kryteriów, a to oznacza, że doszło do naruszenia tego przepisu. Wysokość wynagrodzenia należnego powodowi za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd I instancji przyjął bezpośrednio za opinią biegłego. W swojej opinii z grudnia 2021 r. biegły wskazał na kwotę 62.821,56 zł co do zasady kierując się zasadami obliczeń wyznaczonymi przez Sąd I instancji. Zastrzeżenia zgłoszone przez pozwanego do opinii nie zostały poddane przez Sąd meriti wyjaśnieniom biegłego jak również nie zostały zrelacjonowane w uzasadnieniu orzeczenia. Apelujący zwrócił uwagę na wykroczenie przez biegłego poza tezę dowodową Sądu, gdyż biegły obliczał również wynagrodzenie z innych tytułów - niebędące wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych (w tym dodatkiem z tego tytułu). W konsekwencji, z jednej strony Sąd I instancji ustalił stan faktyczny, wedle którego praca w godzinach nadliczbowych powoda wynikała ze świadczenia pracy w dniach od poniedziałku do piątku po godzinie 16:00 oraz w soboty, a z drugiej zasądził wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie wskazanej przez biegłego,

uwzględniającej również pracę świadczoną w niedzielę czy w porze nocnej, która nigdy przez pozwanego nie była zlecane.

W ocenie pozwanego wyżej zaprezentowane i uzasadnione przez pozwanego stanowisko nie dawało podstaw dla zastosowania przez powoda trybu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. dla rozwiązania stosunku pracy z pozwanym. Powód w rzeczywistości nie pracował w godzinach nadliczbowych, które nie zostałyby w sposób zgodny z obowiązującym prawem rozliczone a jeżeli wykonywał obowiązki pracownicze od poniedziałku do piątku po godz. 16:00 lub w inne dni, to albo wynikało to z konieczności odrobienia wyjść prywatnych, z których licznie korzystał, albo stanowiło wynik arbitralnej decyzji powoda, który bez wiedzy i zgody pozwanego podejmował się wykonywania pracy. Podkreślając, że takie przypadki nie mogą być kwalifikowane jako praca w godzinach nadliczbowych apelujący podkreślił, że powód składając pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. nie mógł oprzeć się o przesłankę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę względem pracownika, mającego polegać na nierozliczeniu pracy w godzinach nadliczbowych. W konsekwencji powodowi nie przysługuje prawnie skuteczna możliwość domagania się od pozwanego odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli bowiem powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, które nie zostałyby prawidłowo rozliczone, to nie miał podstaw dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i tym samym nie zachodzi podstawa odpowiedzialności pozwanego do wypłaty odszkodowania. Apelujący zwrócił uwagę, że dla zastosowania trybu z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. istotne jest nie tylko wystąpienie przyczyny, ale też zachowanie terminu dla złożenia oświadczenia. Powód złożył oświadczenie pracodawcy ostatniego możliwego dnia, nie zgłaszając wcześniej żadnych roszczeń i wątpliwości związanych z rozliczeniem czasu pracy w godzinach nadliczbowych. Wbrew powszechnym zasadom postępowania, zgodnie z którymi pracownicy niezadowoleni ze sposobu rozliczenia czasu pracy - tak w miesiącu, jak i po okresie rozliczeniowym, w odpowiedniej komórce pracodawcy weryfikują swoją sytuację, rozliczenia czasu pracy, ewidencję czasu pracy i naliczenia wynagrodzenia, powód nie zgłaszał wobec pozwanego żadnych uwag. W ocenie pozwanego, powód nie weryfikował swojej sytuacji, ponieważ wiedział, że przypadki nierozliczonej pracy w godzinach nadliczbowych nie występowały. Istnieją też podstawy do przyjęcia, że wstrzymanie się przez powoda ze złożeniem oświadczenia do ostatniego możliwego dnia było również podyktowane znajomością zasad przechowywania danych z odbić kart magnetycznych i nagrań z monitoringu. Pozwany niezwłocznie po złożeniu oświadczenia przez pozwanego zabezpieczył stosowne pliki dla potrzeb postępowania, przez co możliwym było przedstawienie w trakcie procesu wydruków odbić karty powoda za okres od kwietnia 2019 r. do lipca 2019 r. oraz nagrań z monitoringu z miesiąca lipca 2019 r. Z wydruków odbić karty powoda za okres rozliczeniowy kwiecień-czerwiec 2019 r. (k. 64-66) oraz za miesiąc lipiec 2019 r. (k. 67) wynika, że powód nie dopełniał obowiązków związanych z potwierdzaniem obecności na terenie zakładu pracy. Przyznając, że odbicia karty nie stanowią ewidencji czasu pracy apelujący zaznaczył, że mają one pomocniczy charakter dla prowadzenia ewidencji, gdyż pozwalają weryfikować samą obecność na terenie zakładu pracy. Jeżeli zatem powód zaniedbywał obowiązki pracownicze, to nie powinien móc się na nie powoływać zgodnie ze starorzymską zasadą *nemo terpitudinem suam allegans*. Powód nie mając w sprawie „czystych rąk”, bo nie realizował obowiązku odbijania karty pracowniczej (czyli informowania o tym kiedy i na ile wchodził na teren zakładu oraz kiedy i na ile go opuszczał) i potwierdzania obecności w pracy, zarzucił pozwanemu, że ten jako pracodawca nie zrekompensował pracy w godzinach nadliczbowych. Pozwany zwrócił tym samym uwagę na podzielany w orzecznictwie pogląd, w myśl którego „pracownik, który uniemożliwia pracodawcy ewidencjonowanie czasu pracy unikając składania informacji o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy, a także przypadkach opuszczenia pracy, nie może skutecznie podnosić zarzutu, że jego czas pracy nie był należycie dokumentowany” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2012 r., sygn. akt II PK 231/11; por. także wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z dnia 8 czerwca 2017 r., sygn. akt VII Pa 47/17 oraz wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z dnia 3 lipca 2017 r., sygn. akt VII Pa 70/17). W efekcie powód nie powinien móc rozwiązać stosunku pracy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., gdyż nie dopełniając obowiązków nie pozwalał pracodawcy weryfikować czasu pracy, nie zgłaszał przypadków pracy w godzinach nadliczbowych a ze strony pracodawcy i osób działających w jego imieniu nie były powodowi wydawane polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, które nie zostałyby rozliczone.

Reasumując powyższe wywody apelujący podniósł, iż:



1. pozwany nie powierzał powodowi pracy w godzinach nadliczbowych;
2. pozwany nie wiedział, aby powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych;
3. pozwany nie akceptował świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych przez powoda bez wyraźnego polecenia pracodawcy;
4. pozwany nie dopełniał obowiązków związanych z potwierdzaniem obecności na terenie zakładu pracy i w pracy, nie skanował karty pracowniczej, unikał składania podpisów na liście obecności, nie składał przepustek w przypadku opuszczania terenu zakładu pracy w godzinach pracy i w ten sposób utrudniał prowadzenie ewidencji czasu pracy;
5. przypadki wykonywania pracy przez powoda poza normalnymi godzinami pracy wynikały albo z konieczności odrobienia wyjść prywatnych albo z samodzielnego podejmowania przez powoda decyzji o wykonywaniu pracy bez zgody i wiedzy pozwanego, bez wyraźnej ku temu przyczyny a zwłaszcza szczególnej potrzeby pracodawcy;
6. powód nieterminowo wykonywał swoje obowiązki pracownicze - w tym związane z odprawami celnymi, co skutkowało ich realizacją poza normalnym czasem pracy.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Sąd II instancji uznał, iż apelacja strony pozwanej nie zasługiwała na uwzględnienie. Sąd Rejonowy wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawa, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów, nie popełnił też uchybień w zakresie kwalifikacji prawnej ustalonych faktów, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji, Sąd odwoławczy, oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd I instancji, uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe, powtórne powtarzanie (vide: wyrok SN z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNP z 1999 r. Nr 24, poz. 776). W tym miejscu przypomnieć należy, iż zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Stosując przyjęty w Kodeksie postępowania cywilnego system apelacji pełnej cum *benefitio novorum*, obowiązkiem Sądu odwoławczego nie jest rozpoznanie samej apelacji, lecz ponowne merytoryczne rozpoznanie sprawy w granicach zaskarżenia (vide: wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 lutego 2017 r., I ACa 1268/16, Lex nr 2289452). Z utrwalonego stanowiska judykatury wynika, że z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego podniesionego argumentu. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2018 r., III UK 119/17, Lex nr 2542602, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2014 r., I PK 25/14, OSNP 2016, Nr 1, poz. 6). Ponadto w doktrynie i orzecznictwie istnieje zgodne zapatrywanie, że sąd rozpoznający apelację powinien się odnieść do wszystkich tych zdarzeń i zarzutów zgłoszonych w postępowaniu apelacyjnym, które mogły spowodować skutki materialnoprawne (vide: wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2012 r., II CSK 314/11, Lex nr 1130158).

Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności wskazuje, iż nie znalazł podstaw do uwzględnienia złożonych w postępowaniu drugoinstancyjnym wniosków dowodowych o przesłuchanie wyszczególnionych w apelacji świadków, dzielając tym samym stanowisko Sądu Rejonowego w zakresie pominięcia tych dowodów. Strona pozwana wnosila o przesłuchanie w charakterze świadka K. L. (1) na fakty, dotyczące nieobecności powoda w miejscu pracy, ich przyczyn, samodzielności powoda w planowaniu wykonywania obowiązków służbowych, współpracy z powodem. Ponawiając tej treści wniosek w złożonym środku odwoławczym pełnomocnik pozwanej wskazywał, że z uwagi na powiązania kapitałowe z pracodawcą powoda świadek, pełniący kierowniczą funkcję w „spółce matce” pozwanej spółki, koordynował pracę w Polsce, dokąd często służbowo przyjeżdżał, a przez to posiada wiedzę o sposobie świadczenia pracy przez powoda, w tym o jego nieobecnościach w godzinach pracy. Odnośnie tak sformułowanej

tezy dowodowej to Sąd Okręgowy chciałby zauważyć, że jak wynika z wyniku z niekwestionowanych oświadczeń powoda, poza spotkaniami na gruncie pozazawodowym („imprezy integracyjne”) nie miał on nigdy styczności z K. L. (1) w miejscu pracy, nie rozmawiał z nim telefonicznie (powód nie zna angielskiego ani duńskiego, świadek nie włada jęz. polskim), zaś korespondencję mailową od świadka ( w jęz. angielskim) powód niezwłocznie przekazywał swojej przełożonej R. K.. W tym stanie rzeczy nie sposób jest zakwestionować decyzji Sądu I instancji o oddaleniu tego wniosku dowodowego z argumentacją o niecelowości jego przeprowadzenia ze względu na brak bezpośrednich kontaktów świadka z powodem. Tym samym ewentualne przeprowadzenie tego dowodu przez Sąd II instancji skutkowałoby jedynie nieuzasadnionym przedłużeniem postępowania (nie zapominając, iż świadek ma miejsce zamieszkania poza granicami Polski). W toku postępowania przed Sądem I instancji strona pozwana złożyła również wniosek o przesłuchanie świadków mający wykazać fakt, iż w dniach 2, 3 i 5 lipca 2019 r. powód opuścił zakład pracy o godzinie 16.00 a więc wcześniej, niż sam twierdził. Świadkowie R. R., K. S., P. Ś. mieliby potwierdzić, iż we wskazanych dniach opuścili miejsce pracy o godz. 16.00, nadto stwierdzić, czy w tych dniach pracownicy produkcji pracowali w godzinach nadliczbowych. Świadek M. O. został powołany celem stwierdzenia faktu prawidłowego ustawienia godziny monitoringu w lipcu 2019 r. zaś E. B. na fakt godzin pracy ochrony, w tym rozpoczynania i kończenia zmian ochrony. Niezależnie od wartości dowodowej zeznań, których przedmiotem miałyby być stwierdzenie, o której godzinie świadek wyszedł z pracy w konkretnym dniu przed ponad dwoma laty (zwłaszcza, że relacja miałaby dotyczyć czynności codziennej, nie obciążonej cechą nadzwyczajności), to w ocenie Sądu Okręgowego wątpliwy jest związek tak ujętych wniosków dowodowych z przedmiotem dowodzenia, stypizowanym w art. 227 k.p.c. Nie można bowiem zapominać, iż podstawą zasądzenia należności powoda z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe stanowił przepis art. 322 k.p.c. stosowany w przypadkach, w których ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe, nader utrudnione lub oczywiście niecelowe. Zatem w sytuacji, kiedy roszczenie powoda obejmuje okres trzyletni, to skupianie się na ustalaniu, czy powód w którymś z trzech dni wybranych z tego okresu znajdował się na terenie zakładu pracy po godzinach pracy i tak pozostaje bez wpływu na ustalenie wysokości roszczenia. W istocie spór dotyczący tego, jak w tych dniach działał system monitoringu zakładowego, czy nośniki nagrania sygnowane są rzeczywistym czasem nagrania, ma niezwykle luźny związek z przedmiotem sporu a przez to wnioski te nie podlegały uwzględnieniu przez Sąd II instancji. Ubocznie tylko wypada zaznaczyć, iż ewentualne udowodnienie faktów, będących przedmiotem powyższych wniosków, nie pozostawałoby w związku z oceną wiarygodności powoda (jeżeli taka była intencja wnioskującego).

W ocenie apelującego, prawidłowo oceniony materiał dowodowy winien doprowadzić do konkluzji, iż powód w rzeczywistości nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych. Apelujący zaznaczył, iż pracodawca nie powierzał powodowi świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w formie pisemnego polecenia, co zgodnie z regulaminem pracy było koniecznym warunkiem przystąpienia przez pracownika do wykonywania zadań po upływie normatywnego czasu pracy. Jest to w istocie okoliczność bezsporna; powód nie powoływał się na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych na polecenie przełożonego ale na konieczność dłuższej pracy celem realizacji należących do niego obowiązków pracowniczych. Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem judykatury, choć przyjęło się uważać, iż szczególne potrzeby pracodawca wyraża poleceniem, to można także wykonywać pracę nadliczbową za wiedzą i zgodą (choćby) milcząca pracodawcy, gdy pracownik działa w jego interesie, bowiem polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy i wystarczająca jest dorozumiana zgoda pracodawcy (por. postanowienie SN z 18.08.2021 r. II PSK 129/21 LEX nr 3362128). W świetle niewadliwych ustaleń Sądu I instancji realizacja przez powoda obowiązków pracowniczych po upływie nominalnego czasu pracy była niezbędna dla zapewnienia bieżącego procesu ekspedycji wysyłanego danego dnia towaru i w takiej sytuacji trudno byłoby oczekiwać, aby każdorazowo pracownik oczekiwał biernie na otrzymanie stosownego polecenia od przełożonego, mając świadomość skutków, jakie może pociągnąć za sobą niewykonanie w terminie danego zadania. Jeżeli zatem powód kierując się koniecznością zapewnienia prawidłowego funkcjonowania wysyłki produktów zakładu pracy podejmował się po godzinach pracy realizacji należących do niego obowiązków, to pracodawca celem uniknięcia zobowiązania zapłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nie może skutecznie powoływać się na brak wiedzy o świadczeniu takiej pracy a tym bardziej na brak wyrażenia na to formalnej akceptacji.

Zdaniem strony pozwanej powód nie dopełniając obowiązków, związanych z potwierdzaniem obecności na terenie zakładu pracy i w pracy, poprzez nieskanowanie karty pracowniczej, niedopełnianie obowiązku podpisywania listy obecności jak też składania przepustek w przypadku opuszczania terenu zakładu pracy w godzinach pracy, utrudniał prowadzenie ewidencji czasu pracy, co z kolei ma przemawiać przeciwko zastosowaniu dla obliczenia wysokości dochodzonej należności zasady, wyrażonej w art. 322 k.p.c. Co do tak sformułowanych zarzutów należy postawić pozwanemu pracodawcy pytanie o przyczynę, dla której wiedząc o notorycznym, wieloletnim naruszaniu przez powoda obowiązków pracowniczych w zakresie dokumentowania jego obecności w pracy, nie podjęto żadnych działań, w tym obejmujących zastosowanie środków dyscyplinarnych, zmierzających do zmiany tego stanu rzeczy. Jeżeli pracodawca zdawał sobie sprawę, że takie postępowanie uniemożliwia prowadzenie obiektywnej i odzwierciedlającej rzeczywisty czas przebywania w miejscu pracy ewidencji czasu pracy, to naturalnym postępowaniem byłoby podjęcie zdecydowanych kroków dla wyeliminowania tego rodzaju nieprawidłowości po stronie powoda. W konsekwencji stwierdzonych wyżej zaniechań pracodawcy nie może on w toku procesu przerzucać na pracownika odpowiedzialności za jakiegokolwiek niedociągnięcia i nieprawidłowości w prowadzonej ewidencji czasu pracy. Powyższe stwierdzenie należy odnieść do zarzutu apelującego, iż sytuacje, w których powód wykonywał pracę poza normalnymi godzinami pracy, wynikały m.in. z konieczności odrobienia wyjść prywatnych. Jeżeli pracodawca udzielał pracownikowi zgody na opuszczenie w godzinach pracy stanowiska pracy, to w jego interesie było zadbanie o to, aby wyjścia te każdorazowo podlegały ewidencji. Dopiero wówczas strona pozwana mogłaby skutecznie posłużyć się argumentem, iż danego dnia powód musiał pozostać dłużej w pracy, gdyż wcześniej uzyskał zgodę na czasowe opuszczenie miejsca pracy. Okoliczność związana z możliwością okazjonalnych wyjść dla celów prywatnych w godzinach pracy nie była zresztą kwestionowana przez samego powoda (oczywiście nie w zakresie, sugerowanym przez pozwanego). Ustalenie to dało asumpt do przyjęcia przez Sąd I instancji założenia, iż powód w każdym miesiącu, w zamian za 8 godzin przepracowanych w godzinach nadliczbowych, miał udzielony w tym samym wymiarze czas wolny od pracy. Jest to oczywiście założenie uśrednione; w poszczególnych miesiącach takiego czasu wolnego mogło być więcej a w innych mniej, jednak to z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie było możliwe precyzyjne ustalenie ilości tego wolnego czasu. Prawidłowe prowadzenie dokumentacji pracowniczej przez pracodawcę ma bez wątpienia istotne znaczenie prawne w procesie; w szczególności nie można akceptować sytuacji, w której naruszenie przez pracodawcę jednego z podstawowych jego obowiązków w zakresie rzetelnego prowadzenia dokumentacji pracowniczej byłoby premiowane zwolnieniem go z odpowiedzialności za niewykonanie tego obowiązku. W orzecznictwie podkreśla się, że brak dokumentacji dotyczącej czasu pracy pracowników obciąża pracodawcę. To on zobowiązany jest do rozliczania czasu pracy i prowadzenia ewidencji, a więc nie może skutków własnych zaniedbań przerzucać na inne osoby (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., sygn. akt I PKN 80/00, LEX nr 53413). W sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 i 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.). Wobec tego, należy uznać, że pracownik musi te okoliczności wykazać za pomocą dopuszczalnych środków dowodowych, w tym posiadanych dokumentów, a do sądu należy ocena, czy dowody te potwierdzają jego żądania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2009 r., sygn. akt I PK 213/08, LEX nr 653432). Pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, obecności w pracy, a więc na przykład dowody osobowe, własne notatki i inne, z których *prima facie* (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, czy też liczba przepracowanych dni. Jeżeli Sąd po dokonaniu swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia, to na pracodawcy spoczywa ciężar przedłożenia dowodów przeciwnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 34/09, Lex 527067). Potwierdzeniem okoliczności wskazywanych przez pracownika na podstawie jego oświadczeń mogą być np. wydruki z poczty elektronicznej, wykazy prowadzonych telefonicznych rozmów służbowych, czy też innych dokumentów zawierających datę i godzinę dokonania czynności lub ich sporządzenia. Z uwagi zatem na to, że ewidencjonowanie czasu pracy pracownika jest jak wyżej zaznaczono wywiedziono jedynym z podstawowych obowiązków pracodawcy, brak rzetelnej dokumentacji powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu. Innymi słowy jeśli pracodawca zaprzecza, że pracownik pracował w godzinach nadliczbowych, a nie prowadził

prawkłowej ewidencji czasu pracy, polegającej na odnotowaniu godzin przyjsć i wyjść z pracy pracownika w danym dniu, to ma obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi lub dokumentuje. Nieprawkłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy w razie sporu obciąża zatem pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999r. I PKN 665/98 OSNAPiUS 2000/14 poz. 535). W takiej sytuacji, to na pracodawcy, a nie na powodzie jako pracownika spoczywa ciężar wykazania w myśl art. 6 k.c., że zakres zleconych powodowi obowiązków był możliwy do zrealizowania w czasie ośmiogodzinnego dnia pracy. Podnoszony przez stronę pozwaną zarzut wadliwej organizacji sposobu realizacji przez powoda powierzonych mu obowiązków pracowniczych jest chybiony już tylko z tego względu, że stosownie do art. 94 pkt 2 k.p. to na pracodawcy spoczywa obowiązek organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy. Akcentując znaczny zakres swobody powoda w ustalaniu ram czasowych, przeznaczonych na wykonania poszczególnych obowiązków strona pozwana nie wyjaśniła przy tym, dlaczego wobec powoda nie zastosowano systemu zadaniowego czasu pracy (art.140 k.p.), który w świetle podnoszonych przez nią argumentów byłby adekwatny do realizacji zadań pracowniczych. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy trafnie uznał, że pozwany pracodawca nie zakwestionował w prawnie skuteczny sposób złożonej do niniejszej sprawy ewidencji czasu pracy sporządzonej przez powoda.

Uzasadniając założenie, wedle którego powód wykonywał swoje obowiązki po godzinach pracy ze względu na wadliwe organizowanie pracy, mimo że mógł wykonać wszystkie powierzone mu zadania w godzinach pracy, a z bliżej nieznanym przyczyn zajmował się nimi dopiero po zakończeniu dnia pracy lub w dzień wolny od pracy, apelujący powołał się na procedury celne, realizowane przez powoda w dniu 24 maja 2019 r., które wg strony pozwanej powód mógł zrealizować od rana, a w rzeczywistości wykonał je po upływie nominalnego czasu pracy. Chcąc obiektywnie ocenić, jakie czynności w tym dniu wykonał powód i czy miał możliwość wcześniejszego wykonania rzeczonych procedur celnych, niezbędnym byłoby bądź dysponowaniem zapisem z monitoringu, zawierającym rejestrację całego dnia pracy powoda bądź szczegółowym zestawieniem wykonanych przez niego wówczas czynności, zawierającym adnotacje o czasie ich wykonania a i wówczas można by prowadzić spór co do tego, czy oznaczone czynności powód mógł i powinien wykonać w krótszym czasie. Apelujący, powołując się na zeznania R. K. podniósł także, że w środy czwartki lub piątki załadowane samochody nie wyjeżdżały do Norwegii, tylko do Szwecji lub Danii a co za tym idzie w tych dniach powód nie miał potrzeby wykonywania procedur celnych związanych z wysyłką towarów do Norwegii. Stwierdzenie to ma także na celu wykazanie, iż powód wadliwie organizował swój czas pracy, czego skutkiem było wykonywanie pracy po godzinach w sytuacji, kiedy z powodzeniem wszystkie obowiązki pracownicze mógł wykonać w normalnych godzinach pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, gdyby w istocie zachodziły sytuacje, kiedy to ze swej winy powód nie realizował w godzinach pracy swoich obowiązków, to wówczas należałoby oczekiwać reakcji ze strony pracodawcy na taki brak efektywności pracownika, a o tego rodzaju reakcji strona pozwana nie wspominała w toku procesu.

Apelujący zarzucił, iż Sąd I instancji naruszył art. 278§ 1, art. 227 k.p.c. poprzez dopuszczenie dowodu z opinii biegłego połączone z wyznaczeniem biegłemu sposobu dokonania wyliczeń i zastosowaniem błędnej metodologii wyliczeń, która nie uwzględniała organizacji pracy u pozwanego – w tym dni, w które samochody wyjeżdżały do Norwegii a samo zadanie biegłego sprowadzało się do przeprowadzenia prostych obliczeń matematycznych, nie wymagających wiadomości specjalnych. Co do samej kwestii wydania w sprawie opinii przez biegłego, to w ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji prawkłowo uznał, że ustalenie wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych winno nastąpić po zasięgnięciu opinii biegłego. Nie podejmując polemiki na temat, czy przedmiot opinii sprowadzał się jedynie do przeprowadzenia prostych działań matematycznych warto zaznaczyć, że ewentualne przeprowadzenie takich wyliczeń, jakich dokonał biegły, samodzielnie przez sąd orzekający skutkowałoby tym, że z metodologią ich przeprowadzenia strony mogłyby zapoznać się dopiero w wyniku lektury pisemnego uzasadnienia orzeczenia, a potencjalne korekty wyliczeń (nawet dotyczących oczywistych omyłek rachunkowych) mogłyby mieć miejsce tylko na skutek wniesienia środka odwoławczego. Jeżeli tak jak w niniejszej sprawie, w wyniku zgłoszonych przez strony uwag biegły wydał dwie opinie uzupełniające, przy czym strona pozwana miała dalsze uwagi do opinii, celowość oparcia ustaleń na wyliczeniach biegłego, a nie posiłkowanie się jedynie własnymi wyliczeniami sądu, wydaje się

oczywista. Całkowicie bezpodstawny jest także zarzut dotyczący zlecenia biegłemu ustalenia w pierwszej kolejności czasu pracy powoda w poszczególnych dniach, a więc dokonania ustaleń faktycznych. W postanowieniu o powołaniu biegłego Sąd I instancji zlecił ustalenie wysokości wynagrodzenia powoda (...) w dniach wskazanych przez powoda w zestawieniu k. 14-40, przyjmując, iż powód rozpoczął pracę w tych dniach o godz. 8.00 i kończył o godzinie wskazanej jako godzina zakończenia zgłoszenia. Nie sposób jest tu mówić o jakimkolwiek ustalaniu przez biegłego danych źródłowych, mających stanowić podstawę faktyczną opracowania opinii, skoro zostały one jednoznacznie określone przez Sąd. Rolą sądu było ustalenie w jakim systemie czasu pracy zatrudniono powoda, ustalenie czy wykonywał ona pracę w godzinach nadliczbowych (art.151 § 1 k.p.), co z kolei stanowiło punkt wyjścia do obliczenia należnego z tego tytułu wynagrodzenia, o jakim mowa w art. 151<sup>(1)</sup> § 1 i 2 k.p. Ustalenie wysokości spornego wynagrodzenia wymagało zatem nie tylko znajomości faktów związanych z warunkami zatrudnienia pracownika, ale również poczynienia odpowiednich założeń prawnych. Wydanie opinii wymagało znacznego nakładu pracy i wiedzy specjalistycznej. Przypomnieć należy, że w literaturze i w judykaturze utrwalony jest pogląd, iż jeżeli rozstrzygnięcie sprawy wymaga wiadomości specjalnych dowód z opinii biegłego nie powinien być pominięty, choćby ktokolwiek ze składu orzekającego takie wiadomości posiadał. Odmienne stanowisko pozbawiłoby strony możliwości stawiania pytań i krytyki określonego stanowiska, a nadto prowadziłyby do niedopuszczalnego połączenia funkcji sędziego i biegłego (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2000r., IV CKN 1209/00, i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2011 r III CSK 3/11). Nie można przy tym zarzucić, iż biegłemu zlecono uwzględnienie godzin nadliczbowych nie ujętych w ewidencji czasu pracy, prowadzonej przez pracodawcę. Ewidencja czasu pracy pracownika przedstawiona przez pracodawcę może być podważana przez pracownika i stąd nie zawsze musi stanowić dowód o mocy nadrzędnej nad innymi. Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że oparcie się na złożonej przez powoda dokumentacji, w której oznaczono godziny zakończenia zgłoszeń celnych w poszczególnych dniach jest adekwatne dla ustalenia rzeczywistego czasu pracy powoda. Zdaniem Sądu Okręgowego nie jest trafne zapatrywanie strony pozwanej, wedle którego biegły wykroczył poza tezę dowodową Sądu, gdyż obliczył również dodatkowe wynagrodzenie, przysługujące powodowi za pracę w godzinach nocnych i w niedziele. Jest to bowiem zarzut, który mógłby dotyczyć wyrokowania ponad żądanie, nie zaś samej treści opinii. Pełnomocnik pozwanej zarzucił, iż biegły został zobowiązany do uwzględnienia w opinii wszystkich odpraw, wyszczególnionych przez powoda, podczas gdy odprawy takie mogła wykonywać także inna osoba, której powód udostępnił dane do logowania a część odpraw mogła być zrealizowana spoza siedziby spółki. O tym, że nie wszystkie wskazane przez powoda odprawy były realizowane przez niego osobiście miał świadczyć fakt, iż odprawy takie wykonano w dniach 17-21 czerwca 2019 r., kiedy powód przebywał na urlopie wypoczynkowym; na udostępnienie przez powoda danych logowania wskazywać miała także świadek R. K.. Okoliczność dokonania zgłoszeń celnych przez K. K. w dniach 17-21 czerwca 2019 r. powód przyznał w piśmie procesowym z dnia 30.10.2019 r. (k. 149-150), podnosząc iż nie wskazywał, aby w tych dniach miał świadczyć pracę, w tym w godzinach nadliczbowych (wg powoda zgłoszenia te zostały dokonane przez K. K. bez jego zgody). W tym samym piśmie powód wyjaśnił, iż zgłoszenia celne mogły być realizowane jedynie ze znajdującego się w siedzibie spółki komputera stacjonarnego, na którym zainstalowano odpowiedni program a przy tym do zgłoszenia należało mieć dane o numerze faktury, liście przewozowym CMR i nr pojazdu, co wykluczało dokonywanie takich odpraw spoza siedziby spółki. Zatem tak sformułowane przez stronę pozwaną wątpliwości nie mogą podważyć przyjętego przez Sąd I instancji założenia, iż zgłoszenia, na które w pozwie powołał się powód, zostały przez niego zrealizowane osobiście w siedzibie spółki. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy słusznie uznał, iż biegły dogłębnie wyjaśnił w dwóch opiniach uzupełniających wszystkie umotywowane wątpliwości związane z wydaną opinią, a dalsze uwagi i zarzuty podnoszone przez stronę pozwaną służyły jedynie nieuzasadnionemu przedłużaniu postępowania.

Przeciwko przyjętemu przez Sąd Rejonowy założeniu, iż powód świadczył pracę do czasu przyjęcia zgłoszenia celnego, miały zdaniem strony pozwanej świadczyć okoliczności związane z niewyjeżdżaniem załadowanych samochodów do Norwegii w środy, czwartki i piątki a co za tym idzie w tych dniach powód nie musiał dokonywać odpraw a jeżeli je wykonywał, to czynił to bez powodu, bez polecenia pracodawcy i nie w efekcie szczególnych potrzeb pracodawcy. W sytuacji, jeżeli jednak powód odprawy te wykonywał, to według pozwanej jedynym wytłumaczeniem tego stanu rzeczy musi być przyjęcie założenia, iż już wówczas powód planował zgłoszenie roszczenia o godziny nadliczbowe, skoro bez przeszkód mógł wykonać te zadania w normalnym czasie pracy. Do tego bowiem sprowadza się wyrażona w apelacji sugestia, iż powód nie dopełniał terminowo swoich obowiązków związanych z procedurą odpraw

celnych, wykonywał je z opóźnieniem a następnie na ich wykonywanie poza normalnym czasem pracy powołuje się uzasadniając roszczenie. Co znamienne, takie podejście powoda do wykonywania obowiązków pracowniczych ma wynikać przede wszystkim z zeznań położonych powoda - Ł. M. i R. K.. Jeżeli zatem tak oceniali oni wykonywanie przez powoda jego zadań, to ponownie pojawia się pytanie, dlaczego nie podejmowali żadnych działań, które miałyby przeciwdziałać tego rodzaju nieprawidłowościom w pracy powoda. Nie można przy tym pominąć, że jednocześnie powód był przedstawiany jako pracownik obdarzony dużym zaufaniem, mający swobodę w organizowaniu sposobu wykonywania powierzonych mu obowiązków. Z jednej strony pozwana naświetla sylwetkę powoda jako pracownika, któremu pracodawca dał „wolną rękę” w zakresie realizowania swoich obowiązków, a więc osoby, która swoją postawą pracowniczą zasłużyła na zaufanie położonych ale w aspekcie zgłoszonych roszczeń ma to być już osoba cynicznie nadużywająca tego zaufania (poprzez lekceważenie form ewidencjonowania wejść i wyjść z zakładu pracy, celowe wykonywanie pracy po godzinach w sytuacji, kiedy było to możliwe do wykonania do godz. 16.00 każdego dnia, i.t.p.).

Strona pozwana, kwestionując rozstrzygnięcie Sądu I instancji w części zasądzającej odszkodowanie z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z winy pracodawcy, powoływała się na bezzasadność roszczenia o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe a co za tym idzie brak przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Jak słusznie uznał Sąd I instancji, uznanie zasadności roszczenia o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w okolicznościach rozpoznawanej sprawy determinuje przyznanie powodowi prawa do odszkodowania w trybie powołanego przepisu k.p. Jak wynika z oświadczenia powoda o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, przyczyną rozwiązania umowy było notoryczne naruszanie przepisów o czasie pracy poprzez zatrudnianie w godzinach nadliczbowych, nie udzielenie innego dnia wolnego od pracy i brak wypłaty stosownego wynagrodzenia wraz z dodatkiem. Z ugruntowanego już orzecznictwa co do zasady uznaje się, że pracodawca, który nie wypłaca w terminie wynagrodzenia, w sposób umyślny narusza swoje obowiązki. Istotną rolę odgrywa ustalenie, czy niewypłacona część wynagrodzenia miała znaczącą wysokość w odniesieniu do całości wynagrodzenia pracownika. Pod uwagę należy wziąć również m.in. powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy oraz to, czy nieterminowe wypłacenie części wynagrodzenia stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. Z ustaleń Sądu I instancji wynika, że pracodawca nie wypłacił powodowi w wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w całym okresie rozliczeniowym, wskazanym w oświadczeniu pracownika. Nie jest w tym przypadku konieczne wykazanie poniesionej przez powoda szkody, ale zagrożenie jego interesów, które jest w tym zakresie obiektywne. Brak zapłaty pełnego wynagrodzenia pociąga za sobą brak możliwości gospodarowania środkami na bieżące utrzymanie a co za tym idzie powództwo o odszkodowanie było uzasadnione co do zasady.

Mając na uwadze powyższe apelacja pozwanej jako bezzasadna na mocy art. 385 k.p.c. została oddalona.