

Sygn. akt VII Pa 104/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 stycznia 2019 roku

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska (spr.)

SO Zbigniew Szczuka

Protokolant: st. sekr. sąd. Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 grudnia 2018 roku w Warszawie

sprawy z powództwa A. K. (1)

przeciwko M. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie

VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 marca 2018 roku

sygn. VI P 435/15

1. zmienia zaskarżony wyrok w pkt II ppkt 1 – 25 w ten sposób, że powództwo oddala;
2. zobowiązuje powoda A. K. (1) do zwrotu pozwanej M. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w W. kwoty 3.209,75 zł (trzy tysiące dwieście dziewięć złotych siedemdziesiąt pięć groszy);
3. zasądza od powoda A. K. (1) na rzecz pozwanej M. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w W. kwotę 1.380 zł (tysiąc trzysta osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Zbigniew Szczuka

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 26 marca 2018r., wydanym w sprawie o sygn. akt VI P 435/15 z powództwa A. K. (1) przeciwko M. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i ekwiwalent za pranie odzieży roboczej, Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

- I. umorzył postępowanie w sprawie o ekwiwalent za pranie odzieży roboczej;

II. zasądził od pozwanej M. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w W. na rzecz A. K. (1) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwoty:

- 1) 431,83 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 maja 2013r. do dnia zapłaty;
- 2) 995,89 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 czerwca 2013r. do dnia zapłaty;
- 3) 1.223,51 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 lipca 2013r. do dnia zapłaty;
- 4) 854,60 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 sierpnia 2013r. do dnia zapłaty;
- 5) 1.024,01 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 września 2013r. do dnia zapłaty;
- 6) 984,03 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 października 2013r. do dnia zapłaty;
- 7) 727,15 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 listopada 2013r. do dnia zapłaty;
- 8) 561,09 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 grudnia 2013r. do dnia zapłaty;
- 9) 517,21 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 stycznia 2014r. do dnia zapłaty;
- 10) 424,00 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 lutego 2014r. do dnia zapłaty;
- 11) 1.087,70 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 marca 2014r. do dnia zapłaty;
- 12) 986,00 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 kwietnia 2014r. do dnia zapłaty;
- 13) 748,24 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 maja 2014r. do dnia zapłaty;
- 14) 1.047,85 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 czerwca 2014r. do dnia zapłaty;
- 15) 537,76 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 lipca 2014r. do dnia zapłaty;
- 16) 520,23 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 sierpnia 2014r. do dnia zapłaty;
- 17) 1.103,34 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 września 2014r. do dnia zapłaty;
- 18) 572,52 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 października 2014r. do dnia zapłaty;
- 19) 347,67 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 listopada 2014r. do dnia zapłaty;
- 20) 659,60 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 grudnia 2014r. do dnia zapłaty;
- 21) 756,14 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 stycznia 2015r. do dnia zapłaty;
- 22) 562,55 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 lutego 2015r. do dnia zapłaty;
- 23) 340,14 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 marca 2015r. do dnia zapłaty;
- 24) 266,54 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty;
- 25) 290,26 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 maja 2015r. do dnia zapłaty;

III. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

IV. zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego;

V. nakazał pobrać od pozwanej M. S. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie kwotę 878,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której zwolniony był powód z mocy ustawy;

VI. zasądził od pozwanej M. S. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie kwotę 2.614,18 zł tytułem zwrotu wydatków tymczasowo poniesionych na opinię biegłego;

VII. pozostałe wydatki poniesione na opinie biegłych w kwocie 2.589,57 zł przejął na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ;

VIII. wyrokowi w punkcie II nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.607,20 zł.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy na czas określony z dnia 18 kwietnia 2013r. w okresie od dnia 18 kwietnia 2013r. do dnia 27 czerwca 2015r. na stanowisku kierowcy betonomieszarki w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa została rozwiązana na skutek złożenia przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.607,20 zł brutto miesięcznie. Powoda obowiązywała 8-godzinna dobowo i 40-godzinna tygodniowa norma czasu pracy w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym.

Zgodnie z § 16 regulaminu pracy i wynagradzania obowiązującego u pozwanej za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie oraz w niedziele i święta będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedziele i święto będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Do zakresu obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku należało m.in. sprawdzenie stanu technicznego pojazdu przed przystąpieniem do pracy, nadzorowanie procesu załadunku i rozładunku betonu, splukiwanie leja zasypowego wodą po zakończeniu załadunku betonu, a po powrocie do wytwórni czyszczenie betonomieszarki i mycie pojazdu.

Powód rozpoczynał pracę w różnych godzinach, nie miał stałego rozkładu czasu pracy. Codziennie po zakończonym dniu pracy w szatni, gdzie przebierali się kierowcy, była wywieszona lista wskazująca, o której godzinie dany kierowca następnego dnia rozpoczyna pracę. Gdy nie było takiej listy, kierowcy o godzinie rozpoczęcia pracy byli informowani przez W. W. – kierownika do spraw technicznych. W zakładzie pracy pozwanej obowiązywał system dwuzmianowy. Praca była wykonywana od godz. 7:00 do godz. 15:00 i od godz. 15:00 do godz. 22:00. Każdy z kierowców codziennie wypełniał karty pracy, w których wpisywano nazwę trasy, godzinę rozpoczęcia i zakończenia kursu, liczbę kilometrów od zakładu pracy do punktu docelowego oraz ilość metrów sześciennych przewiezionego betonu przy jednym kursie. Karty pracy były zdawane pracodawcy dwa razy w miesiącu: ok. 15-tego dnia oraz pod koniec miesiąca.

Pozwana nie czytywała kart z tachografów, nie prowadziła też ewidencji czasu pracy kierowców. Kierowcy nie podpisywali również list obecności. Na podstawie informacji zawartych w kartach pracy, dotyczących ilości przewiezionego betonu, pozwana wypłacała kierowcom ryczałtowe kwoty, obliczone jako iloczyn ilości przewiezionych metrów sześciennych betonu i stawki 3,20 zł. Tak obliczoną kwotę wypłacała kierowcom 10-tego dnia każdego miesiąca obok wynagrodzenia zasadniczego, które było równe minimalnemu wynagrodzeniu za pracę w danym roku. Wynagrodzenie zasadnicze kierowcy otrzymywali przelewem na konto bankowe. Natomiast zryczałtowana kwota była wypłacana w gotówce do rąk pracownika i nie była ewidencjonowana przez pracodawcę. Kierowca przy odbiorze konkretnej sumy podpisywał oświadczenie, że jest mu wypłacane wynagrodzenie wraz z wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych. Podpisanie przez kierowcę ww. oświadczenia było konieczne do otrzymania wskazanej kwoty w gotówce. W okresie od kwietnia 2013r. do kwietnia 2015r. pozwana wypłaciła powodowi łączną kwotę

47.440,46 zł, która została obliczona jako iloczyn metrów sześciennych przewiezonego betonu oraz stawki wynoszącej 3,20 zł za m³.

Kierowca u pozwanej pracował najczęściej średnio przez ok. 12 godzin dziennie w sezonie letnim, w związku z natężeniem prac na budowach. Natomiast zimą czas pracy mieścił się w granicach ośmiu godzin na dobę. Czas załadunku betonu wynosił ok. 15 min. Po przyjeździe na bazę czas mycia „gruszki” oscylował w granicach 20 min. Kierowca przed wyruszeniem w trasę ustawiał się w kolejce, aby załadować beton. Kolejki również tworzyły się przy urządzeniach do mycia pojazdu. Zdarzało się, że kierowca musiał czekać w kolejce do umycia pojazdu ok. 1,5 h. Również na budowach kierowcy czekali na rozładunek betonu.

W okresie od dnia 1 kwietnia 2013r. do dnia 30 kwietnia 2015r. powód przepracował 1031,34 godziny nadliczbowe, w tym 639,82 godzin liczonych z dodatkiem 50% i 391,52 godzin liczonych z dodatkiem 100%. 125,16 godzin nadliczbowych w ww. okresie przypadło w porze nocnej. Za ww. przepracowane godziny nadliczbowe powód nie otrzymał od pracodawcy wynagrodzenia. W okresie od kwietnia 2013r. do kwietnia 2015r. powód otrzymał łącznie 40.662,50 zł brutto, tj. 29.879,47 zł netto, tytułem wynagrodzenia zasadniczego.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie następujących dokumentów: regulaminu pracy i wynagradzania (k. 95-96), zestawienia (k. 148), kart pracy (k. 149-611), umowy o pracę (k. 746-747), informacji (k. 751), zakresu obowiązków (k. 762), wypowiedzenia (k. 767), świadectwa pracy (k. 768), zaświadczenia (k. 772), wyciągów bankowych (k. 953-957), a także na podstawie pisemnej opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości i finansów (...) oraz ustnej opinii uzupełniającej (k. 983-1002). Wiarygodność powyższych dowodów nie została przez strony skutecznie zakwestionowana w toku postępowania, dlatego Sąd I instancji ocenił je jako wiarygodne i na ich podstawie poczynił ustalenia w sprawie. Sąd I instancji oparł się również na zeznaniach świadków i stron, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd Rejonowy ocenił jako w pełni wiarygodne zeznania świadków: B. C., W. P., H. K., W. W., P. M., J. W., S. J. oraz R. Ł. wskazując, że w/w świadkowie w sposób zgodny opisali charakter oraz organizację czasu pracy kierowcy betonomieszarki u pozwanego pracodawcy. Potwierdzili również fakt pracy kierowców, w tym powoda w godzinach nadliczbowych oraz uzyskiwanie w formie gotówkowej poszczególnych kwot tytułem ryczałtu za przewiezione metry sześciennie betonu. Świadkowie jednak różnie nazywali w/w kwoty, uznając je jako premie, dodatkowe wynagrodzenie, czy też wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Jako wiarygodne Sąd Rejonowy ocenił także zeznania powoda wskazując, że były logiczne i spójne oraz korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, wobec czego brak było podstaw do odmowy im wiarygodności. Z kolei zeznania strony pozwanej zostały ocenione jako wiarygodne w zakresie, w jakim korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd Rejonowy nie dokonywał ustaleń faktycznych na podstawie zeznań świadka P. K., ponieważ świadek pracował u pozwanej przed okresem zatrudnienia powoda, nie miał więc wiedzy co do okoliczności pracy powoda i jego czasu pracy.

Oceniając zasadność powództwa, Sąd Rejonowy wskazał, że w zakresie zgłoszonych w pozwie roszczeń zastosowanie znajdują przepisy ustawy z dnia 16 kwietnia 2004r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2018r., poz. 1480). Zgodnie z art. 20 ust. 1 tej ustawy, praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad dobowy przedłużony wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego kierowcę systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie sytuacji i zdarzeń wymagających od kierowcy podjęcia działań dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego oraz mienia albo usunięcia awarii (ust. 1), bądź w razie szczególnych potrzeb pracodawcy (ust. 2). Natomiast art. 4 ustawy o czasie pracy kierowców stanowi, że w zakresie nieuregulowanym ustawą stosuje się przepisy Kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 151¹ § 1 Kodeksu pracy za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, 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.

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 (§ 2).

W dalszej części rozważań Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, że wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Z kolei z uwagi na brzmienie art. 94 pkt 9a k.p. pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Jest to podstawowy obowiązek pracodawcy, a jego niewykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika - naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, co wynika z art. 281 pkt 6 k.p. W/w dokumentacja w pewnym zakresie stanowi potwierdzenie wywiązywania się pracodawcy z ciężących na nim, a wynikających z konkretnego stosunku pracy, obowiązków względem danego pracownika. Powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych, Sąd Rejonowy wskazał, że również fakt wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych lub przyznania ekwiwalentnego czasu wolnego od pracy powinien być odzwierciedlony w prowadzonej przez pracodawcę dokumentacji. Brak dokumentacji, wynikający z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawcę, powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki prawne. Pracodawca ma w takich razach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował. Brak ewidencji czasu pracy w godzinach nadliczbowych obciąża więc pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika, którego nie można obarczyć konsekwencjami faktu, że sam ewidencjonował swoje godziny pracy, podczas gdy był to obowiązek zakładu pracy.

Analizując rozpatrywaną sprawę Sąd Rejonowy wskazał, że w wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego ustalił, że powód w okresie zatrudnienia u pozwanej wykonywał pracę przekraczającą normatywny czas pracy. Potwierdzają to zeznania przesłuchanych w sprawie świadków – współpracowników powoda – innych kierowców betonomieszarki, a także karty pracy, na których widnieją podpisy powoda. Sąd Rejonowy ustalił także, że pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy kierowców, list obecności ani nie czytywał tarcz z tachografów pomimo tego, że przepisy ustawy o czasie pracy kierowców nakładają na pracodawców liczne obowiązki związane z wykonywaniem przewozów drogowych. Jedynymi dokumentami poświadczającymi czas pracy powoda były karty pracy (k. 149 - 611), które zawierały informacje o godzinie rozpoczęcia i zakończenia danego kursu oraz tonażu przewiezonego betonu. W związku z tym Sąd I instancji ponownie zaakcentował, że w razie braku dokumentacji poświadczającej czas pracy pracownika, pracodawca ma obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował. Brak tej dokumentacji nie może natomiast rodzić negatywnych skutków po stronie pracownika. W rozpatrywanej sprawie strona pozwana nie wykazała, by pracownik odbierał dni wolne za pracę w godzinach nadliczbowych. Na potwierdzenie tej okoliczności nie przedstawiała żadnego materiału dowodowego poza swoimi zeznaniami.

Sąd Rejonowy opierając się na kartach pracy kierowców oraz materiale dowodowym, który stał się podstawą poczynionych ustaleń faktycznych, zważył, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Mając na uwadze,

że rozstrzygnięcie sprawy wymagało wiedzy specjalnej, tj. ustalenia wysokości należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, postanowieniem z dnia 4 sierpnia 2016 roku został dopuszczony dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości celem: wyliczenia ewentualnego należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od kwietnia 2013r. do kwietnia 2015r.; ustalenia, czy należności wypłacone przez pozwaną w spornym okresie, zgodnie z przedstawionymi oświadczeniami, pokrywają należności powoda z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wyliczenia ewentualnego należnego ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej.

W opinii z dnia 10 listopada 2016r. biegła sądowa B. W. podała trzy warianty obliczeń: I wariant wg kart – o zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz 351 zł tytułem ekwiwalentu za pranie odzieży, II wariant wg kart z uzupełnieniem godzin – o zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz 351 zł tytułem ekwiwalentu za pranie odzieży oraz III wariant wg zestawienia powoda – o zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz 351 zł tytułem ekwiwalentu za pranie odzieży.

W piśmie procesowym, datowanym na dzień 15 grudnia 2016r., strona pozwana nie zgłosiła zarzutów co do wniosku opinii, że należność powoda za pracę w godzinach nadliczbowych w spornym okresie wynosi 0 zł. Pozwana nie zgodziła się natomiast z wyliczeniami biegłej, że należność powoda z tytułu ekwiwalentu za pranie odzieży wynosi 351,50 zł oraz wskazała, że wariant II i III opinii opiera się na błędnych założeniach i nieprawidłowej ocenie przedłożonych dokumentów. Z kolei powód w piśmie z tej samej daty zgłosił zastrzeżenia do opinii biegłej i wniósł o dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego z zakresu rachunkowości, ewentualnie o uzupełnienie przedłożonej opinii o wskazanie ilości godzin pracy świadczonej przez powoda w godzinach nadliczbowych oraz wysokości wynagrodzenia za tę pracę.

W opinii uzupełniającej z dnia 16 stycznia 2017r. biegła sądowa B. W. przedstawiła III warianty wyliczeń dla założenia, że ekwiwalent za pranie odzieży wynosi 15 zł miesięcznie oraz dla założenia, że wnosi on 50 zł miesięcznie. Przy pierwszym założeniu, zgodnie z wariantem nr I, II i III, należność za godziny nadliczbowe i ekwiwalent za pranie odzieży wynoszą po 0 zł. Przy drugim założeniu, w każdym z wariantów, należność za godziny nadliczbowe wynosi 0 zł, natomiast ekwiwalent za pranie odzieży stanowi kwotę 733,34 zł.

Pismem z dnia 23 lutego 2017r. powód zakwestionował uzupełniającą opinię biegłej sądowej i wniósł o dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego z zakresu rachunkowości celem ustalenia ilości godzin pracy w godzinach nadliczbowych oraz należnego za ten czas wynagrodzenia. Z kolei strona pozwana w piśmie z dnia 3 kwietnia 2017r. nie zgłosiła zastrzeżeń do opinii uzupełniającej.

Postanowieniem z dnia 31 sierpnia 2017r. Sąd Rejonowy dopuścił dowód z opinii innego biegłego z zakresu księgowości i finansów, z pominięciem dotychczasowego biegłego, na okoliczność: wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od kwietnia 2013r. do kwietnia 2015r. oraz ustalenia, czy zdaniem biegłego należności wypłacone przez pozwaną w spornym okresie, zgodnie z przedstawionymi oświadczeniami, należy zaliczyć na poczet należności powoda z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W opinii z dnia 25 października 2017r. biegły sądowy z zakresu rachunkowości A. G. przedstawił trzy warianty wyliczeń: według danych pracodawcy, według danych powoda oraz według kart pracy prowadzonych przez zakład pracy. W ocenie biegłego główny problem w rozliczeniach między stronami dotyczył określenia charakteru wypłat dokonywanych przez pracodawcę na rzecz powoda, a poświadczonych w oświadczeniach znajdujących się na kartach 123 - 147. Pracodawca wskazywał, że dokonane na rzecz powoda wypłaty gotówkowe „do ręki” stanowią ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych, obliczony jako iloczyn stawki 3,20 zł i ilości metrów sześciennych przewiezonego betonu. Natomiast powód w/w wypłaty traktował jako trzeci, dodatkowy składnik wynagrodzenia obok wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Wariant I wyliczeń, uwzględniający stanowisko pracodawcy, wskazywał, że wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 0 zł, jako że zdaniem pozwanej wypłacony ryczałt zaspokoił w całości roszczenia powoda. Z kolei zgodnie z wariantem II, uwzględniającym stanowisko powoda (czas pracy w godzinach nadliczbowych liczony jako ilość odbytych kursów x średni czas ich

trwania), należność za pracę w godzinach nadliczbowych wyniosła 28.881,97 zł brutto. Natomiast należność za pracę w godzinach nadliczbowych, obliczona na podstawie kart pracy kierowcy, wynosiła 17.569,85 zł brutto, z uwzględnieniem dodatku za pracę w porze nocnej (wariant III). Dokonane obliczenia biegły przedstawił w tabelach stanowiących załącznik do opinii, uwzględniając należności publicznoprawne (składki na ubezpieczenie społeczne, podatek). W ocenie biegłego, wypłacona powodowi kwota 47.440,46 zł, wynikająca z oświadczeń, nie mogła zostać zaliczona na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zdaniem biegłego pracodawca nie powinien dokumentować oświadczeniem wypłat na poczet należności za pracę w godzinach nadliczbowych, które nie podlegają opodatkowaniu i oskładkowaniu. W kontekście ewentualnych warunków postanowień ustnych uzgodnionych między stronami, co do charakteru w/w kwoty, których nie ujawniono, nie wystarczy podać interpretacji co zakład pracy miał na myśli mówiąc o ryczałcie za pracę w godzinach nadliczbowych, ustalonym w oparciu o tonaż przewożonego betonu.

W piśmie z dnia 22 grudnia 2017r. powód zakwestionował wnioski opinii w zakresie, w jakim biegły ustalił wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wnosząc o dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej celem ustalenia wysokości wynagrodzenia przysługującego z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Również strona pozwana, w piśmie procesowym z dnia 27 grudnia 2017r., wniosła zastrzeżenia do alternatywnego wniosku opinii, że kwoty wypłacone powodowi w gotówce nie mogą być uznane za wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, a także co do wyliczenia hipotetycznej wysokości roszczeń powoda z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych na kwotę 17.318,95 zł. Powyższe wnioski opinii, zdaniem pozwanej, zostały oparte na błędnych założeniach i nieprawidłowej ocenie przedłożonych materiałów.

W ustnej opinii uzupełniającej z dnia 21 lutego 2018r. biegły podtrzymał wnioski zawarte w opinii z dnia 25 października 2017r. Biegły wskazał, że wynikającą z oświadczeń kwotę 47.440,46 zł, wypłaconą powodowi, należy traktować jako dodatek około płacowy, a nie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, albowiem nie zostało to udokumentowane. Wynagrodzenia obliczonego w zależności od przewiezonego betonu nie można traktować także jako stawki akordowej. Poza tym, w ocenie biegłego sądowego, karty czasu pracy zostały wypełnione zgodnie z rzeczywistością. Odzwierciedlały one godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy, a te okresy, których nie potwierdzały, biegły sądowy potraktował jako czas usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy (np. czas urlopu). Biegły przyjął, że wówczas czas pracy powoda wynosił 8 godzin na dobę, a więc nie zaistniała praca w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy przeprowadzając analizę sporządzonych w sprawie opinii biegłych, zważył, że najbardziej miarodajna w świetle okoliczności rozpatrywanej sprawy jest opinia biegłego sądowego A. G. w części obejmującej obliczenie wysokości wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie kart pracy przedstawionych przez pozwaną. W ocenie Sądu Rejonowego jest ona logiczna, spójna i nie budziła wątpliwości z punktu widzenia metodologii, poprawności, rzetelności i prawidłowości rozumowania. Dalej Sąd Rejonowy podkreślił, że opinie były zgodne z wymogami przepisu art. 285 k.p.c., tj. zawierały uzasadnienie i były wyczerpujące. Integralnymi elementami treści każdej prawidłowo sporządzonej opinii są: sprawozdanie z dokonanych czynności i spostrzeżeń, odpowiedzi na postawione biegłemu pytania, udzielone w sposób kategoryczny, jego wnioski oraz uzasadnienie pozwalające na sprawdzenie przez sąd logicznego toku rozumowania biegłego. Sąd Rejonowy zważył, że biegły w przedstawionych opiniach dokonał oceny materiału dowodowego w oparciu o stanowiska stron, co odzwierciedlały poszczególne warianty opinii. Uwzględnił także sporny charakter kwot wypłacanych na rzecz powoda, a wynikających z poświadczonych przez niego oświadczeń i w sposób gruntowny zaprezentował wyniki swoich ustaleń. Tym samym Sąd nie znalazł podstaw do odmowy waloru miarodajności i rzetelności sporządzonych opinii. Jednocześnie wskazał, że opinie biegłej B. W. nie mogły stanowić podstawy rozstrzygnięcia sprawy, albowiem przedstawione przez biegłą wnioski nie odzwierciedlały toku rozumowania opartego na spornym charakterze ww. kwot. Zdaniem Sądu I instancji rozstrzygnięcie charakteru wskazanych powyżej kwot przesądzało bowiem o zasadności bądź bezzasadności powództwa.

Pozwana prezentowała stanowisko, że kwota 47.440,46 zł wypłacona w gotówce stanowiła rozliczenie pracy powoda w godzinach nadliczbowych. Zdaniem pozwanej ryczałt obliczony jako iloczyn stawki 3,20 zł za m³ przewiezonego

betonu i ilości m³ przewiezionego betonu w pełni zaspokoił roszczenia powoda z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy nie zgodził się jednak z powyższym stanowiskiem. Zaznaczył, że pracodawca może kompensować należne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Zgodnie bowiem z art. 151¹ § 4 k.p. w stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Zatem decydując się na wprowadzenie ryczałtu za nadgodziny, niezależnie od nazwy samego świadczenia, pracodawca musi precyzyjnie określić nie tylko należną pracownikowi kwotę, lecz także przewidywany wymiar nadgodzin, które są rekompensowane przyznaniem ryczałtu. Wprowadzając taki składnik wynagrodzenia, pracodawca daje przy tym dowód, że miał świadomość przekroczenia przez uprawnionych pracowników norm czasu pracy. Sąd Rejonowy wskazał również, że niewątpliwie kierowcy są grupą zawodową wykonującą pracę stale poza zakładem pracy. Nie oznacza to jednak, że automatycznie i arbitralnie pracodawca może stosować wobec nich ryczałt jako rozliczenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawca ustalając, że będzie kompensował pracownikom pracę w godzinach nadliczbowych za pomocą ryczałtu musi mieć na uwadze, że ryczałt ten powinien odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych i odpowiadać „choćby w przybliżeniu” świadczeniu przysługującemu na ogólnych zasadach. Zatem pracodawca nie może określać dowolnie wysokości ryczałtu. Tego rodzaju ryczałt, aby uznać jego dopuszczalność, musi być ponadto wyraźnie przez strony uzgodniony, a jego wysokość nie może odbiegać na niekorzyść w stosunku do wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ustalonego w myśl zasad wyrażonych w art. 151¹ k.p. Poza tym Sąd Rejonowy zauważył, że taka regulacja nie pozbawia pracownika roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

W ocenie Sądu I instancji, ryczałt w rozumieniu strony pozwanej, liczony jako iloczyn stałej stawki i ilości przewiezionych metrów sześciennych betonu nie odpowiadał ww. kryteriom. Tak ustalony algorytm nie uwzględniał przewidywanego wymiaru godzin nadliczbowych w okresie rozliczeniowym, ani tym samym nie odpowiadał w przybliżeniu wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych obliczonemu na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Pozwana nie wykazała także, że ryczałt odpowiadał określonej ilości godzin świadczonych przez powoda ponad normatywny czas jego pracy. Nie podała też przybliżonych wartości, które miałyby kompensować ryczałt. Kwoty wypłacane powodowi, co do których podpisywał oświadczenia, różniły się o kilkaset, a nawet kilka tysięcy złotych w poszczególnych miesiącach. Pozwana nie wyjaśniła też, dlaczego wynagrodzenie, które określała jako ryczałtowe w każdym miesiącu wyrażało się inną kwotą. Zdaniem Sądu I instancji znamienym w sprawie pozostawało to, że nie można było przyjąć takiej formy wynagradzania pomiędzy stronami. Potwierdzają to zeznania świadków, którzy odmiennie nazywali otrzymywane świadczenie. Niektórzy kierowcy traktowali otrzymywane kwoty jako premie, natomiast inni jako dodatkowy składnik wynagrodzenia. Sąd Rejonowy stanął więc na stanowisku, iż brak jest podstaw do przyjęcia, że strony dokonały stanowczych uzgodnień, co do charakteru wypłacanych kwot, a nadto, że u pozwanej obowiązywał system akordowego wynagrodzenia za pracę. Dodatkowo wynagrodzenie to nie było przez pracodawcę księgowane oraz nie odprowadzono od niego danin publicznoprawnych. Z tego też względu, w ocenie Sądu Rejonowego, oświadczenia podpisywane przez powoda należy rozpatrywać jako próbę pracodawcy wymuszenia zrzeczenia się przez pracownika roszczenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Z uwagi na wyczerpującą treść opinii biegłego sądowego A. G. oraz treść opinii uzupełniających, Sąd Rejonowy uznał za zasadne przyznanie powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z tym wariantem opinii, który uwzględniał czas pracy powoda wskazany w kartach pracy. Ten wariant w sposób najbardziej miarodajny odzwierciedlał czas pracy powoda, albowiem opierał się na materiale uwzględniającym godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Ponadto biegły sądowy określając czas pracy powoda uwzględnił także czas niewykonywania kursów pomiędzy poszczególnymi przejazdami. Powyższe rozumowanie biegłego było zgodne z art. 10 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców, zgodnie z którym okresy pozostawania do dyspozycji oznaczają okresy, inne niż przerwy i czas odpoczynku, podczas których kierowca nie jest obowiązany pozostawać na stanowisku pracy kierowcy, będąc jednocześnie w gotowości do rozpoczęcia albo kontynuowania prowadzenia pojazdu albo wykonywania innej pracy. Okresy pozostawania do dyspozycji obejmują w szczególności czas, w którym kierowca towarzyszy

pojazdowi transportowanemu promem lub pociągiem, czas oczekiwania na przejściach granicznych oraz w związku z ograniczeniami w ruchu drogowym.

Jeśli chodzi o zestawienia przedstawione przez powoda na k. 51 – 61, to Sąd I instancji ocenił, że są niepełne, gdyż nie rozróżniają pracy w godzinach nocnych oraz nie są miarodajne. Powód mnożył ilość kursów przez średni czas przypadający na ten kurs, a później porównywał wynik z wartością nominalnego czasu pracy. Zatem powód przyjmował wartość statystyczną przy obliczeniach (średnio czas 3 godzin jako jeden kurs), co zdaniem Sądu Rejonowego nie odzwierciedlało rzeczywistego czasu jego pracy. Na tej podstawie, Sąd Rejonowy orzekł o częściowym oddaleniu powództwa.

W punkcie 2 wyroku Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwoty za poszczególne miesiące pracy, zgodnie z załącznikiem nr 2 do opinii, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 dnia następnego miesiąca. Ogółem należna powodowi kwota tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w spornym okresie wyniosła 17.569,85 zł.

Sąd Rejonowy na podstawie art. 203 § 1 i 4 k.p.c. w zw. z art. 355 k.p.c. i art. 469 k.p.c. umorzył postępowanie w sprawie o ekwiwalent za pranie odzieży, ponieważ na rozprawie w dniu 23 lutego 2016r. powód cofnął pozew ze zrzeczeniem się roszczenia.

Sąd I instancji zniósł wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego na podstawie art. 100 k.p.c., albowiem żądania powoda zostały uwzględnione jedynie w części oraz nie istniała znaczna dysproporcja pomiędzy kosztami poniesionymi przez każdą ze stron, a także kosztami, które każda ze stron powinna ponieść wskutek ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy.

Zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018r., poz. 300 ze zm.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Sąd Rejonowy zważył, że w niniejszej sprawie powód nie miał obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu, ustalonej zgodnie z art. 13 ust. 1 w/w ustawy (5% z 17.569,85 zł), dlatego obciążył pozwaną kwotą 878,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy. Ponadto zgodnie z art. 97 w/w ustawy, w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji, rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 ustawy. Mając na względzie wskazaną regulację Sąd Rejonowy obciążył pozwaną kwotą 2.614,18 zł, która tytułem wydatków została tymczasowo wyłożona przez Skarb Państwa. Natomiast w zakresie wydatków w kwocie 2.589,57 zł, tj. wynagrodzenia biegłej sądowej B. W., której opinia nie była podstawą ustaleń, Sąd I instancji przejął je wydatki na rachunek Skarbu Państwa.

Zgodnie z art. 477² § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w punkcie 2 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.607,20 zł (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ z dnia 26 marca 2018r. wraz z uzasadnieniem, k. 1059 – 1061 i k. 1077 – 1095).

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w zakresie pkt II.

Pozwana zarzuciła skarżonemu rozstrzygnięciu naruszenie:

I. przepisów postępowania, tj.:

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną i sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę dowodów oraz zaniechanie ich wszechstronnego rozważenia, co skutkowało błędnymi ustaleniami, że:

a) świadczenia wypłacane powodowi co miesiąc przez pozwaną za pokwitowaniami podpisywanymi przez powoda nie obejmowały jego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

b) pracownicy pozwanej nie zgadzali się, ani nie wiedzieli, że kwoty wypłacane im co miesiąc obok wynagrodzenia zasadniczego obejmują ich wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych;

c) nie doszło do uzgodnienia pomiędzy powodem a pozwaną, że kwoty wypłacane powodowi w okresie spornym miały obejmować jego wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych;

d) przedstawiając powodowi do podpisu pokwitowania odbioru wypłacanych comiesięcznie kwot, pozwana próbowała wymusić na powodzie zrzeczenie się roszczeń za pracę w godzinach nadliczbowych, podczas gdy z materiału dowodowego, w szczególności oświadczeń podpisywanych przez powoda oraz zeznań świadków wynika, że świadczenia wypłacane powodowi i innym pracownikom co miesiąc przez pozwaną za pokwitowaniami obejmowały ich wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych; taka forma rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych była z góry uzgodniona między pozwaną a powodem; powód i inni pracownicy mieli świadomość i zgadzali się na to, że świadczenia wypłacane im co miesiąc obok wynagrodzenia zasadniczego obejmują ich wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, a także, że powód i inni pracownicy dobrowolnie i zgodnie z prawdą podpisywali co miesiąc pokwitowania odbioru tych świadczeń;

2. art. 233 §1 k.p.c. w zw. z art. 278 § 1 k.p.c., mające istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez:

a) oczywiście błędne odczytanie tabeli w załączniku nr 2 do opinii biegłego z dnia 25 października 2017r. i przyjęcie, że kwota 17.569,85 zł wskazana w ostatnim wierszu w ostatniej kolumnie tej tabeli przedstawia wysokość hipotetycznie należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie spornym, podczas gdy w rzeczywistości kwota ta przedstawia wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, który to dodatek nie był objęty żądaniem pozwu w niniejszej sprawie;

b) sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę opinii i zeznań obojga biegłych dopuszczonych w niniejszej sprawie, co skutkowało bezpodstawnym zdyskwalifikowaniem opinii pierwszej biegłej i oparciem się wyłącznie na opinii drugiego biegłego, a w konsekwencji doprowadziło do błędnych ustaleń faktycznych w postaci zawyżenia wysokości hipotetycznych roszczeń powoda z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych;

3. art. 321 k.p.c. poprzez orzeczenie ponad żądanie w zakresie kwot należnych powodowi za miesiąc kwiecień 2013 r. (powód w pozwie żądał kwoty 400,26 zł, a Sąd w wyroku zasądził 431,83 zł) oraz za miesiąc maj 2014r. (powód żądał 876,75 zł, a Sąd zasądził 1.047,85 zł);

II. przepisów prawa materialnego, tj. art. 151¹ § 4 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że sposób rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych stosowany przez pozwaną wobec powoda nie odpowiada kryteriom ww. przepisu, w związku z czym wypłacane powodowi kwoty nie mogły stanowić ryczału za pracę w godzinach nadliczbowych, podczas gdy ryczałt może przybierać różne formy i nazwy, może być nawet określany jako premia uznaniowa i nie niweczy to jego charakteru; stosowany przez pozwaną sposób kalkulacji uwzględnia zaś w dostatecznym stopniu przewidywany wymiar godzin nadliczbowych, ponieważ ilość przewiezionego betonu jest wprost proporcjonalna do czasu poświęconego przez pracownika na pracę.

Powołując się na wskazane zarzuty strona apelująca wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu w instancji odwoławczej. Strona skarżąca wniosła także o wydanie orzeczenia restytucyjnego na podstawie art. 338 § 1 k.p.c. i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kwoty 4.607,20 zł, objętej rygiorem natychmiastowej wykonalności.

Wskazując na naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. strona apelująca odwołała się do zeznań świadków, które zacytowała i wskazała, że wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego zarówno powód, jak i inni pracownicy, mieli pełną świadomość co do tego, że kwoty wypłacane im co miesiąc przez pozwaną w gotówce miały na celu pokrycie ich należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Taki sposób rozliczania należności za pracę ponadwymiarową był przyjęty u pozwanej i akceptowany przez pracowników, co potwierdzają podpisywane przez nich co miesiąc pokwitowania odbioru gotówki. Co istotne, także charakter wypłacanych powodowi kwot był wyraźnie uzgodniony pomiędzy stronami jeszcze na etapie rekrutacji. W ocenie strony skarżącej, nawet gdyby uznać, że nie doszło do uprzedniego uzgodnienia charakteru świadczeń gotówkowych pomiędzy powodem, a pozwaną, to i tak kwoty te należy uwzględnić jako wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego strona skarżąca wskazała, że skoro nawet premia uznaniowa może być kwalifikowana jako ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych, to tego typu świadczenia również. Ponadto ustalenie Sądu Rejonowego, że kwoty wypłacane powodowi nie obejmowały jego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jest obarczone błędem logicznym. Sąd I instancji ustalił tak przy jednoczesnym stwierdzeniu, że nie stanowiły one także elementu wynagrodzenia zasadniczego. Sąd Rejonowy ograniczył się zatem wyłącznie do wykluczenia kwalifikacji tych kwot postulowanych zarówno przez powoda, jak i pozwaną, natomiast nie ustalił, czym w takim razie były przedmiotowe kwoty.

Uzasadniając zarzut naruszenia art. 321 k.p.c. skarżąca wskazała, że żądanie pozwu dotyczyło wyłącznie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a nie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Zważywszy na jednoznaczne sformułowanie roszczenia, podtrzymywane przez powoda reprezentowanego przez profesjonalnego pełnomocnika w toku całego postępowania, zasądzenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, obok żadanego wynagrodzenia, stanowiło wyjście poza granice żądania, naruszającym tym samym w/w regulację. Sąd I instancji zasądził kwoty wskazane w wyroku wyłącznie tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jednak faktycznie przy ustalaniu ich wysokości bezpodstawnie uwzględnił również wysokość obliczonych przez biegłego należności z tytułu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. W ocenie skarżącej, nawet gdyby przyjąć, że wypłaty gotówkowe dokonywane przez pozwaną nie zaspokajały roszczeń powoda z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, to łączna wysokość tych niezaspokojonych roszczeń wynosi nie więcej niż 6.591,23 zł. Jako, że zakresem żądania powoda w niniejszej sprawie objęte jest wyłącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, to kwota roszczeń powoda objętych żądaniem wynosi 3.866,79 zł. Jednocześnie zamiast oprzeć się na ustaleniach pierwszej biegłej sądowej, Sąd Rejonowy bezpodstawnie oparł ustalenia faktyczne co do wysokości hipotetycznych roszczeń powoda wyłącznie na opinii drugiego biegłego sądowego - A. G., która była niemiarodajna i nierzetelna. W treści tej opinii biegły sądowy przyjął zupełnie niedopuszczalne założenia, co spowodowało, że jego wyliczenia okazały się zawyżone. Skarżąca zaznaczyła także, że zasądzone przez Sąd I instancji na rzecz powoda kwoty są wyższe niż te, których domagał się powód w pozwie, a także wyższe od kwot zasądzonych nakazem zapłaty z 27 sierpnia 2015r. Tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwietniu 2013r. powód żądał kwoty 400,26 zł, a Sąd w wyroku zasądził 431,83 zł, natomiast za maj 2014r. powód żądał 876,75 zł, a Sąd zasądził 1.047,85 zł.

Wskazując z kolei na zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, pełnomocnik pozwanej podkreślił, że Sąd Rejonowy dokonał błędnej interpretacji art. 151¹ § 4 k.p. uznając, że dopuszczalna jest jedynie wypłata ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych w stałej miesięcznej wysokości, w związku z czym ryczałt liczony jako iloczyn stałej stawki i ilości przewiezionych metrów sześciennych betonu nie odpowiada kryteriom ww. regulacji. Wskazał nadto, że liczba metrów sześciennych przewiezionego betonu miała bezpośrednie przełożenie na czas pracy pracowników, w tym powoda. Powyższe wynika wprost z zeznań świadka S. J., który wyjaśnił, że jeżeli chciał więcej zarobić, to przewoził więcej metrów sześciennych betonu. Skarżąca zaznaczyła również, że wymiar pracy w godzinach nadliczbowych był inny w poszczególnych miesiącach, a różnice te były odzwierciedlone w wysokości świadczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Co więcej, świadczenia wypłacane na rzecz powoda obejmowały nie tylko należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, ale także premię. Niezależnie od powyższego, miały one w pełni rekompensować pracę w godzinach nadliczbowych i związany z tym wzmógłony wysiłek pracowników. Skarżąca zaakcentowała, że zaspokajanie roszczeń pracowników z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych poprzez wypłatę

świadczeń obliczanych na innych (ale nie mniej korzystnych) zasadach niż wynikające z art. 151¹ k.p. jest w pełni akceptowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Na tej podstawie, pełnomocnik pozwanej uznał, że w niniejszej sprawie, gdzie kwoty wypłacane na rzecz powoda były jednoznacznie kwitowane jako wypłata należności za pracę w godzinach nadliczbowych, nie może być wątpliwości, że zaspokoili one roszczenie powoda z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (apelacja strony pozwanej z dnia 24 maja 2018r., k. 1108 - 1123).

Pełnomocnik powoda na rozprawie apelacyjnej w dniu 20 grudnia 2018r. wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (protokół rozprawy apelacyjnej z dnia 20 grudnia 2018r., k. 1151).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja i przedstawione w niej zarzuty okazały się uzasadnione i skutkowały zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem powództwa.

Pełnomocnik pozwanej formułując w apelacji zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego wskazał, że Sąd Rejonowy dokonał dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, a w konsekwencji błędnych ustaleń faktycznych, przez co naruszył art. 233 § 1 k.p.c. Na wstępie rozważań odnoszących się do tej kwestii przypomnieć należy, że w/w przepis nakłada na sądy obowiązek stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, który jest zgodny z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Według tych kategorii sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98). Zaprzeczeniem swobodnej oceny dowodów jest ich ocena dowolna, to jest taka, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub też jest nielogiczna albo sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (wyroki Sądu Najwyższego: z 5 sierpnia 1999r., sygn. akt II UKN 76/99 oraz z 19 czerwca 2001r., sygn. akt II UKN 423/00). Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga wskazania nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd, do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. W związku z tym samo przedstawienie przez stronę odmiennych wniosków niż wynikające z oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji nie świadczy jeszcze o przekroczeniu swobodnej oceny dowodów (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998r., II CKN 4/98). Nie może oznaczać naruszenia zasad oceny dowodów także to, że określony dowód został oceniony niezgodnie z intencją skarżącego. Nadto dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących rozumowanie sądu. W szczególności skarżący powinien wskazać, w jaki sposób sąd naruszył kryteria przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając, względnie wskazać jakie dowody odnoszące się do faktów istotnych dla rozstrzygnięcia zostały przez Sąd pominięte (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 18 stycznia 2018r., III AUa 573/17).

W rozpatrywanej sprawie Sąd II instancji podzielił stanowisko strony pozwanej, że doszło do poczynienia przez Sąd Rejonowy wadliwych ustaleń faktycznych w zakresie opisanym w apelacji i do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Wadliwe było ustalenie Sądu I instancji, że pracownicy pozwanej nie wiedzieli o wypłacie im co miesiąc, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, kwot obejmujących należność za pracę w godzinach nadliczbowych bądź, że nie zgadzali się na to. We wskazanym zakresie stanowisko, które zaprezentował Sąd Rejonowy nie zostało poprzedzone wnikliwą oceną zgromadzonego materiału dowodowego. Z jednej strony oświadczenia podpisane przez powoda (k. 123 – 147), a z drugiej zeznania pozwanej i świadków, którzy na fakt podpisywania takich oświadczeń wskazywali, potwierdzają, że zeznający w sprawie pracownicy, w tym powód, nie zgłaszali zastrzeżeń do treści w/w dokumentów. Jedynym świadkiem, który sygnalizował, że nie zgadzał się z treścią oświadczeń przedstawianych przez pozwaną, był H. K., przy czym mimo swego sprzeciwu podpisywał te dokumenty. Zeznał nadto, że wszyscy pracownicy mieli zastrzeżenia do w/w dokumentów. Zdaniem Sądu II instancji wskazane przekonanie świadka co do sposobu oceny oświadczeń

przez innych pracowników nie było wiarygodne, biorąc pod uwagę, że inni pracownicy, zeznając w prowadzonym postępowaniu, na fakt takich zastrzeżeń nie wskazywali, a nawet wprost przyznawali, że ich nie mieli. Ponadto świadkowie W. W. i R. Ł., zgodnie wskazali, że pracownicy podpisywali pokwitowania i nie zgłaszali uwag, nie robił tego też powód, mimo że w zeznaniach wskazywał, że takie uwagi miał. W ocenie Sądu II instancji należało więc ustalić, inaczej niż Sąd I instancji, że powód, a także pozostali kierowcy, odbierając kwoty wypłacane w gotówce, podpisywali oświadczenia, że kwitują odbiór wynagrodzenia wraz z zapłatą za godziny nadliczbowe i nie wnosili do nich uwag. Ponadto, nie byli przez pracodawcę bądź osoby go reprezentujące przymuszani do podpisywania ww. dokumentów. Wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, dokumenty te nie stanowiły również sposobu wymuszania na pracownikach zrzeczenia się roszczeń za pracę w godzinach nadliczbowych. Takie stanowisko Sąd I instancji wyraził w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie wskazując na czym oparł swoją ocenę. Nie odwołał się w tym zakresie do zeznań świadków czy stron, ani do dokumentów, ale dowolnie ustalił cel działań pracodawcy. W tej części apelujący słusznie zarzucił naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., ponieważ ustalenie Sądu Rejonowego jest całkowicie dowolne. Nie koresponduje z zeznaniami świadków i stron, z których wynikają wcześniej zaprezentowane okoliczności stojące w sprzeczności z omawianym ustaleniem Sądu Rejonowego. Sprzeczność ta jest oczywista, jeśli uwzględni się fakt, że wszyscy świadkowie oraz powód podpisywali oświadczenia i otrzymywali gotówkę. Byli przy tym świadomi treści tych dokumentów, które dostawali do podpisu wielokrotnie przez kilkanaście, a nawet więcej miesięcy z rzędu. Ponadto, nie zgłaszali zastrzeżeń pracodawcy czy osobom działającym w jego imieniu, nie negocjowali wyliczenia kwot, które były im wypłacane, a poza tym mieli świadomość funkcjonującego u pozwanej sposobu rozliczania polegającego na wypłacie na rachunek bankowy wynagrodzenia zasadniczego w kwocie odpowiadającej wynagrodzeniu minimalnemu oraz dodatkowo w gotówce należności, które rekompensowały pracę w godzinach nadliczbowych oraz w pewnej części stanowiły premię.

Sąd Rejonowy analizując bez należytej wnikliwości charakter wypłat gotówkowych, ogólnie odwołał się do zeznań świadków i stwierdził tyle tylko, że świadkowie różnie nazywali kwoty otrzymywane w gotówce. Określali je jako premie, dodatkowe wynagrodzenie czy wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Wskazana różnorodność określeń świadków, które nie są synonimami, nie skłoniła jednak Sądu Rejonowego do pogłębionej oceny, a tylko do stwierdzenia, że zeznania świadków w zasadzie ze sobą korespondowały i były w pełni wiarygodne. Sąd II instancji dokonując samodzielnie analizy zeznań świadków, podzielił ocenę Sądu I instancji co do tego, że w zeznaniach świadków nie było istotnych rozbieżności co do kwestii tytułu wypłat gotówkowych. Wyjątkiem - podobnie, jak w zakresie dotyczącym podpisywania oświadczeń – były zeznania H. K., który wyrażał przekonanie, że należność za wywieziony beton stanowi dodatkowy składnik wynagrodzenia, a należności za godziny nadliczbowe, powinny być wypłacane odrębnie. Zeznania H. K. były jednak odmienne od zeznań pozostałych świadków, którzy prezentowali we wskazanym zakresie inne stanowisko. Świadek B. C. wskazał, że za godziny nadliczbowe nie płacono mu, ponieważ odbierał czas wolny. Wspomniał jednak, że było coś takiego jak ryczałt za nadgodziny, przy czym się tym nie interesował. Świadek W. P. zeznał, że w godzinach nadliczbowych pracował rzadko. Jednocześnie wskazał, że jak pracował dłużej, w godzinach nadliczbowych, to dostawał dodatkowe wynagrodzenie, nie potrafił jednak wyjaśnić w jaki sposób było ono obliczane. Z kolei W. W. wyjaśnił, że w należności wypłacanej gotówkowo określonej jako premia, mieściło się wszystko. Premia ta wyliczona jako iloczyn przewiezionych metrów sześciennych betonu i stawki 3,20 zł, to była forma wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zaznaczył również, że wszyscy pracownicy o takich zasadach byli informowani. Kolejny ze świadków S. J. zeznał, że kwota wypłacana w gotówce to premia plus wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Podobnie wskazał R. Ł.. Natomiast świadkowie P. M. i J. W. w/w kwestii nie wyjaśnili, składając zeznania. J. W. nie przykładał wagi do kwestii sposobu wyliczenia, interesowało go jedynie to, że otrzymywał umówione z pracodawcą wynagrodzenie wyliczone jako iloczyn przewiezionych metrów sześciennych betonu i stawki, którą określili – inaczej niż pozostali świadkowie – jako 5 zł. Co do zasady jednak świadek ten był słabo zorientowany w zasadach wynagradzania. Mimo, że podpisywał pokwitowania, to nie zwracał uwagi jak brzmiały i tym się nie interesował. P. M. z kolei nie wyjaśniał, czym były kwoty wypłacane w gotówce – premią, należnością za nadgodziny czy dodatkowym składnikiem wynagrodzenia. Wskazał natomiast, że nie słyszał, żeby ktoś otrzymał należność za nadgodziny, ale jednocześnie podpisywał oświadczenia, w których była mowa o nadgodzinach. Fakt podpisywania takich świadczeń nie od razu został jednak przez tego świadka potwierdzony. Początkowo P. M. nie pamiętał, żeby takie dokumenty podpisywał. Wiedza wskazanego świadka, a także zeznania J. W. nie stanowiły

wystarczającej podstawy do ustaleń w zakresie dotyczącym tytułu dokonywania przez pozwaną wypłat gotówkowych. Sąd II instancji oparł się więc na tym co zgodnie zeznali B. C., W. P., W. W., S. J. i R. Ł.. Pośrednio potwierdzeniem ich zeznań było także to, co zeznał P. K., którego zeznania Sąd Rejonowy pominął. Wymieniony świadek nie pracował w okresie, kiedy był zatrudniony powód, ale wyjaśnił, że w okresie jego pracy u pozwanej – tak jak później – była stosowana taka sama zasada rozliczeń. Było płacone za przewiezione metry sześciennie betonu, co z kolei stanowiło ekwiwalent z tytułu nadgodzin.

Podsumowując zrelacjonowane zeznania świadków, których fragmenty w apelacji przedstawił również pełnomocnik pozwanej, Sąd II instancji doszedł do przekonania, że nieuprawnione było stanowisko Sądu Rejonowego, jakoby zeznający w sprawie świadkowie w różny sposób opisywali tytuł wypłat gotówkowych, co w efekcie doprowadziło Sąd Rejonowy do oceny, że wypłaty te nie rekompensowały pracy w godzinach nadliczbowych. W ocenie Sądu Okręgowego, zaprezentowane zeznania świadków: B. C., W. P., W. W., S. J. i R. Ł. – mimo, że nieco inaczej prezentowali sporne kwestie P. M., H. K. i J. W. – dawały podstawy do ustalenia, że po pierwsze, pracodawca nie wymuszał na pracownikach, poprzez przedstawienie im do podpisu oświadczeń, zrzeczenia się roszczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Po drugie, pracownicy oświadczenia te podpisywali dobrowolnie, bez przymusu. Po trzecie, należności wypłacane w gotówce stanowiły wedle przekazu pracodawcy w części rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych, a w części premię, o której – co pominął Sąd Rejonowy – mowa jest w § 3 umowy o pracę, którą powód podpisał.

Odnosząc się szerzej do uzgodnień między pozwaną a powodem, dotyczących indywidualnych warunków zatrudnienia, Sąd II instancji uznaje za celowe nie tylko odwołanie się do treści umowy o pracę A. K. (2), która wskazuje dwa składniki wynagrodzenia: wynagrodzenie zasadnicze równe kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz premię uznaniową, ale także uwzględnienie zeznań świadka R. Ł. w części, w jakiej świadek opisał uzgodnienia z powodem na etapie rekrutacji do pracy u pozwanej. Sąd Rejonowy, choć zeznania tego świadka ocenił jako wiarygodne, to nie dokonał na ich podstawie ustaleń we wskazanym zakresie. Uzupełniając te ustalenia, a zarazem dzieląc zarzut strony pozwanej dotyczący naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w części opisanej na stronach 2 i 7 apelacji, Sąd II instancji ustalił, że na etapie rekrutacji A. K. (2) do pracy strony uzgodniły, że powodowi będzie wypłacana należność stanowiąca premię i zapłatę za godziny nadliczbowe, wyliczona jako iloczyn metrów sześciennych przewiezonego betonu oraz ustalonej stawki.

Konsekwencją zmiany bądź uzupełnienia ustaleń faktycznych było uwzględnienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 278 § 1 k.p.c. Wskazany zarzut okazał się o tyle uzasadniony, że Sąd Rejonowy – wobec braku własnych prawidłowych ustaleń faktycznych, a potem oceny prawnej – oparł się na opinii biegłego sądowego A. G., któremu polecił sporządzenie opinii m.in. na okoliczność ustalenia, czy zdaniem biegłego należności wypłacone przez pozwaną w spornym okresie stosownie do oświadczeń, należy zaliczyć na poczet należności powoda z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Tego rodzaju ocena powinna być tymczasem dokonana przez Sąd samodzielnie, nie jest to bowiem materia wymagająca wiadomości specjalnych. Rozstrzygnięcie tego zagadnienia, kluczowego w przedmiotowej sprawie, wymaga oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a to jest zadanie Sądu, którego nie powinien za Sąd wykonywać biegły sądowy. Tymczasem w przedmiotowej sprawie ocena biegłego sądowego, zaprezentowana w opinii, stała się jednym z kluczowych argumentów przemawiających za przyjęciem przez Sąd Rejonowy stanowiskiem, zgodnie z którym kwoty wypłacone powodowi w gotówce nie mogą być potraktowane jako wynagrodzenie w godzinach nadliczbowych. W opinii biegły sądowy odwołał się jednak w głównej mierze do kwestii ciężarów publicznoprawnych, których pracodawca nie poniósł, ocena wskazanej kwestii wymaga natomiast szerszej analizy. To, czy od kwot w gotówce wypłaconych powodowi zostały uiszczone zaliczki na podatek i składki na ubezpieczenia, ma zdaniem Sądu II instancji, znaczenie drugorzędne w rozpatrywanym sporze. Sąd Okręgowy oceniając to, co Sąd Rejonowy scedował na biegłego sądowego, którego ocenę podzielił, oparł się na dowodach, które zostały omówione i nie podzielił wniosków Sądu Rejonowego, który w tym zakresie dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 278 § 1 k.p.c.

Zdaniem Sądu II instancji, stanowisko apelacji był uzasadnione także w zakresie, w jakim pełnomocnik pozwanej zarzucił naruszenie art. 151¹ § 4 k.p. Wskazany przepis stanowi, że stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Z przepisu tego wynika nie tylko to, że w określonej nim sytuacji (stale wykonywanie pracy poza zakładem pracy), a więc gdy nie jest możliwe ściśle ewidencjonowanie godzin pracy, za pracę w godzinach nadliczbowych może być wypłacany ryczałt, ale również to, że strony muszą uzgodnić rekompensowanie pracy ponadwymiarowej w tej formie. Inaczej rzecz ujmując, zgodnym zamiarem obu stron stosunku pracy musi być objęte nie tylko wypłacanie określonej kwoty pieniężnej, ale również tytuł, z którego ona przysługuje, skoro wysokość ryczałtu powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Warunkiem uznania, że wypłacane pracownikowi świadczenie ma charakter ryczałtu, jest natomiast co najmniej świadomość pracodawcy, że pracownik świadczy pracę w godzinach nadliczbowych z jednoczesną choćby dorozumianą akceptacją jej wykonywania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010r., I PK 116/10). W orzecznictwie wskazuje się również, że przewidziana w art. 151¹ § 4 k.p. rekompensata pieniężna pracy w godzinach nadliczbowych może mieć różną formę i nazwę. Nie ma zatem przeszkód, aby nadać mu także formę premii uznaniowej, o ile spełnia on wskazany powyżej wymóg dotyczący wysokości takiej premii (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2008 r., I PK 307/07, LEX nr 494039). Dla określenia, czy dane świadczenie jest ryczałtem, o którym mowa w art. 151¹ § 4 k.p., nie jest więc istotne, jak strony je nazwały, byle z treści ich oświadczeń woli wynikało, że zostało przyznane w celu rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych.

Skoro w rozpatrywanej sprawie pozwana konsekwentnie twierdziła i twierdzi nadal, że pracownicy zatrudnieni jako kierowcy, w tym powód, wykonując pracę poza zakładem pracy, świadczyli ją w godzinach nadliczbowych, co było rekompensowane w sposób prezentowany w sprzeciwie od nakazu zapłaty, a potem w toku całego postępowania, to akcentowana w orzecznictwie świadomość pracodawcy, że pracownik świadczy pracę w godzinach nadliczbowych konieczna dla wprowadzenia sposobu rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych określonego w art. 151¹ § 4 k.p., niewątpliwie wystąpiła. Zdaniem Sądu II instancji, w tym zakresie nastąpiły również uzgodnienia stron, co potwierdził świadek R. Ł., a co najmniej dorozumiana akceptacja powoda dla takiej formy rozliczenia, powód bowiem nie zgłaszał sprzeciwu przeciw takiej formie rozliczeń. Mimo, że zeznał, że miał zastrzeżenia do treści oświadczeń, które podpisywał, to składał na nich swoje podpisy i – jak wskazywali świadkowie R. Ł. i W. W. – nie sygnalizował pracodawcy, że taka formuła rozliczeń czy też treść dokumentów przedstawionych mu do podpisu, nie jest przez niego aprobowana. Można zatem przyjąć, że powód aprobował wskazaną przez stronę pozwaną formułę rozliczeń pracy nadliczbowej. Świadczą o tym również pokwitowania, które podpisał, a których Sąd I instancji nie przeanalizował należycie i nie zestawił z innymi dowodami, jakie zgromadził. Pokwitowania te należy rozpatrywać w kontekście art. 462 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Pierwszy z wymienionych przepisów stanowi, że dłużnik, spełniając świadczenie, może żądać od wierzyciela pokwitowania. W orzecznictwie przyjmuje się, że pokwitowanie nie stanowi dokumentu urzędowego, ale ma charakter dokumentu prywatnego. Powyższe wiąże się z uznaniem, że pokwitowanie nie korzysta z prawnego domniemania prawdziwości. Przyjmuje się jednak, że świadczenie wskazane w pokwitowaniu zostało faktycznie zrealizowane, natomiast wierzyciel może dowodzić, że nie miało to miejsca. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 czerwca 2014r. (II CSK 460/13) wskazał, że pokwitowanie stanowi potwierdzenie wykonania - jest ono źródłem wynikającego z jego treści domniemania, że świadczenie zostało spełnione (art. 462 k.c.). Z punktu widzenia prawa procesowego, co do zasady, pokwitowanie jest dokumentem prywatnym w rozumieniu art. 245 k.p.c. i jako taki potwierdza jedynie, że osoba, która je podpisała złożyła tej treści oświadczenie. Również Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 9 września 2013r. (I ACA 259/13) podkreślił, że pokwitowanie stwarza korzystne dla dłużnika domniemanie, że świadczenie faktycznie spełnił. Domniemanie to może być obalone przez wierzyciela.

W orzecznictwie i doktrynie istnieje rozbieżność co do tego, czy pokwitowanie stanowi oświadczenie wiedzy, czy oświadczenie woli. Wskazuje się przy tym, że mają do niego zastosowanie przepisy o wadach oświadczenia woli (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 15 maja 2013r., I ACA 178/13). Obalenie domniemania poza przedstawieniem dowodów na odmienny stan rzeczy niż z oświadczenia tego wynika wymaga też udowodnienia

racjonalnych okoliczności złożenia oświadczenia wierzyciela o pokwitowaniu niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy.

W rozpatrywanej sprawie Sąd I instancji pominął pokwitowania, które podpisał powód, w których poświadczył fakt otrzymania konkretnych sum tytułem wynagrodzenia wraz z zapłatą za godziny nadliczbowe za określone w pokwitowaniu miesiące. Wskazane oświadczenia w zakresie w jakim zawierają oświadczenie powoda o otrzymaniu w pełnej wysokości należności za godziny nadliczbowe stanowią dowód tego, że powód złożył oświadczenie tej treści (art. 245 k.p.c.), a zarazem kreują domniemanie, że dłużnik świadczenie spełnił. Nadmienić przy tym należy, że w prowadzonym postępowaniu ani wcześniej powód nigdy nie powołał się na wady złożonych przez siebie oświadczeń. Nie kwestionował, że kwitował własnoręcznym podpisem odbiór gotówki, która była wypłacana na jego rzecz przez pracodawcę tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Najpierw po pierwszym miesiącu pracy podpisał pokwitowanie wynagrodzenia, w którego treści zostało wyraźnie zaznaczone, że jest to zapłata za godziny nadliczbowe. Potem czynność tę powtarzał w kolejnych miesiącach kalendarzowych. W ocenie Sądu II instancji, przy uwzględnieniu wszystkich wskazanych okoliczności, powód nie obalił więc domniemania wynikającego z własnoręcznie podpisanych pokwitowań. Skoro świadomie złożył oświadczenie o tym, że otrzymał wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, to tym samym potwierdził fakt jego uiszczenia przez dłużnika. Nie przedstawił natomiast żadnych argumentów, a przede wszystkim dowodów, które pozwoliłyby na uznanie, że istniały przyczyny, dla których składał niezgodne z prawdą oświadczenia o uzyskaniu od pozwanej kwot, których wysokość oraz tytuł wypłaty zostały określone w treści podpisanych przez niego pokwitowań.

Sąd Rejonowy, wskazując na art. 151¹ § 4 k.p. przyjął, że kompensata pracy nadliczbowej ustalona przez pracodawcę w formie ryczałtu powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi czasu pracy w godzinach nadliczbowych oraz nie odbiegać od świadczenia przysługującego na zasadach ogólnych. Tego rodzaju ryczałt musi być uzgodniony wyraźnie przez strony, a jego wysokość nie może być mniej korzystna aniżeli wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ustalonego w myśl zasad wyrażonych w art. 151¹ k.p. Sąd Rejonowy zakwestionował możliwość uzgodnienia przez strony takiej formy wynagrodzenia wskazując, że ryczałt liczony jako iloczyn stałej stawki i ilości przewiezionych metrów sześciennych betonu nie odpowiada w/w kryteriom. Tak ustalony algorytm nie uwzględnia bowiem określonej liczby godzin świadczonych przez powoda ponad normatywny czas jego pracy. Sąd II instancji wskazanej argumentacji Sądu Rejonowego nie podzielił z przyczyn, o których była mowa, ale także dlatego, że wbrew temu co zasugerował Sąd I instancji, sposób ustalania należności za godziny nadliczbowe jako iloczyn liczby metrów sześciennych betonu przewiezionego w danym miesiącu oraz stałej stawki, rekompensował czas pracy ponadnormatywnej niemniej korzystnie niż określa to art. 151¹ k.p. Wynika to jednoznacznie z opinii biegłych sądowych B. W. i A. G., którzy zgodnie wskazali w wydanych opiniach, że licząc czas pracy powoda na podstawie kart pracy – jak przyjął zasadnie Sąd Rejonowy – i uwzględniając kwoty wypłacone powodowi w formie gotówkowej, nastąpiło rozliczenie powoda i nie przysługuje mu należność za pracę nadliczbową. Co nadto istotne, w niektórych miesiącach kwoty wypłacone powodowi w gotówce były nawet wyższe niż wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obliczone na podstawie w/w przepisu kodeksu pracy. Powód niewątpliwie nie został więc w ten sposób pokrzywdzony, a sposób ustalenia rekompensaty za pracę nadliczbową opowiadał wymogom kodeksowym. Co prawda rekompensata ta wprost nie została nigdzie określona jako ryczałt, ale odwołując się do zacytowanego już orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2008r., jak również wskazując na tożsamy pogląd zaprezentowany w wyroku z dnia 12 września 2008r. (I BP 4/08), pamiętać trzeba, że świadczenie z art. 151¹ § 4 k.p. może mieć różną formę i różną nazwę.

Mając na względzie przedstawioną argumentację, Sąd Okręgowy przyjął, że wypłacane powodowi świadczenie, którego wysokość ustalana była w oparciu o liczbę metrów sześciennych betonu przewiezionego w danym miesiącu i ustalonej stawki za jeden metr sześcienny, stanowiło rekompensatę za godziny nadliczbowe przepracowane w danym miesiącu kalendarzowym, o czym pracownicy, w tym powód, byli informowani i wyraźnie potwierdzali otrzymanie tego składnika wynagrodzenia własnoręcznym podpisem na pokwitowaniach. Ten składnik wynagrodzenia – jak słusznie ocenił Sąd I instancji – nie był wynagrodzeniem akordowym. Nie można przyjąć, by miał on też charakter innego, dodatkowego i obowiązkowego składnika płacy powoda, gdyż tego rodzaju ustalenia stron stosunku pracy co do

warunków płacy nie wynikają ani z umowy o pracę bądź innych dokumentów, ani z zeznań świadków. Wprawdzie, co było już sygnalizowane, takie przekonanie zdawał się wyrażać H. K., jednak poza własnym subiektywnym przekonaniem w tym względzie, ani ten świadek, ani powód nie odwoływali się do uzgodnień z pracodawcą.

Sąd Okręgowy przyjął zatem, że wypłaty w gotówce, zgodnie z uzgodnieniem powoda i pracodawcy, miały rekompensować i rekompensowały pracę nadliczbową. Liczba metrów sześciennych przewiezonego betonu, za które powód otrzymywał zapłatę, miała bezpośrednie przełożenie na wymiar czasu pracy. Przewiezienie większej ilości betonu implikowało bowiem większy nakład pracy oraz konieczność poświęcenia dłuższego czasu na wykonanie pracy. Stąd też, kwoty świadczeń w konkretnych miesiącach mogły się między sobą różnić. Przemawia za tym również sam charakter w/w świadczenia, które jest zmienne, albowiem pracodawca nie może z góry planować pracy w godzinach nadliczbowych. Nie może też określać liczby godzin, które mają zostać przepracowane w wymiarze ponadnormatywnym oraz ustalać z tego tytułu stałych kwot wynagrodzenia w stosunku do poszczególnych pracowników oraz okresów rozliczeniowych. Wymiar czasu pracy powoda w godzinach nadliczbowych - co wynika ze sporządzonych oraz załączonych przez niego kart pracy - był różny i odmiennie kształtował się w poszczególnych miesiącach, a to z kolei skutkowało ustaleniem różnej wysokości świadczeń otrzymywanych z tego tytułu. Co istotne, świadczenia wypłacane powodowi w formie gotówkowej obejmowały obok wynagrodzenia za godziny nadliczbowe także świadczenie innego rodzaju, a mianowicie premię uznaniową. Pozwana nie rozgraniczała bowiem tych dwóch składników. W związku z tym powód mógł mieć w rzeczywistości problem z odróżnieniem, która kwota stanowiła wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, a która premię uznaniową. Mógł zatem traktować te świadczenia łącznie w kategorii innego dodatkowego składnika wynagrodzenia. Nie zmienia to jednak faktu, że każdorazowo w momencie odbioru gotówki, powód składał podpis na pokwitowaniu, w którym wyraźnie zaznaczone było, że wskazane świadczenie obejmuje także wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, a zatem stanowi rekompensatę za pracę ponadwymiarową. W sytuacji zatem, gdy kwoty wypłacane na rzecz powoda były przez niego kwitowane jako wypłata należności za pracę w godzinach nadliczbowych, było to też wcześniej uzgodnione i aprobowane przez powoda, a zarazem powód nie zdołał obalić domniemania wynikającego z pokwitowań, to Sąd Okręgowy nie miał wątpliwości, co do tego, że powód uzyskał zaspokojenie roszczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko strony pozwanej także w części obejmującej zarzut naruszenia art. 321 k.p.c. Sąd I instancji wyszedł ponad żądanie zasądzając na rzecz powoda za kwiecień 2013r. i za maj 2014r. kwoty wyższe niż powód żądał i wyższe niż te, które zostały wskazane w nakazie zapłaty, po wydaniu którego rozszerzenie powództwa za w/w miesiące nie nastąpiło.

Mając na względzie powyższe, Sąd Okręgowy w punkcie pierwszym wyroku, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok w punkcie II ppkt 1-25 w ten sposób, że powództwo oddalił.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym, Sąd Okręgowy orzekł w punkcie drugim zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w związku z § 2 pkt 5 w zw. § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.), zasądzając od A. K. (1) na rzecz M. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w W. kwotę 1.380,00 zł, na którą składały się koszty zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej w wysokości 1.350,00 zł oraz opłata od apelacji w wysokości 30,00 zł.

O zwrocie spełnionego świadczenia w wysokości 3.209,75 zł objętego rygiorem natychmiastowej wykonalności, Sąd Okręgowy orzekł w punkcie trzecim wyroku na wniosek strony pozwanej na podstawie art. 338 § 1 k.p.c. w oparciu o dokument przelewu znajdujący się na k. 1124 akt sprawy.

SSO Zbigniew Szczuka SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Agnieszka Stachurska