

Sygn. akt VI P 703/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2016 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Przemysław Chrzanowski

Protokolant stażysta Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 20 czerwca 2016 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa P. Z. i J. G. (1)

przeciwko J. Z.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. zasądza od J. Z. na rzecz P. Z. kwotę 5.139,90 zł (pięć tysięcy sto trzydzieści dziewięć złotych dziewięćdziesiąt groszy) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 24 września 2012 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
2. zasądza od J. Z. na rzecz J. G. (1) kwotę 4.514,69 zł (cztery tysiące pięćset czternaście złotych sześćdziesiąt dziewięć groszy) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
3. nakazuje pobrać od J. Z. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 2.055,92 zł (dwa tysiące pięćdziesiąt pięć złotych dziewięćdziesiąt dwa grosze) tytułem kosztów sądowych,
4. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.100 zł (dwa tysiące sto złotych),
5. nadaje wyrokowi w punkcie 2 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.000 zł (dwa tysiące złotych).

Sygn. akt VI P 703/13

## UZASADNIENIE

P. Z. pozwem z dnia 2 października 2013 roku (data nadania), skierowanym przeciwko J. Z., wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 5.139,90 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 24 września 2012 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w okresie od 9 kwietnia 2006 roku do 24 września 2012 roku łączył go z pozwaną stosunek pracy. Był zatrudniony na stanowisku pracownika fizycznego. Przez cały okres zatrudnienia był zmuszony do pracy w godzinach nadliczbowych, których z czasem było coraz więcej. W zamian za pracę w godzinach nadliczbowych nie otrzymywał żadnych dni wolnych, ani wynagrodzenia. Powód załączył do pozwu samodzielnie sporządzony wykaz

godzin z podziałem na poszczególne dni. Żądana kwota stanowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 września 2010 roku do 24 września 2012 roku.

**(pozew – k. 1)**

J. G. (1) pozewem z dnia 2 października 2013 roku (data nadania), skierowanym przeciwko J. Z., wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 4.514,69 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w okresie od 11 maja 2012 roku do 30 czerwca 2013 roku łączył go z pozwaną stosunek pracy. Był zatrudniony na stanowisku kierowcy. Przez cały okres zatrudnienia pracował w godzinach nadliczbowych. W zamian za pracę w godzinach nadliczbowych nie otrzymywał żadnych dni wolnych, ani wynagrodzenia. Powód załączył do pozwu samodzielnie sporządzony wykaz godzin z podziałem na poszczególne dni. Żądana kwota stanowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 17 maja 2012 roku do 29 czerwca 2013 roku.

**(pozew – k. 1 akt o sygn. VI P 704/13)**

Zarządzeniem z dnia 2 października 2013 roku powyższe sprawy zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

**(zarządzenie z 2 października 2013 roku – k. 10 akt o sygn. VI P 704/13)**

J. Z., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, w odpowiedziach na pozwy wniosła o oddalenie powództw w całości, a także zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, iż zaprzecza, aby powodowie świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych, za którą nie otrzymaliby wynagrodzenia, albo nie zostałyby im udzielony czas wolny. Powodowie świadczyli pracę w wymiarze 8 godzin na dobę i w tym czasie zazwyczaj wywiązywali się ze swych zadań. Jeżeli zdarzały się przypadki dłuższej pracy niż 8 godzin, to czas przepracowany ponad wymiar był rekompensowany powodom udzieleniem czasu wolnego w innych dniach w ramach okresu rozliczeniowego. Jednocześnie zarówno w zakresie powództwa P. Z., jak również J. G. (1) podniosła zarzut przedawnienia co do roszczeń, które obejmowały okres starszy niż 3 lata przed datą wytoczenia powództwa.

**(odpowieź na pozew P. Z. – k. – 24; odpowiedź na pozew J. G. (1) – k. – 29)**

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

P. Z. był zatrudniony u J. Z. w okresie od 9 stycznia 2006 roku do 24 września 2012 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika fizycznego. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.100,00 zł brutto.

**(dowód: zaświadczenie o zarobkach – k. 20)**

J. G. (1) był zatrudniony u J. Z. w okresie od 11 maja 2012 roku do 30 czerwca 2013 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.000,00 zł brutto.

**(dowód: zaświadczenie o zarobkach – k. 22)**

Pozwana wypłacała powodom wynagrodzenie ostatniego dnia każdego miesiąca (§ 27 pkt 1 regulaminu pracy; § 10 pkt 1 regulaminu wynagradzania).

**(dowód: regulamin pracy – czerwona teczka, k. 9; regulamin wynagradzania – czerwona teczka, k. 1v)**

U pozwanej istniały dwie listy obecności. Jedna lista stanowiła potwierdzenie, że pracownicy pracują po 8 godzin dziennie, przez 5 dni w tygodniu. Natomiast druga lista, nieoficjalna, zawierała informację o przepracowanych godzinach nadliczbowych. Obie listy były prowadzone na polecenie pozwanej przez M. B., która po zakończonym miesiącu przekazywała je pozwanej. Na podstawie powyższych list wypłacane było wynagrodzenie pracownikom. Po jego uregulowaniu J. Z. niszczyła listy nieoficjalne.

**(dowód: zeznania świadka M. B. – k. 140; zeznania świadka S. D. – k. 141)**

J. G. (1) z uwagi na zajmowane przez niego stanowisko kierowcy był zobowiązany do wkładania tarcz do tachografów. Gdy rozpoczął pracę otrzymał od pozwanej jedynie 6 tarcz, które starczyły na 6 dni pracy. Później nie otrzymywał już od pozwanej żadnych tarcz, zakupywał je we własnym zakresie. J. G. (1) zakupywał tarcze, aby w razie kontroli policji nie mieć problemów.

Powód kserował dla siebie zapisane tarcze, zaś oryginały tarcz zostawiał w samochodzie. Nikt nie kazał mu przekazywać tarcz do dyspozytora K. Z..

**(dowód: zeznania powoda J. G. (1) – k. 142)**

Praca u pozwanej polegała na wywożeniu śmieci. J. G. (1) był kierowcą śmieciarki, zaś P. Z. był tzw. pomocnikiem, który jeździł z różnymi kierowcami. Jeździł z P. K., ale pracował także z J. G. (1).

Zdarzało się, że pracownicy pracowali po 12 – 14, a nawet 16 godzin dziennie, przez 7 dni w tygodniu. Pracownicy przychodzili do pracy na 6.00 - 7.00 rano, w zależności od rejonu, z którego w danym dniu wywozili śmieci. Dzień pracy kończył się dopiero po posprzątaniu całego rejonu. Nie było możliwe zakończenie pracy po 8 godzinach, jeżeli jakiś rejon nie został całkowicie posprzątany.

**(dowód: zeznania świadka P. K. – k. 88; zeznania świadka M. B. – k. 140)**

Pracownicy nie otrzymywali z tego tytułu żadnego dodatku, ani dni wolnych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych było wypłacane przy zastosowaniu stawki podstawowej, jak za pracę w podstawowym wymiarze.

**(dowód: zeznania świadka P. K. – k. 88; zeznania świadka M. B. – k. 140; zeznania świadka S. D. – k. 141; zeznania powoda J. G. (1) – k. 143; zeznania powoda P. Z. – k. 144)**

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych P. Z. za okres od 1 stycznia 2010 roku do 24 września 2012 roku wynosi łącznie 22.373,33 zł brutto (2.852,5 godzin). Natomiast za okres od 1 października 2010 roku do 24 września 2012 roku – 16.385,31 zł brutto (2.002,5 godzin).

Natomiast dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych J. G. (1) za okres od 1 maja 2012 roku do 30 czerwca 2013 roku wynosi 5.981,13 zł brutto (777,25 godzin).

**(dowód: opinia biegłego – k. 246 – 258)**

Powodowie podpisali oświadczenia, z których wynika, że rozliczyli się w ramach umowy o pracę z pozwaną i nie wnoszą z tego tytułu żadnych roszczeń.

**(dowód: oświadczenie P. Z. – k. 2c a/o; oświadczenie J. G. (1) – k. 2c a/o; opinia biegłego – k. 196 - 210)**

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powodów J. G. (1) (k. 142), P. Z. (k. 144), pozwanej J. Z. (k. 176), świadków P. K. (k. 88), M. C. (k. 139), M. B. (k. 140), S. D. (k. 141), K. Z. (k. 172), a

także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy oraz oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych i złożonej w sprawie opinii sądowej.

Zeznania większości przesłuchanych w sprawie świadków Sąd ocenił jako wiarygodne, dając im w pełni wiarę, ponieważ były spójne, a ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Świadek P. K. potwierdził, że u pozwanej często pracowano w godzinach nadliczbowych; zeznał, iż „pозwana nie płaciła za godziny i został zmuszony do zwolnienia się z pracy (...) nie dostawałem godzin wolnych i dni wolnych w zamian za nadgodziny”. Natomiast świadek M. B. zeznała, iż była pracownikiem biurowym odpowiedzialnym za wpisywanie pracownikom godzin na listę nieoficjalną, którą pozwana po każdej wypłacie niszczyła. Potwierdziła, że powodowie, tak jak inni pracownicy, pracowali nawet po 14 – 16 godzin. Również świadek S. D. zeznał, iż wszyscy pracowali w godzinach nadliczbowych, on sam pracował miesięcznie przez ok. 250 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych otrzymywał taką samą stawkę, jak za pracę w normalnym czasie pracy. Nikt nie dostawał dni wolnych za nadgodziny.

Wyjątkiem były zeznania świadka M. C. oraz K. Z.. Oceniając wiarygodność zeznań M. C., Sąd miał na uwadze, że pomiędzy nim a pozwaną jest zależność służbowa, świadek nadal pracuje u pozwanej. Na uwagę zasługiwała także okoliczność, iż świadek nie był dyspozytorem powodów, zajmował się kierowcami z kontenerami. Mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, Sąd odmówił wiarygodności jego zeznaniom w zakresie w jakim wskazywał, iż powodowie otrzymywali dni wolne za pracę w godzinach nadliczbowych, a także w zakresie w jakim wskazywał, iż wydawał powodowi J. G. (1) tarcze tachografu i był za nie odpowiedzialny. Skoro bowiem M. C. był odpowiedzialny za tarcze, to dlaczego przez cały okres zatrudnienia J. G. (1) nie podejmował żadnych kroków, aby otrzymać te tarcze. Nie wydaje się to prawdopodobne. Co prawda strona pozwana podnosiła, że z uwagi na nieoddanie tarcz złożono zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa przywłaszczenia mienia przez powoda, ale należy zwrócić uwagę, iż zawiadomienie zostało złożone dopiero w dniu 31 października 2013 roku, tj. po wytoczeniu przedmiotowego powództwa o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zaś stosunek pracy ustał z dniem 30 czerwca 2013 roku. Stosunek pracy trwał ponad rok i w tym czasie pozwana nie podejmowała żadnych kroków. Zdaniem Sądu powyższe świadczy o tym, że powód rozliczał się z posiadanych tachografów, pozostawiając je do dyspozycji pracodawcy w samochodzie.

Także zeznania świadka K. Z. były stronnicze. Świadek jest synem pozwanej, a ponadto pracuje u niej na stanowisku dyspozytora. Wskazywał, że za pracę w godzinach nadliczbowych powodowie otrzymywali ekwiwalent w postaci dni wolnych. Jednakże nie zostało to potwierdzone w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, a zeznania świadka M. C. oraz pozwanej J. Z., którzy w tym zakresie zeznawali podobnie do świadka K. Z., nie były dla Sądu wiarygodne i dlatego nie posłużyły za podstawę ustaleń faktycznych.

Zeznania powodów J. G. (1) oraz P. Z. Sąd również uznał za wiarygodne. Były one spójne ze sobą, a także z większością przesłuchanych w sprawie świadków, którym Sąd dał wiarę w całości. Ich zeznania były szczerze i spontaniczne. Brak było podstaw, aby zakwestionować je w jakimkolwiek zakresie. Powodowie wskazywali, iż pracodawca wypłacał im wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych stosując stawkę podstawową, bez dodatku.

Natomiast zeznaniom J. Z. Sąd dał wiarę wyłącznie w zakresie w jakim znalazły one potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie wiarygodnym materiale dowodowym. Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanej w zakresie w jakim wskazywała, że rozliczała się z pracownikami za przepracowane godziny nadliczbowe, udzielając im z tego tytułu dni wolnych. Powyższe twierdzenia pozwanej nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Z załączonej przez pozwaną ewidencji czasu pracy, a także rocznych kart obecności w pracy jednoznacznie wynika, że pozwana nie uwzględniała w nich ilości godzin, które pracownicy pracowali ponad podstawowy wymiar czasu pracy. Sąd nie dał wiary jej zeznaniom także w zakresie w jakim wskazywała, że przekazywała powodowi J. G. (1) tarcze do tachografów. Z zeznań świadków wynika bowiem, że pracodawca nie przekazywał pracownikom tarcz.

Opinię biegłego sądowego E. K. z zakresu grafologii Sąd ocenił jako rzetelną i wiarygodną. Po dokonaniu obszernej analizy podpisów powodów, biegły ustalił, iż nie ulega wątpliwości, iż powodowie osobiście podpisali oświadczenia,

że rozliczyli się w ramach umowy o pracę z pozwaną i nie wnoszą z tego tytułu żadnych roszczeń. Niemniej jednak Sąd uznał, iż sam fakt potwierdzenia przez biegłego, że powodowie złożyli podpisy na oświadczeniach nie świadczy jeszcze o tym, że pracodawca rozliczył się z nimi za pracę w godzinach nadliczbowych.

Także opinia biegłego sądowego A. G. jest dla Sądu wiarygodna i rzetelna i na jej podstawie Sąd dokonał ustaleń faktycznych w sprawie. Biegły przedstawił dwie wersje wyliczeń, jedną przy uwzględnieniu pięciodniowego tygodnia pracy i założeniu, że sobota była dla powodów dniem wolnym od pracy (wówczas jako dodatek przyjął 50% za dni robocze i 100% za soboty) oraz drugą wersję, przy uznaniu, że dodatek każdorazowo przysługiwał w wysokości 50%. Sąd uznał, iż pierwsza wersja jest prawidłowa. Powodów obowiązywał bowiem pięciodniowy tydzień pracy, zgodnie z treścią umowy pracowali od poniedziałku do piątku po 8 godzin dziennie. Zatem sobota była dla nich dniem wolnym od pracy i w przypadku pracy w tym dniu, powinien im przysługiwać dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100%.

Strona pozwana kwestionowała opinię biegłego sądowego, wnosząc o dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego. Sąd jednak nie znalazł podstaw do dopuszczania dowodu z opinii innego biegłego (k. 277v). Uwzględnienie wniosku prowadziłyby bowiem jedynie do zbędnego przedłużania postępowania sądowego. Tym bardziej, że Sąd dopuścił dowód z opinii uzupełniającej. Na rozprawie w dniu 20 czerwca 2016 roku biegły wyjaśnił wszelkie wątpliwości związane z wydaną opinią. Zaś podnoszone przez pozwaną zarzuty, nie odnosiły się do sposobu wyliczeń dokonanych przez biegłego, a jedynie do kwestii zasadności roszczeń powodów, opartych o dowody z ich wyliczeń nie zaakceptowanych przez pozwaną.

Odnosząc się do dowodów ze znajdujących się w aktach osobowych powodów oświadczeń, z których wynika, że rozliczyli się w ramach umowy o pracę z pozwaną i nie wnoszą z tego tytułu żadnych roszczeń, wskazać należy, iż przedstawiony dokument nie stanowił wystarczającego dowodu na okoliczność wypłaty powodom należnego im dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. W istocie przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że powodowie podpisali ww. oświadczenia, że rozliczyli się w ramach umowy o pracę z pozwaną i nie wnoszą z tego tytułu żadnych roszczeń. Niemniej jednak wątpliwości Sądu budziła okoliczność uzyskania przez pracodawcę tych oświadczeń od pracowników. Na rozprawie w dniu 19 sierpnia 2015 roku, na której pozwana powołała się na ww. oświadczenia, powodowie wyrazili swoje zdziwienie, nie przypominali sobie aby zostały one przez nich podpisane. Zdaniem Sądu na pierwszy rzut oka widać, że oświadczenia zostały uzupełnione przez osobę trzecią, a jedynie podpisy zostały złożone przez powodów. Natomiast strona pozwana nie przedstawiła żadnych innych dowodów potwierdzających, aby rozliczyła się z powodami. Zaś powoływanie się przez stronę pozwaną wyłącznie na przedmiotowe oświadczenia, zdaniem Sądu nie jest wystarczające. Okoliczności zdobycia tych oświadczeń nie są bowiem bezsporne, a zatem nie można było na ich podstawie ustalić, że pozwana rozliczyła się z powodami z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Natomiast przedstawioną przez pozwaną ewidencję czasu pracy Sąd ocenił jako całkowicie niewiarygodną. Z zeznań świadka M. B. wynika bowiem, iż pozwana prowadziła dwie ewidencje, jedną oficjalną, w której wskazywano jedynie, że pracownicy pracowali 8 godzin dziennie, w 5 dniowym tygodniu pracy, natomiast druga - nieoficjalna - ewidencja była prowadzona w celu wypłaty pracownikom wynagrodzenia. Tymczasem z przedstawionej ewidencji nie wynika, aby pracownicy pracowali w godzinach nadliczbowych, ani aby udzielane im były dni wolne za przepracowane nadgodziny.

Pozostałe zgromadzone w sprawie dowody z dokumentów Sąd uznał za wiarygodne i na ich podstawie dokonał ustaleń faktycznych.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była kwestia zasadności zgłoszonych przez powodów roszczeń o zasądzenie na ich rzecz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. W tym celu powód P. Z. przedstawił prowadzoną przez siebie ewidencję czasu pracy, zaś powód J. G. (1) kserokopię tarcz z tachografów. Pozwana natomiast

kwestionowała ich roszczenia, podnosząc iż każdorazowo za przepracowane nadgodziny otrzymywali dni, albo godziny wolne od pracy.

Na wstępie należy wyjaśnić czym jest praca w godzinach nadliczbowych. Ustawodawca w art. 151 § 1, 2 k.p. wskazuje, iż praca w godzinach nadliczbowych jest to 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, co stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Dopuszczalność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych zachodzi w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii albo szczególnych potrzeb pracodawcy. Zgodnie z § 3 wskazanego przepisu liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

Odnosząc się do pracy w godzinach nadliczbowych należy wskazać na obowiązujące na gruncie przepisów prawa pracy normy czasu pracy, które przewidują 8 godzinny dzień pracy i 40 godzinny tydzień pracy z tym zastrzeżeniem że mogą wynosić tyle ile przewidują systemy czasu pracy uregulowane w art. 129 § 2, art. 135-138 oraz 143 i 144 k.p.

W odniesieniu do powodów zastosowanie mają ogólne zasady rozliczania pracy w godzinach nadliczbowych oraz rozliczania pracy dniem wolnym, z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Zgodnie z treścią art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy; 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 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.

Art. 151<sup>2</sup> § 1 k.p. stanowi natomiast, iż w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy (§ 2).

Z powyższych przepisów wynika, że za pracę nadliczbową, nierozliczoną czasem wolnym zawsze przysługuje dodatek. Co prawda pozwana podnosiła, iż za przepracowane nadgodziny powodowie otrzymali ekwiwalent w postaci dni wolnych. Jednakże nie przedstawiła w tym zakresie żadnych dowodów. Pomimo ciężącego na niej, jako na pracodawcy, obowiązku wykazania powoływanych przez siebie twierdzeń, nie zdołała wykazać, aby w rzeczywistości udzieliła powodom dni wolnych od pracy. Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał, iż brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, iż doszło do przyznania powodom dni wolnych, a tym samym do rozliczenia z pracownikami za pracę w godzinach nadliczbowych. Jak już bowiem wskazano powyżej, powoływanie się w tym zakresie przez pozwaną wyłącznie na podpisane przez powodów oświadczenia, nie jest wystarczające. Odbieranie tego typu oświadczeń od pracowników, nie może umożliwiać pracodawcy odstąpienia od prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy oraz akt osobowych pracowników. Tym bardziej, że zgodnie z art. 84 k.p. pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia.

Co do zasady, w oparciu o zgromadzone w sprawie wiarygodne dowody z dokumentów, a także zeznania świadków, Sąd uznał, iż w sprawie bezspornym jest, że powodowie pracowali w godzinach nadliczbowych, a pozwana nie udzieliła im z tego tytułu dni wolnych od pracy, a jedynie wypłacała wynagrodzenie w wysokości stawki podstawowej godzinowej. Istotą sporu było zatem ustalenie jaką ilość godzin nadliczbowych powodowie przepracowali w spornym

okresie oraz jaki przysługiwał im z tego tytułu dodatek do wynagrodzenia. W tym celu Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości, który przeanalizował przedstawione przez powodów zestawienia w oparciu o przedstawioną przez pozwaną ewidencję czasu pracy. Należało jednak mieć na uwadze, iż przedstawiona przez pozwaną ewidencja czasu pracy był niewiarygodna, nie uwzględniono w niej bowiem wymiaru nadliczbowego (w żadnym dniu, pomimo że pozwana przyznawała, iż powodowie pracowali w godzinach nadliczbowych). Nie uwzględniono w niej także odbiorów dni wolnych, na które powoływała się J. Z..

W oparciu o zgromadzone w sprawie dowody z dokumentów biegły ustalił, iż powód P. Z. w okresie od 1 stycznia 2010 roku do 24 września 2012 roku przepracował 2.852,5 nadgodzin. Z tego tytułu przysługiwał mu dodatek w kwocie 22.373,33 zł brutto. Sąd jednak miał na uwadze zgłoszony przez pozwaną zarzut przedawnienia, co także uwzględnił biegły w drugim wariantcie obliczeń. Pozew został przez powoda wniesiony do Sądu w dniu 2 października 2013 roku, zatem mógł skutecznie domagać się zasądzenia na jego rzecz roszczeń za okres od 1 października 2010 roku do 24 września 2012 roku. Biegły obliczył, iż w okresie od 1 października 2010 roku do 24 września 2012 roku P. Z. przepracował łącznie 2.002,5 nadgodzin i z tego tytułu przysługuje mu wynagrodzenie w kwocie 16.385,31 zł brutto.

Natomiast odnośnie J. G. (1) biegły wskazał, iż w okresie od 1 maja 2012 roku do 30 czerwca 2013 roku powód przepracował 777,25 godzin i z tego tytułu przysługuje mu wynagrodzenie w kwocie 5.981,13 zł brutto.

Należy także mieć na uwadze, iż w sprawach z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe ciężar udowodnienia faktów spoczywa, zgodnie z regułą art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., na stronie powodowej. Jednocześnie niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy skutkuje tym, że pracownik może udowadniać swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych takich jak dowody osobowe, czy innej dokumentacji dotyczącej pracy (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 roku, I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 231). Tym samym powoływanie się przez pozwaną na nierzetelnie prowadzoną ewidencję czasu pracy skutkowało tym, że biegły wydał opinię na podstawie przedstawionych przez powodów zestawień oraz tachografów (w przypadku J. G. (1)).

Zważając na całokształt powyższych okoliczności, Sąd na podstawie ww. przepisów i art. 321 k.p.c. uwzględnił roszczenia powodów, zasądzając na rzecz P. Z. kwotę 5.139,90 zł oraz na rzecz J. G. (1) kwotę 4.514,69 zł, zaś o odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Natomiast na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2014 roku, poz. 1025 - tekst jednolity), Sąd nakazał pobrać od pozwanej J. Z. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.055,92 zł tytułem kosztów sądowych, na co składa się kwota 1.572,92 zł tytułem wynagrodzenia biegłego A. G., a także kwota 257,00 zł (5.139,90 zł x 5%, po zaokrągleniu do pełnego złotego) oraz kwota 226,00 zł (4.514,69 zł x 5%, po zaokrągleniu do pełnego złotego), jako opłaty od pozwów, których powodowie nie mieli obowiązku uiścić.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodowego pracownika.