

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22 marca 2016 r. Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy zasądził od pozwanego (...) S.A. w B. na rzecz powoda Ł. S. wskazane w wyroku kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od sierpnia 2011 r. do marca 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami, tytułem dodatku za pracę w porze nocnej za okres od września 2011 r. do stycznia 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami, tytułem dodatku za nie udzielenie dnia wolnego za pracę w niedziele i święto za październik 2011 r., listopad 2011 r. oraz styczeń 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami oraz kwotę 5.704,02 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt I); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II); umorzył postępowanie w zakresie cofniętych roszczeń (pkt III); nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy w Skierniewicach kwotę 1.002,66 zł tytułem zwrotu wyłożonych tymczasowo wydatków (pkt IV); nadał wyrokowi w punkcie 1-szym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.500 zł (pkt V).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód Ł. S. został zatrudniony w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej w B. na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od dnia 17 sierpnia 2011 r. do dnia 31 października 2011 r. na stanowisku majstra budowy, na pełen etat. W umowie miesięczne wynagrodzenie za pracę określono na kwotę 8.000 zł brutto, z terminem płatności do 10 dnia następnego kolejnego miesiąca. Miejszem wykonywania pracy miał być obszar województwa (...) i (...). W dniu 31 października 2011 r. strony podpisały umowę o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2012 r., zgodnie z którą powód miał świadczyć pracę na dotychczasowych warunkach, z tym, że ustalono wynagrodzenie za pracę na kwotę 8.500 zł. Powód podlegał bezpośrednio kierownikowi budowy A. C..

W żadnej z podpisanych umów ani żadnym innym dokumencie strony nie wskazały, iż część podanego wynagrodzenia powoda stanowi ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych i jaka jest jego wysokość. Powód nie otrzymał też żadnego dokumentu potwierdzającego wprowadzenie takiego ryczałtu. Nikt również go o tym nie poinformował przed podpisaniem umów, ani w okresie późniejszym. Nie było prowadzonych również żadnych rozmów i ustaleń stron w tym zakresie przy ustalaniu warunków zatrudnienia, które ustalał z nim dyrektor kontraktu T. J. ani w okresie późniejszym. Umowy o pracę w imieniu pozwanej podpisał dyrektor regionu P. H.. Pozwana podpisywała z innymi pracownikami po kontroli PIP porozumienia zmieniające umowy o pracę, w których ustalono miesięczny ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwana zatrudniła Ł. S. w podstawowym systemie czasu pracy wskazując, iż dobową i tygodniową normą czasu pracy wynika z art. 129 § 1 kp, a więc obowiązująca go norma czasu pracy wynosi 8 godzin dziennie i przeciętnie 40 godzin tygodniowo. Strony nie ustalały zatrudnienia w innym systemie czasu pracy.

Stosunek pracy został rozwiązany przez powoda za wypowiedzeniem i ustał z dniem 17 marca 2012 r.

Ł. S. był zatrudniony przy kontrakcie „Kontynuacja budowy Autostrady (...) S. - K. O. A od k. 365+261,42 km do km 394+500” i świadczył pracę poza siedzibą pozwanej na obszarze 30-kilometrowego odcinka budowanej autostrady pomiędzy S., a K.. Praca przy realizacji tego kontraktu była przez 24-godziny na dobę, w systemie dwuzmianowym przez 7 dni w tygodniu. Pierwsza zmiana obejmowała pracę od godziny 7.00 rano do godz. 19.00, natomiast druga zmiana od godziny 19.00 do godz. 7.00 rano. Pracownicy również świadczyli pracę w weekendy, w soboty i niedziele z tym, że nie w każdy weekend. W niedzielę praca była wykonywana do godziny 15.00. W okresie zimowym pracownicy mogli otrzymać wolne za pracę w godzinach nadliczbowych czy dni świąteczne. Przełom 2011 i 2012 r. oraz pierwsza połowa tego roku była dla pozwanej szczególnym okresem związanym z koniecznością realizacji projektu, zwłaszcza w związku z mającymi się odbywać w miesiącu czerwcu 2012 r. Mistrzostwami Europy w piłce nożnej EURO 2012, gdzie zachodziła konieczność oddania autostrady i zrealizowania podpisanego przez nią kontaktu. W związku z tym już w sierpniu 2011 r. zostały podjęte decyzje przez członków zarządu, aby praca

na budowie trwała przez 24 godziny na dobę, na dwie zmiany przez cały tydzień z sobotami i niedzielami, w tym czasie został też zatrudniony powód. W związku z tym już w sierpniu nakazano werbować pracowników, nawet od konkurencji i dawać im wyższe wynagrodzenie za pracę. Praca praktycznie odbywała się w systemie zmianowym 12 godzinnym, z odstępstwami. Kiedy pracownicy zaczęli występować do pozwanej o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych PIP przeprowadziła u niej kontrolę, w której pozwana powoływała się na wypłacanie ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych. Zaczęła więc zawierać z niektórymi pracownikami porozumienia zmieniające do umów o pracę oraz umowy w których wskazywano, iż otrzymają wynagrodzenie zasadnicze i ryczałt za nadgodziny, który to ma przysługiwać za okresy faktycznego wykonywania pracy na kontrakcie realizowanym poza zakładem pracy „Kontynuacja projektowania i wykonania robót budowlanych w zakresie Autostrady (...) od S. do K...” i może być on wstrzymany lub cofnięty przez pozwaną bez wypowiedzenia z chwilą zaprzestania świadczenia pracy na kontakcie. Porozumienia te miały wejść w życie z dnia 1 czerwca 2012 r. Wynagrodzenia zasadnicze majstrów budowy odbiegały od określonego w układzie zbiorowym na 2.500 – 4.000 zł. Wynosiły one od około 3.500 zł do około 10.000 zł miesięcznie.

Ł. S. świadczył w okresie zatrudnienia pracę na rzecz pozwanej w tygodniu, od poniedziałku do piątku po 12 godzin, na zmiany przekraczając normę dobową o cztery godziny, w tym godzinach nocnych. Wykonywał pracę również niektóre w weekendy, w tym:

- w soboty: po 12 godzin – 10, 17 września 2011 r., 1, 15, 29 października 2011 r., 12, 26 listopada 2011 r., 3, 17 grudnia 2011 r., 14 stycznia 2012 r., 3 marca 2012 r. (do 15),

- w niedziele: po 8 godzin – 16 października 2011 r.,

Świadczył pracę w dniu 11 listopada 2011 r., 6 stycznia 2012 r. - 12 godzin (dzień świąteczny).

Powód miał wolne dni od pracy w weekend: 20, 21, 28 sierpnia 2011 r., 3, 4, 11, 18, 24, 25 września 2011 r., 2, 8, 9, 22, 23 października 2011 r., 5, 6, 13, 19, 20, 27 listopada 2011 r., 4, 10, 11, 18 grudnia 2011 r., 24 grudnia 2011 r. (sobota wigilia), 25-26 grudnia 2011 r. (święta), 31 grudnia 2011 r. (sobota sylwester), 1 stycznia 2012 r. (niedziela święto), 8, 14, 22 stycznia 2012 r. oraz pozostałe dni, 27 sierpnia 2011 r., 1 listopada 2011 r. (– święto), 4, 30 grudnia 2011 r., 2 stycznia 2012 r.

Powód w lutym 2012 r. pracował w godzinach nadliczbowych - 1, 2 i 3, w marcu 2012 r. – 3 w sobotę 8 godzin, 5 – 1 godzinę. W tych miesiącach odbierał również dni wolne.

Ze złożonej dokumentacji pracy sprzętu z podpisami powoda wynika, że pracował w godzinach nocnych we wrześniu, październiku, listopadzie i grudniu 2011 r. oraz styczniu 2012 r.

Powód przepracował godzin nadliczbowych w sierpniu 2011 r. – 44 godziny, wrześniu 2011 r. - 112 godzin, październiku 2011 r. – 124 godziny, w listopadzie 2011 r. – 116 godzin, w grudniu 2011 r. – 100 godzin, w styczniu 2012 r. – 104 godziny, w lutym 2012 r. – 12 godzin i w marcu 2012 r. - 9 godzin.

Wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkami za godziny nadliczbowe w okresie spornym oraz dodatki za pracę w godzinach nocnych oraz nieudzielenie dnia wolnego za pracę w niedzielę i święto wynosi 53.246,28 zł brutto, zł, na którą to kwotę składają się należności:

- za sierpień 2011 r. – 2.999,70 zł,

- wrzesień 2011 r. – 8.415,73 zł,

- za październik 2011 r. – 10.761,87 zł,

- za listopad 2011 r. – 11.415,98 zł,

- za grudzień 2011 r. – 8.529,40 zł,
- za styczeń 2012 r. – 9.367,55 zł,
- za luty 2012 r. – 910,80 zł,
- za marzec – 845,25 zł.

Ł. S. podpisał listy obecności, nie wskazywano na nich godzin pracy, przy czym pracownicy sporządzali też własne listy obecności, gdyż pozwana w pewnym okresie zakazała podpisywania się w weekendy. Powód potwierdzał czas pracy sprzętu i pracowników fizycznych, których nadzorował w tzw. raportach pracy sprzętu. Na koniec pracy zmiany następowało przejmowanie prac przez nową zmianę, wymagało to poinformowania następcy o wykonanych pracach i konieczności realizacji następnych.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (...) pozwanej w § 11, za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przewiduje dodatek lub czas wolny na zasadach i wysokości określonej w kp. Jak również dodatki za pracę w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej minimalnego wynagrodzenia. Regulamin Pracy przewidywał zatrudnienie w podstawowym systemie czasu, jak również w równoważnym i zadaniowym, jak i czteromiesięczne okresy rozliczeniowe od 1 stycznia do 30 kwietnia, od 1 maja do 31 sierpnia, od 1 września do 31 grudnia.

Pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy powoda.

Pismem z dnia 16 marca 2012 r. Ł. S. wezwał pozwaną do zapłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Pozwana odmówiła zapłaty.

W ocenie Sądu Rejonowego zebrany w sprawie materiał dowodowy, w oparciu o który dokonano ustaleń faktycznych, jest w pełni wiarygodny, gdyż jest logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. W zakresie w jakim zgromadzone dowody nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sąd odmówił im wiarygodności, gdyż nie odpowiadały powyższym wymogom, czy też dowody te nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie jest on również, co do szeregu okoliczności, kwestionowany przez strony.

Sąd I instancji podkreślił, że w niniejszej sprawie bezspornym jest, iż powód świadczył pracę u pozwanej w okresie objętym przedmiotem sporu na podstawie umów o pracę, najpierw zawartej na okres próbny, a następnie na czas określony na stanowisku majstra budowy, w których określono jego wynagrodzenie na kwoty 8.000 zł, a następnie 8.500 zł. W treści tych umów nie wskazano, iż część tego wynagrodzenia stanowi ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych i jaka jest jego wysokość. Pozwana nie wskazała nawet jaka miała zostać ustalona przez strony wysokość ryczałtu, co dodatkowo potwierdza, iż takie ustalenia nie miały miejsca. Nie ma żadnego dokumentu, który to potwierdzałby tego typu twierdzenia pozwanej. Pozwana nie przedstawiła w ogóle dowodów potwierdzających tego typu twierdzenia, poza gołosłownymi wypowiedziami. W ocenie Sądu Rejonowego nie można uznać w tym stanie za wiarygodne twierdzeń pozwanej, iż w istocie ustalenia stron były inne niż wynika to z treści umów o pracę, iż część wskazanego w umowie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych stanowił ryczałt. Jak również nie wykazała zatrudnienia powoda w innym niż w podstawowy system czasu pracy.

Sąd I instancji wskazał, że Ł. S. w niniejszej sprawie dochodzi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w porze nocnej oraz za nie udzielenie dnia wolnego za pracę w niedziele i święta. Niespornym jest, iż powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych oraz dni wolne od pracy oraz godzinach nocnych. Natomiast pozwana jedynie jak wynika z akt sprawy kwestionuje wskazywaną przez powoda ilość godzin pracy w godzinach nadliczbowych, jak i godzinach nocnych czy odebranie dnia wolnego za pracę w niedzielę i święta. Jak również podnosiła, iż strony ustaliły ryczałt za pracę powoda w godzinach nadliczbowych, czemu ten zaprzeczał. W ocenie Sądu Rejonowego, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, wbrew twierdzeniom pozwanej, wskazuje, iż powód świadczył pracę we wskazanych przez niego godzinach, jak i nie odebrał wskazanych dni za pracę w dni świąteczne

czy niedzielę. Potwierdzili to również wszyscy przesłuchani świadkowie, będący pracownikami pozwanej oraz przez nią zawnioskowani, to jest T. J., będący dyrektorem kontraktu czy J. S., a więc pracownicy zajmujący jedne z najwyższych stanowisk u pozwanej. Jak również świadkowie zajmujący takie stanowiska jak powód oraz których pracę powód nadzorował czy też świadkowie nie związani z pozwanym umowami o pracę, lecz innymi umowami cywilnoprawnymi. Świadczenie ci wprost wskazali, iż praca w związku z podpisanym przez pozwaną kontraktem i EURO 2012 była wykonywana przez 24 godziny na dobę przez siedem dni w tygodniu, w systemie zmianowym z reguły po 12 godzin, choć i w tym zakresie były odstępstwa związane potrzebami pozwanej, jak również w weekendy, choć pracownicy nie pracowali we wszystkie. W okresie zimowym kiedy było to możliwe następował odbiór godzin. Potwierdzeniem świadczenie przez powoda pracy w wskazywanych przez niego godzinach jest również powołany powyżej e. mail, z którego wynika konieczność pracy na budowie przez 24 godziny na dobę przez siedem dni w tygodniu, co w pełni koresponduje z twierdzeniami powoda oraz przesłuchanych świadków, w tym powołanych przez pozwanego. Dodatkowym potwierdzeniem wbrew twierdzeniom pozwanej są również raporty pracy przesyłane przez majstrów budowy, potwierdzające pracę sprzętu i pracowników fizycznych. Jak wynika z akt sprawy pozwana nie złożyła powyższych raportów za cały okres pracy powoda, powołując się obecnie na ich brak. Wskazywała również, iż dokumenty te nie dotyczą pracy powoda, tylko potwierdzają czas pracy innych podmiotów. Nie można więc w oparciu o nie ustalać czasu pracy powoda. Zdaniem Sądu I instancji, z takim stanowiskiem nie można się zgodzić, gdyż jak wynika z zeznań powoda oraz świadków powód świadczył pracę zgodnie z przyjętą zasadą na zamiany po 12 godzin na dobę z pewnymi odstępstwami do 8 godzin pracy w niedzielę oraz nie wszystkie weekendy. Z racji zajmowanego stanowiska nadzorował pracę podległych mu osób oraz sprzętu oraz miał obowiązek przekazania prac kolejnej zmianie. Nie było możliwości, aby nie świadczył pracy w godzinach kiedy wypełniał swoje obowiązki. Sąd podniósł, iż powód ograniczył żądanie do wykazu świadczenia przez niego pracy zgodnie z opinią biegłej sądowej, opartej na złożonych przez pozwaną raportach z podpisami powoda oraz podpisanych przez niego listach obecności, stąd Sąd oparł się na tym. Dokumenty te również korespondowały z zeznaniami świadków. W ocenie Sądu Rejonowego, gdyby powód świadczył pracę jak wskazuje pozwana w mniejszym wymiarze z pewnością bez problemu wykazałaby to, w tym również iż podnoszony przez nią ryczałt był adekwatny do przewidywanej przez nią pracy w godzinach nadliczbowych, co jednak nie miało miejsca. Wbrew bowiem twierdzeniom pozwanej z zeznań również wnioskowanych przez pozwaną świadków wynika świadczenie pracy przez powoda zgodnie z powyżej ustaloną zasadą, co w pełni koreluje z wypowiedziami powoda i wnioskowanych przez niego świadków oraz powoływanych raportami.

Sądu I instancji uznał za niewiarygodne zeznania świadka T. J., iż powoda poinformowano, iż część wskazanego wynagrodzenia w umowie o pracę będzie stanowił ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż takie były wskazania. Podnieść należy, iż gdyby takie ustalenia faktycznie miały miejsce znalazłoby to odzwierciedlenie w treści umowy czy innego dokumentu, co nie ma miejsca. Jak również znana byłaby jego wysokość, której pozwana nie wskazuje. W ocenie Sądu zeznania tego świadka są nielogiczne, sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego oraz pozostałym wiarygodnym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, zwłaszcza zeznaniami powoda, który wskazał, iż został pouczony jedynie o możliwości pracy z godzinach nadliczbowych. Nie znajdują one również żadnego potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Sąd Rejonowy podniósł, iż w sierpniu 2011 r., a więc kiedy była podpisywana umowa o pracę z powodem jak wskazywała pozwana, zawierano też porozumienia z innymi pracownikami w zakresie ustalenia ryczałtu, które jak wynika z ich treści miały zacząć obowiązywać od 1 czerwca 2012 r., a więc od okresu kiedy powód nie świadczył pracy na rzecz pozwanej. Zdaniem Sądu zasady logiki i doświadczenia życiowego wskazują, iż gdyby takie ustalenia stron w istocie miały miejsce znalazłoby to potwierdzenie przede wszystkim w treści podpisanych przez strony umów o pracę, które to zostały podpisane dwie, co jednak nie miało miejsca. Nie ma również żadnego innego dokumentu, który potwierdziłby tę okoliczność. Potwierdzeniem ustalenia ryczałtu nie jest w żadnym razie wskazana w umowie o pracę wysokość wynagrodzenia powoda, które u pozwanej faktycznie było w przypadku powoda wyższe niż wynikające z obowiązujących przepisów. Sąd I instancji wywiódł, iż pozwana wypłacała pracownikom zatrudnionym na tożsamym stanowisku co powód od 3.500 zł do około 10.000 zł, a więc rozpiętość była bardzo duża. Z treści powołanego e -maila wynika również, iż członkowie zarządu zobowiązywali do podpisywania umów o pracę z uwagi na charakter robót do przyznawania wysokich świadczeń. W ocenie Sądu zasady logiki i doświadczenia życiowego wskazują, iż gdyby tego typu ustalenia

miały miejsce pozwana jako podmiot gospodarczy, korzystający z pomocy kancelarii prawnych zadbałaby w takiej sytuacji o zamieszczenie ich w treści umowy o pracę czy innym dokumencie.

Zdaniem Sądu Rejonowego pozwana, pomimo kwestionowania czasu pracy powoda nie była w stanie nawet podać w jakich godzinach jej zdaniem faktycznie pracował, a na niej w tym zakresie spoczywał, zgodnie z art. 6 kc w zw. z art. 300 kp, ciężar dowodu. Nie prowadziła bowiem ewidencji czasu pracy pracownika, co jest niesporne, zgodnie z obowiązkiem wynikającym wprost z przepisu art. 149 § 1 kp w związku z art. 94 pkt 9 a, która to jest konieczna dla prawidłowego ustalenia wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca taką ewidencję ma obowiązek udostępnić pracownikowi, na jego żądanie. Celem jej prowadzenia jest wskazanie godzin faktycznie przepracowanych przez pracownika. Szczegółowe wskazania elementów ewidencji określa § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. nr 62, poz. 286 ze zm.). Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z tym przepisem pracodawca zobowiązany jest do założenia i prowadzenia odrębnie dla każdego pracownika karty ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym pkt (1) pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy, w stosunku do pracowników młodocianych pracodawca uwzględnia w ewidencji także czas ich pracy przy pracach wzbronionych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego. W oparciu o przepis § 8 a do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, których w przedmiotowej sprawie nie ma, co jest niesporne, przy czym powód uwzględnił wskazał dni, które miał wolne. Powinien ją również opracować pracodawca przy uwzględnieniu powyższego i dostosować do własnych potrzeb, uwzględniając przy tym obowiązujący system czasu pracy, okres rozliczeniowy, dni wolne itp. Brak takiej ewidencji czy jej niezgodność (z rzeczywistym stanem) skutkuje tym, że w razie sporu, to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych (postanowienie SN z 22 stycznia 2008 r. II PK 242/07). Ma ona więc znaczenie dowodowe w sporze z pracownikiem np. o godziny nadliczbowe.

W zależności od okoliczności, konsekwencją braku ewidencji czasu pracy, może być to, że Sąd może uznać w całokształcie okoliczności sprawy za wiarygodne zapiski pracownika czy zeznania świadków w zakresie jego pracy w godzinach nadliczbowych. Nie oznacza to w żadnym razie, aby w wypadku braku ewidencji czasu pracy (właściwej ewidencji), koniecznym było oparcie się na zapiskach pracownika, gdy są one w ocenie Sądu niewiarygodne. Brak ewidencji czasu pracy nie zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia swych twierdzeń przy pomocy różnych środków dowodowych. Obowiązuje więc ogólna reguła udowodnienia przez powoda twierdzeń uzasadniających żądanie, co zostało przez powoda wykazane. Sąd I instancji uznał stanowisko powoda, co do ilości godzin i jego wyliczenia potwierdzone opinią biegłej opartej dodatkowo na listach obecności oraz złożonych raportach z podpisami powoda, za pełni wiarygodne. Znalazły one potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, a zwłaszcza zeznaniach świadków, w tym wnioskowanych przez pozwanego, którzy potwierdzili świadczenie pracy przez powoda po 12 godzin, w tym również pracę w weekendy czy dni świąteczne oraz w godzinach nocnych. Z wyliczeń zostały wyłączone dni kiedy nastąpił odbiór godzin. Pozwana również, pomimo przyznania świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, nie wykazała, iż były one w istocie inne niż wskazał to powód. Wskazała jedynie, iż powód nie świadczył pracy we wskazywanym przez niego rozmiarze.

W ocenie Sądu Rejonowego, w realiach sprawy, strony nie ustaliły również, wbrew twierdzeniom pozwanej, wynagrodzenia ryczałtowego za pracę w godzinach nadliczbowych, co zwalniałoby pozwaną z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy. Zgodnie bowiem z treścią art. 149 § 2 kp w stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe pracodawca może nie ewidencjonować ich godzin pracy, co dotyczy, jak wynika z art. 151(1) 4 kp, pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy, których to wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1 tegoż przepisu, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna

odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych, na którego wprowadzenie odnośnie powoda powołuje się pozwana. Warunkiem jest więc, poza tym, iż chodzi o pracowników stale wykonujących pracę, poza zakładem jest to, iż ryczałt powinien odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych, co w realiach sprawy nie miało w żadnym razie miejsca.

Zdaniem Sądu I instancji nie można uznać za wiarygodne twierdzeń pozwanej w omawianej kwestii dotyczącej ustalenia ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż nie znajdują one żadnego oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym, co już wskazano powyżej. Przede wszystkim nie potwierdza tego powód, którego wypowiedzi w tym zakresie są logiczne, spójne oraz zgodne z zasadami doświadczenia życiowego oraz znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, jak choćby podpisanej przez strony umowy o pracę na okres próbny, a następnie na czas określony, która to w żadnym razie nie potwierdza wersji pozwanej, a wręcz jej przeczy. Z jej treści wynika bowiem wprost, iż określone w niej zostało wynagrodzenie za pracę w jednej wysokości bez wyszczególniania jakiegokolwiek ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych. W ocenie Sądu, gdyby pozwana faktycznie jako duży podmiot gospodarczy korzystający z mocy prawnej, co już podnoszono dokonała przedmiotowych ustaleń znalazłoby się to w treści podpisanej umowy o pracę, co jednak nie miało miejsca. Trudno uznać, iż taki zapis w umowie jest następstwem nie dopełnienia jedynie formalności. Nie dopełnienie przez nią pouczenia powoda odnośnie warunków na które się powołuje nie może w żadnym razie obciążać powoda, co stara się czynić pozwana w niniejszym postępowaniu. Na niej to bowiem jako pracodawcy spoczywał obowiązek uczynienia stosownych pouczeń i zażebania, aby były one znane powodowi. Sąd podniósł, co słusznie podkreśla powód, iż również przepisy obowiązujące u pozwanej nie przewidywały takiego rozliczenia, gdyż odwołują się do zasad podstawowych z kodeksu pracy, nie zaś ryczałtowego rozliczenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Okoliczności sprawy wskazują również, iż sytuacja w jakiej znajdowała się pozwana w związku z realizacją kontraktu wymagała przyznawania wyższych świadczeń za pracę, czego potwierdzeniem jest powoływany e-mail, w tym również w stosunku do otrzymywanych na tożsamych stanowiskach na innych budowach. Pracownicy też mieli obowiązek zachowania w tajemnicy otrzymywanych wynagrodzeń, stąd też jak wynika z akt sprawy ich wysokość była różna na tożsamym stanowisku. Nie oznacza to, iż pracownicy, którzy mieli wyższe świadczenie przekraczające należne dla danego stanowiska zostali objęci ryczałtem za pracę w godzinach nadliczbowych, skoro pozwana nie wyodrębniła ich świadczeń. Tym samym za pełni wiarygodne Sąd uznał twierdzenia, iż należne Ł. S. wynagrodzenie za pracę nie obejmowało ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych. W świetle w pełni aprobowanego przez Sąd wyroku SN z dnia 12 września 2008 r. sygn. akt I BP 4/08 wskazującego między innymi, iż dla ustalenia takiego ryczałtu za nadgodziny koniecznym jest, aby uznać jego dopuszczalność musi być on ponadto wyraźnie przez strony uzgodniony, co nie miało miejsca. Potwierdza to również powoływany przez powoda wyrok SN II PK 288/07. Jego wysokość nie może też odbiegać na niekorzyść pracownika w stosunku do wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ustalonego w myśl zasad wyrażonych w art. 151(1) kp. Wprowadzenie więc ryczałtu niekorzystnego dla pracownika, którego wysokości pracodawca nie jest nawet w stanie wskazać nie pozbawia go roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, nieobjętych ryczałtem.

Sąd uznał za niesporny fakt zatrudnienie Ł. S. w podstawowym systemie czasu pracy. Stosownie do art. 129 § 1 kp czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Przepis art. 151 § 1 kp wskazuje, iż pracownik świadczy pracę w godzinach nadliczbowych, gdy wykonuje pracę ponad obowiązujące go normy czasu pracy, a także gdy praca była wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Stosownie do treści art. 151(1) kp pracownikowi przysługuje rekompensata za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych w postaci normalnego wynagrodzenia oraz stosownego dodatku, które to jest wyliczane według zasad wskazanych w tym przepisie. W oparciu o art. 151 (1) § 1 kp za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje 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, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, 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. Za pracę świadczoną w nocy przysługuje dodatek zgodnie z art. 151 (8) kp, zaś za pracę za pracę świadczoną w niedzielę czy w święto w razie nie udzielenie dnia wolnego od pracy w oparciu o przepis 151 (11) kp.

Jak wynika z powyższego Sąd Rejonowy za w pełni wiarygodne uznał twierdzenia powoda odnośnie wskazywanych w konsekwencji przez niego godzin czasu pracy. W zakresie wyliczeń należności Sąd oparł się na wyliczeniach opinii biegłej sądowej do której to odwołał się powód, która ustaliła należne powodowi świadczenia, do wysokości których powód sprecyzował żądanie pozwu. W ocenie Sądu opinia ta jest w pełni wiarygodna, gdyż przedstawiała jasne i klarowne wyliczenia należności. Oparta jest na wiedzy i doświadczeniu biegłej. Nie była ona też kwestionowana w zakresie wyliczeń przez strony.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż pozwana nie jest w stanie wskazać zgodnie z własnymi twierdzeniami czasu pracy powoda w godzinach nadliczbowych oraz treść umów nie potwierdzająca powoływanych przez pozwaną ustaleń w zakresie ustaleń co do ryczału za pracę w godzinach nadliczbowych, zwłaszcza, iż był on niedopuszczalny przy zakresie świadczonej pracy przez powoda w godzinach nadliczbowych. Stąd Sąd orzekł zgodnie z żądaniem pozwu sprecyzowanym w toku postępowania. Jak również należność objęła dodatek za pracę w porze nocnej oraz nie udzielenie dnia wolnego za pracę w niedzielę i święta.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 kc w zw. z art. 300 kp. Przepis art. 85 kp wskazuje, iż wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie (§ 1), wypłaca się je z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (§ 2), co wynika z umowy o pracę, zaś składniki wynagrodzenia, które przysługują za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy (§ 4). Wszelkie jednak wykonanie zobowiązań powinno nastąpić z chwilą ustania stosunku pracy. Powód jak wynika z akt sprawy dochodzi w konsekwencji odsetek od 1 dnia danego miesiąca po upływie okresu rozliczeniowego, przyjmując tę zasadę i ustalony termin wypłaty świadczeń na 10, Sąd uznał żądanie powoda za uzasadnione, poza miesiącem sierpniem i grudniem 2011 r., gdyż zapłata wynagrodzenia powinna nastąpić do 10 następnego miesiąca. Sąd Sąd oddalił nieznacznie żądanie pozwu co do odsetek.

W ocenie Sądu I instancji w niniejszej sprawie nie było podstaw do miarkowania odszkodowania zgodnie ze stanowiskiem strony pozwanej w oparciu o przepis art. 322 kpc, który pozwala w przypadkach określonych w tym przepisie na zasądzenie odpowiedniej kwoty kiedy udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione. Jak wynika z powyższego powód świadczył pracę w praktycznie po 12 godzin na dobę w systemie zmianowym, co potwierdzili świadkowie pozwanej. Skutkowało to świadczeniem przez niego pracy w godzinach nadliczbowych. Pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy powoda. W niniejszej sprawie powoływała się na brak pełnej dokumentacji, stąd powód ograniczył żądanie pozwu do wyliczeń biegłej opierających się na podpisanych przez powoda, a złożonych przez pozwaną niepełnych raportach oraz listach obecności. Zastosowanie więc powyższej instytucji mając na względzie powyższe było sprzeczne z podstawowymi zasadami prawa pracy oraz ochroną wynagrodzenia za pracę.

W zakresie cofniętych roszczeń przez powoda ze zrzeczeniem się roszczenia Sąd orzekł na podstawie art. 355 kpc w zw. z art. 469 kpc i art. 203 § 4 kpc.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie obligatoryjnej treści art. 477 (2) kpc, nadając go do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.100 kpc uznając, iż powód nie wygrał w całości sprawy. Powód w pozwie wnosił o zasądzenie na jego rzecz kwoty 52.510, 50 zł. W toku postępowania powód zarówno rozszerzał, jak i ograniczał żądanie pozwu. W piśmie z dnia 28 sierpnia 2011 r. rozszerzył żądanie pozwu o kwotę 3.663,06 zł, jak

również ograniczył żądanie pozwu pierwotnie sprecyzowane oraz dokonał opłaty od pozwu z uwzględnieniem kwoty o którą rozszerzył powództwo, pomniejszając ją jednocześnie o kwotę w zakresie której ograniczył żądanie pozwu. Powód uiszczył więc opłatę w wysokości 2.757 zł od kwoty 55.127,15 zł, choć dochodzone przez niego roszczenie w istocie wynosiło na wstępnym etapie postępowania 56.173,56 zł. Natomiast na rzecz powoda została zasądzona należność w kwocie 53.246,28 zł. Powód wygrał więc sprawę w 95 %. W toku postępowania powód uiszczył również zaliczkę na biegłego w kwocie 600 zł wydatkowaną na biegłego. Wydatki w sprawie wyniosły: wynagrodzenie biegłej sądowej 747,14 zł i 668,49 zł oraz zwrot kosztów dojazdu świadka 187,03 zł. Wysokość kosztów zastępstwa prawnego Sąd ustalił w oparciu o § 6 pkt 5 w zw. z § 11 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tj. Dz. U. z 2013 r., poz. 490). Stąd Sąd zasądził od pozwanego koszty procesu w zakresie jakim przegrał sprawę na rzecz powoda oraz Skarbu Państwa w zakresie jakim koszty sądowe nie zostały wyłożone przez powoda przy uwzględnieniu przepisów ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. z 2013 r. nr 90, poz. 594 ze zm.), to jest wydatków i nieuiszczonej części opłaty od rozszerzonego powództwa.

Apelację od powyższego orzeczenia w zakresie punktu I, IV i V wniósł pozwany.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. nierozpoznanie istoty sprawy, w konsekwencji popełnienia błędu w rozkładzie ciężaru dowodu, poprzez przerwienie go na pozwaną, co w konsekwencji doprowadziło do wydania zaskarżonego orzeczenia na podstawie braku przedstawienia przez pozwaną dowodów zaprzeczających twierdzeniom powoda, w szczególności w zakresie ewidencji czasu pracy, której, zgodnie z art. 149 § 2 kp, pozwana nie miała obowiązku prowadzić;

2. naruszenie przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego:

1) art. 65 § 2 kc przez błędną i nieuwzględniającą zamiaru stron oraz celu umowy wykładnię oświadczeń woli stron, wyrażonych w treści umowy o pracę, polegającą na przyjęciu, że wynagrodzenie powoda (pomimo swojej wysokości) nie zawierało rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych (ryczałtu), podczas gdy ze zgromadzonego materiału jasno wynika, iż wysokość otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia była znacząco wyższa niż wynagrodzenie zasadnicze, a tym samym, iż obejmowało zarówno wynagrodzenie zasadnicze, jak i ryczałt ze względu na charakter pracy i jej czas - ponadto sąd pominął fakt, iż inne świadczenia otrzymywane przez powoda (samochód służbowy, posiłki w czasie pracy, ryczałt za mieszkanie) pomimo tego, iż nie były ujęte w umowie istniały i były przez powoda otrzymywane, co również wskazuje, iż rozliczenia szczegółowe pomiędzy powodem a pozwanym były realizowane w zakresie szerszym niż wynika to z literalnej treści umowy - były przedmiotem odrębnych ustaleń stron, którym na potrzeby niniejszego postępowania powód zaprzeczył,

2) art. 300 kp w zw. z art. 6 kc poprzez przyjęcie, że ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających brak przesłanek do wypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych spoczywa na pozwanej, w związku z tym, iż nie prowadziła ona ewidencji czasu pracy powodów, podczas gdy pozwana nie miała obowiązku prowadzenia takiej ewidencji w stosunku do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe, co skutkowało niezasadnym obciążeniem pozwanej ciężarem dowodu, iż powód nie świadczył pracy w godzinach przez niego wskazanych oraz iż wynagrodzenie powoda zawierało ryczałt za nadgodziny, w sytuacji kiedy to powód powinien udowodnić, iż świadczył pracę w godzinach, za które dochodzi wynagrodzenia oraz że tego wynagrodzenia nie otrzymał,

3) art. 149 § 2 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, a w konsekwencji nie uwzględnienie okoliczności, iż pozwana nie miała obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy powoda i nie może ponosić negatywnych skutków jej braku, a tym samym nie może na nią zostać przerzucony ciężar udowodnienia, iż powód nie świadczył pracy w godzinach przez siebie wskazanych w jednostronnie sporządzonym przez siebie zestawieniu;

4) art. 151¹ kp. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, a w konsekwencji błędne wyliczenie liczby godzin nadliczbowych przepracowanych przez powoda w okresie od sierpnia 2011 r. do marca 2012 r., co skutkowało błędnym wyliczeniem kwoty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przysługującej powodowi i bezpodstawnym zasądzeniem nienależnej powodowi kwoty, podczas gdy zgodnie z zamiarem stron (wyrażonym podczas ustalania warunków zatrudnienia) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wypłacane było powodowi w formie ryczałtu, a następnie (po zmianie stanowiska pracy powoda) rekompensowane wynagrodzeniem odpowiadającym zakresowi powierzonych mu funkcjom kierowniczym.

3. naruszenie przez Sąd I Instancji przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.

1) art. 231 kpc poprzez błędne uznanie, że z ustalonego faktu, iż powód nadzorował pracę podległych mu pracowników oraz innych podmiotów można wyprowadzić fakt, iż świadczył on pracę w tych samych godzinach co ci pracownicy, co w konsekwencji doprowadziło do ustalenia, że powód wykonywał pracę we wskazanych przez siebie godzinach podczas gdy powód tego nie udowodnił;

2) art. 231 oraz 234 kpc poprzez przyjęcie, iż brak ewidencji czasu pracy powoda prowadzonej przez pozwaną uprawnia do domniemania faktycznego czy prawnego o wiarygodności wersji czasu pracy przedstawionej przez pracownika;

3) art. 233 kpc w zw. z art. 231 kpc. poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wniosków, które z niego nie wynikają, a nadto, które są sprzeczne z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, tj. wniosku, że przysługujące powodowi wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe nie było wypłacane w formie miesięcznego ryczałtu i że kwota wynagrodzenia wskazana w umowie o pracę nie zawierała ryczałtu za godziny nadliczbowe oraz błędną ocenę opinii biegłego tj. uznanie, że opinia w sposób jednoznaczny wskazuje, jaka kwota jest należna powodowi z tytułu pracy w nadgodzinach, pomimo tego, iż w samej jej treści znajdują się twierdzenia, które wskazują na jej hipotetyczny charakter, brak danych oraz dokonanie wyliczeń na podstawie arbitralnie przyjętych przez biegłego założeń, które nie są zgodne z rzeczywistością,

4. art. 233 § 1 kpc poprzez:

- uznanie, iż prywatny dokument (zestawienie godzin pracy) powoda sporządzony na potrzeby niniejszego postępowania stanowi faktyczne wyliczenie godzin pracy powoda w sytuacji gdy godziny te nie zostały w toku postępowania w żaden sposób udowodnione;

- pominięcie okoliczności w postaci stawek zaszeregowania majstrów - z którego to wynikało, iż otrzymywane przez powoda wynagrodzenie było znacząco wyższe niż zasadnicze wynagrodzenie przysługujące na zajmowanym przez powoda stanowisku, a różnica pomiędzy wynagrodzeniem zasadniczym a wynagrodzeniem powoda stanowiła ryczałtowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych;

- oparcie się przez Sąd na kopii wiadomości e.mail, przedstawionej przez powoda, która to wiadomość po pierwsze nie została wprowadzona do materiału dowodowego, po drugie nie stanowi dokumentu, po trzecie nie można zweryfikować jej autentyczności, po czwarte (nawet jeżeli uznać, iż jest to wiadomość autentyczna), wiadomość ta nie była adresowana do powoda i nie wyjaśnił on w jaki sposób znalazł się on w jej posiadaniu. Bez względu na powyższe należy zauważyć, iż treść maila nie może prowadzić do wyciągnięcia wniosków do jakich doszedł sąd i instancji, a mianowicie, iż polecenie Prezesa pozwanej spółki o konieczności prowadzenia prac przez całą dobę (co zresztą wynika także z treści Kontraktu i zostało nałożone na pozwaną przez Zamawiającego czyli Skarb Państwa - Generalną Dyрекcję Dróg Krajowych i Autostrad), może w jakikolwiek sposób stanowić potwierdzenie indywidualnego czasu pracy powoda;

- pominięcie, iż w okresie zimowym, w szczególności w okresie luty-marzec 2012 r. prace na Kontrakcie były wstrzymane z powodu warunków atmosferycznych i w tym czasie pracownicy pozwanej, w tym powód, pracowali

w krótszym wymiarze czasu pracy, co również powinno mieć wpływ na ustalenie ewentualnej liczby godzin nadliczbowych, a co nie zostało przez sąd meriti uwzględnione;

5) art. 233 § 1 i 2 i art. 328 § 2 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na pełnym pominięciu dla oceny zasadności żądania powoda twierdzeń pozwanej, zeznań świadka T. J. czy dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powoda oraz na bezkrytycznym przyjęciu, że liczba godzin pracy wskazana jednostronnie przez powoda odpowiada faktycznym godzinom jego pracy - co nie zostało przez niego udowodnione, a jedynie ograniczono się w toku postępowania stwierdzenia, iż czas pracy podległych pracowników jest tożsamy z czasem pracy powoda (wniosek taki, zdaniem pozwanej jest chybiony - oznaczałby bowiem, iż czas pracy każdego przełożonego odpowiada czasowi pracy podległych i nadzorowanych przez niego pracowników - a więc czas pracy kierowników czy dyrektorów, którzy nadzorują pracę na całym kontrakcie, przy przyjęciu, iż prace na kontrakcie trwają całą dobę, wynosiłyby 24 godziny) oraz pełne pominięcie, iż dokument stanowiący podstawę wyliczenia zasądzonej powodowi kwoty to dokument prywatny, sporządzony na potrzeby postępowania,

6) art. 328 § 2 kpc poprzez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku przyczyn, dla których Sąd odmówił wiarygodności twierdzeniom pozwanej, jednocześnie uznając za w pełni wiarygodne twierdzenia powoda (jednocześnie pomijając niektóre twierdzenia samego powoda, które stały w sprzeczności z przedstawianym przez niego stanowiskiem),

7) art. 477 (2) § 1 kpc poprzez nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.500,00 zł w sytuacji kiedy powód nie wskazał ile obecnie wynosi jego wynagrodzenie;

8) art. 322 kpc poprzez odmowę zastosowania miarkowania wysokości zasądzonych powodowi kwot, w sytuacji, kiedy ustalenie rzeczywistej wartości dochodzonego roszczenia (ilości ewentualnych nadgodzin, za które powód miał nie otrzymać wynagrodzenia) nie jest możliwe - co ma miejsce w niniejszej sprawie, gdyż nie zostały ustalone faktyczne godzin pracy powoda ze wskazaniem daty i czasu pracy.

W oparciu powyższe skarżący wniósł o uwzględnienie apelacji i zmianę zaskarżonego orzeczenia w całości poprzez oddalenie powództwa w całości lub zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez dokonanie miarkowania zasądzonej kwoty oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych za I i II instancję. Względnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania z uwagi na nierozpoznanie istoty sprawy i pozostawienie Sądowi I instancji rozstrzygnięcia o kosztach instancji odwoławczej.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik strony powodowej wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości

prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

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

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego i poczynione w sprawie ustalenia faktyczne są – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowe. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone poszczególne okoliczności o treści dla strony pozwanej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pozwaną. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce skarżący, iż Sąd w sposób nieuprawniony przyjął, iż powód pracował w godzinach nadliczbowych w podnoszonym przez siebie rozmiarze. Zdaniem skarżącego w tym zakresie przy ocenie zasadności żądania powoda Sąd całkowicie pominął twierdzenia pozwanej, treść zeznań świadka T. J. czy dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powoda, bezzasadnie bazując na kopii wiadomości e-mail stwierdzeniu, iż czas pracy podległych pracowników jest tożsamy z czasem pracy powoda przy jednoczesnym pominięciu okoliczności, że dokument stanowiący podstawę wyliczenia zasądzonej powodowi kwoty to dokument prywatny, sporządzony na potrzeby postępowania.

Mając to na uwadze wskazać należy, iż ocena wskazanych dowodów dokonana przez Sąd Rejonowy była w pełni prawidłowa. Jak słusznie wskazał Sąd I instancji – a czego wyraźnie zdaje się nie zauważać apelujący – z zeznań świadków, w tym także powołanych przez samą stronę pozwaną, wynikało wprost, iż Ł. S. świadczył pracę we wskazanych przez niego godzinach, jak i nie odebrał wskazanych dni za pracę w dni świąteczne czy niedziele. Świadczenie potwierdzili twierdzenia powoda co do tego, iż praca u pozwanego w związku z podpisanym kontraktem i EURO 2012 była zorganizowana w systemie 24 godzinnym przez siedem dni w tygodniu, z reguły w 12 godzinnych zmianach, z pewnymi modyfikacjami w weekendy. Powyższe zeznania w pełni uwiarygodniają też treść przedstawionego przez powoda e-maila, który wskazuje na konieczność pracy w pozwanej w takim właśnie systemie. Wbrew sugestiom apelacji niewątpliwie na faktyczny czas pracy powoda wskazują też przedłożone w postępowaniu raporty pracy przesyłane przez majstrów, raporty potwierdzające pracę sprzętu i pracowników fizycznych. Bez względu na racji i charakteru zajmowanego przez powoda stanowiska wymagającego bezpośredniego i bieżącego nadzoru podległych mu pracowników, raporty dotyczące pracy tych osób odzwierciedlają godziny pracy powoda, gdyż ich sporządzenie wymagało jego fizycznej obecności stricte w tym czasie. Nadto Ł. S. ograniczył żądanie do wykazu świadczenia przez niego pracy zgodnie z opinią biegłej sądowej, opartej na złożonych przez pozwaną raportach z podpisami powoda oraz podpisanych przez niego listach obecności. Z tych też względów przedstawione

przez niego wyliczenie, korelujące z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, było miarodajne dla rozstrzygnięcia.

Bez wpływu na powyższą ocenę pozostają przy tym twierdzenia pozwanej, iż ustalenia w tej materii nie mogą wpływać na zasadność żądań powoda, gdyż zeznania świadka T. J. potwierdzają, iż strony ustaliły ryczałtową formę rozliczania nadgodzin. Twierdzenia te zdaniem Sądu Okręgowego żadną miarą nie zostały udowodnione. Nie znajdują one żadnego odzwierciedlenia w treści zgromadzonych w sprawie dokumentów, w tym umów czy regulaminów. Zeznania powołanego świadka w tej materii są zaś odosobnione. Żaden z pracowników strony pozwanej nie potwierdził, iż takie świadczenie w zamian za pracę w nadgodzinach faktycznie było mu wypłacane. Brak na to stosownych dokumentów potwierdzających taki sposób rozliczeń. Strona pozwana nie była też w stanie dookreślić konkretnej wysokości ryczałtu i odnieść jej do wymiaru wypracowanych przez pracowników, w tym powoda, nadgodzin. Z tych też względów brak było podstaw do czynienia w tym przedmiocie ustaleń odmiennych.

Sama zaś wysokość otrzymywanego przez Ł. S. wynagrodzenia nie może być w tej materii żadnym wyznacznikiem. Materiał sprawy oceniony logicznie, nadto twierdzenia samej strony pozwanej zawarte w apelacji /k. 531 v./ wskazują, iż wynagrodzenie zasadnicze powoda znacznie odbiegało od stawek określonych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy pracowników pozwanej. Powyższe wiązało się z dużym zapotrzebowaniem na pracę wykwalifikowanych pracowników w wymiarze 24 godziny na dobę 7 dni w tygodniu z uwagi na wykonywanie zamówienia publicznego tj. budowę autostrady (...) na odcinku S. –K.. Pozwana chcąc wywiązać się terminowo z kontraktu obiecywała wyższe wynagrodzenie za pracę 24 godziny na dobę 7 dni w tygodniu. Okoliczności sprawy i zgromadzony w sprawie materiał nie potwierdza jednak, iż to zwiększone wynagrodzenie faktycznie miało oznaczać całościowo też ryczałt czy dodatek za nadgodziny. Zaznaczyć również należy, że fakt zagwarantowania powodowi także innych świadczeń nie ujętych w umowie o pracę (samochód służbowy, posiłki w czasie pracy, ryczałt za mieszkanie), zasadności twierdzeń apelacji, co do wprowadzenia ryczałtu za nadgodziny, nie potwierdza. Realizacja określonych świadczeń nieobjętych wprost literalną treścią umowy sporządzonej na piśmie, nie dowodzi bowiem istnienia i realizacji jeszcze innych świadczeń także tą umową nie objętych. Same zaś twierdzenie zainteresowanej rozstrzygnięciem strony w tym zakresie, nie jest wystarczającą dla poczynienia w tym przedmiocie jakichkolwiek wiążących ustaleń.

Ponadto odnosząc się do powyższego wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmienne okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugiem świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie zeznań pozwanej oraz powołanych przez nią świadków nie podzielił, oraz wskazując w jakim zakresie uznał za wiarygodne zeznania powoda, wskazanych przez niego świadków oraz przedłożone w procesie dokumenty. Skarżący natomiast polemizując w apelacji z oceną Sądu co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, sugerując iż Sąd działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd na sprawę i własną ocenę dowodów, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu, co do wykonywania przez powoda pracy w nadgodzinach w podnoszonym przez niego wymiarze oraz braku wypłaty przez stronę pozwaną stosownego wynagrodzenia z tego tytułu w jakiejkolwiek formie były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Z tych też względów podniesiona przez apelującego argumentacja nie mogła przynieść spodziewanych przez niego skutków procesowych. Dodatkowo znamionnym jest, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmiennie (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Akceptacja powyższego sprawia, że brak też podstaw do uznania, iż pozwany nie był zobligowany do prowadzenia ewidencji czasu pracy powoda, gdyż ten otrzymywał zryczałtowane wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach, a co za tym idzie, że pozwanego nie obciążał ciężar dowodu co do liczby przepracowanych przez powoda godzin (art. 6 kc w związku z art. 300 kp).

Zgodnie z art. 149 § 1 i 2 kp pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. W stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy.

Niemniej jednak podnosząc zarzuty w tym przedmiocie skarżący zdaje się nie zauważać, iż powoda w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego obowiązywała 8 godzinna dobową normą czasu pracy i 40 godzinna średniodobowa. Nadto bezzasadnie stojąc na stanowisku, że wynagrodzenie powoda obejmowało też ryczałt za nadgodziny nie dostrzega, że jego ustalenie jest prawidłowe i zwalnia pracodawcę z ewidencjonowania czasu pracy (art. 149 § 2 k.p.) tylko wówczas, gdy pracownik świadczy pracę ponad normę czasu pracy, ale dokładna kontrola liczby przepracowanych godzin nadliczbowych jest wysoce utrudniona. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2004 r. I PK 630/03 OSNP 2005/3/37, OSP 2005/7-8/86, M.P.Pr.-wkl. 2005/2/4, M.P.Pr.-wkl. 2005/7/15, Sł.P.. 2005/4/29, Pr.Pracy 2004/12/35, (...), M.Prawn. 2005/4/212.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, co już podniesiono, pozwany skutecznie nie wykazał, iż praca powoda świadczona w nadgodzinach zgodną wolą stron była kompensowana w formie ryczałtu. Tymczasem twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695). W sprawie nie wykazano też, iż z uwagi na charakter pracy powoda, ewidencjonowanie i kontrolowanie przepracowanych przez niego godzin nadliczbowych było niemożliwe czy utrudnione, stąd też obiektywnie pracodawca mógł posłużyć się do ich rozliczenia świadczeniem zryczałtowanym. W związku z powyższym, w ocenie Sądu II instancji pozwany wbrew sugestiom apelacji był zobowiązany do ewidencjonowania czasu pracy powoda w tym godzin rozpoczęcia i zakończenia przez niego pracy. W konsekwencji jego obciążają też skutki procesowe braku odpowiedniej dokumentacji.

Mając na uwadze zarzuty apelacji podnieść również należy, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, z powództwa pracownika o wynagrodzenie, obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja. (wyrok SN z 07-06-2011 II PK 317/10 LEX nr 1095826). Zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy zatem domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika. Jednakże pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2012 r. II PK 231/11 LEX nr 1313664). Pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. (wyrok SN 09-07-2009 II PK 34/09 LEX nr 527067). W konsekwencji zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika przez pracodawcę nie oznacza, że każdorazowo i bezkrytycznie sąd pracy powinien przyjmować za miarodajną wersję czasu pracy przedstawianą

przez pracownika. To czy stanowi ona odzwierciedlenie (fotografię) rzeczywistego czasu pracownika, podlega w razie sporu ocenie w postępowaniu dowodowym. W szczególności nie jest uprawnione odwrócenie ciężaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 k.p.c.) i twierdzenie, że w takiej sytuacji (braku formalnej ewidencji czasu pracy) wiarygodna jest wersja podawana przez pracownika, chyba, że pracodawca wykaże, iż pracownik nie pracował w takim rozmiarze w jakim twierdzi. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 r. II PK 369/09 LEX nr 585784).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy wbrew zapatrywaniom apelacji, do żadnego nieuprawnionego odwrócenia spoczywającego na powodzie ciężaru dowodu nie doszło. Powód w procesie wykazał, iż wbrew twierdzeniom pozwanego nie był wynagradzany za pracę w godzinach nadliczbowych w formie ryczałtu, z tych też względów jego pracodawca był zobligowany do prowadzenia ewidencji czasu jego pracy i do jego rozliczania w przypadku nadgodzin na zasadach określonych w art. 151¹ kp. Powód, co już podniesiono, za pomocą wiarygodnych i spójnych zeznań świadków, oraz dowodów z dokumentów, wykazał też szczegółowo wymiar świadczonej przez siebie pracy z uwzględnieniem niedziel i świąt. Jego twierdzenia w tym przedmiocie nie zostały zaś skutecznie podważone przez pracodawcę. Tymczasem bezwzględnie to na pozwanym pracodawcy spoczywał obowiązek wykazania skrupulatnego rozliczenia nadgodzin, bądź też legalnego wprowadzenia ryczałtu, który z tego obowiązku by go zwalniał. Z tych też względów twierdzenia apelacji w tym przedmiocie nie mogą prowadzić do zmiany wydanego w sprawie rozstrzygnięcia.

Chybionym jest też twierdzenie apelacji, iż w rozpatrywanym przypadku, zgodnie z treścią art. 322 kpc, Sąd był zobligowany do miarkowania odszkodowania, bowiem ustalenie rzeczywistej wartości dochodzonego roszczenia (ilości świadczonych nadgodzin, za które powód miał nie otrzymać wynagrodzenia) nie było możliwe. W procesie nie zostały bowiem uwzględnione faktyczne godziny pracy powoda ze wskazaniem daty i czasu pracy, zaś opinia biegłego nie była w tej kwestii miarodajna – miała ona tylko hipotetyczny charakter, nadto jej wyliczeń dokonano w oparciu o arbitralnie przyjęte przez biegłego założenia niezgodne z rzeczywistością.

W odniesieniu do powyższego podnieść należy, iż sprawa o zapłatę wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych jest sprawą o dochody, zatem w sytuacji, gdyby roszczenie było niewątpliwe co do zasady, ale nie można ściśle ustalić wysokości tego wynagrodzenia, to sąd może zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy na podstawie art. 322 k.p.c. Innymi słowy w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. Za naruszenie tego przepisu można uznać nie tylko jego niezastosowanie i całkowite oddalenie powództwa przy jednoczesnym ustaleniu, że zasada została udowodniona, a jedynie brak jest dostatecznych dowodów na wysokość żądania, ale także jego błędne zastosowanie, polegające na arbitralnym ustaleniu wysokości "odpowiedniej sumy", bez rozważenia wszystkich okoliczności sprawy (wyrok SN 19-02-2010 II PK 217/09 LEX nr 584743). Niemniej jednak w sprawie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie wskazanie przez powoda konkretnych dni, w których świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, ale wskazanie okresu, w którym to miało miejsce, jest wystarczające dla jednoznacznej identyfikacji podstawy faktycznej powództwa w aspekcie dokładnie określonego żądania (porównaj wyrok w sprawie II PK 34/09 powoływany powyżej).

Tak więc wbrew przekonaniu skarżącego, odwołanie się do zasady świadczenia pracy w określonych godzinach w konkretnym okresie, przy braku ewidencji rzetelnie potwierdzającej dni i godziny, w których powód faktycznie pracę świadczył, nie może prowadzić do miarkowania odszkodowania. W sprawie strona powodowa precyzyjnie określiła ilość nadgodzin, w których pracował powód w okresie spornym. Wyliczenia te skonfrontowane z zeznaniami świadków i przedstawioną dokumentacją, zweryfikowane za pomocą wyliczeń poczynionych przez biegłego, okazały się uzasadnione. Tym Sąd Rejonowy uprawniony był do zasądzenia za okres objęty wyliczeniem na rzecz powoda sumy dochodzonej tytułem świadczenia pracy w nadgodzinach. Twierdzenia zaś apelacji, co do konieczności zastosowania przez Sąd Rejonowy art. 322 kpc wobec braku ewidencji czasu pracy powoda - który bezwzględnie obciąża pozwanego - wobec obiektywnej możliwości ustalenia rzeczywistej wysokości roszczenia, nie mogą się ostać. Natomiast wyliczenie

tych roszczeń w oparciu o opinię biegłego przy przyjęciu założeń uznanych następnie przez Sąd za udowodnione w toku procesu, nie może być kwestionowane.

Sąd Okręgowy nie zgadza się również skarżącym, iż przyjęte przez Sąd I instancji wyliczenie przepracowanych, a niewynagrodzonych odpowiednio przez pozwaną godzin nadliczbowych jest nieprawidłowe, pomija bowiem, iż w okresie zimowym w szczególności w okresie luty- marzec 2012 r. prace na Kontrakcie były wstrzymywane z powodu warunków atmosferycznych i w tym czasie pracownicy pozwanej w tym powód, pracowali w krótszym wymiarze czasu pracy.

Twierdzenie to nie ma żadnego odzwierciedlenia w rzeczywistości. Podnieść należy, iż z samego uzasadnienia wydanego w sprawie rozstrzygnięcia wynika wprost, że powód w lutym i w marcu 2012 r. pracował w nadgodzinach w niewielkim w porównaniu z innymi miesiącami zakresie, nadto w miesiącach tych odbierał również dni wolne. / k. 504/. Nadto zasądzone na rzecz powoda z tego tytułu kwoty kilkuset złotych za wskazane miesiące, są znacząco niższe w odniesieniu do kilkutyśięcznych kwot za pracę w nadgodzinach wykonywaną w tym samym systemie i na tych samych zasadach w innych miesiącach spornych. Twierdzenia apelacji co do wybiórczej analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego przez Sąd Rejonowy w tym zakresie uznać zatem należy za całkowicie gołosłowne.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego apelacyjne zarzuty dotyczące zarówno naruszenia prawa procesowego (art. 233 § 1 kpc, art. 231 kpc, 234 kpc art. 328 § 2 kpc art. 322 kpc art. 477² § 1 kpc) jak i prawa materialnego (art. 65 § 2 kc, art. 300 kp w zw. z art. 6 kc art. 151¹ § 1 kp, art. 149 § 2 kp) nie zasługiwały na uwzględnienie. Wbrew sugestiom apelacji sprawie brak było materiału dowodowego, który pozwalałby na poczynienie ustaleń odmiennych i uznanie, iż powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych w podnoszonym przez siebie wymiarze, nadto iż za pracę tak wykonywaną otrzymał wynagrodzenie w formie ryczałtu. Zmiana bądź uchylenie wyroku w oparciu o okoliczności, które nie zostały w procesie udowodnione (wyplata ryczałtu za nadgodziny) jest natomiast niedopuszczalna.

Z tych też względów Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 kpc orzekł jak w sentencji.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 10 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015 r., poz.1804).

J.L.