

*Sygn. VPa 4/15*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 22 kwietnia 2015 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz*

*Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska*

SSR del. Marzena Foltyn-Banaszczyk (spr.)

*Protokolant: Emilia Łopatowska*

*po rozpoznaniu w dniu 14 kwietnia 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa A. K. (1)*

*przeciwko M. B. prowadzącemu działalność pod nazwą (...) M. B. w T.*

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

*na skutek apelacji pełnomocnika P. P., powoda A. K. (1)*

*od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy*

*z dnia 29 maja 2014r.*

*sygn. IV P 217/11*

I. Zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

1. zasądza od pozwanego M. B. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w T. na rzecz powoda A. K. (1) kwotę 13.057,54 zł ( trzynaście tysięcy pięćdziesiąt siedem złotych pięćdziesiąt cztery grosze) brutto z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe z ustawowymi odsetkami od kwot:

- 360,00 zł ( trzysta sześćdziesiąt złotych ) brutto od dnia 11 czerwca 2008 roku do dnia zapłaty za miesiąc maj 2008 roku;

- 348,40 zł ( trzysta czterdzieści osiem złotych czterdzieści groszy ) brutto od dnia 11 lipca 2008 roku do dnia zapłaty za miesiąc czerwiec 2008 roku;

- 130,00 zł ( sto trzydzieści złotych ) brutto od dnia 11 sierpnia 2008 roku do dnia zapłaty za miesiąc lipiec 2008 roku;

- 492,80 zł ( czterysta dziewięćdziesiąt dwa złotych osiemdziesiąt groszy) brutto od dnia 11 września 2008 roku do dnia zapłaty za miesiąc sierpień 2008 roku;

- 332,80 zł ( trzysta trzydzieści dwa złotych osiemdziesiąt groszy) brutto od dnia 11 października 2008 roku do dnia zapłaty za miesiąc wrzesień 2008 roku;
- 318,24 zł ( trzysta osiemnaście złotych dwadzieścia cztery grosze) brutto od dnia 11 listopada 2008 roku do dnia zapłaty za miesiąc październik 2008 roku;
- 360,00 zł ( trzysta sześćdziesiąt złotych ) brutto od dnia 11 grudnia 2008 roku do dnia zapłaty za miesiąc listopad 2008 roku;
- 294,80 zł ( dwieście dziewięćdziesiąt cztery złotych osiemdziesiąt groszy ) brutto od dnia 11 stycznia 2009 roku do dnia zapłaty za miesiąc grudzień 2008 roku;
- 400,00 zł ( czterysta złotych ) brutto od dnia 11 lutego 2009 roku do dnia zapłaty za miesiąc styczeń 2009 roku;
- 360,00 zł ( trzysta sześćdziesiąt złotych ) brutto od dnia 11 marca 2009 roku do dnia zapłaty za miesiąc luty 2009 roku;
- 449,50 zł ( czterysta czterdzieści dziewięć złotych pięćdziesiąt groszy ) brutto od dnia 11 kwietnia 2009 roku do dnia zapłaty za miesiąc marzec 2009 roku;
- 220,00 zł ( dwieście dwadzieścia złotych ) brutto od dnia 11 maja 2009 roku do dnia zapłaty za miesiąc kwiecień 2009 roku;
- 260,00 zł ( dwieście sześćdziesiąt złotych ) brutto od dnia 11 czerwca 2009 roku do dnia zapłaty za miesiąc maj 2009 roku;
- 440,00 zł ( czterysta czterdzieści złotych ) brutto od dnia 11 lipca 2009 roku do dnia zapłaty za miesiąc czerwiec 2009 roku;
- 440,00 zł ( czterysta czterdzieści złotych ) brutto od dnia 11 sierpnia 2009 roku do dnia zapłaty za miesiąc lipiec 2009 roku;
- 540,00 zł ( pięćset czterdzieści złotych ) brutto od dnia 11 września 2009 roku do dnia zapłaty za miesiąc sierpień 2009 roku;
- 440,00 zł ( czterysta czterdzieści złotych ) brutto od dnia 11 października 2009 roku do dnia zapłaty za miesiąc wrzesień 2009 roku;
- 440,00 zł ( czterysta czterdzieści złotych ) brutto od dnia 11 listopada 2009 roku do dnia zapłaty za miesiąc październik 2009 roku;
- 440,00 zł ( czterysta czterdzieści złotych ) brutto od dnia 11 grudnia 2009 roku do dnia zapłaty za miesiąc listopad 2009 roku;
- 375,50 zł ( trzysta siedemdziesiąt pięć złotych pięćdziesiąt groszy) brutto od dnia 11 stycznia 2010 roku do dnia zapłaty za miesiąc grudzień 2009 roku;
- 600,00 zł ( sześćset złotych ) brutto od dnia 11 lutego 2010 roku do dnia zapłaty za miesiąc styczeń 2010 roku;
- 440,00 zł ( czterysta czterdzieści złotych ) brutto od dnia 11 marca 2010 roku do dnia zapłaty za miesiąc luty 2010 roku;
- 440,00 zł ( czterysta czterdzieści złotych ) brutto od dnia 11 kwietnia 2010 roku do dnia zapłaty za miesiąc marzec 2010 roku;

- 440,00 zł ( czterysta czterdzieści złotych ) brutto od dnia 11 maja 2010 roku do dnia zapłaty za miesiąc kwiecień 2010 roku;
- 340,00 zł ( trzysta czterdzieści złotych ) brutto od dnia 11 czerwca 2010 roku do dnia zapłaty za miesiąc maj 2010 roku;
- 440,00 zł ( czterysta czterdzieści złotych ) brutto od dnia 11 lipca 2010 roku do dnia zapłaty za miesiąc czerwiec 2010 roku;
- 500,00 zł ( pięćset złotych ) brutto od dnia 11 sierpnia 2010 roku do dnia zapłaty za miesiąc lipiec 2010 roku;
- 220,00 zł ( dwieście dwadzieścia złotych ) brutto od dnia 11 września 2010 roku do dnia zapłaty za miesiąc sierpień 2010 roku;
- 440,00 zł ( czterysta czterdzieści złotych ) brutto od dnia 11 października 2010 roku do dnia zapłaty za miesiąc wrzesień 2010 roku;
- 500,00 zł ( pięćset złotych ) brutto od dnia 11 listopada 2010 roku do dnia zapłaty za miesiąc październik 2010 roku;
- 440,00 zł ( czterysta czterdzieści złotych ) brutto od dnia 11 grudnia 2010 roku do dnia zapłaty za miesiąc listopad 2010 roku;
- 375,50 zł ( trzysta siedemdziesiąt pięć złotych pięćdziesiąt groszy ) brutto od dnia 11 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty za miesiąc grudzień 2010 roku;
- 380,00 zł ( trzysta osiemdziesiąt złotych ) brutto od dnia 11 lutego 2011 roku do dnia zapłaty za miesiąc styczeń 2011 roku;
- 60,00 zł ( sześćdziesiąt złotych ) brutto od dnia 11 marca 2011 roku do dnia zapłaty za miesiąc luty 2011 roku;

2. oddala powództwo w pozostałej części;

3. zasądza od pozwanego M. B. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w T. na rzecz powoda A. K. (1) kwotę 1.490,40 zł ( jeden tysiąc czterysta dziewięćdziesiąt złotych czterdzieści groszy ) tytułem zwrotu kosztów procesu;

II. oddala apelację w pozostałej części;

III. zasądza od pozwanego M. B. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w T. na rzecz powoda A. K. (1) kwotę 772,62 zł ( siedemset siedemdziesiąt dwa złotych sześćdziesiąt dwa grosze ) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

**Sygn. akt V Pa 4/15**

## UZASADNIENIE

**Zaskarżonym wyrokiem** z dnia 29 maja 2014 roku wydanym w sprawie o sygn. akt IVP 217/11 Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. IV Wydział Pracy oddalił powództwo A. K. (1) odstępując od obciążania powódki kosztami opinii biegłego; koszty opinii biegłego w kwocie 1.141,14 zł tymczasowo poniesione przez Skarb państwa przejął na rachunek Skarbu państwa – Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. i nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego.

**Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:**

Powódka była zatrudniona u pozwanego dwukrotnie na podstawie umowy o pracę: w okresie od 2005 roku do marca 2007 roku i w okresie od 16 października 2007 roku do dnia 31 marca 2011 roku w wymiarze jednego etatu na

stanowisku sprzedawcy w sklepie spożywczym przy ul. (...) w T. Stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę.

Pozwany prowadzi 2 sklepy w T.

Powódka pracowała w systemie zmianowym. Razem z nią pracowały od maja 2008 r. na umowy zlecenia B. R. i K. S., a od października 2010r. A. K. (2) na umowę o pracę. Pozwany oraz jego żona także wykonywali pracę sprzedawcy w tym sklepie. Powódka pracowała od poniedziałku do piątku po 8 godzin oraz w co drugą sobotę – po 8 godzin i w co drugą niedzielę po 10 godzin. Sklep był otwarty w dni powszednie od godz. 6:00 do 22:00. Pozwany za zastąpienie go w pracy w dni powszednie przez powódkę dawał jej dodatkowo 50 lub 100 złotych poza listą płac. Powódka zapisywała sobie na karteczkach, w które soboty i niedziele pracowała.

Wynagrodzenie zasadnicze powódki było w wysokości najniższego wynagrodzenia tj. w 2008 r. wynosiło ono 1.126 zł. brutto, w 2009 r. 1.276 zł. brutto, a w 2010r. 1.317zł brutto. Powódka kwitowała odbiór wynagrodzenia na liście płac, pieniądze wypłacał pozwany lub zostawiał pieniądze na pensje dla pracowników w szufladzie.

Pozwany wypłacał ryczałtowo poza listą płac powódce za każdy miesiąc kwotę 250 złotych za dodatkową pracę w godzinach nadliczbowych w ilości od 20 do 25 godzin w dwie soboty po 8 godzin i w jedną niedzielę za 10 godzin lub za dwie niedziele po 5 godzin – w miesiącu. Pozostali pracownicy pozwanego też dostawali wynagrodzenie w formie ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych, poza listą płac.

Wynagrodzenie wypłacał powódce pozwany osobiście, choć zdarzały się sytuacje, gdy wynagrodzenie było wypłacane bez obecności pozwanego. Wynagrodzenie za miesiąc październik 2010 roku powódka otrzymała od żony pozwanego E. B. w kwocie 1.200 złotych w dniu 5 listopada 2010 roku w obecności świadka R. T., a wynagrodzenie za miesiąc listopad 2010 r. powódka otrzymała w kwocie 1.200 złotych w dniu 5 grudnia 2010 r. Kwotę tę przygotowaną przez pozwanego i przeznaczoną dla powódki widziała świadek A. K. (2) na swojej zmianie w dniu 5 grudnia 2010 roku.

Biegła sądowa z dziedziny księgowości w opinii wydanej w sprawie przedstawiła wyliczenia wynagrodzenia powódki za pracę w godzinach nadliczbowych w dwóch wariantach – I wariant w oparciu o zestawienie czasu pracy przedstawione przez powódkę, II wariant w oparciu o grafiki złożone przez pozwanego. Według wyliczeń biegłej wynagrodzenie hipotetyczne powódki z tytułu pracy ponad wymiar czasu pracy wg czasu wskazanego przez powódkę za okres od maja 2008 roku do lutego 2011 roku wynosi 21. 389,43 zł., a wynagrodzenie za godziny pracy ponad wymiar czasu pracy wg grafików pracy przedstawionych przez pozwanego za ten sam okres wynosi 9.471,40 zł., w tym wynagrodzenie wypłacone wg twierdzeń pozwanego i wykazane w rocznych deklaracjach PIT -11 wynosi 8.250,00 zł., a wynagrodzenie niewypłacone – 1.221,40 zł.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest niezasadne.

Kwestia sporną w przedmiotowym postępowaniu było w ocenie Sądu I instancji ustalenie, czy powódka otrzymywała na bieżąco wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w formie ryczałtu uzgodnionego przez strony na kwotę w granicach od 200 do 250 złotych miesięcznie oraz w razie pozytywnego ustalenia, czy wypłacony ryczałt stanowił ekwiwalent za pracę w godzinach nadliczbowych.

Opierając się na zgodnych zeznaniach świadków Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany płacił pracownikom wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w formie ryczałtu i pracownikowi zatrudnionemu na pełny etat – jak powódka płacił od 200 do 250 złotych miesięcznie poza listą płac w formie ryczałtu. Sąd Rejonowy podniósł, że powódka pracowała u pozwanego dwukrotnie, a po raz drugi nie zatrudniła się z własnej potrzeby, ale na prośbę pozwanego., a tym samym trudno uznać, aby zgodziła się pracować bez dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Tym samym Sad Rejonowy uznał za nie wiarygodne zeznanie powódki, że bała się prosić pozwanego o dodatkowe wynagrodzenie, bo bała się, że straci pracę i nie będzie miała z czego żyć. Mając na względzie fakt, że powódka pracowała u pozwanego, aby usamodzielnić się i móc wynajmować mieszkanie, to nie jest wiarygodne, aby zgodziła się pracować tylko za minimalne wynagrodzenie, które nie dawało jej szansy na samodzielne utrzymanie.

Dopuszczona przez Sąd I instancji biegła sądowa z dziedziny księgowości wyliczyła hipotetyczne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe powódki w okresie wykonywania pracy u pozwanego od maja 2008r. w dwóch wariantach na podstawie zestawienia czasu pracy przedstawionego przez powódkę oraz na podstawie grafików przedstawionych przez pozwanego. Sąd Rejonowy uznał opinię biegłego za rzetelną i wiarygodną, albowiem została ona wydana po analizie zestawień przedstawionych przez strony oraz norm czasu pracy w spornym okresie i została ona należycie uzasadniona. Po analizie materiału dowodowego Sąd Rejonowy wybrał II wariant opinii uznając, że dokonane wyliczenia odpowiadają rzeczywistości czasowi pracy powódki.

Kontynuując swój wywód Sąd Rejonowy wskazał, że pomiędzy stronami nie było żadnych pisemnych uzgodnień odnośnie ryczałtu za godziny nadliczbowe, ale jednocześnie powódka godziła się na to, że za pracę w godzinach nadliczbowych będzie otrzymywała z góry określony ryczałt, niezależnie od ilości godzin nadliczbowych. Sytuacja ta, biorąc pod uwagę dwukrotne zatrudnienie powódki u pozwanego, czas trwania stosunków pracy i nie kwestionowanie przez nią wysokości wypłacanego ryczałtu dała Sądowi I instancji podstawę do przyjęcia, że powódka akceptowała sposób rozliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i nie zgłaszając żadnych roszczeń wobec pracodawcy godziła się na taką formę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

W tych warunkach Sąd Rejonowy uznał, że ryczałt za godziny nadliczbowe wypłacany przez pozwanego całkowicie rekompensował wynagrodzenie powódki za pracę w godzinach nadliczbowych i w związku z tym oddalił powództwo.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 102 k.p.c.

***Powyższy wyrok zaskarżyła apelacją powódka w części oddalającej powództwo (pkt 1), zarzucając powyższemu wyrokowi:***

I. niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 328 § 2 k.p.c. przez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku, a także nie wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia poprzez pominięcie dowodów w postaci grafików złożonych « przez pozwanego i nie wyjaśnienie czy i jaką moc dowodową Sąd im nadał;

II. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie oceny dowodów w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego w odniesieniu do zeznań rodziny pozwanego (świadka E. B. i Z. B.) oraz długoletniej księgowej pozwanego (świadka R. T.) z pominięciem wyjaśnień powódki w zakresie motywów powrotu do pracy oraz niewypłacania jej wynagrodzenia w formie ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych, a także w oderwaniu od złożonej przez pozwanego odpowiedzi na pozew, w której nie było podnoszona w ogóle kwestia wypłacania ryczałtu;

III. skarżący powołał nowe fakty, że pozwany zniszczył dowód w sprawie w postaci grafików znajdujących się w potwierdzonych kopiach w aktach niniejszej sprawy oraz, że okoliczność ta powinna mieć znaczenie dla skarżonego rozstrzygnięcia, w celu wykazania tej okoliczności powódka wniosła o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentów w postaci postanowienia KPP w T. z dnia 17 września 2014 roku w przedmiocie umorzenia dochodzenia;

IV. pozwany wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego, na wypadek nieuwzględnienia zarzutów procesowych – o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie powództwa w całości oraz kosztów procesu za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację powódki pozwany wniósł o:

1. oddalenie apelacji powódki;

2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

**Apelacja powódki jest częściowo zasadna i skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku.**

Sąd Okręgowy za zasadne uznał podniesione przez skarżącą zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa procesowego art. 233 § 1 k.p.c. wyrażający zasadę swobodnej oceny dowodów.

Należy w tym miejscu podkreślić, iż zastosowanie swobodnej oceny dowodów (art. 233 k.p.c.) ma na celu ustalenie elementów podstawy faktycznej powództwa zgłoszonego w postępowaniu sądowym. Sąd musi bowiem przed rozstrzygnięciem o żądaniach stron ustalić czy ich twierdzenia o faktach znajdują podstawę w materiale dowodowym czy też nie. Swobodna ocena dowodów pozwala zatem w przypadku sprzeczności wniosków płynących z przeprowadzonych dowodów, np. sprzecznych zeznań świadków, jednym dać wiarę, a innym odmówić waloru wiarygodności. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy z dwóch przeciwstawnych źródeł wiedzy o zdarzeniach faktycznych, sąd ma prawo oprzeć swoje stanowisko w sprawie, wybierając to, które uzna za bardziej wiarygodne, korzysta bowiem ze swobody w zakresie oceny dowodów (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 31 marca 2004 roku, IIICK 410/01, Legalis).

Stosując tę zasadę według własnego przekonania, sąd jest zobowiązany jednakże przestrzegać zasad logicznego rozumowania, a więc może z zebranego materiału dowodowego wyciągać wnioski wyłącznie logicznie uzasadnione. Sąd może zatem dać wiarę tym lub innym dowodom, czyli swobodnie oceniać zeznania świadków, nie może jednak na tle tych zeznań budować wniosków, które z nich nie wypływają. Przy ocenie dowodów, tj. ich wiarygodności i mocy, istotną rolę odgrywają zasady doświadczenia życiowego.

Wszechstronne rozważenie materiału zebranego w sprawie oznacza uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności ( stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23.06.2003 roku, VCKN 417/01, LEX).

W tym zakresie należy brać pod uwagę cały materiał sprawy. W wyniku swobodnej oceny dowodów sąd dokonuje selekcji zebranego materiału dowodowego pod kątem widzenia istotności poszczególnych jego elementów. Dalszym założeniem prawidłowej oceny dowodów jest ich poprawna interpretacja, np. wykładnia dokumentu, wykładnia zeznań świadków.

Nie wystarczającym jest przy tym samo stwierdzenie apelującego, że ustalenia faktyczne zostały dokonane z przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów, że pozostają one w sprzeczności z materiałem dowodowym, ani też wskazywanie stanu faktycznego, który zdaniem pozwanego, odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem dla skutecznego podniesienia zarzutu, umiejscowienie w realiach konkretnej sprawy przyczyn, dla których ocena dowodów nie spełnia kryteriów określonych w art. 233 § 1 k.p.c.

W rozpoznawanej sprawie należy zgodzić się ze skarżącą, iż rozstrzygnięcie Sądu I instancji nie zostało oparte na wszechstronnym rozważeniu całego materiału dowodowego w sprawie w zakresie ustaleń faktycznych dotyczących sytemu i czasu pracy powódki w spornym okresie oraz kwestii wypłacenia skarżącej wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w formie ryczałtu, co skutkowało błędnym rozstrzygnięciem i oddaleniem powództwa.

Analizując materiał dowodowy należy dojść do wniosku, że czas pracy powódki w soboty, niedziele i święta w toku postępowania przez I instancją był podawany przez strony odmiennie. Powódka bowiem twierdziła, iż wykonywała pracę w każdą sobotę po 8 godzin oraz co drugą niedzielę po 10 godzin, natomiast pozwany podawał, że powódka pracowała co drugą sobotę po 8 godzin oraz jedną niedzielę w miesiącu – 10 godzin lub dwie niedziele w miesiącu po 5 godzin.

Poza sporem pozostawało natomiast, że powódka pracowała w godzinach nadliczbowych oraz że pracodawca nie prowadził żadnej ewidencji czasu pracy. Znalazło to potwierdzenie w protokole kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy z dnia 23 marca 2011 roku. Powyższe niesporne okoliczności nie zostały w sposób należyty ocenione przez Sąd Rejonowy. Tymczasem świadczą one jednoznacznie o fakcie, iż pracodawca nie wywiązał się z ustawowego obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 94 pkt 9a k.p.).

Wskazać w tym miejscu należy, że zgodnie z art. 149 § 1 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą.

Zakres ewidencji czasu pracy - z wyłączeniem pracowników wymienionych w § 2 - szczegółowo określa § 8 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej 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, z późn. zm.). Ten przepis zobowiązuje pracodawcę do założenia i prowadzenia odrębnie dla każdego pracownika karty ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym pracę w poszczególnych dobach roboczych, 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 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.

Za naruszenie obowiązku ewidencji czasu pracy trzeba uznać całkowite jego zbagatelizowanie, jak i niesystematyczne dokonywanie adnotacji, uniemożliwiające powzięcie powyższych informacji. Brak dokumentacji powoduje, że w razie sporu pracodawca ma wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000/14/535).

Z obowiązku prowadzenia ewidencji wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002/10/231).

Głównym zadaniem, któremu ma służyć taka ewidencja, jest właściwe obliczenie należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Jak wynika z przywołanych orzeczeń, dotyczy to zwłaszcza dostrzeżenia i zrekompensowania wszystkich przypadków pracy w godzinach nadliczbowych (Jackowiak U., Kodeks pracy z komentarzem. Fun. Gosp., 2004).

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 317/10, LEX nr 1095826 wyjaśnił, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodniać 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. Na potrzebę udowodnienia przez pracownika (powoda) wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych celem wykazania zasadności żądania zapłaty wynagrodzenia za tę pracę wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy (por. uzasadnienie wyroku z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000, Nr 14, poz. 535 oraz wyroku z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002, Nr 10, poz. 231). W uzasadnieniu wyroku z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00 (OSNP 2004 Nr 3, poz. 46) Sąd Najwyższy wprost stwierdził, że na powodach spoczywał wprawdzie ciężar dowodu w zakresie wykazania wykonywania pracy ponad normy czasu pracy, ale siłą rzeczy mogli ten obowiązek wykonać przez powołanie dowodów ze swoich zeznań. W tezie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99 (OSNAPiUS 2000 Nr 15, poz. 579) wyrażono natomiast pogląd, że pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia,

musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia. Tezę tego wyroku należy odczytywać w ten sposób, że 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. Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów - art. 233 § 1 k.p.c.) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia, to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 34/09, LEX nr 527067).

W judykaturze przyjmuje się jednocześnie, że kierownik jednostki organizacyjnej zobowiązany do prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy własnego i podległych mu pracowników nie może, dochodząc za pracę w godzinach nadliczbowych, wywodzić korzystnych dla siebie skutków, powołując się na brak takiej dokumentacji. W takiej sytuacji pracownik jest zobowiązany do zaoferowania wszystkich możliwych dowodów na okoliczność rozmiaru faktycznie świadczonej przez niego pracy, a za wystarczające nie mogą być uznane same jego twierdzenia w tym zakresie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 16 listopada 2000 r., I PKN 80/00, OSNAPiUS 2002, Nr 11, poz. 264, 11 grudnia 2007 r., I PK 157/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 33, 11 stycznia 2008 r., I PK 108/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 58).

Natomiast w wyroku z dnia 14 maja 2012 r., II PK 231/11, LEX nr 1211161 Sąd Najwyższy wskazał, że zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika. Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego.

W przypadku zatem udowodnienia, że pracownik pracował w godzinach nadliczbowych, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. Konsekwencją nierzetelnej ewidencji czasu pracy lub jej braku może być to, że sąd daje wiarę dowodom zaprezentowanym przez pracownika, a także zeznaniom świadków (tak m.in. w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego o sygn. I PKN 114/98 z 25 sierpnia 1998 r., OSNAPiUS z 1999 r. Nr 17, poz. 551 oraz I PKN 71/00, OSNAPiUS z 2002 r. Nr 10, poz. 231).

Sąd Okręgowy w niniejszym składzie podziela jednocześnie pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535, że niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia oddalenia powództwa. Sąd Rejonowy powinien mieć bowiem na względzie art. 322 k.p.c., który stanowi, że jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 lutego 2010 r., II PK 217/09, LEX nr 584743 wyjaśnił, że 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. Art. 322 k.p.c. nie zwalnia sądu z obowiązku zebrania i wykorzystania całości materiału dowodowego.

Skoro sprawa o wynagrodzenie za pracę jest sprawą o dochód - dochód przysługujący pracownikowi w postaci zapłaty za pracę świadczoną na rzecz pracodawcy w ramach stosunku pracy. Brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmierne trudności w udowodnieniu tej wysokości, uprawniają i zarazem zobowiązują sąd do



zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 61/07, LexPolonica nr 1700027).

Dopuszczalne jest zasądzenie przez sąd pracy - także przy zastosowaniu art. 322 k.p.c. - nawet całości dochodzonej przez pracownika należności z tytułu wynagrodzenia za pracę, obliczonej na podstawie sporządzonego przez tego pracownika szczegółowego zestawienia czasu pracy w spornym okresie, zawierającego wyliczenie przepracowanych nadgodzin (w poszczególnych miesiącach, tygodniach i dniach, a nawet poszczególnych godzinach każdego dnia) oraz należnego z tego tytułu wynagrodzenia za każdy miesiąc spornego okresu, jeżeli zastawienie takie znajduje potwierdzenie w całości zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz w ustaleniach faktycznych poczynionych przez sąd na jego podstawie, a pracodawca zgodnie z obowiązującymi w sprawach o wynagrodzenie regulami w zakresie rozkładu ciężaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.) nie wykaże, że praca w godzinach nadliczbowych nie miała miejsca (lub miała miejsce w innym rozmiarze), albo że przedstawione przez pracownika wyliczenie należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych sporządzone zostało nierzetelnie.

Stosując art. 322 k.p.c. do rozliczenia wynagrodzenia za czas pracy nie można pomijać przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych, dodatku nocnym, dodatku za pracę w dzień wolny i wzrostach podstaw wymiaru wynagrodzenia urlopowego oraz za czas niezdolności do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2007 r., II PK 275/06, OSNP 2008/9-10/132).

W świetle powyższego stanowiska judykatury w danej sprawie uznać zatem należało, że skoro pracodawca (pozwany) nie wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 94 pkt 9a k.p., art. 149 § 1 k.p.), to pracownik (powódka) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy.

Powódka tak też uczyniła składając do akt sprawy wykazy miesięczne godzin pracy, w których wpisywała, w które dni wolne i ile godzin pracowała oraz zgłaszając dowód z zeznań świadków. W stosunku do tych dowodów Sąd Rejonowy się nie odniósł i ich nie ocenił. Zgodnie z art. 328 § 2 k.p.c. był on zobowiązany do wskazania dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Również dowodem w sprawie są przy tym złożone przez powódkę zeznania.

Sąd Rejonowy nie dokonał również, jak słusznie podniosła skarżąca, wyjaśnienia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia poprzez pominięcie dowodów w postaci grafików złożonych przez pozwanego i nie wyjaśnienie czy i jaką moc dowodową Sąd im nadał. Nie odniósł się również do rozłożenia ciężaru dowodu na pracodawcę co do udowodnienia faktycznego czasu przepracowanego przez powódkę. Tymczasem dowody w sprawie w zakresie ustalenia systemu i czasu pracy powódki w soboty i niedziele przedstawiane przez strony były sprzeczne ze sobą.

W świetle powyższych rozważań należało stwierdzić, iż wobec braku sporu między stronami co do okoliczności pracy powódki w godzinach nadliczbowych w soboty i niedziele i wobec braku dokumentacji pracowniczej, odzwierciedlającej rzeczywisty rozmiar czasu pracy powódki, ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy powódki ciążył na pozwanym.

Pozwany do akt złożył grafiki. Należy jednakże podnieść, iż z akt nie wynika kiedy i przez kogo zostały one sporządzone. Nie są one bowiem podpisane nie tylko przez pracowników, ale nawet przez pracodawcę (taki podpis znajdował się pod adnotacją o wypłatach wskazanych kwot). Powódka przeczyła przy tym twierdzeniu pozwanego, iż były one sporządzane na bieżąco i funkcjonowały w sklepie pozwanego. Świadek A. K. (3), która miała potwierdzić istnienie grafików nie była w stanie dokładnie opisać grafików. Co więcej z akt wynika, że pozwany nie przedstawił grafików do kontroli PIP, w odpowiedzi na pozew czy w informacyjnych wyjaśnieniach nie zgłaszał okoliczności istnienia grafików. Niezależnie od powyższego złożone do akt grafiki absolutnie nie dokumentują rzeczywistego czasu pracy powódki, skoro sam pozwany przyznał (k. 43 v-44 akt), iż nie nanosił na grafiki zmian czasu pracy. Ponadto grafiki te nie mogą stanowić dowodu na twierdzenia pozwanego co do systemu czasu pracy powódki – praca w dwie soboty miesiąca i jedną niedzielę – 10 godzin lub dwie niedziele – po 5 godzin, skoro z grafików wynika, że np. w czerwcu 2008 roku, sierpniu 2008 roku, we wrześniu 2008 roku, w lipcu 2009 roku powódka pracowała we trzy soboty w miesiącu; w

lutym 2009 roku pracowała w cztery soboty w miesiącu; we wrześniu 2010 roku powódka pracowała we wszystkie soboty po 8 godzin; w październiku 2010 roku powódka pracowała cztery soboty po 8 godzin i dwie niedziele – jedną 5 godzin, drugą 10 godzin; w grudniu 2010 roku powódka pracowała w każdą sobotę ( za wyjątkiem święta) i dwie niedziele – w jedną 5 godzin, w drugą 10 godzin; w styczniu 2011 roku – dwie niedziele po 10 godzin. Systemu pracy w dwie soboty w miesiącu i 2 niedziele po 5 godzin lub w jedną niedzielę przez 10 godzin nie potwierdziły również zeznania A. K. (3), która pracowała na ½ etatu i jak zeznała nie wiedziała czy powódka pracuje w niedzielę. Świadek E. B. zaś zeznała, iż powódka pracowała rzadziej niż co drugą sobotę po 8 godzin, natomiast świadek Z. B. zeznała, że powódka pracowała 1 lub 2 soboty w miesiącu. Świadek Z. B. zeznała przy tym, iż jedna sobota była odbierana jako dzień wolny w kolejnym tygodniu, czego absolutnie nie odzwierciedlają grafiki złożone przez pozwanego. Zeznała też, że grafiki były zmieniane w trakcie miesiąca, tzn. były robione zamiany między pracownikami. Takiej okoliczności nie potwierdził sam pozwany i nie znajduje ona odzwierciedlenia w grafikach.

Słuszny był zatem zarzut skarżącej sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, na podstawie którego Sąd I instancji przyjął jako udowodnione twierdzenia pozwanego co do ilości czasu pracy powódki w godzinach nadliczbowych w soboty i niedziele. Skoro zaś to na pozwanym ciążył ciężar dowodzenia rzeczywistego czasu pracy powódki i pozwany nie udowodnił swoich twierdzeń należało przyjąć za udowodniony czas pracy powódki wykazany przez powódkę za pomocą dowodów w postaci zestawienia godzin pracy oraz zeznań powódki i powołanych przez nią świadków. Z powołanego materiału dowodowego wynikało bowiem, że powódka pracowała w każdą sobotę miesiąca i co drugą niedzielę po 10 godzin. Zestawienia sporządzone przez powódkę znalazły bowiem potwierdzenie w zeznaniach świadków A. G., M. C. i I. K..

Kolejną kwestią sporną była kwestia ustalenia przez strony wynagrodzenia za godziny nadliczbowe jako ryczałtu. Powyższa okoliczność ma zasadnicze znaczenie, gdyż dotyczy kwestii obowiązku prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy

Zgodnie bowiem z treścią art. 149 § 2 k.p. w stosunku do pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy.

Ponadto okoliczność zawarcia umowy odnośnie wypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w postaci ryczałtu ma znaczenie dla wysokości należnego powódce wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności przygotowanie, gromadzenie i dostarczanie materiału procesowego obciąża strony procesowe, a do Sądu należy jedynie ocena tego materiału i wydanie na jego podstawie rozstrzygnięcia. Artykuł 6 k.c. stanowi, że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Stosownie zaś do treści art. 232 k.p.c. strony są zobowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne.

Pozwany zatem winien udowodnić, iż strony zawarły umowę dotyczącą ryczałtowego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, skoro powódka kwestionowała zawarcie z pozwanym umowy w tym zakresie.

Pozwany odnośnie takich ustaleń między stronami nie zgłosił żadnych dowodów w sprawie. Sąd I instancji zatem przyjął w swoich rozważaniach w sposób absolutnie nieuprawniony, iż powódka godziła się na to, że za pracę w godzinach nadliczbowych będzie otrzymywała z góry określony ryczałt, niezależnie od ilości godzin nadliczbowych.

Słuszny był również zarzut skarżącej naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. w zakresie ustalenia dokonania wypłaty wynagrodzenia powódce kwoty wskazywanych przez pozwanego jako ryczałt. Należy podkreślić za skarżącą, iż pozwany nie przedstawił żadnego wiarygodnego dowodu na dokonanie takich wypłat. Odnośnie wiarygodności grafików, na których znalazły się adnotacje o wypłacie, Sąd Okręgowy już wyżej się wypowiedział. Również w części, w jakiej znalazły się adnotacje o wypłatach należało uznać grafiki za niewiarygodne. W szczególności bowiem, jak wyżej podano, pozwany nie udowodnił, iż strony w ogóle umówiły się na taką formę wypłaty. Nie

udowodnił również wysokości ewentualnego ryczałtu. Pozwany przy tym twierdził, iż kwota ta miała wynosić 250 złotych i łącznie z wysokością wynagrodzenia zasadniczego wypłacaną powódce wypłaty miesięcznie do 1 stycznia 2010 roku wynosiły 1.100 złotych netto, zaś od 1 stycznia 2010 roku po 1.200 złotych netto miesięcznie. Tymczasem po zsumowaniu kwot najniższego wynagrodzenia i wynagrodzenia ryczałtowego w kwocie 250 złotych wysokość wypłat byłaby zupełnie inna np. w lipcu 2008 roku 764,69 złotych + 250 złotych = 1014,69 złotych netto; od stycznia 2009 roku 954,96 złotych + 250 złotych = 1204,96 złotych netto; od stycznia 2010 roku 984,14 złotych + 250 złotych = 1.234,14 złotych. Zeznania świadków – A. K. (3), R. T., iż w okresie listopad-grudzień 2011 roku pozwany zapłacił powódce kwoty po 1.200 złotych byłyby zatem niezgodne z wysokością zasadniczego wynagrodzenia zwiększonego o rzekomy ryczałt. Również E. B. zeznała oraz Z. B. zeznały, że pozwany wypłacał kwoty 1.200 złotych – także w okresie 2009 roku, co było sprzeczne z zeznaniami samego pozwanego.

Pozwany zatem nie udowodnił wysokości ryczałtu, który miał wypłacać powódce. Również grafiki w zakresie w jakim miały stanowić dowód dokonanych wypłat należało uznać za niewiarygodne. W szczególności bowiem nie zawierały podpisu powódki. Również zeznania świadków, że doszło do wypłaty ryczałtowo określonego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe należało uznać za niczym nie potwierdzone. Nie tylko zeznania te dotyczyły kilku przypadków ewentualnej wypłaty, lecz jak wyżej wskazano, zeznania te były sprzeczne z zeznaniami samego pozwanego co do wysokości rzekomo wypłaconych kwot.

Należało zatem zarzut podniesiony przez skarżącą w apelacji naruszenia przepisów procesowych w tym zakresie uznać za zasadny. Pozwany nie udowodnił, że doszło do wypłaty na rzecz powódki z tytułu należności za pracę w soboty i niedziele. Niezasadnie zatem Sąd I instancji przyjął opinię biegłej w II wariancie, a nie w I wariancie sporządzonej przez biegłą opinię.

Co do zasady zatem roszczenie powódki było zasadne.

Powyższe nie oznacza zasadności zasądzenia na rzecz powódki w pełni kwoty wynagrodzenia wyliczonej przez biegłą w opinii w wysokości 21.389,43 złotych. W sprawie bowiem pozwany podniósł zarzut przedawnienia w zakresie żądania powódki zasądzenia dodatku za pracę w sobotę i niedzielę. Ponadto powódka po wydaniu opinii przez biegłą nie rozszerzyła powództwa do kwoty wyliczonej przez biegłą. Powyższe skutkowało zasądzeniem kwoty z uwzględnieniem powyższych zastrzeżeń.

W szczególności zasadny był zarzut pozwanego przedawnienia roszczenia powódki w zakresie dodatków za okres od maja 2008 roku do maja 2009 roku (wynagrodzenia wymagalnego w czerwcu 2009 roku). Roszczenie o dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, o których mowa w art. 151<sup>1</sup>§ 1 k.p. stanowi bowiem samodzielny przedmiot roszczenia. Powódka wystąpiła z takim roszczeniem dopiero w dniu 20 czerwca 2012 roku. Wniesienie pozwu w tym zakresie przerwało zatem bieg przedawnienia roszczeń za okres od czerwca 2009 roku (wymagalny w lipcu 2009 roku). Pozostałe wcześniejsze roszczenia uległy zaś przedawnieniu na podstawie art. 291 § 1 k.p. Sąd Okręgowy przyjął w tym zakresie, podobnie jak strony, jednomiesięczny okres rozliczeniowy. Okoliczność takiego okresu rozliczeniowego nie była sporna. Również opinia biegłego w tym zakresie, jak i w pozostałym zakresie, nie była kwestionowana przez strony. Wymagalność poszczególnych roszczeń powódki za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd przyjął zgodnie ze stronami do dnia 10 każdego następnego miesiąca.

Zatem roszczenia powódki do okresu czerwiec 2009 roku Sąd Okręgowy uwzględnił tylko w zakresie roszczeń o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe bez dodatku, zaś od czerwca 2009 roku do lutego 2011 roku zarówno w zakresie wynagrodzeń, jak i dodatków.

Zasądając na rzecz powódki od pozwanego należności za poszczególne miesiące 2008-2011 roku Sąd Okręgowy miał jednocześnie na uwadze, iż powódka nie rozszerzyła powództwa do kwoty wskazanej przez biegłą w opinii, lecz podtrzymała roszczenia z pisma procesowego z dnia 20 czerwca 2012 roku (rozprawa k. 202). W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy nie mógł orzekać ponad żądanie (art. 321 k.p.c.).

Dlatego Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie za nadgodziny w kwotach przez nią żądanych w pozwie za miesiące, w których kwoty wyliczone przez biegłą przekraczały kwoty wskazane przez powódkę w pozwie ( np. za miesiąc maj 2008 rok – wyłącznie kwota wynagrodzenia bez dodatku), zaś w miesiącach, gdy żądanie powódki przekraczało wyliczenia biegłej Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powódki kwoty wynagrodzenia wyliczone przez biegłą ( np., za miesiąc czerwiec 2008 roku – wynagrodzenie bez dodatku). Łącznie kwoty zasądzone na rzecz powódki wyniosły 13.057,54 złotych.

Zasądzone kwoty, jak każdego wynagrodzenia, były to kwoty brutto. Stwierdzić bowiem należy, że wynagrodzenie w prawie pracy jest pojęciem jednoznacznym i określa się przez nie wynagrodzenie pracownika wraz z obowiązkowymi dodatkami będącymi daninami na rzecz systemu podatkowego i systemu ubezpieczeń społecznych. Ponadto z treści opinii jednoznacznie wynikało, iż biegłą wyliczyła te należności od wynagrodzenia brutto.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i w pkt 1 zasądził wskazane kwoty, w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałej części oraz w pkt 3 zasądził koszty procesu na rzecz powódki zgodnie z zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów na podstawie art. 100 k.p.c. Powódka żądała kwoty 14.288,00 złotych, zasądzona kwota 13.057,54 złotych stanowiła 91,40%. W takim zakresie powódka wygrała sprawę w I instancji. Koszty procesu wyniosły łącznie 1.800,00 złotych x 2 = 3.600 złotych (koszty zastępstwa procesowego). Skoro powódka przegrała w 8,60%, winna w tej części ponieść koszty tj.  $3.600,00 \times 8,60\% = 309,60$  złotych. Powódka poniosła koszty wysokości 1.800 złotych zatem pozwany winien zwrócić różnicę w wysokości 1.490,40 złotych.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł jak punkcie 1 wyroku. Apelacja w pozostałej części podlegała oddaleniu.

O kosztach za II instancję sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. Koszty wyniosły kwotę  $900 \text{ złotych} \times 2 + 30,00 \text{ złotych} = 1.830,00 \text{ złotych}$ . 8,60% tej kwoty stanowi 157,38 złotych. Zatem pozwany powinien zapłacić różnicę między kosztami poniesionymi przez powódkę w wysokości 930 złotych a kwotą 157,38 złotych, tj. kwotę 772,62 złotych, którą Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powódki w pkt 3 sentencji wyroku.