

Sygn. VPa 62/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lutego 2018 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska (spr.)

SSO Magdalena Marczyńska

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 6 lutego 2018 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa W. S. (1) i S. S. (1)

przeciwko PHU (...) Spółki z o.o. w S. w likwidacji

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanego PHU (...) Spółki z o.o. w S.

w likwidacji od wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku IV Wydziału Pracy

z dnia 12 kwietnia 2017r. sygn. IV P 71/15

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od pozwanego P.H.U. (...) Spółki z o.o. w S. w likwidacji na rzecz powoda W. S. (1) kwotę 1.350,00 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą;*

3. *zasądza od pozwanego P.H.U. (...) Spółki z o.o. w S. w likwidacji na rzecz powoda S. S. (1) kwotę 1.350,00 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.*

SSO Agnieszka Leżańska SSO Mariola Mastalerz SSO Magdalena Marczyńska

Sygn. akt V Pa 62/17

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 21 września 2012 roku, powód W. S. (1) wniósł o zasądzenie od pozwanego PHU (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. kwoty 18.462,62 złote z ustawowymi odsetkami: od kwoty 3.698,40 złotych od dnia 1 stycznia 2009 roku do dnia zapłaty, od kwoty 5.228,80 złotych od dnia 1 stycznia 2010 roku do dnia zapłaty, od kwoty 5.393,92 złote od dnia 1 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty, od kwoty 4.141,50 złotych od dnia 1

stycznia 2012 roku do dnia zapłaty – tytułem niewypłaconych należności z zawartej w dniu 31 października 2007 roku umowy o pracę, ponadto zaś kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W pozwie z dnia 21 września 2012 roku powód S. S. (1) wniósł o zasądzenie od pozwanego PHU (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. kwoty 10.119,18 złotych z ustawowymi odsetkami: od kwoty 4.327,68 złotych od dnia 1 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty i od kwoty 5.791,50 złotych od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty – tytułem niewypłaconych należności z zawartej w dniu 9 grudnia 2009 roku umowy o pracę, ponadto zaś kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Postanowieniem z dnia 24 września 2012 roku, Sąd Rejonowy postanowił połączyć do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawę z powództwa W. S. (1) i S. S. (1)

W odpowiedzi na pozew powoda W. S. (1) pozwany PHU (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W piśmie procesowym z dnia 21 listopada 2012 roku, strona powodowa zmodyfikowała żądanie pozwu w ten sposób, że wniosła o: 1/ zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda W. S. (1) kwoty 16.720,14 złotych wraz z ustawowymi odsetkami: od kwoty 911,20 złotych od dnia 11 kwietnia 2008 roku do dnia zapłaty, od kwoty 67,00 złotych od dnia 11 lipca 2008 roku do dnia zapłaty, od kwoty 964,80 złotych od dnia 11 października 2008 roku do dnia zapłaty, od kwoty 428,80 złotych od dnia 11 stycznia 2009 roku do dnia zapłaty, od kwoty 729,60 złotych od dnia 11 kwietnia 2009 roku do dnia zapłaty, od kwoty 851,20 złotych od dnia 11 lipca 2009 roku do dnia zapłaty, od kwoty 2.553,60 złotych od dnia 11 października 2009 roku do dnia zapłaty, od kwoty 1.094,40 złotych od dnia 11 stycznia 2010 roku do dnia zapłaty, od kwoty 2.885,12 złotych od dnia 11 lipca 2010 roku do dnia zapłaty, od kwoty 1.505,28 złotych od dnia 11 października 2010 roku do dnia zapłaty, od kwoty 752,64 złote od dnia 11 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty, od kwoty 1.716,00 złotych od dnia 11 kwietnia 2011 roku do dnia zapłaty, od kwoty 924,00 złote od dnia 11 lipca 2011 roku do dnia zapłaty, od kwoty 742,50 złotych od dnia 11 października 2011 roku do dnia zapłaty oraz od kwoty 594,00 złote od dnia 11 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty; 2/ zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda S. S. (1) kwoty 7.880,10 złotych z ustawowymi odsetkami: od kwoty 1.505,28 złotych od dnia 11 kwietnia 2010 roku do dnia zapłaty, od kwoty 1.568,00 złotych od dnia 11 lipca 2010 roku do dnia zapłaty, od kwoty 689,92 złotych od dnia 11 października 2010 roku do dnia zapłaty, od kwoty 470,40 złotych od dnia 11 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty, od kwoty 627,00 złotych od dnia 11 kwietnia 2011 roku do dnia zapłaty, od kwoty 676,50 złotych od dnia 11 lipca 2011 roku do dnia zapłaty, od kwoty 1.155,00 złotych od dnia 11 października 2011 roku do dnia zapłaty i od kwoty 1.188,00 złotych od dnia 11 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty. W piśmie procesowym z dnia 1 lipca 2013 roku strona powodowa zmodyfikowała żądanie pozwu w ten sposób, że wniosła o: 1/ zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda W. S. (1) kwoty 21.909,91 złotych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi w następujący sposób: od kwoty 2.786,24 złotych od dnia 11 października 2009 roku do dnia zapłaty, od kwoty 1.110,12 złotych od dnia 11 stycznia 2010 roku do dnia zapłaty, od kwoty 1.000,19 złotych od dnia 11 kwietnia 2010 roku do dnia zapłaty, od kwoty 3.292,50 złotych od dnia 11 lipca 2010 roku do dnia zapłaty, od kwoty 1.867,75 złotych od dnia 11 października 2010 roku do dnia zapłaty, od kwoty 1.395,83 złote od dnia 11 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty, od kwoty 1.845,19 złotych od dnia 11 kwietnia 2011 roku do dnia zapłaty, od kwoty 1.672,94 złote od dnia 11 lipca 2011 roku do dnia zapłaty, od kwoty 1.840,65 złotych od dnia 11 października 2011 roku do dnia zapłaty, od kwoty 5.098,50 złotych od dnia 11 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty; 2/ zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda S. S. (1) kwoty 15.338,96 złotych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi w następujący sposób: od kwoty 2.166,75 złotych od dnia 11 kwietnia 2010 roku do dnia zapłaty, od kwoty 2.679,16 złotych od dnia 11 lipca 2010 roku do dnia zapłaty, od kwoty 1.360,40 złotych od dnia 11 października 2010 roku do dnia zapłaty, od kwoty 1.620,21 złotych od dnia 11 stycznia 2010 roku do dnia zapłaty, od kwoty 1.253,97 złotych od dnia 11 kwietnia 2011 roku do dnia zapłaty, od kwoty 1.450,52 złote od dnia 11 lipca 2011 roku do dnia zapłaty, od kwoty 2.174,55 złotych od dnia 11 października 2011 roku do dnia zapłaty, od kwoty 2.633,40 złotych od dnia 11 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty. W piśmie tym pełnomocnik powodów wskazał, że w przypadku powoda W. S. (1) wskazane wyżej roszczenia obejmują okres od 1 lipca 2009 roku, tj. nie uwzględniają roszczeń przedawnionych, zgodnie bowiem z 3-

miesięcznym okresem rozliczeniowym, należności za nadgodziny z okresu od 1 lipca do 30 września 2009 roku winny zostać wypłacone do 10 października 2009 roku, a tym samym nie uległy przedawnieniu

Wyrokiem z dnia 18 lutego 2014 roku, Sąd Rejonowy w Radomsku IV Wydział Pracy 1/ zasądził od pozwanego na rzecz powoda W. S. (1) kwotę 21.658,19 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 25 września 2012 roku do dnia zapłaty oraz kwotę 3.314,40 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu; 2/ oddalił powództwo w pozostałej części; 3/ zasądził od pozwanego na rzecz powoda S. S. (1) kwotę 10.825,16 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 25 września 2012 roku do dnia zapłaty oraz kwotę 3.314,40 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu; 4/ oddalił powództwo w pozostałej części; 5/ nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 479,55 złotych tytułem zwrotu wydatków poniesionych na wynagrodzenie biegłego.

Na skutek apelacji pozwanego PHU (...) z siedzibą w S. od wyroku z dnia 18 lutego 2014 roku, Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych V Wydział wyrokiem z dnia 2 czerwca 2015 roku, w sprawie V Pa 88/14, uchylił wyrok z dnia 18 lutego 2014 roku i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu w Radomsku do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania za instancję odwoławczą. Jednocześnie Sąd Okręgowy polecił Sądowi Rejonowemu zobowiązanie pozwanego do złożenia oryginału zeszytu zawierającego zapisy pracowników ochrony, dotyczące ilości i numerów talonów promocyjnych wydanych kierowcom w latach 2008, 2010, 2011 oraz raportów kasowych za okres od dnia 1 maja 2008 roku do dnia 31 stycznia 2011 roku i dokonanie oceny całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym zeznań świadków oraz powodów, zgodnie z regułami wyznaczonymi w przepisie art. 233 k.p.

Realizując wytyczne Sąd Okręgowy wskazane w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 czerwca 2015 roku, zarządzeniem z dnia 10 września 2015 roku Sąd Rejonowy zobowiązał stronę pozwaną do złożenia w terminie 14 dni oryginału zeszytu, zawierającego zapisy pracowników ochrony, dotyczące ilości i numerów talonów promocyjnych wydanych kierowcom w latach 2008, 2010, 2011 oraz raportów kasowych za okres od dnia 1 maja 2008 roku do dnia 31 stycznia 2011 roku. Powyższe zarządzenie zostało doręczone pełnomocnikowi pozwanego w dniu 21 września 2015 roku. W odpowiedzi na powyższe zobowiązanie pełnomocnik pozwanego w piśmie procesowym z dnia 5 października 2015 roku oświadczył, że strona pozwana nie dysponuje oryginałem zeszytu zawierającego zapisy pracowników ochrony, dotyczące ilości i numerów talonów promocyjnych wydanych kierowcom w latach 2008, 2010, 2011, a złożoną przez powodów kserokopię i dokonane na jej podstawie przez powodów wyliczenia kwestionuje oraz, że zgodnie z § 19 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 28 listopada 2008 roku w sprawie kryteriów i warunków technicznych, którym muszą odpowiadać kasy rejestrujące oraz warunków ich stosowania, upłynął już statutowany tym przepisem obowiązek dwuletniego przechowywania raportów kasowych, w związku z czym brak jest podstaw prawnych do żądania od pozwanej przedłożenia przedmiotowych dokumentów, tj. raportów kasowych za lata 2008-2011, bowiem pozwany nie ma, zgodnie z ww. przepisem obowiązku ich przechowywania. Do chwili zamknięcia rozprawy po ponownym rozpoznaniu sprawy strona pozwana nie złożyła ww. dokumentów objętych wytycznymi Sądu Okręgowego oraz wnioskiem dowodowym strony powodowej.

W piśmie procesowym z dnia 6 października 2015 roku, strona powodowa **ostatecznie określiła żądanie pozwu** w ten sposób, że wniosła o: zasądzenie od pozwanego na rzecz powodów kwot uprzednio zasądzonych wyrokiem Sądu Rejonowego w Radomsku z dnia 18 lutego 2014 roku, tj. na rzecz **W. S. (1)** kwoty **21.658,19 złotych**, na rzecz **S. S. (1)** kwoty **10.825,16 złotych** – wraz z odsetkami i kosztami postępowania w sprawie.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 12 kwietnia 2017 roku, Sąd Rejonowy w Radomsku IV Wydział Pracy zasądził od pozwanego PHU (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. w likwidacji na rzecz powoda W. S. (1) kwotę 21.532,76 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 25 września 2012 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty; 2. zasądził od pozwanego PHU (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. w likwidacji na rzecz powoda W. S. (1) kwotę 5.084,42 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, zasądził od pozwanego PHU (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. w likwidacji na rzecz powoda S. S. (1) kwotę 10.825,16 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 25 września 2012 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku

do dnia zapłaty, zasądził od pozwanego PHU (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. w likwidacji na rzecz powoda S. S. (1) kwotę 5.084,42 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu oraz oddalił powództwa w pozostałej części, wyrokowi w punkcie 1 (pierwszym) i 3 (trzecim) nadał rygor natychmiastowej wykonalności w stosunku do kwot po 1.680,00 złotych. Ponadto nakazał pobrać od pozwanego PHU (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. w likwidacji na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Radomsku kwotę 2.205,93 złotych tytułem nieuiszczonych wydatków postępowania.

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

powód W. S. (1) w okresie od 1 listopada 2007 roku do 17 grudnia 2011 roku pracował u pozwanego PHU (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na podstawie umowy o pracę z dnia 31 października 2001 roku zawartej na czas określony od dnia 1 listopada 2007 roku do 31 grudnia 2012 roku. W umowie tej obie strony zgodnie z art. 33 k.p. przewidziały możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Powód pracował na podstawie umowy o pracę od dnia 1 listopada 2011 roku do dnia 17 grudnia 2011 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach: pracownik ochrony, od 1 lutego 2011 roku pracownik ochrony i pracownik stacji paliw. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło poprzez wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez zakład pracy w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p

Powód S. S. (1) w okresie od 9 grudnia 2009 roku do 31 grudnia 2013 roku pracował u pozwanego PHU (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na podstawie umowy o pracę z dnia 9 grudnia 2009 roku zawartej na czas określony od dnia 9 grudnia 2009 roku do 31 grudnia 2013 roku. W umowie tej obie strony zgodnie z art. 33 k.p. przewidziały możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Powód pracował na podstawie umowy o pracę od dnia 9 grudnia 2009 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownik ochrony. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło poprzez wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez zakład pracy w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

Zgodnie z obowiązującym u pozwanego w okresie objętym sporem regulaminem pracy, czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do jej wykonywania. Ustala się czas pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym (§ 13 ust. 1). Praca w granicach nie przekraczających 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych (§ 13 ust. 2). W przypadku wystąpienia konieczności realizacji dodatkowych czynności, czasowo może być wprowadzony rozkład czasu pracy w wymiarze 12 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym 1-miesięcznym okresie rozliczeniowym (§ 14 ust. 1). Praca w godzinach nie przekraczających 12 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych (§ 14 ust. 2).

Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach obsługi stacji paliw świadczą pracę w następującym rozkładzie czasu pracy:

- przy obsłudze jednoosobowej: 12 godzin pracy, 4 godziny dozoru urządzeń lub częściowego pozostawiania w pogotowiu do pracy, 56 godzin czasu wolnego od pracy,

- przy trzech zmianach po dwie osoby: 6 godzin pracy, 4 godziny dozoru urządzeń lub częściowego pozostawiania w pogotowiu do pracy, 50 godzin czasu wolnego od pracy,

- przy trzech zmianach po trzy osoby: 6 godzin pracy, 4 godziny dozoru urządzeń lub częściowego pozostawiania w pogotowiu do pracy, 6 godzin pracy, 56 godzin czasu wolnego od pracy. Godziny rozpoczynania pracy przez poszczególnych pracowników określają ich bezpośredni przełożeni (§ 14 ust. 3). Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach portierów, parkingowych, związanych z utrzymaniem ruchu przedsiębiorstwa pracują w następującym rozkładzie czasu pracy: 12 godzin pracy, 24 godziny czasu wolnego od pracy, 12 godzin pracy, 48 godzin czasu wolnego od pracy (§ 14 ust. 4). Praca w godzinach nadliczbowych dozwolona jest tylko i wyłącznie na polecenie pracodawcy lub bezpośredniego przełożonego pracownika. Fakt świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych musi

zostać potwierdzony – pod rygorem utraty prawa do dochodzenia żądania zapłaty za taką pracę – dokonany przez pracownika i pracodawcę lub też bezpośredniego przełożonego pracownika wpisem w liście obecności stwierdzającym liczbę przepracowanych godzin nadliczbowych i datę świadczenia tej pracy (§ 15 ust. 1).

Godziny rozpoczęcia i końca pracy ustala się następująco (§ 16):

1. przy 8-godzinnym dniu pracy: I zmiana od 6.00 do 14.00, II zmiana od 14.00 do 22.00, III zmiana od 22.00 do 6.00,
2. czas pracy pracowników administracyjno – biurowych ustala się w przedziale czasowym od godz. 7.00 do godz. 15.00,
3. zgodnie z § 15 ust. 1 w uzasadnionych wypadkach mogą być stosowane następujące godziny rozpoczęcia i końca pracy: I zmiana od 6.00 do 18.00, II zmiana od 10.00 do 22.00 lub od 14.00 do 2.00.

Niedziele oraz święta określone innymi przepisami są dniami wolnymi od pracy (§ 18 ust. 1). Na polecenie przełożonego pracownik ma obowiązek świadczyć pracę w niedzielę lub święto (§ 18 ust. 2). Pracownikowi zatrudnionemu w niedzielę i święto pracodawca zapewnia inny dzień wolny od pracy w tygodniu (§ 18 ust. 3). Pora nocna wynosi 8 godzin i obejmuje czas pomiędzy 21.00 a godziną 7.00 dnia następnego (§ 19 ust. 1). Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 dnia następnego (§ 19 ust. 2). Pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin mogą korzystać z 15 minutowej przerwy w pracy wliczanej do czasu pracy (§ 19 ust. 3). Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy (§ 17 ust. 1). Pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie określonym w przepisach prawa pracy (§ 17 ust. 2).

Na mocy aneksu nr (...) z dnia 14 lutego 2011 roku do Regulaminu pracy PHU (...) Sp. z o.o. w S. § 13 uzupełniono o pkt 4: „Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym”. Na mocy aneksu nr (...) do Regulaminu pracy PHU (...) Sp. z o.o. w S. § 16 pkt 1 otrzymał nowe brzmienie: „przy 12-godzinnym dniu pracy: I zmiana od 7.00 do 19.00, II zmiana od 19.00 do 7.00” oraz skreślono pkt 3 podpunkt „II zmiana od 20.00 do 7.00 w okresie letnim”. Zgodnie z obowiązującym u pozwanego Regulaminem wynagrodzenia, za pracę w godzinach nadliczbowych – oprócz wynagrodzenia zasadniczego – pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości: 50 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z osobistego zaszeregowania, nie niższej niż wynikająca z najniższego wynagrodzenia - za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę, 100 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z osobistego zaszeregowania, nie niższej niż wynikająca z najniższego wynagrodzenia – za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych, przypadających w nocy lub w niedzielę i święta oraz pracę w dniu wolnym, o ile nie został on wykorzystany w innym terminie (§ 7 ust. 1). Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje także za każdą godzinę pracy przekraczającą przeciętną tygodniową normę czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (§ 7 ust. 2). Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę tej pracy w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia (§ 8 ust. 1). Praca nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 22.00 a 6.00 (§ 8 ust. 2).

Powód W. S. (1) w okresie od stycznia do kwietnia 2008 roku oraz od lutego 2011 roku do końca zatrudnienia w pozwanej Spółce pracował jako pracownik ochrony na parkingu dla samochodów ciężarowych w S. w 12-godzinnym systemie czasu pracy, przy czym w okresie zimowym (1 listopad – 31 marzec), czas pracy był wydłużony do 13 godzin. Powód pracował przez dwie noce, po których były dwie noce wolne. Na miesiąc wypadło 12-13 zmian, każda po 12-13 godzin. Powód wraz z pozostałymi pracownikami ochrony był odpowiedzialny za pobieranie opłat od kierowców ciężarówek za postój na parkingu pozwanego. Przy okazji tej czynności kierowcy płacąc za postój otrzymywali talon promocyjny, uprawniający do zakupów w pozwanej firmie. Talony te były ewidencjonowane i numerowane, a numery i liczba wydanych talonów była zapisywana w przeznaczonym na ten cel zeszyte. Przy każdej dacie widnieje także oznaczenie, którzy z pracowników w danym dniu pracowali (praca była w parach), przy czym litera W odnosi się do powoda W. S. (1). Praca ta była wykonywana od godziny 19.00 (w okresie zimowym od 18.00) do 7.00 rano dnia następnego, tj. w wymiarze 12 lub 13 godzin. W pozostałym okresie, tj. od maja 2008 roku do stycznia 2011

roku pracował jako pracownik stacji paliw przy ulicy (...) w R.. Pracował w 24-godzinnym systemie czasu pracy - od 7.00 rano do 7.00 rano następnego dnia, po których miał zasadniczo 3 dni wolne. Z tym, że 3 dni wolne były przy normalnym systemie, jeżeli byli obecni wszyscy pracownicy. Jeżeli nie było jakiegoś pracownika (na przykład w czasie zwolnienia lekarskiego lub urlopu), to czas pracy pozostałych się wydłużał i wtedy były dwie doby wolne. Do obowiązków powoła należała sprzedaż paliw oraz towarów znajdujących się w sklepie. Powód wystawiał i podpisywał faktury VAT, dokumenty wz, rachunki wewnętrzne, paragony. O godzinie 24.00 każdego dnia pracy powód sporządzał, drukował i podpisywał raporty kasowe zawierające zestawienie sprzedaży paliw i utarg w całym dniu. Pracownicy stacji paliw prowadzili także zeszyt, gdzie były zaznaczane ich utargi i godziny pracy. Raport kasowy był drukowany o 24.00, następnie był wpisywany w zeszyt, kopia raportu była chowana do zeszytu i zanoszona do sejfu. Wszystkie dokumenty księgowe dotyczące sprzedaży paliw sporządzane były i rejestrowane w systemie komputerowym, natomiast sprzedaż innych artykułów ze sklepu odbywała się na drugiej kasie fiskalnej. Gdy powód pracował na stacji paliw pracowało na niej 4 pracowników i kierownik. Na zmianie była jedna osoba przez 24 godziny, do 15.00 był kierownik, ale on miał swoje zajęcia. Wszyscy pracownicy stacji paliw, poza kierownikiem, pracowali w wymiarze 24 godzin i zawsze na zmianie był tylko jeden pracownik. Każda zmiana kończyła się drukowaniem raportu kasowego z całego dnia, gdy powód był na zmianie podpisywał raport kasowy. Stacja paliw była od godziny 24.00 zamknięta, jednakże pracownik stacji pozostawał na stacji, aż do godz. 7.00 rano następnego dnia, jako ochrona obiektu. O godz. 7.00 rano następnego dnia przekazywał zmianę zmiennikowi. Jednakże nawet już po zamknięciu stacji paliw, klienci byli obsługiwani przez pracowników stacji w godzinach od 24.00 do 7.00. Po godz. 24.00 sprzedaż dalej się odbywała, ale „przez okienko”.

Powód S. S. (1) w całym okresie zatrudnienia w pozwanej spółce pracował, jako pracownik ochrony na parkingu dla samochodów ciężarowych w S. w 12-godzinnym systemie czasu pracy, przy czym w okresie zimowym (1 listopad – 31 marzec) czas pracy był wydłużony do 13 godzin. Na zmianie było dwóch pracowników. Powód pracował przez dwie noce, po których były dwie noce wolne. Nieraz było jednak tak, że pracownicy ochrony pracowali po trzy noce i mieli 3 dni wolnego. Powód wraz z pozostałymi pracownikami ochrony był odpowiedzialny za pobieranie opłat od kierowców ciężarówek za postój na parkingu pozwanego. Przy okazji tej czynności kierowcy płacąc za postój otrzymywali talon promocyjny uprawniający do zakupów w pozwanej firmie. Talony te były ewidencjonowane i numerowane, a numery i liczba wydanych talonów była zapisywana w przeznaczonym na ten cel zeszycie. W zeszycie tym przy każdej dacie widnieje także oznaczenie, którzy z pracowników w danym dniu pracowali (praca była w parach), przy czym litera (...) odnosi się do powoda S. S. (1). Praca ta była wykonywana od godziny 19.00 (w okresie zimowym od 18.00) do 7.00 rano dnia następnego, tj. w wymiarze 12 lub 13 godzin.

Pracownicy prowadzący zeszyt wydanych talonów wpisywali do niego także to, którzy pracownicy byli obecni danego dnia na zmianie. Zeszyt wydanych talonów był prowadzony rzetelnie. Zeszyt ten służył także do wyliczenia premii od utargu przy autach. Było 6 % premii dla każdego pracownika od sprzedanych biletów dla kierowców.

Ilość przepracowanych godzin ewidencjonowała kadrowa na kartach pracy, które na koniec miesiąca były przedstawiane powodom do podpisu. Czas pracy przedstawiony na kartach pracy nie zgadzał się z faktycznie przepracowanym. W karcie pracy były by na przykład wpisywanych kilka pozycji 12-godzinnych, a następne, żeby się zgodziła liczba godzin w miesiącu – po 6 lub nawet 4 godziny. Powodom jednak chodziło o to, żeby utrzymać pracę, dlatego podpisywali te karty pracy. Dane w kartach pracy nigdy nie odpowiadały faktycznemu czasowi pracy. Liczba godzin, która widnieje na kartach czasu pracy nie odpowiada faktycznej ilości godzin przepracowanych w danym miesiącu, ale każdy z pracowników chciał pracować, potrzebował tej pracy i nie chciał pozostać bez środków do życia. Pracownicy pracowali pod presją, tak jak szefostwo zarządziło. Wysokość wynagrodzenia należnego powodowi W. S. (1) za pracę w godzinach nocnych i godzinach nadliczbowych w latach 2008-2011, po odliczeniu wypłaconych z tego tytułu kwoty wynosi 21.532,76 złotych.

Wysokość wynagrodzenia należnego powodowi S. S. (1) za pracę w godzinach nocnych i godzinach nadliczbowych w latach 2010 i 2011, po odliczeniu wypłaconych z tego tytułu kwoty wynosi 10.825,16 złotych.

Dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego za niemające znaczenia dla niniejszego postępowania Sąd Rejonowy uznał zeznania świadka L. W. z uwagi na jego brak wiedzy w zakresie czasu pracy powodów i jego rozkładu.

Odnośnie natomiast zeznań pozostałych świadków – w zakresie ustalenia okoliczności, czy powodowie i świadkowie pracowali w godzinach nadliczbowych - Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne przede wszystkim ich zeznania złożone w toku ponownego rozpoznania sprawy. Świadkowie ci wyjaśnili bowiem, że składając swe zeznania po raz pierwszy zeznali nieprawdę, gdyż pozostawali jeszcze w stosunku pracy z pozwanym oraz działali pod presją ze strony pracodawcy, bali się, że utracą pracę, dopiero po tym, gdy w rezultacie i tak wszyscy z nich stracili pracę, odważyli się powiedzieć prawdę. Wyjaśnienia te Sąd I instancji uznał za przekonujące, a co więcej zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, które wskazuje, że obawa przed utratą pracy i działaniem na niekorzyść pracodawcy jest bardzo częstą motywacją zeznawania na korzyść pracodawcy w procesach pracowniczych. Tak też było w niniejszej sprawie i nie zmienia tego faktu okoliczność, że powołani wyżej świadkowie wystąpili następnie – po ustaniu ich stosunków pracy – z analogicznymi pozwami przeciwko pozwanemu. Co więcej świadek C. T. podczas rozprawy w dniu 16 marca 2016 roku przyznał /k. 600/, iż dostał polecenie od właścicielki firmy, jak ma poprzednio zeznać w sprawie.

W oparciu o powyższe Sąd Rejonowy uznał, że powództwa są zasadne w znacznej części.

Sąd Rejonowy poczynił uwagi natury ogólnej, dotyczące specyfiki dochodzonego przez powodów roszczenia i reguł dowodowych z nim związanych, nadto czasu pracy i obowiązujących systemów czasu pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że kwestię czasu pracy reguluje kodeks pracy, który przewiduje maksymalne dobowe i okresowe normy czasu pracy oraz minimalne dobowe i tygodniowe okresy wypoczynku. Z treści art. 128 § 1 k.p. wynika przy tym, iż czasem pracy jest czas pozostawania przez pracownika w dyspozycji pracodawcy w jednym z dwóch miejsc: w zakładzie pracy (co jest zasadą) lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Pracownik jest obowiązany do pozostawania w dyspozycji pracodawcy w innym miejscu niż zakład pracy wówczas, gdy wynika to z umowy o pracę (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.), polecenia pracodawcy (art. 100 § 1 k.p.), regulaminu pracy (art. 104 k.p.) lub innych przepisów prawa pracy. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oznacza stan fizycznej i psychicznej gotowości pracownika do wykonywania pracy w wyznaczonym miejscu. Zgodnie zaś z treścią art. 129 k.p. 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. Powyższy przepis określa podstawowe normy czasu pracy, których pracodawcy nie wolno w zasadzie przekraczać, z zastrzeżeniem odnoszącym się do systemu równoważnego czasu pracy (art. 135) oraz niektórych innych podobnych do norm równoważnych systemów czasu pracy (art. 136-138). W każdym bowiem systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony - w formie pisemnej lub elektronicznej - na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129 § 1, oblicza się: 1) mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie 2) dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z art. 129 § 1 k.p., ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy (art. 130 § 1 k.p.). Zgodnie zaś z treścią art. 131 § 1 k.p. tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Dodatkowo przypomnieć należy treść art. 137 k.p., zgodnie z którym do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przepisy art. 135 § 2 i 3 oraz art. 136 § 2 stosuje się odpowiednio, co oznacza, iż w szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy, o którym mowa

w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy. Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu.

Powołany przez Sąd I instancji przepis art. 94 pkt a) k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek prowadzenia dokumentacji dotyczącej stosunku pracy. Art. 149 k.p. konkretyzuje ten obowiązek w odniesieniu do czasu pracy, zobowiązując pracodawcę do prowadzenia ewidencji czasu pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. Zdaniem Sądu Rejonowego można przyjąć, choć nie jest to kwalifikacja normatywna, że jest to podstawowy obowiązek pracodawcy. Jego niewykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika. I to podwójnie - naruszenie przepisu o czasie pracy (art. 281 pkt 5 k.p.) oraz naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 281 pkt 6 k.p.). W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe 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 ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Zaniechanie więc przez pracodawcę ewidencji czasu pracy pracownika nie uprawnia domniemania faktycznego ani prawnego (art. 231 k.p.c., 234 k.p.c.) o wiarygodności wersji czasu pracy przedstawionej przez pracownika. 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 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. Złagodzenie ciężaru dowodu dla pracownika polega tylko na tym, iż może on 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 wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 34/09, LEX nr 527067 oraz z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 369/09, LEX nr 585784, z dnia 12 maja 2011 r., I PK 228/10, LEX nr 896458; z dnia 10 czerwca 2013 r., II PK 304/12, LEX nr 1341274; z dnia 20 kwietnia 1982 r., I CR 79/82, LEX nr 8416).

Kontynuując swój wywód Sąd Rejonowy podniósł, że w myśl art. 128 § 1 i § 2 k.p., czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Ilekroć w przepisach działu jest mowa o pracy zmianowej - należy przez to rozumieć wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni.

Zgodnie z art. 2 pkt 5 dyrektywy 2003/88/WE, „praca w systemie zmianowym” oznacza każdą formę organizacji pracy w systemie zmianowym, zgodnie z którą pracownicy zmieniają się na tych samych stanowiskach pracy według określonego harmonogramu, łącznie z systemem następowania po sobie, który może mieć charakter nieprzerwany lub przerywany oraz pociąga za sobą konieczność wykonywania pracy przez pracownika o różnych porach w ciągu określonych dni lub tygodni.

Konsekwencją szerokiej możliwości stosowania pracy zmianowej jest możliwość zatrudniania pracowników w niedziele i święta, gdyż praca zmianowa na to zezwala zgodnie z brzmieniem art. 151¹⁰ § 1 pkt 3 k.p. W ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie nie było wątpliwości, że praca świadczona przez powodów miała charakter pracy zmianowej. Powodowie świadczyli pracę w periodach – jak wynika z regulaminu pracy oraz zeznań świadków, zarówno pracownicy stacji paliw, jak i pracownicy ochrony pracowali w systemie zmianowym. W myśl art. 135 § 1 - 3 k.p., jeżeli

jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy. Przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy. Zgodnie zaś z treścią art. 151¹ § 1 k.p., za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: a) w nocy, b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, 2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. § 2. 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.

Sąd Rejonowy uznał, że powodowie świadczyli pracę w systemie równoważnego czasu pracy.

Z regulaminu pracy złożonego przez pracodawcę do akt sprawy Sąd Rejonowy wywiódł, że pracownicy zatrudnieni na stanowiskach obsługi stacji paliw (dotyczy to powoda W. S. (1) w czasie jego zatrudnienia w charakterze pracownika stacji paliw) świadczą pracę w następującym rozkładzie czasu pracy:

- przy obsłudze jednoosobowej: 12 godzin pracy, 4 godziny dozoru urządzeń lub częściowego pozostawania w pogotowiu do pracy, 56 godzin czasu wolnego od pracy,
- przy trzech zmianach po dwie osoby: 6 godzin pracy, 4 godziny dozoru urządzeń lub częściowego pozostawania w pogotowiu do pracy, 50 godzin czasu wolnego od pracy,
- przy trzech zmianach po trzy osoby: 6 godzin pracy, 4 godziny dozoru urządzeń lub częściowego pozostawania w pogotowiu do pracy, 6 godzin pracy, 56 godzin czasu wolnego od pracy.

Przy czym niewątpliwą w okolicznościach niniejszej sprawy jest ta okoliczność, że powód W. S. (1), tak jak i inni pracownicy stacji paliw, nie pracował w zgodzie z powołanym regulaminem, bowiem jego praca była pracą w systemie 24-godzinnym, po którym następowały 3 dni wolne (lub 2 dni wolne jeśli w danym momencie pracowników było mniej niż 4).

Sąd I instancji nie podzielił argumentu strony pozwanej, że czas od godziny 24.00 do 7.00 rano był czasem wolnym od pracy i przeznaczonym na wypoczynek. Jak bowiem wynika z zeznań świadków, nawet po zamknięciu stacji paliw, klienci byli obsługiwani przez pracowników stacji w godzinach od 24.00 do 7.00, nadto po godz. 24.00 sprzedaż dalej się odbywała tylko, że „przez okienko”. W związku z powyższym Sąd Rejonowy uznał, że skoro przez ten czas powód pozostawał na terenie obiektu, miał obowiązek oczekiwania na przekazanie obiektu swojemu zmiennikowi, który przychodził na 7.00 rano, obowiązek dozoru obiektu oraz obsługi klientów, którzy zjawiali się pomiędzy godz. 24.00 a 7.00 rano (choćby przez to, że takie było oczekiwanie pracodawcy) powód także i w tych godzinach świadczył pracę na rzecz pozwanego.

Jeżeli z kolei chodzi o pracę powodów w charakterze pracowników ochrony parkingu, Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z regulaminem pracy pracownicy zatrudnieni na stanowiskach portierów, parkingowych, związanych z utrzymaniem ruchu przedsiębiorstwa pracowali w następującym rozkładzie czasu pracy: 12 godzin pracy, 24 godziny czasu wolnego od pracy, 12 godzin pracy, 48 godzin czasu wolnego od pracy (§ 14 ust. 4).

Sąd Rejonowy wskazał, że powołany biegły A. G. (1), z zestawienia na kartach pracy załączonych przez stronę pozwaną ustalił, że nie we wszystkich okresach dokładnie stosowano taki sam rozkład czasu pracy powodów. Przy czym – jak podkreślił biegły – z samej analizy kart pracy nie wynika bezpośrednio fakt przekroczenia dobowej, ani tygodniowej normy czasu pracy, jednakże na ich podstawie nie można jednoznacznie określić przebiegu pracy, bowiem zapisy podają jedynie sumaryczną liczbę godzin nie precyzując godziny rozpoczęcia pracy, ani jej zakończenia. Jak jednak podkreślił biegły, istotną okolicznością są wyniki analizy w zeszytach, które podważają zestawienia pracodawcy, bowiem dni, w których widnieją podpisy W. S. (1) nie zawsze pokrywają się z ewidencją pracy pozwanego pracodawcy.

W ocenie Sądu Rejonowego powyższe wnioski biegłego należy zestawić z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie. Materiał ten wskazuje – i to przyznali nie tylko powodowie, ale i wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie – że dokumentacja prowadzona przez pracodawcę w postaci list obecności oraz kart ewidencji czasu pracy – była prowadzona nierzetelnie. A to z kolei obciąża stronę pozwaną, której postawa, w ocenie Sądu I instancji, w toku procesu pozostawia wiele do życzenia. Sąd podkreślił, iż już Sąd Okręgowy w wytycznych wskazanych w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 czerwca 2015 roku nakazał zobowiązanie strony pozwanej do złożenia w terminie 14 dni oryginału zeszytu zawierającego zapisy pracowników ochrony, dotyczące ilości i numerów talonów promocyjnych wydanych kierowcom w latach 2008, 2010, 2011 oraz raportów kasowych za okres od dnia 1 maja 2008 roku do dnia 31 stycznia 2011 roku. Realizując powyższe wytyczne Sąd Rejonowy zarządzeniem z dnia 10 września 2015 roku Sąd Rejonowy zobowiązał stronę pozwaną do złożenia przedmiotowych dokumentów. Powyższe zarządzenie zostało doręczone pełnomocnikowi pozwanego w dniu 21 września 2015 roku. W odpowiedzi na powyższe zobowiązanie pełnomocnik pozwanego w piśmie procesowym z dnia 5 października 2015 roku oświadczył, że strona pozwana nie dysponuje oryginałem zeszytu zawierającego zapisy pracowników ochrony, dotyczące ilości i numerów talonów promocyjnych wydanych kierowcom w latach 2008, 2010, 2011, a złożoną przez powodów kserokopię i dokonane na jej podstawie przez powodów wyliczenia kwestionuje oraz, że zgodnie z § 19 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 28 listopada 2008 roku w sprawie kryteriów i warunków technicznych, którym muszą odpowiadać kasy rejestrujące oraz warunków ich stosowania, upłynął już statuowany tym przepisem obowiązek dwuletniego przechowywania raportów kasowych, w związku z czym brak jest podstaw prawnych do żądania od pozwanej przedłożenia przedmiotowych dokumentów, tj. raportów kasowych za lata 2008-2011, bowiem pozwany nie ma, zgodnie z ww. przepisem obowiązku ich przechowywania. Do chwili zamknięcia rozprawy po ponownym rozpoznaniu sprawy strona pozwana nie złożyła ww. dokumentów objętych wytycznymi Sądu Okręgowego oraz wnioskiem dowodowym strony powodowej, zaś podczas którejś z rozpraw oświadczyła, że nie wie, co stało się z zeszytem zawierającym zapisy pracowników ochrony – prawdopodobnie został on zniszczony, zaś raporty kasowe również zostały zniszczone. Tym samym strona pozwana przez swoje nierzetelne postępowanie uniemożliwiła Sądowi I instancji ustalenie bardziej dokładnych okoliczności związanych z czasem pracy powodów. W takiej sytuacji Sąd Rejonowy oparł się na tym materiale dowodowym, który został zgromadzony w toku sprawy, w tym jej ponownego rozpoznania, który w ocenie Sądu potwierdza depozycje powodów co do czasu ich pracy i jego rozkładu i świadczenia przez nich pracy w godzinach nadliczbowych.

Ustalając wysokość należnego powodom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej Sąd Rejonowy oparł się na ostatniej opinii biegłego A. G. (1) sporządzonej we wrześniu 2016 roku, po zapoznaniu się przez biegłego z dodatkowym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, uznając, że opinia ta jest w pełni przydatna dla celów dowodowych.

Sąd Rejonowy nie podzielił zarzutów do opinii biegłego zgłoszonych w piśmie procesowym pełnomocnika pozwanego z dnia 14 października 2016 roku. Sąd I instancji przyznał rację stronie powodowej, że w przedmiotowej sprawie świadkowie, których przesłuchania domagała się strona pozwana w ww. piśmie z dnia 14 października 2016 roku w niniejszej sprawie byli już przesłuchiwani dwukrotnie (zarówno w sprawie IV P 300/12 i IV P 71/15). Podobnie biegły sporządził swoją opinię pierwotną oraz dwukrotnie ją uzupełnił (ostatni raz we wrześniu 2016 roku) po przeprowadzeniu uzupełniającego postępowania dowodowego. Należy podzielić stanowisko pełnomocnika powoda zgłoszone w piśmie z dnia 5 grudnia 2016 roku, że wskazane przez biegłego w opinii uzupełniającej wątpliwości dotyczą wyłącznie oceny materiału dowodowego, ponieważ jak słusznie wskazuje biegły, zeznania świadków, powodów oraz przedłożone przez nich dokumenty pozostają w oczywistej sprzeczności z przedłożoną przez pracodawcę

dokumentacją czasu pracy, a ocena tych sprzeczności, jak i tego, którym dowodom należy dać wiarę, należała właśnie do Sądu. Sąd Rejonowy wskazał, że w szczególności trzy pytania, które biegły postawił na początku swojej opinii to właśnie te kwestie, które Sąd Rejonowy rozstrzygnął w wyroku, dając wiarę twierdzeniom powodów i świadków przesłuchanych na ich wnioski, gdyż – co należy zaznaczyć – powodowie i świadkowie na pytania te już odpowiedzieli. Na to zresztą w ocenie Sądu Rejonowego wskazuje biegły, pisząc, że odpowiedzi na te pytania należy szukać w powiązaniu z treścią zeznań świadków (istniejących – biegły w żadnym miejscu opinii nie sugeruje braków w zeznaniach i konieczności ponownego przesłuchania świadków). W ocenie Sądu Rejonowego, kolejne przesłuchanie świadków nie wniesie żadnych nowych okoliczności w konfrontacji z dokumentami przedstawionymi przez pracodawcę. Nie ulega bowiem wątpliwości, że przeprowadzone postępowanie dowodowe podważyło rzetelność i prawdziwość prowadzonej przez pracodawcę dokumentacji czasu pracy pracowników. Nie można także podzielić argumentu strony pozwanej, że wydana przez biegłego opinia z września 2016 roku nie ma mocy dowodowej. Jest to błędna interpretacja wyjaśnień i zastrzeżeń przyjętych przez biegłego w opinii. Biegły nie odmówił bowiem wydania opinii wskazując na brak danych niezbędnych do jej opracowania. Sporządził swoją opinię w 2 wariantach – według zestawienia czasu pracy pracodawcy oraz według zestawień czasu pracy przedstawionych przez powodów i świadków (oraz zeszytów wydanych talonów i zeszytu ze stacji paliw). Na stronie 3 opinii w ostatnim zdaniu biegły wskazał: „Tym niemniej, jeśli Sąd podzieliłby twierdzenia powodów uznając je, jako zasadne, to wyniki obliczeń uwzględniające ich twierdzenia zawarte zostały w załączonych tabelach”. Natomiast jak podniósł Sąd I instancji to do Sądu należy wybór jednego z wariantów opinii w konsekwencji uznania, które z twierdzeń – powodów czy pozwanego – uznaje za wiarygodne w niniejszej sprawie.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że jedyne dowody, które mogłyby realnie uzupełnić zebrany materiał dowodowy w niniejszej sprawie w postaci raportów kasowych za lata 2008-2011 oraz oryginału zeszytu zawierającego zapisy pracowników ochrony, dotyczące ilości i numerów talonów promocyjnych wydanych kierowcom w latach 2008, 2010, 2011 były w dyspozycji strony pozwanej, która jednak na wezwanie Sądu I instancji odmówiła ich przedłożenia, zasłaniając się brakiem obowiązku ich przechowywania oraz rzekomym ich zniszczeniem.

Mając na uwadze przedstawione wyżej okoliczności oraz w świetle opinii uzupełniającej biegłego A. G. (1) z września 2016 roku, Sąd Rejonowy uznał za zasadne żądanie powoda W. S. (2) wynagrodzenia wyliczonego przez biegłego, tj. kwoty 21.532,76 złotych oraz przez powoda S. S. (1) kwoty 10.825,42 złote.

O odsetkach ustawowych od zasądzonych kwot składających się na należne powodom wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z wnioskiem strony powodowej zgłoszonym w ostatnim piśmie z dnia 6 października 2015 roku, w którym powodowie domagali się orzeczenia o odsetkach tak jak w wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku z dnia 18 lutego 2014 roku, mając na uwadze okoliczność, że zgodnie z generalną zasadą sformułowaną w art. 85 § 1 k.p., wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Jak zaznaczył bowiem Sąd Rejonowy- wymagalność roszczenia o wypłatę wynagrodzenia, także za pracę w godzinach nadliczbowych, następuje z upływem terminu, w którym pracownik otrzymuje wynagrodzenie. Tym, samym Sąd I instancji uznał, że w tym samym terminie powinien być wypłacony dodatek za nadgodziny. Pracownik ma prawo z chwilą nadejścia terminu wypłaty żądać zapłaty należnego mu wynagrodzenia, zaś pracodawca jest obowiązany mu je wypłacić. W przypadku nieuregulowania tej należności w ustalonym czasie pracodawca nie dopełnia obowiązku terminowej wypłaty wynagrodzenia (art. 94 pkt 5 k.p.), zaś pracownik może domagać się odsetek z tytułu opóźnienia w zapłacie wynagrodzenia, które nalicza się począwszy od dnia następującego bezpośrednio po dniu ustalonym u danego pracodawcy jako termin wypłaty wynagrodzenia (art. 481 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 k.p.). Zatem tak sformułowane roszczenie o odsetki jak określono w piśmie procesowym z dnia 6 października 2015 roku było wystarczające, gdyż przypadające na rzecz powodów kwoty były już wymagalne.

W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy oddalił powództwa, jako nieuzasadnione.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, zasądzając od pozwanego na rzecz powodów w całości zwrot kosztów procesu poniesionych przez stronę

przeciwną, mając na uwadze okoliczność, że powództwa zostały uwzględnione niemal w całości. Na koszty procesu poniesione przez powoda W. S. (1) w łącznej wysokości 5.084,42 złote złożyły się: wynagrodzenie za czynności radcy prawnego za obie instancje /2 x po 1.800 zł + 900 zł/ (§ 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 oraz § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 490 z późn. zm.) oraz wydatki związane z opinią biegłego w łącznej wysokości 1.514,42 złote. Powstała w ten sposób kwotę 6.014,42 złote Sąd I instancji obniżył o kwotę 930,00 złotych, tj. o koszty poniesione przez pozwanego (który wygrał sprawę w II instancji) w instancji odwoławczej, na które złożyły się wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 900 złotych oraz opłata od apelacji w wysokości 30 złotych. Na koszty procesu poniesione przez powoda S. S. (2) w łącznej wysokości 5.084,42 złote złożyły się: wynagrodzenie za czynności radcy prawnego za obie instancje /2 x po 1.800 zł + 900 zł/ (§ 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 oraz § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 490 z późn. zm.) oraz wydatki związane z opinią biegłego w łącznej wysokości 1.514,42 złote. Powstała w ten sposób kwotę 6.014,42 złote Sąd obniżył o kwotę 930,00 złotych, tj. o koszty poniesione przez pozwanego (który wygrał sprawę w II instancji) w instancji odwoławczej, na które złożyły się wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 900 złotych oraz opłata od apelacji w wysokości 30 złotych.

Na nieuiszczone koszty sądowe w niniejszej sprawie wynoszące 2.205,93 złote złożyły się nieuiszczone wydatki związane z wynagrodzeniem biegłego.

Zgodnie z brzmieniem art. 113 ust. 1 powołanej ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Kierując się wskazaniem powołanego przepisu Sąd Rejonowy w punkcie 7 wyroku nakazał pobrać na rzecz Skarbu Państwa od pozwanego kwotę 2.205,93 złote tytułem nieuiszczonych wydatków postępowania, na które złożyło się wynagrodzenie biegłego w zakresie, w jakim nie zostało pokryte z zaliczki uiszczonej przez strony, lecz ze Skarbu Państwa.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w części zasądzającej wynagrodzenie powodów rygor natychmiastowej wykonalności.

Powyższy wyrok zaskarżył apelacją w całości pozwany i jednocześnie wystąpił z wnioskiem o zwolnienie od kosztów sądowych w postaci opłaty sądowej od apelacji na podstawie art. 367, zgodnie z art. 368 i 369 § 1 k.p.c.: zarzucając zaskarżonemu orzeczeniu:

- naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art.151¹ kodeksu pracy, poprzez jego zastosowanie w sytuacji, gdy brak w przedmiotowej sprawie podstaw dla uznania, iż powodowie wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych,
- naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, iż zestawienia przedłożone przez powodów są wiarygodne, odzwierciedlają stan faktyczny, dowodzą tego, że powodowie wykonywali prace w godzinach nadliczbowych, podczas gdy z zestawień kart pracy złożonych przez pozwaną w żaden sposób nie wynika, aby powodowie faktycznie świadczyli prace w godzinach nadliczbowych,
- naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, iż zeznania świadków są wiarygodne w sytuacji, gdy świadkowie złożyli zeznania odmiennej treści w trakcie rozpraw, gdy sprawa była pierwotnie rozpatrywana przez Sąd I instancji i w stosunku do treści zeznań złożonych, gdy sprawa była ponownie rozpatrywana przez Sąd I instancji, co do pracy w godzinach nadliczbowych czy też w porze nocnej,

- naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c. w zw. 227 k.p.c. w zw. z art. 286 k.p. w zw. z art. 233 k.p.c., poprzez wydanie wyroku na podstawie niepełnego materiału dowodowego, poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i odmowę wniosku pozwanego o dopuszczenie dowodu z uzupełniających zeznań świadków (ich powtórne przesłuchanie w kwestii zagadnień przedstawionych przez biegłego A. G. (1) w opinii z września 2016r) i w konsekwencji oddalenie wniosku dowodowego pozwanej zawartego w piśmie procesowym z dnia 14 października 2016r. - w tej kwestii złożono zastrzeżenie do protokołu na podstawie art.162 K.p.c. w trakcie rozprawy w dniu 3 kwietnia 2017r. Tym samym, wbrew oczekiwaniom i sugestiom biegłego, popartym wnioskami pozwanej, Sąd uniemożliwił prawidłowe wykonanie opinii w sprawie i w konsekwencji prawidłowe wydanie wyroku, bazując na opinii, w której sam biegły stwierdził, iż do jej wykonania niezbędne są dalsze ustalenia.

W oparciu o powyższe skarżący wniósł o: zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej zwrotu kosztów sądowych oraz kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach instancji odwoławczej oraz rozpoznanie sprawy na rozprawie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja jest niezasadna i jako taka podlega oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest prawidłowe. Sąd Rejonowy właściwie przeprowadził wnikliwe postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. Sąd Odwoławczy podzielił ustalenia i rozważania prawne Sądu meriti (por. wyroki Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r. I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24 poz. 776, z 22 lutego 2010 r. I UK 233/09). Sąd Rejonowy wydał prawidłowe rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawa.

Odnosząc się do apelacji pozwanego za nietrafny należy uznać podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. polegający na przekroczeniu przez Sąd Rejonowy granic swobodnej oceny dowodów poprzez przyjęcie, iż zestawienia przedłożone przez powodów są wiarygodne, odzwierciedlają stan faktyczny, dowodzą tego, że powodowie wykonywali prace w godzinach nadliczbowych, podczas gdy z zestawień kart pracy złożonych przez pozwaną w żaden sposób nie wynika, aby powodowie faktycznie świadczyli prace w godzinach nadliczbowych, nadto przyjęcie, iż zeznania świadków są wiarygodne w sytuacji, gdy świadkowie złożyli zeznania odmiennej treści w trakcie rozpraw, gdy sprawa była pierwotnie rozpatrywana przez Sąd I instancji w stosunku do treści zeznań złożonych, gdy sprawa była ponownie rozpatrywana przez Sąd I instancji, co do pracy w godzinach nadliczbowych, czy też w porze nocnej.

Na wstępie należy uczynić uwagę natury ogólnej. Przepis art. 233 § 1 KPC stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. A zatem jest to norma odwołująca się do dowodu i dlatego strona skarżąca, chcąc doprowadzić do podważenia dokonanej przez sąd pierwszej instancji oceny dowodów, powinna wskazać, którego dowodu zarzut ten dotyczy oraz na czym polegały konkretne naruszenia kryteriów oceny, jakie wymieniono w przepisie art. 233 § 1 KPC. Granice swobody sędziowskiej przy ocenie materiału dowodowego wyznaczają trzy czynniki: logiczny (obowiązek wyciągnięcia z materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych), ustawowy (powinność rozważenia całego materiału dowodowego) oraz ideologiczny (psychologiczny), przez który rozumie się świadomość prawną sędziego, kulturę prawną oraz system reguł pozaprawnych i ocen społecznych, do których odsyłają normy prawne. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna także uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10.06.1999r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000/17/655).

Odnosząc powyższe rozważania do zarzutów naruszenia prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 KPC zgłoszonych w przedmiotowej skardze apelacyjnej, Sąd ad quem pragnie podnieść, że mimo sformułowania wielości przejawów naruszenia tego przepisu, żaden nie może odnieść zamierzonego przez skarżącego skutku. Wszak dla uznania zasadności podniesionego zarzutu nie jest wystarczające samo przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, wadze i znaczeniu poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena dokonana przez sąd. Argumentów podważających dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę dowodów nie można doszukać się w apelacji strony pozwanej, która skoncentrowała się przede wszystkim na własnej ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego i przedstawieniu wywiedzionych z tej oceny wniosków. Pamiętać przy tym należy, że samo przedstawienie przez stronę odmiennych wniosków niż wynikające z oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, nie świadczy jeszcze o przekroczeniu swobodnej oceny dowodów (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 20 czerwca 2017 r., sygn. akt I ACa 587/16, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi - I Wydział Cywilny z dnia 28 lipca 2017 r. I ACa 12/17).

Wszak zasady wynikające z art. 233 § 1 KPC są naruszone jedynie wówczas, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania. Nieskuteczny jest zatem zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny materiału dowodowego, polegający jedynie na odmiennej interpretacji dowodów zebranych w sprawie, bez jednoczesnego wykazania przy pomocy argumentacji jurystycznej, że ocena dowodów przyjęta przez sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów. Pamiętać bowiem należy, że na sądzie ciąży obowiązek wyciągnięcia w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wniosków logicznie poprawnych, zaś w zakresie oceny zgromadzonego materiału dowodowego ustawodawca przyznał sądowi swobodę, pod warunkiem, że ocena ta nie jest jednak sprzeczna ze wskazaniami wiedzy, logiki i doświadczenia życiowego. Co więcej, ocena taka pozostaje pod ochroną przepisu statuującego zasadę swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby na podstawie tego materiału dowodowego można by było budować wnioski odmienne. Zatem jedynie w sytuacji, kiedy **brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami** lub **gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo przeczy zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych**, to tylko wtedy przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie - I Wydział Cywilny z dnia 27 stycznia 2017 r. I Ca 1930/16, wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 czerwca 2017 r. III AUa 1334/16).

Analiza niniejszej sprawy prowadzi do wniosku, iż żadna z powyżej wskazanych okoliczności nie ma w niej miejsca.

Sąd I instancji w sposób szczegółowy omówił przepisy Kodeksu pracy regulujące samo pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych oraz zasady pracy w godzinach nadliczbowych, jak również przesłanki dopuszczalności takiej pracy, wskazane w art. 151 § 1 pkt 1 i 2 k.p., których Sąd Okręgowy nie widzi potrzeby ponownego przytaczania. Sąd Rejonowy poczynił także ustalenia w zakresie obowiązującego powodów równoważnego czasu pracy. Dokonując bowiem analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy wywiódł, że pracownicy zatrudnieni na stanowiskach obsługi stacji paliw (dotyczy to powoda W. S. (1) w czasie jego zatrudnienia w charakterze pracownika stacji paliw) świadczyli pracę w następującym rozkładzie czasu pracy:

- przy obsłudze jednoosobowej: 12 godzin pracy, 4 godziny dozorowania urządzeń lub częściowego pozostawiania w pogotowiu do pracy, 56 godzin czasu wolnego od pracy,

- przy trzech zmianach po dwie osoby: 6 godzin pracy, 4 godziny dozorowania urządzeń lub częściowego pozostawiania w pogotowiu do pracy, 50 godzin czasu wolnego od pracy,

- przy trzech zmianach po trzy osoby: 6 godzin pracy, 4 godziny dozorowania urządzeń lub częściowego pozostawiania w pogotowiu do pracy, 6 godzin pracy, 56 godzin czasu wolnego od pracy. Powyższe ustalenia wskazują, iż powód W. S. (1), tak jak i inni pracownicy stacji paliw, nie pracował w zgodzie z obowiązującym w firmie pozwanego regulaminem pracy, bowiem jego praca była pracą w systemie 24-godzinnym, po którym następowały 3 dni wolne

(lub 2 dni wolne, jeśli w danym dniu świadczyło pracę mniej niż czterech pracowników). Sąd I instancji słusznie przy tym nie podzielił stanowiska strony pozwanej, że w pozwanym Przedsiębiorstwie godziny: od 24.00 do 7.00 rano, były czasem wolnym od pracy i przeznaczonym na wypoczynek. Jak wynika bowiem z zeznań świadków, po zamknięciu stacji paliw, sprzedaż dalej się odbywała, klienci byli obsługiwani przez pracowników stacji, z tą tylko różnicą, iż „przez okienko”. W związku z powyższym Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że czas od godziny 24 do 7 rano, kiedy to powód pozostawał na terenie obiektu, miał obowiązek oczekiwania na przekazanie obiektu swojemu zmiennikowi, dozoru obiektu oraz obsługi klientów, stanowi niewątpliwie jego czas świadczenia pracy na rzecz pozwanego. Sąd I instancji w sposób prawidłowy poczynił także ustalenia w zakresie czasu pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach portierów, parkingowych, związanych z utrzymaniem ruchu przedsiębiorstwa, którzy pracowali w następującym systemie: 12 godzin pracy, 24 godziny czasu wolnego od pracy, 12 godzin pracy, 48 godzin czasu wolnego od pracy (§ 14 ust. 4). Podkreślić w tym miejscu należy, iż Sąd Rejonowy przeprowadził szerokie postępowanie dowodowe, ponownie przesłuchał świadków i dokonał oceny wiarygodności ich zeznań w kontekście całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, zwłaszcza postępowania samego pozwanego, który nie wykorzystał w toku długotrwałego procesu możliwości obalenia argumentów powodów, poprzez złożenie oryginału zeszytu, zawierającego zapisy pracowników ochrony, dotyczące ilości i numerów talonów promocyjnych wydanych kierowcom w latach 2008, 2010, 2011 oraz raportów kasowych za okres od dnia 1 maja 2008 roku do dnia 31 stycznia 2011 roku. Dokumenty te są istotnymi dowodami w sprawie, albowiem każda zmiana kończyła się wydrukowaniem raportu kasowego z danego dnia, nadto powodowie wraz z pozostałymi pracownikami ochrony byli odpowiedzialni za pobieranie opłat od kierowców ciężarówek za postój na parkingu pozwanego, którzy płacąc za postój otrzymywali od powodów talon promocyjny, uprawniający do zakupów w pozwanej firmie. Talony te były ewidencjonowane i numerowane, a numery i liczba wydanych talonów była zapisywana w przeznaczonym na ten cel zeszycie, przy czym przy każdej dacie widnieje także oznaczenie, wskazujące na pracownika, który w danym dniu pracował. Przedłożona przez powodów kopia powyższego dokumentu pozwoliła na dokonanie weryfikacji prawidłowości prowadzonej przez pozwanego ewidencji czasu pracy powodów, która jak wykazało przeprowadzone postępowanie, nie była prowadzona w sposób rzetelny, co rodzi określone skutki w zakresie przerzucenia ciężaru dowodzenia. W tej sytuacji, zarządzeniem z dnia 10 września 2015 roku, doręczonym pełnomocnikowi pozwanego w dniu 21 września 2015 roku, Sąd Rejonowy zobowiązał stronę pozwaną do złożenia w terminie 14 dni oryginału zeszytu zakwestionowanego przez pozwanego, zawierającego zapisy pracowników ochrony oraz raportów kasowych za okres od dnia 1 maja 2008 roku do dnia 31 stycznia 2011 roku. Tłumaczenie pełnomocnika pozwanego, iż pozwany nie posiada powyższych dokumentów, albowiem upłynął już wymagany przepisami prawa dwuletni termin ich przechowywania, nie może w żadnym razie, w ocenie Sądu Okręgowego, usprawiedliwić pozwanego pracodawcy. Wszak zważyć należy, iż powodowie wystąpili z pozwami w niniejszej sprawie w dniu 21 września 2012 roku, w tej dacie więc pozwany pracodawca winien dysponować raportami kasowymi za okres co najmniej od dnia 21 września 2010 roku, choć przezorny pracodawca winien, w ocenie sądu, w celu ewentualnej ochrony własnych interesów, choćby na potrzeby postępowania sądowego, przechowywać raporty kasowe co najmniej przez kilka lat. Pozwany miał zatem możliwość składając odpowiedź na pozew w prosty sposób podważyć wiarygodność powodów i udowodnić prawidłowość prowadzonej przez siebie dokumentacji, nie narażając się na długoletni proces. Wszak pozwany w celu odparcia zarzutów powodów winien przedstawić sądowi wszystkie możliwe dowody wskazujące na bezzasadność roszczeń jego pracowników, z tej możliwości pozwany jednak nie skorzystał. Twierdzenia apelującego, iż pozwany sprostował powyższemu obowiązkowi, poprzez złożenie kart pracy, nie przystają do wyników postępowania dowodowego, w świetle którego nie budzi wątpliwości fakt, iż były one prowadzone nierzetelnie, na co wskazują m.in. zeznania świadka K. G. (1): „Karty pracy praktycznie nie pokrywały się z rzeczywistością. Po prostu robił listę, a my na niej się podpisywaliśmy” (dowód: zeznania świadka K. G. k-609). Nadto biegły sądowy z zakresu ekonomiki przedsiębiorstw, zatrudnienia i płac A. G. (1) podniósł w swojej opinii, że z analizy kart pracy co prawda nie wynika bezpośrednio fakt przekroczenia dobowej, ani tygodniowej normy czasu pracy, jednakże na ich podstawie nie można jednoznacznie określić przebiegu pracy, bowiem zapisy podają jedynie sumaryczną liczbę godzin, nie precyzując godziny rozpoczęcia pracy, ani jej zakończenia. Istotną okolicznością są zaś wyniki analizy danych zawartych w zeszytach przedłożonych przez powodów, które podważają zestawienia pracodawcy, bowiem dni, w których widnieją podpisy W. S. (1), nie zawsze pokrywają się z ewidencją pracodawcy.

Kwestionowanie przy tym przez skarżącego sposobu dokonania przez Sąd Rejonowy oceny materiału dowodowego, zwłaszcza uznanie za wiarygodne powtórnie składanych zeznań przez świadków: P. D., A. G. (2), C. T. oraz K. G. (1) nie może odnieść zamierzonego skutku, albowiem Sąd w sposób racjonalny i wyczerpujący przedstawił swoją argumentację w powyższym zakresie, którą Sąd Okręgowy akceptuje tym bardziej, że Sąd I instancji ponownie przesłuchał świadków po odebraniu od nich przyrzeczenia.

Odnosząc się wreszcie od ostatniego już zarzuty apelującego w zakresie naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c. w zw. 227 k.p.c. w zw. z art. 286 k.p. w zw. z art. 233 k.p.c., poprzez wydanie wyroku na podstawie niepełnego materiału dowodowego, poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i odmowę wniosku pozwanego o dopuszczenie dowodu z uzupełniających zeznań świadków (ich powtórne przesłuchanie w kwestii zagadnień przedstawionych przez biegłego A. G. (1) w opinii z września 2016r) i w konsekwencji oddalenie wniosku dowodowego pozwanej zawartego w piśmie procesowym z dnia 14 października 2016 roku stwierdzić należy, iż jest on niezasadny. Podkreślić należy, iż teza dowodowa zawarta w postanowieniu Sądu z dnia 25 lipca 2016 roku została sformułowana w sposób niefortunny, albowiem jej wykonanie przez biegłego skutkowałoby całkowitym przerzuceniem ciężaru poczynienia ustaleń faktycznych w sprawie oraz dokonania oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego na biegłego sądowego, co słusznie zresztą biegły podniósł w swojej opinii. W tej sytuacji, Sąd I instancji zasadnie oddalił wnioski dowodowe pozwanego jako bezprzedmiotowe, wobec sporządzenia opinii przez biegłego w sposób wystarczający do wydania rozstrzygnięcia w sprawie, pozostawiając sobie do rozstrzygnięcia kwestie objęte tezą dowodową. Wszak wnioskowanie o przeprowadzenie nawet szczegółowo wskazywanych dowodów nie obliguje sądu rozpoznającego sprawę do przyjęcia wszystkich wniosków w tym względzie. Jest zrozumiałe, że strona zainteresowana określonym rozstrzygnięciem w sprawie stara się doprowadzić do tego wszelkimi dostępnymi dowodami, ale nie wszystkie te dowody muszą zostać przeprowadzone, skoro już na podstawie innych, przeprowadzonych dowodów można wystarczająco ustalić okoliczności istotne w danej sprawie, tak jak to miało miejsce w niniejszej sprawie (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 7 sierpnia 2014 r., II CSK 775/13).

Dlatego też, mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art.385 k.p.c., oddalił apelację pozwanego, jako niezasadną.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 pkt 2) i § 2 pkt 5) w związku z § 10 pkt 1 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości zmieniające rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 3 października 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1667).