

Sygn. VPa 38/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 08 listopada 2018 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska (spr.), SSO Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: Cezary Jarocki

po rozpoznaniu w dniu 30 października 2018 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa P. D., A. G., K. G., C. T.

przeciwko Przedsiębiorstwu Handlowo Usługowemu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. w likwidacji

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej

na skutek apelacji pozwanego Przedsiębiorstwa Handlowo Usługowego (...) S. z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. w likwidacji

od wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku IV Wydziału Pracy

z dnia 28 grudnia 2017r. sygn. IVP 30/16

1. *oddala apelację;*

2. *zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa Handlowo Usługowego (...) Spółki z o.o. w likwidacji w R. na rzecz każdego z powodów: P. D., K. G., A. G. oraz C. T. kwotę po 1.350,00 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych*

z tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Agnieszka Leżańska SSO Magdalena Marczyńska SSO Urszula Sipińska-Sęk

Sygn. akt V Pa 38/18

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 9 maja 2014 roku powodowie: P. D., A. G., K. G. i C. T. wnieśli o zasądzenie od pozwanej PHU (...) z siedzibą w S. kwoty na rzecz: - P. D. – 10.317,22 złotych z ustawowymi odsetkami: od kwoty 2.864,40 złotych od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty, od kwoty 4.134,14 złotych od dnia 1 stycznia 2013 roku do dnia zapłaty, od kwoty 3.319,12 złote od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty – tytułem niewypłaconych należności z zawartej w dniu umowy o pracę, ponadto zaś kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

- A. G. – 14.529,36 złotych z ustawowymi odsetkami: od kwoty 3.628,80 złotych od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty, od kwoty 5.315,14 złotych od dnia 1 stycznia 2013 roku do dnia zapłaty, od kwoty 5.531,42 złote od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty – tytułem niewypłaconych należności z zawartej w dniu umowy o pracę, ponadto zaś kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

- K. G. - 12.572,08 złote z ustawowymi odsetkami: od kwoty 3.273,60 złotych od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty, od kwoty 4.871,68 złotych od dnia 1 stycznia 2013 roku do dnia zapłaty, od kwoty 4.426,13 złotych od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty – tytułem niewypłaconych należności z zawartej w dniu umowy o pracę, ponadto zaś kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

- C. T. – 12.281,55 złotych z ustawowymi odsetkami: od kwoty 2.182,95 złotych od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty, od kwoty 4.723,97 złotych od dnia 1 stycznia 2013 roku do dnia zapłaty, od kwoty 5.374,63 złote od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty – tytułem niewypłaconych należności z zawartej w dniu umowy o pracę, ponadto zaś kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W dniu 27 czerwca 2014 roku, Sąd Rejonowy w Radomsku wydał wyrok zaoczny w sprawie.

W dniu 22 października 2014 roku pozwana wniosła o doręczenie odpisu pozwu wraz z wnioskiem o zwieszenie rygoru natychmiastowej wykonalności wyroku zaocznego.

W dniu 8 listopada 2014 roku pozwana złożyła sprzeciw od wyroku zaocznego z dnia 27 czerwca 2014 roku oraz wniosek o zawieszenie rygoru natychmiastowej wykonalności.

W piśmie procesowym pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Postanowieniem z dnia 3 listopada 2015 roku, Sąd Rejonowy w Radomsku, po przeprowadzeniu rozprawy, odrzucił sprzeciw od wyroku zaocznego pozwanej.

Postanowieniem z dnia 29 lutego 2016 roku, wydanym na skutek złożonego zażalenia pozwanej, Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim uchylił postanowienie Sądu Rejonowego w Radomsku z dnia 3 listopada 2015 roku.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 29 grudnia 2017 roku, sygn. akt IV P 30/17, Sąd Rejonowy w Radomsku orzekł, co następuje: zasądził od pozwanego PHU (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. w likwidacji na rzecz powodów:

- P. D. kwotę 10.166,04 z odsetkami od: - kwoty 2. 864,40 zł. z odsetkami ustawowymi od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty; -od kwoty 4.132,36 zł. z odsetkami ustawowymi od dnia 1 stycznia 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty; -od kwoty 3.169,28 zł. z odsetkami ustawowymi od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;

- A. G. kwotę 14.542,64 zł. z odsetkami ustawowymi od kwoty 3.682,80 zł. z odsetkami ustawowymi od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty; -od kwoty 5.314,56 zł. z odsetkami ustawowymi od dnia 1 stycznia 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty; -od kwoty 5 545,28 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;

- K. G. kwotę 12.164,35 zł. z odsetkami od kwoty 3.001,35 zł. z odsetkami ustawowymi od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty; -od kwoty 4.725,24 zł. z odsetkami ustawowymi od dnia 1 stycznia 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi

odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty; - od kwoty 4.437,76 zł. z odsetkami ustawowymi od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;

- C. T. kwotę 12.442,79 zł. z odsetkami od kwoty 2.182,95 zł. z odsetkami ustawowymi od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty; - od kwoty 4.871,68 zł. z odsetkami ustawowymi od dnia 1 stycznia 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty; - od kwoty 5.388,16 zł. z odsetkami ustawowymi od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty; nadto Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego PHU (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. w likwidacji na rzecz powodów: P. D., A. G. K. G. i C. T. kwoty po 1.800 złotych na rzecz każdego z nich tytułem zwrotu kosztów procesu, oddalił powództwa w pozostałej części, wyrokowi w punkcie 1, 2, 3 i 4 nadał rygor natychmiastowej wykonalności w stosunku do kwot po 1.680,00 złotych oraz nakazał pobrać od pozwanego PHU (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. w likwidacji na rzecz Skarbu Państwa - Kasy Sądu Rejonowego w Radomsku kwotę 7.983,44 złotych tytułem nieuiszczonych wydatków postępowania.

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

powód P. D. w okresie od 1 sierpnia 2006 roku do 7 grudnia 2013 roku pracował u pozwanej PHU (...) z siedzibą w S. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2006 roku, zawartej na czas nieokreślony. Powód pracował jako kierownik stacji paliw, a następnie jako 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 A. G. w okresie od 1 października 2002 roku do 31 stycznia 2014 roku pracował u pozwanego PHU (...) z siedzibą w S.. Ostatnia umowa była to umowa z dnia 29 grudnia 2011 zawarta na czas określony od 1 stycznia 2012 r do 31 grudnia 2016 r, na stanowisku sprzedawca 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 K. G. w okresie od 1 października 2002 roku do 18 stycznia 2014 roku pracował u pozwanego PHU (...) z siedzibą w S., ostatnio na podstawie umowy o pracę z dnia 29 grudnia 2011 roku, zawartej na czas określony od dnia 1 stycznia 2012 roku do 31 grudnia 2016 roku. W umowie tej obie strony zgodnie z art. 33 k.p. przewidziały możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Powód pracował na stanowisku sprzedawcy w 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 C. T. w okresie od 1 października 2002 roku do 31 stycznia 2014 roku pracował u pozwanego PHU (...) z siedzibą w S. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 października 2002 roku zawartej na czas nieokreślony, jako sprzedawca w 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.

Zgodnie z obowiązującym u pozwanej w okresie objętym sporem regulaminem pracy, czasem pracy był czas, w którym pracownik pozostawał do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do jej wykonywania. Pozwana ustaliła 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 stanowił pracy w godzinach nadliczbowych (§ 13 ust. 2). W przypadku wystąpienia konieczności realizacji dodatkowych czynności, czasowo mógł 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 stanowiła pracy w godzinach nadliczbowych (§ 14 ust. 2).

Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach obsługi stacji paliw świadczyli 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 urzędzeń 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 urzędzeń lub częściowego pozostawiania w pogotowiu do pracy, 6 godzin pracy, 56 godzin czasu wolnego od pracy. Godziny rozpoczynania pracy przez poszczególnych pracowników określali ich bezpośredni przełożeni (§ 14 ust. 3). 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). Praca w godzinach nadliczbowych dozwolona była tylko i wyłącznie na polecenie pracodawcy lub bezpośredniego przełożonego pracownika. Fakt świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych musiał 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 rozpoczynania i kończenia pracy ustalono następująco (§ 16):

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, czas pracy pracowników administracyjno – biurowych ustalono w przedziale czasowym od godz. 7.00 do godz. 15.00, zgodnie z § 15 ust. 1 w uzasadnionych wypadkach mogą być stosowane następujące godziny rozpoczynania i kończenia 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 były 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 wynosiła 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 mogli korzystać z 15 minutowej przerwy w pracy wliczanej do czasu pracy (§ 19 ust. 3). Pracodawca prowadził ewidencję czasu pracy (§ 17 ust. 1). Pracodawca zakładał i prowadził 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 przysługiwał 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 przysługiwał także za każdą godzinę pracy przekraczającą przeciętną tygodniową normę czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (§ 7 ust. 2). Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługiwało 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).

Powodowie pracowali w 24-godzinnym systemie czasu pracy - od 7.00 rano do 7.00 rano następnego dnia, po których mieli zasadniczo 3 dni wolne. Z tym, że 3 dni wolne były przy normalnym systemie, jeżeli byli obecni wszyscy pracownicy. Jeżeli nie było jakiegos pracownika (na przykład w czasie zwolnienia lekarskiego lub urlopu), to czas pracy pozostałych się wydłużał i wtedy były 2 doby wolne. Do obowiązków powodów należała sprzedaż paliw oraz towarów

znajdujących się w sklepie. Powodowie wystawiali i podpisywali faktury VAT, dokumenty wz, rachunki wewnętrzne, paragony. O godzinie 24.00 każdego dnia pracy, każdy z powodów 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. 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. Pracownicy stacji paliw pracowali w wymiarze 24 godzin i zawsze na zmianie był tylko jeden pracownik. Każda zmiana kończyła się drukowaniem raportu kasowego z całego dnia. Gdy któryś z powodów był na zmianie podpisywał raport kasowy. Stacja paliw była od godziny 24.00 zamknięta, ale pracownik nie wracał do domu, lecz zostawał na stacji, aż do godz. 7.00 rano następnego dnia, jako ochrona obiektu. O godz. 7.00 rano następnego dnia przekazywał zmianę zmiennikowi. Nawet już po zamknięciu stacji paliw zdarzało się, że na stację przyjeżdżali klienci, którzy byli obsługiwani przez pracowników stacji w godzinach: od 24.00 do 7.00. Po godz. 24.00 sprzedaż dalej się odbywała, ale przez okienko. Teoretycznie, jeśli klient przyjechał po godzinie 24-ej pracownik nie musiał go obsłużyć, ale praktycznie gdyby były skargi, byłyby wyciągnięte konsekwencje przez pracodawcę. 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. Powodowie podpisywali powyższe karty pracy, albowiem zależało im na utrzymaniu 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.

Wysokość wynagrodzenia należnego powodowi P. D. za pracę w godzinach nocnych i godzinach nadliczbowych wynosi 10.166,04 złotych (kwota 7.947,16 złotych oraz z opinii uzupełniającej 2.218 88 złotych).Wysokość wynagrodzenia należnego powodowi A. G. za pracę w godzinach nocnych i godzinach nadliczbowych wynosi 12.442,79 złotych (10.422,96 złotych oraz z opinii uzupełniającej 4.119,68 złotych). Wysokość wynagrodzenia należnego powodowi K. G. za pracę w godzinach nocnych i godzinach nadliczbowych wynosi 12.164,35 złotych (9.152,19 złotych oraz z opinii uzupełniającej 3.012,16 złotych). Wysokość wynagrodzenia należnego powodowi C. T. za pracę w godzinach nocnych i godzinach nadliczbowych wynosi 14.542,64 złotych (8.955,43 złotych oraz z opinii uzupełniającej 3.487,36 złotych).

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd I instancji ustalił na podstawie zeznań powodów, zeznań świadków: J. S., S. R., opinii pisemnych biegłej sądowej ds. finansów i (...), dokumentacji w postaci list obecności i kart pracy, kopii zeszytu dyżurów i stanu kasy, regulaminu wynagradzania z dnia 30 września 2006 roku wraz z aneksami, regulaminu pracy przedsiębiorstwa (...) i aneksów do niego, umów o pracę i świadectw pracy powodów. Dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego za mające szczególnie istotne znaczenia dla niniejszego postępowania Sąd Rejonowy uznał zeznania świadków: J. S. i S. R. (k.434-435) z uwagi na to, że świadkowie ci nie są spokrewnieni z powodami, nie byli i nie są w sporze z pozwaną, a ich zeznania oparte były na długotrwałych bezpośrednich obserwacjach. Sąd I instancji wskazał, że świadkowie ci bywali nieraz kilka razy w tygodniu u pozwanej na stacji paliw i widzieli, w jaki sposób pracowali powodowie, a zeznania ich potwierdzają zeznania powodów i są z nimi spójne. Sąd I instancji podkreślił, że J. S. nie jest nawet znajomym powodów, a jedynie z racji prowadzenia własnej działalności gospodarczej, bywał często na rzeczowej stacji paliw i widział jak pracują jej pracownicy.

Odnośnie natomiast zeznań świadka W. S. – byłego pracownika pozwanej, Sąd Rejonowy wskazał, że zeznania te są spójne z zeznaniami powodów i pozostałych wskazanych powyżej świadków.

W zakresie zarzutu strony pozwanej, że powodowie w sprawie sygn. akt IV P 71/15 (pierwotna sygnatura- IVP 300/12), jako świadkowie zeznawali odmiennie, Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne ich zeznania złożone w przedmiotowej sprawie. Sąd I instancji zauważył, iż powodowie wyjaśnili, że składając swe zeznania po raz pierwszy w sprawie IV P 71/15 zeznali nieprawdę, gdyż pozostawali jeszcze w stosunku pracy z pozwaną, 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 Rejonowy uznał za przekonujące, a co więcej zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, które wskazują, że obawa przed utratą pracy i działaniem na niekorzyść pracodawcy jest bardzo częstą

motywacją zeznawania na korzyść pracodawcy w procesach pracowniczych. Sąd I instancji podkreślił, że powodowie zeznali, że dostali polecenie od właścicielki firmy, jak mają poprzednio zeznać w sprawie IV P 71/15.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał powództwa za zasadne w znacznej części.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy przywołał podstawy rozstrzygnięcia, wskazując na wstępie, 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 pozostawiania 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 pozostawiania 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. Pozostawianie 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 wedle Sądu Rejonowego 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 zdaniem Sądu I instancji 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.

Przepis art. 94 pkt a) k.p. nakłada, w ocenie Sądu I instancji, 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. Można zdaniem Sądu Rejonowego 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.). Sąd I instancji podkreślił w tym miejscu, że 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 więc zdaniem Sądu Rejonowego 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 zdaniem Sądu I instancji, 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 według Sądu Rejonowego 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 zdaniem Sądu I instancji 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. Na potwierdzenie powyższego Sąd Rejonowy przywołał uzasadnienia wyroków 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. W dalszej kolejności Sąd Rejonowy przywołał brzmienie przepisu art. 128 § 1 i § 2 k.p., zgodnie z którym 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 zdaniem Sądu I instancji 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 zaś 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 według Sądu Rejonowego możliwość zatrudniania pracowników w niedziele i święta, gdyż praca zmianowa na to zezwala zgodnie z brzmieniem art. 151¹⁰ § 1 pkt 3 k.p.

W niniejszej sprawie, w ocenie Sądu I instancji, praca świadczona przez powodów miała charakter pracy zmianowej. Jak wynika z regulaminu pracy oraz zeznań świadków, zarówno pracownicy stacji paliw, jak i pracownicy ochrony pracowali w systemie zmianowym.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy przywołał brzmienie przepisów art. 135 § 1 - 3 k.p., zgodnie z którymi, 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.

Transponując powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że powodowie świadczyli pracę w systemie równoważnego czasu pracy. Z regulaminu pracy złożonego przez pracodawcę do akt sprawy wynika zdaniem Sądu I instancji, że pracownicy zatrudnieni na stanowiskach obsługi stacji paliw świadczyli 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 jak z poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń wynikać ma, że powodowie nie pracowali w zgodzie z powołanym regulaminem, ich 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).

Nie można przy tym zdaniem Sądu I instancji podzielić argumentu strony pozwanej, że czas od godziny 24.00 do 7.00 rano był czasem wolnym od pracy i przeznaczonym na wypoczynek. Jak bowiem wynikać ma z zeznań świadków, nawet po zamknięciu stacji paliw zdarzało się, że na stację przyjeżdżali klienci, którzy byli obsługiwani przez pracowników stacji w godzinach od 24.00 do 7.00 oraz, że po godz. 24.00 sprzedaż dalej się odbywała, tylko, że przez okienko. Sąd Rejonowy podał, że wprawdzie świadkowie wskazywali, że teoretycznie jeśli klient przyjechał po 24-ej pracownik nie musiał go obsłużyć, ale praktycznie gdyby były skargi, byłyby wyciągnięte konsekwencje przez pracodawcę. Zatem Sąd I instancji uznał, że skoro przez ten czas powodowie pozostawali na terenie obiektu, mieli oni 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, to także i w tych godzinach świadczyli powodowie pracę na rzecz pozwanego.

Ustalając wysokość należnego powodom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej Sąd Rejonowy oparł się na opinii biegłego sądowego I. W. wraz z opinią uzupełniającą sporządzoną po zapoznaniu się przez biegłego z zebrany materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, uznając, że opinia ta jest w pełni przydatna dla celów dowodowych.

Sąd I instancji nie podzielił zarzutów do opinii biegłego zgłoszonych w piśmie procesowym pełnomocnika pozwanej z dnia 25 października 2016 roku, w którym zarzucono sporządzonej opinii, że biegła nie uwzględniła w sporządzonej opinii przedłożonych przez pozwaną kart czasu pracy, listy obecności.

Kontynuując swój wywód, Sąd Rejonowy wskazał, że w dopuszczonej na wniosek pozwanej ustnej opinii uzupełniającej biegła w sposób jasny i wyczerpujący wskazała, że opinie sporządziła na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i złożonych przez strony, a podstawą był dokument wskazujący stan kasy na koniec każdego dnia, na którym znajdowały się dane pracownika wraz z jego podpisem. Sąd I instancji zaznaczył, że biegła podkreśliła, że ze złożonych kart pracy przez pozwaną nie wynika, aby występowała praca w godzinach nadliczbowych, jednakże jeśli porównamy ten dokument z listą obecności i stanem kasy na koniec każdego dnia, to dane te nie są spójne ze złożonymi kartami pracy. Ponadto biegła porównała zapisy z zeszytu ze stanu kasy z zeznaniami świadków i stron i uwzględniła

przy tym czas urlopów i zwolnień lekarskich, a w konsekwencji wzięła pod uwagę cały materiał dowodowy także ten złożony przez stronę pozwaną. Przy czym biegła sądowa zwróciła uwagę, że w sytuacji gdy stacja paliw działała 24 godziny na dobę pozwana w ogóle w okresie od kwietnia do grudnia 2011 roku oraz od sierpnia do grudnia 2012 roku, nie wykazywała pracy godzinach nocnych, a w pozostałym okresie godziny te były wykazywane sporadycznie.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy stwierdził, że karty pracy były prowadzone niezgodnie z regulaminem m.in. z § 14 tego regulaminu. Przy czym na stacji paliw pracownik kiedy kończył zmianę musiał się rozliczyć z tej pracy i kasy, wartości w zeszycie musiały się zgadzać z wartościami na kasie fiskalnej.

W ocenie Sądu I instancji powyższe wskazuje, że dokumentacja prowadzona przez pracodawcę w postaci list obecności oraz kart ewidencji czasu pracy – była prowadzona nierzetelnie. A to z kolei obciążać ma stronę pozwaną. Sąd Rejonowy podkreślił, że strona pozwana oświadczyła w toku postępowania, że nie jest w posiadaniu oryginału zeszytu zawierającego zapisy pracowników ochrony, dotyczące ilości i numerów talonów promocyjnych wydanych kierowcom oraz raportów kasowych i do chwili zamknięcia rozprawy strona pozwana nie złożyła ww. dokumentów. Tym samym Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana sama uniemożliwiła ustalenie bardziej dokładnych okoliczności związanych z czasem pracy powodów. W takiej sytuacji Sąd I instancji oparł się na tym materiale dowodowym, który został zgromadzony w toku sprawy, który w ocenie Sądu Rejonowego potwierdza zeznania powodów co do czasu ich pracy i jego rozkładu i świadczenia przez nich pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy jeszcze raz podkreślił, że jedyne dowody, które mogłyby realnie uzupełnić zebrany materiał dowodowy w niniejszej sprawie w postaci raportów kasowych oraz oryginału zeszytu zawierającego zapisy pracowników ochrony, były w dyspozycji strony pozwanej, która oświadczyła, że ich nie posiada, zasłaniając się brakiem obowiązku ich przechowywania oraz ich zniszczeniem. Mając na uwadze przedstawione wyżej okoliczności oraz w świetle opinii biegłej I. W., Sąd I instancji uznał za zasadne domaganie się przez powodów wynagrodzenia wyliczonego przez biegłego.

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.

Sąd I instancji miał tu 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. Wymagalność roszczenia o wypłatę wynagrodzenia, także za pracę w godzinach nadliczbowych, następuje zdaniem Sądu Rejonowego z upływem terminu, w którym pracownik otrzymuje wynagrodzenie. Sąd I instancji przyjął więc, że w tym samym terminie powinien być wypłacony dodatek za nadgodziny. Pracownik ma wedle Sądu Rejonowego prawo z chwilą nadejścia terminu wypłaty żądać zapłaty należnego mu wynagrodzenia, zaś pracodawca jest obowiązany mu je wypłacić. Sąd I instancji stwierdził, że 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 pozwie było według Sądu Rejonowego wystarczające, gdyż przypadające na rzecz powodów kwoty były już wymagalne.

W pozostałym zakresie powództwa podlegały zdaniem Sądu Rejonowego oddaleniu, jako nieuzasadnione.

O kosztach procesu Sąd I instancji 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. Sąd Rejonowy podał, że na koszty procesu poniesione przez powodów złożyło się: wynagrodzenie za czynności radcy prawnego 1.800 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 7.983,44 złote. Na nieuiszczone koszty sądowe w niniejszej

sprawie wynoszące 7.983,44 złote złożyły się wedle kalkulacji Sądu Rejonowego nieuiszczone wydatki związane z wynagrodzeniem biegłego.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy podał, że 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 obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Kierując się wskazaniem powołanego przepisu Sąd Rejonowy w punkcie 11 wyroku nakazał pobrać na rzecz Skarbu Państwa od pozwanej przedmiotową kwotę.

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

Apelację od ww. wyroku w całości złożył pozwany, zarzucając przedmiotowemu rozstrzygnięciu:

- naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 151¹ k.p., 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 ***(kserokopie zeszytu dyżurów i rozliczeń z kasą)*** przedłożone przez powodów są wiarygodne, odzwierciedlają stan faktyczny, dowodzą tego, że powodowie wykonywali prace w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, podczas gdy z zestawień kart pracy złożonych przez pozwaną w żaden sposób nie wynika, aby powodowie faktycznie świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych czy też w porze nocnej,

- naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, iż zeznania powodów są wiarygodne w sytuacji, gdy powodowie złożyli zeznania odmiennej treści niż w niniejszym postępowaniu słuchani w charakterze świadków w trakcie rozpraw w dniach 31 stycznia 2013r. oraz 9 kwietnia 2013r. w sprawie IV P 300/12 (o załączenie akt której to sprawy pozwana wniosła), gdy sprawa była pierwotnie rozpatrywana przez Sąd I instancji, co do pracy w godzinach nadliczbowych, czy też w porze nocnej, w sytuacji gdy nie byli, odmiennie niż w niniejszej sprawie, zainteresowani wynikiem sporu,

- naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i uznanie jako wiarygodnych zeznań świadka S. R., w sytuacji gdy jest on znajomym powodów,

- naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów w wyniku nieuwzględnienia § 15 ust 1 Regulaminu Pracy u pozwanej, zgodnie z którym fakt świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych musiał 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 pracy - podczas gdy wpisów takich nigdy nie było. Tym samym, nawet przyjmując, iż nadgodziny wystąpiły, to uznać należy, iż powodowie nie mieli podstaw do występowania o roszczenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jako, że nawet przyjmując, że one faktycznie wystąpiły, to powodowie pracowali w nadgodzinach samodzielnie i bez wiedzy pozwanej. Nie przedstawiono jakichkolwiek dowodów, na okoliczność wykazania, iż pozwana dysponowała wiedzą, iż powodowie pracują w godzinach nadliczbowych. W oparciu o tak skonstruowane zarzuty strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o 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.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 30 października 2018 roku pełnomocnik pozwanego poparł apelację, a pełnomocnik powodów wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

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 Rejonowy wydał prawidłowe rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawa.

Odnosząc się do apelacji pozwanej 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 powodów są wiarygodne w sytuacji, gdy złożyli zeznania o innej treści przesłuchiwani po raz pierwszy w charakterze świadków w sprawie sygn. akt VP 300/12.

Na wstępie należy uczynić uwagę natury ogólnej. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. 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 zacytowanym powyżej przepisie. 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 k.p.c. zgłoszonych w przedmiotowej skardze apelacyjnej, Sąd odwoławczy 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 oczywiście, 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., w związku z tym Sąd Okręgowy nie widzi potrzeby ponownego ich przytaczania.

Dokonując analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy wywiódł, że zgodnie z obowiązującym u pozwanego pracodawcy Regulaminem, pracownicy zatrudnieni na stanowiskach obsługi stacji paliw świadczyli 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. Powyższe ustalenia wskazują, iż powodowie nie pracowali w zgodzie z powyższym regulaminem pracy, bowiem ich 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 powodów oraz 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 powodowie pozostawali na terenie obiektu, mieli obowiązek oczekiwania na przekazanie obiektu swojemu zmiennikowi, dozoru obiektu oraz obsługi klienta, stanowi niewątpliwie ich czas świadczenia pracy na rzecz pozwanego. Podkreślić w tym miejscu należy, iż Sąd Rejonowy przeprowadził szerokie postępowanie dowodowe, przesłuchał świadków i dokonał oceny wiarygodności ich zeznań w kontekście całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Wbrew stanowisku apelującego, Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że przedłożone przez powodów dowody są wiarygodne i odzwierciedlają stan faktyczny dowodząc, że powodowie wykonywali prace w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, w przeciwieństwie do przedłożonych przez pozwanego pracodawcę kart pracy, które jak wynika z przeprowadzonego postępowania, nie były prowadzone rzetelnie. Powyższą okoliczność potwierdza wiarygodna opinia biegłego, w tym dopuszczona na wniosek strony pozwanej ustna opinia uzupełniająca, w której biegła I. W. wskazała, że opinie sporządziła na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i złożonych przez strony, w szczególności dokumentu wskazującego stan kasy na koniec każdego dnia, na którym znajdowały się dane pracownika wraz z jego podpisem. Biegła podkreśliła, że ze złożonych kart pracy przez pozwaną faktycznie nie wynika, aby w pozwanej firmie pracownicy świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych, jednakże porównanie powyższego dokumentu z listą obecności i stanem kasy na koniec każdego dnia, wskazuje, że dane te nie są spójne ze złożonymi kartami pracy. Biegła zwróciła przy tym uwagę, że w sytuacji, gdy stacja paliw działała 24 godziny na dobę, pozwana w ogóle w okresie od miesiąca kwietnia do miesiąca grudnia 2011 roku oraz od miesiąca sierpnia do miesiąca grudnia 2012 roku, nie wykazywała pracy w godzinach nocnych, a w pozostałym okresie godziny te były wykazywane jedynie sporadycznie. Wszak poza sporem jest, iż 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. Można przyjąć, choć nie jest to kwalifikacja normatywna, że jest to podstawowy obowiązek pracodawcy i 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.). Faktowi temu nie można odmówić znaczenia prawnego w procesie. Naruszenie przez pracodawcę jednego z podstawowych jego obowiązków byłoby premiowane zwolnieniem go z odpowiedzialności za niewykonanie tego obowiązku. Jeżeli pracodawca narusza obowiązek dotyczący prowadzenia dokumentacji związanej z czasem pracy pracownika, to ponosi konsekwencje tego stanu rzeczy, choćby w zakresie ciężaru dowodu, art. 6 KC stosuje się zaś do stosunków pracy odpowiednio (art. 300 k.p.). Dlatego też, przepisy Kodeksu pracy dotyczące obowiązków pracodawcy związanych z ewidencjonowaniem czasu pracy pozwalają na przyjęcie, pracownik 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 (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535; z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 579; z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 23; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 nr 3, poz. 46; z dnia 9 lipca 2009 r., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2009 roku I PK 213/08, II PK 34/09 i z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 317/10). Temu bowiem właśnie służy konstrukcja domniemań faktycznych (art. 231 k.p.c.), którą Sąd w niniejszej sprawie się posłużył. Na pracodawcy natomiast spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe mu się nie należy. Twierdzenia apelującego, iż pozwany sprostał 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 świadków: W. S. (k-336) i S. R. (k-435) oraz powodów: C. T. (k-438), K. G. (k-441), A. G. (k-436), P. D. (k-439,440), zaś rzeczywisty czas pracy powodów obrazował zeszyt, w którym wpisywali utargi ze sklepu, w którym wpisywano: datę, nazwisko pracownika, jego podpis oraz sumę utargu (tak świadek W. S. k-336, powód C. T. k-438, P. D. k-439). Powodowie wskazywali także na dokumentowaniu utargu dziennego w kasie fiskalnej, z której drukowano raport każdego dnia po godzinie 24 (tak C. T. (k-438), K. G. (k-441).

Kwestionowanie przy tym przez skarżącego sposobu dokonania przez Sąd Rejonowy oceny materiału dowodowego, zwłaszcza uznanie za wiarygodne składanych zeznań przez powodów oraz świadka W. S., którzy w sprawie IVP 300/12 składali odmienne zeznania, nie może odnieść zamierzonego skutku, albowiem Sąd w sposób racjonalny i wyczerpujący przedstawił swoją argumentację w powyższym zakresie, którą Sąd Okręgowy akceptuje.

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).