

<i>Sygn. akt</i>	<i>III APa 7/13</i>
------------------	---------------------

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia **10 lipca 2013 r.**

Sąd Apelacyjny w Rzeszowie, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

	Przewodniczący:	SSA Mirosław Szwagierczak
	Sędziowie:	SSA Ewa Madera SSA Alicja Podczaska (spr.)
	Protokolant	sekr. sądowy Anna Kuźniar

po rozpoznaniu w dniu **9 lipca 2013 r.**

na rozprawie

sprawy z powództwa **S. S.**

przeciwko (...)

(...)w R.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji wniesionej przez stronę pozwaną (...) w R.

od wyroku **Sądu Okręgowego w Rzeszowie**

z dnia **4 kwietnia 2013 r.** sygn. akt **IV P 16/12**

I. z m i e n i a częściowo zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

- w punkcie I-szym tego wyroku zasądza od pozwanego (...)w R. na rzecz powoda **S. S.** kwotę **4 698,41 zł** (słownie: **cztery tysiące sześćset dziewięćdziesiąt osiem złotych 41/100**) w miejsce uprzednio zasądzonej kwoty **9 396,82 zł** (słownie: **dziewięć tysięcy trzysta dziewięćdziesiąt sześć złotych 82/100**) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,

- w punkcie IV-tym tego wyroku nakazuje ściągnąć na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Rzeszowie tytułem wydatków poniesionych w toku postępowania pierwszoinstancyjnego od strony pozwanej kwotę 172,67 zł (słownie: sto siedemdziesiąt dwa złote 67/100) oraz od powoda S. S. kwotę 2 000 zł (słownie: dwa tysiące złotych), nie obciążając go wydatkami w pozostałym zakresie, którymi w tej części obciąża Skarb Państwa,

- uchyla punkt V tego wyroku,

II. o d d a l a apelację w pozostałym zakresie,

III. z a s ą d z a od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 685 zł (słownie: sześćset osiemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

UZASADNIENIE

S. S. w pozwie z 5 kwietnia 2012 r. domagał się zasądzenia na swą rzecz od pozwanego (...)

(...) w R. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przepracowanych od 1 lipca 2010 r. do 21 grudnia 2011 r. na budowach prowadzonych przez Spółkę na terytorium Niemiec , w wysokości 12.146,60 Euro stanowiącej równowartość kwoty 49.679,59 zł , według kursu 1 Euro – 4,09 zł .

W uzasadnieniu żądania podał , że był zatrudniony w pozwanej Spółce

we wskazanym okresie jako cieśla budowlany . Dochodzona pozwem kwota wynika z jego własnych wyliczeń czasu pracy i wynagrodzenia wypłaconego przez pracodawcę . Za pracę w godzinach nadliczbowych nie otrzymał wynagrodzenia , dlatego wyliczył wynagrodzenie za niezapłacone godziny pracy .

Pismem procesowym z 2 maja 2012 r. powód , sprecyzował wartość przedmiotu sporu na kwotę 18.219,90 Euro tj. 74.519,38 zł , obliczoną w oparciu o art. 151¹ § 1 k. p.. Końcowo wartość przedmiotu pozwu została określona przez powoda na kwotę 88.428,74 zł (pismo procesowe z 26.03.2012 r.)

W odpowiedzi na pozew (...) w R. wносиło o oddalenie powództwa i zasądzenie na swą rzecz kosztów postępowania w tym zastępstwa procesowego . Wskazało , że żądanie zapłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe jest pozbawione pod staw faktycznych , a pozwany przeczy by powód świadczył pracę w takich godzinach . Czas pracy w/w był na bieżąco ewidencjonowany i w okresach tygodniowych potwierdzany przez powoda własnoręcznym podpisem . Powód akceptował również miesięczne listy płac zawierające liczbę przepracowanych przez niego w tym czasie godzin .

Zgodnie z treścią § 3 Aneksu do umowy o pracę powód pracował w równoważnym systemie czasu pracy , który był rozliczany w okresach miesięcznych . Bywały dni , gdy powód pracował ponad normę dzienną , czy nawet tygodniową nominalnego czasu pracy ale w inne dni pracował krócej . Do czasu pracy powoda nie wlicza się dojazdu do pracy , przebrania w odzież roboczą , pobrania narzędzi i dojazdu do miejsca pracy . Podobna sytuacja dotyczy zakończenia pracy . Nie wliczano również przerw na posiłki obejmujących czas dojazdu do miejsca ich spożywania , spożywania posiłku i czas powrotu na stanowisko pracy .

Pozwana Spółka podała nadto , że powód w okresie zatrudnienia nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń co do prawidłowości wyliczeń swego wynagrodzenia a przed podjęciem pracy na drugim kontrakcie

złożył pisemne oświadczenie , że nie ma żadnych roszczeń do pozwanego z tytułu otrzymanego wynagrodzenia .

Strona pozwana wskazywała , że wyliczenie roszczeń powoda jest nie tylko merytorycznie bezzasadne ale również niezgodne ze stanem faktycznym , zawiera rażące błędy i nie pozwala na szczegółowe odniesienie się pozwanego do formułowanych żądań .

Sąd Okręgowy w Rzeszowie przeprowadził obszernie postępowanie dowodowe w trakcie którego dopuścił dowód z dokumentów dotyczących w/w dwóch spornych okresów pracy powoda w pozwanej Spółce , ewidencji czasu pracy prowadzonej w tym czasie na oby dwu budowach prowadzonych przez Spółkę w Niemczech , zeznań w charakterze świadków ośmiu pracowników spółki zatrudnionych w tym samym czasie na tych samych budowach co powód – w tym kierownika T. H., który prowadził ewidencję czasu pracy i dokonywał rozliczeń tego czasu . Sąd Okręgowy przeprowadził również dowód z przesłuchania stron : powoda i (...) pozwanej (...)S. M. .

Sąd ustalił , że strony zawarły dwie umowy o pracę .

Pierwsza z 21.06.2010 r. na okres od 22.06.2010 r. do 8.04.2011 r. celem zatrudnienia powoda przy realizacji kontraktu na budowie w S. – F. . Druga z 31.05.2011 r. celem wykonania pracy przy realizacji Kontraktu w B. . Powód na podstawie tych obydwu umów wykonywał pracę jako cieśla budowlany .

Do każdej z umów dołączony był aneks określający warunki zatrudnienia na budowie eksportowej . Wskazywał on m.in. w § 3 , że praca na budowie odbywa się z przestrzeganiem równoważnych norm czasu pracy a wymiar i rozkład pracy na budowie ustala kierownik budowy . Do czasu pracy nie wlicza się czasu dojazdu , dojazdu oraz powrotu do miejsca zamieszkania , czasu przerw na posiłki , czasu przygotowania się pracownika do pracy oraz czasu sprzątnięcia stanowiska pracy , czasu usuwania usterek powstałych z winy pracownika oraz czasu przerw w pracy nie wynikających z organizacji czasu pracy na budowie . § 1 pkt 5 stanowił zaś , że w okresie zatrudnienia za granicą w ramach niniejszego aneksu , przysługują pracownikowi świadczenia wynikające z odpowiednich przepisów polskich .

W umowie z 21.06.2010 r. ustalono wysokość wynagrodzenia zasadniczego na kwotę 1.317 zł a aneks do umowy stanowił , że w czasie pracy na budowie eksportowej pracownik otrzymywać będzie wynagrodzenie walutowe brutto w wysokości 12,90 Euro za godzinę (brutto) .

Umowa o pracę z 31.05.2011 r. przewidywała wynagrodzenie w kwocie 1.386 zł brutto a aneks do umowy ustalał wynagrodzenie w Euro za godzinę .

Następnie Sąd Okręgowy ustalił jak wyglądała organizacja i czas pracy powoda w okresach wykonywania pracy na podstawie w/w umów łączących powoda z pozwaną Spółką . Sąd ustalił również , że w czasie tak pierwszej , jak i drugiej umowy kierownikiem kontraktu i bezpośrednim przełożonym powoda był świadek T. H., który prowadził ewidencję czasu pracy . Zasadą było , że w każdy poniedziałek pracownicy zapoznawali się z ewidencją czasu ich pracy sporządzoną przez kierownika za miniony tydzień i przy braku zastrzeżeń podpisywali ją . Przy czym , jak ustalił Sąd nie zdarzyło się , by ktoś

z pracowników odmówił podpisania tak sporządzonej ewidencji . W razie potrzeby , na polecenie kierownika , pracownicy świadczyli pracę także w soboty w mniejszym wymiarze czasu pracy i z jedną przerwą na posiłek .

Tygodniowa , a następnie miesięczna ewidencja czasu pracy , stanowiła podstawę naliczania wynagrodzenia dla pracowników . Część wynagrodzenia wypłacana była na miejscu przez Prezesa S. M. lub wiceprezesa Spółki , druga część wynagrodzenia wypłacana była w kraju na konto bankowe pracownika .

Sąd Okręgowy na podstawie opinii wydanej w sprawie przez biegłego

z zakresu rachunkowości i finansów ustalił hipotetyczną wysokość wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych należnych powodowi za pracę wykonywaną na rzecz pozwanej Spółki w obydwu objętych sporem okresach . Przy czym biegły dokonujący na zlecenie sądu tego wyliczenia miał uwzględnić zapisy dotyczące czasu pracy powoda zawarte w umowach

o pracę , przepisach regulaminu pracy i regulaminu wynagrodzenia obowiązujących w tym czasie w pozwanej Spółce , oraz na podstawie przepisów Kodeksu pracy .

Wyliczenia tego biegły dokonał w dwóch wersjach : zgodnie z ewidencją czasu pracy własną , sporządzoną przez powoda , oraz zgodnie z ewidencją czasu pracy sporządzoną przez pozwaną Spółkę .

Na podstawie opinii wydanej przez biegłego Sąd ustalił , wynikający

z ewidencji czasu pracy prowadzonej przez stronę pozwaną łączny wymiar czasu powoda w poszczególnych miesiącach pierwszej i drugiej umowy o pracę z wykazaniem dni w których udzielono powodowi urlopu wypoczynkowego w trakcie pierwszej budowy eksportowej .

Sąd uznał , że zgodnie z opinią biegłego pozwany pracodawca w przypadku obu kontraktów nie zachował przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym . Planując pracę

w sobotę nie wyznaczał innego dnia roboczego wolnego od pracy z tytułu rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy .

Za przepracowane soboty pracodawca wypłacił wynagrodzenie zasadnicze (za przepracowane godziny) nie wypłacając równocześnie dodatku za pracę

w godzinach nadliczbowych .

Zgodnie z opinią biegłego w czasie trwania pierwszej umowy o pracę nie został przez pracodawcę rozliczony dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym i tak :

1) w okresie rozliczeniowym obejmującym miesiące : lipiec , sierpień

i wrzesień 2010 r. za :

- lipiec 2010 r. – 4 godziny ,

- wrzesień 2010 r. – 4 godziny ,

2) w okresie rozliczeniowym obejmującym miesiące : październik , listopad

i grudzień 2010 r. za :

- listopad 2010 r. – 7 godzin ,

- grudzień 2010 r. – 4 godziny,

3) w okresie rozliczeniowym obejmującym miesiące : styczeń , luty i marzec 2011 r. za :

- styczeń 2011 r. – 15 godzin ,

- luty 2011 r. – 9 godzin i 30 minut ,

- marzec 2011 r. – 3 godziny 30 minut ,

4) za kwiecień 2011 r. – 5 godzin .

Natomiast w czasie trwania drugiej umowy nie został przez pracodawcę rozliczony dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających

w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym :

1) w czerwcu 2011 r. – 14 godzin ,

2) w okresie rozliczeniowym obejmującym miesiące lipiec , sierpień , wrzesień 2011 r. za :

- lipiec 2011 r. – 15 godzin ,

- sierpień 2011 r. – 20 godzin ,

- wrzesień 2011 r. – 20 godzin ,

3) w okresie rozliczeniowym obejmującym miesiąc październik , listopad

i grudzień 2011 r. za :

- październik 2011 r. – 20 godzin ,

- listopad 2011 r. – 20 godzin ,

- grudzień 2011 r. – 16 godzin .

Zgodnie z opinią biegłego , który przyjął do wyliczenia należnego powodowi dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w okresach objętych sporem , stawki godzinowe ustalone w umowach o pracę łączących strony , przyjmując dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia za każdą godzinę pracy nadliczbowej wykonywanej w soboty z tytułu nieudzielenia przez pracodawcę innego dnia wolnego w zamian za godziny przepracowane w soboty w przyjętym okresie rozliczeniowym , łączna kwota niewypłaconego wynagrodzenia z tytułu takiego dodatku wynosi 2.051,66 Euro . Przy przyjęciu do wyliczeń kursu : 1 euro = 4,09 zł powyższa kwota wynosi : 9.396,82 zł .

Przy tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd Okręgowy w Rzeszowie rozstrzygnął spór w zakresie żądania powoda S. S. zasądzenia od pozwanej (...)z siedzibą w R. wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych wydając w dniu 4 kwietnia 2013 r. wyrok w którym

w p-kcie I-szym : zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę

9.396 , 82 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ,

w p-kcie II-gim – oddalił powództwo w pozostałej części ,

w p-ckie III-cim : zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 2. 015 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ,

w p-ckie IV-tym : wydatkami poniesionymi w toku postępowania obciążył obie strony , nakazując sściągnąć na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Rzeszowie od powoda kwotę 3.108,10 zł od strony pozwanej kwotę 345,35 zł ,

w p-ckie V – tym nadając wyrokowi w p-ckie I-szym rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 7.581 zł .

W pisemnym uzasadnieniu swojego orzeczenia Sąd Okręgowy przytoczył w pierwszej kolejności dokonane w toku postępowania dowodowego , powołane wyżej ustalenia faktyczne sprawy .

W dalszej kolejności , oceniając zgromadzony materiał dowodowy , Sąd jako wiarygodne uznał zeznania przedstawiciela strony pozwanej(...) S. M. w szczególności co do okoliczności dotyczących sposobu wykonywania pracy na budowach eksportowych prowadzonych przez(...) , sposobu rekrutacji , informowania pracowników

o warunkach zatrudnienia . Zeznania te były zgodne z zeznaniami świadka W. W. zajmującego się w Spółce obsługą kontraktów na rynku niemieckim . Były również zgodne z dowodami z dokumentów: umowami o pracę oraz aneksami do tych umów .

Sąd uznał za wiarygodne także twierdzenia świadków S. B. , R. L. i J. T. , którzy podobnie jak powód byli kierowani przez pozwanego do pracy na budowach eksportowych , w tym na budowy w S. – F. oraz w B. .

Świadkowie ci , zgodnie wskazali , że praca na budowie trwała od 7.30 do 17.00 a na drugiej budowie do 16.00 i była przedłużana jedynie w razie konieczności zakończenia prac , które z technologicznych względów nie mogły być wstrzymane i odłożone do dnia następnego . W czasie dniówki ustalono dwie 45 minutowe przerwy nie wliczane do czasu pracy , podobnie jak czynności związane z dojazdem , przygotowaniem się do pracy i czynności uporządkowania stanowiska pracy .

Powyższe zeznania w tym zakresie były zgodne z twierdzeniami świadka T. H., który na obu budowach , pełnił funkcję kierownika kontraktu i był bezpośrednim przełożonym powoda oraz świadków . Zajmował się sporządzaniem ewidencji czasu pracy pracowników , zapoznawał ich z tą dokumentacją , przydzielał zadania i określał sposób ich realizacji oraz czasu wykonywania pracy .

Sąd Okręgowy natomiast nie dał wiary zeznaniom powoda S. S. odnośnie wykonywania przez niego pracy w godzinach od 7.00 do 18.00 każdego dnia oraz obowiązującej wówczas organizacji czasu pracy ,

a także przymusu podpisywania sporządzanej przez kierownika ewidencji czasu pracy pod groźbą natychmiastowego powrotu do kraju . Obawy te

w świetle materiału dowodowego zdaniem Sądu nie były uzasadnione i stanowiły wyłącznie własne przeświadczenie pracownika . Sąd uznał za zgodne z życiowym doświadczeniem to , że w firmach prowadzących roboty budowlane nie jest możliwe ustalenie sztywnych godzin wykonywania pracy . Warunki atmosferyczne czy względy technologiczne mogą uniemożliwiać pracę

w ściśle określonych godzinach , przynajmniej dla części załogi .

Stanowisko powoda potwierdziły zeznania trzech świadków – jego współpracowników z okresu prac eksportowych . Zgodnie z tymi zeznaniami ewidencja czasu pracy a praca w rzeczywistym czasie nie pokrywały się , kierownik T. H. prowadził ewidencję w taki sposób , by była zachowana tygodniowa norma czasu pracy . Twierdzenia te jednak w ocenie Sądu nie mają żadnego pokrycia w dowodach z dokumentów i stanowią bądź wyraz niezrozumienia zasad organizacji pracy na budowach lub też są wyłącznie nieuzasadnionymi przypuszczeniami tych świadków .

Sąd Okręgowy podzielił wnioski opinii biegłego z zakresu rachunkowości i finansów . Opinia sporządzona w oparciu o ewidencję czasu pracy powoda, angaże i listy płac w ocenie Sądu odpowiada w pełni zleceniu . Jest czytelna , jasna a wnioski w niej zawarte wyczerpujące . Meritum opinii stanowi stwierdzenie , że pozwany pracodawca nie zachował przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy . Wnioski te zostały potwierdzone przez biegłego w pisemnej opinii uzupełniającej sporządzonej w odpowiedzi na zarzuty strony pozwanej .

Jako wiarygodne Sąd uznał również dowody z dokumentów zalegających w aktach osobowych S. S. określających warunki zatrudnienia , czy też dowody przedkładane w toku postępowania a w szczególności ewidencję czasu pracy powoda przedstawioną przez pozwanego , oświadczenie z 1 czerwca 2011 r. o braku roszczeń powoda względem pracodawcy oraz regulamin Spółki .

Uzasadniając przyjęte w wyroku rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy stwierdził , że praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy , a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy , wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy , stanowi pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z art. 151 § 1 k. p. Praca w godzinach nadliczbowych może wynikać też z obiektywnych warunków pracy , niepozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy . Praca zlecona przez przełożonego do wykonania w godzinach nadliczbowych jest obowiązkiem pracownika . Odpłatność pracy wykonywanej w ramach stosunku pracy jest podstawową zasadą prawa pracy wynikającą z art. 13 k. p. Treść art. 151 § 5 k. p. oraz art. 151¹ k. p. reguluje warunki zapłaty i wysokość dodatkowego wynagrodzenia za pracę wykonanej ponad ustalony w umowie wymiar czasu pracy .

Zdaniem Sądu , prawidłowe wyliczenie wysokości wynagrodzenia za pracę musi się opierać na rejestracji czasu pracy przepracowanego przez pracownika . Dlatego właściwie prowadzona ewidencja czasu pracy stanowi podstawę prawidłowego obliczenia wynagrodzenia za pracę . Przedmiotem tej ewidencji winien być czas pracy mieszczący się zarówno w ustalonym rozkładzie czasu pracy , jak też wynikający z doraźnych poleceń pracodawcy . W myśl art. 149 § 1 k. p. , pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą . Udostępnia tę ewidencję pracownikowi na jego żądanie .

Z treści art. 6 k. c. wynika , że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie , która z tego faktu wywodzi skutki prawne a strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów , z których wywodzą skutki prawne . Zatem powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń

w zakresie zgłoszonego żądania z tym jednak zastrzeżeniem , 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 .

W ocenie Sądu Okręgowego przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało , że pozwany pracodawca prowadził ewidencję czasu pracy zatrudnionych na budowach

eksportowych pracowników . Kierownik kontraktu T. H. , po każdym dniu pracy odnotowywał liczbę godzin pracy pracowników i w dniu następnym przedstawiał im tą ewidencję do zaakceptowania . Pracownicy , włącznie ze S. S. , ewidencję podpisywali nie zgłaszając zastrzeżeń . Dane zawarte w wykazie stanowiły dla pracodawcy podstawę naliczania miesięcznego wynagrodzenia . Powód twierdził , że ewidencja ta nie wykazywała faktycznie przepracowanego czasu pracy , który był wyższy od zapisanego w dokumentacji . Powód nie udowodnił jednak tej okoliczności , ani też podawanej przez siebie ilości przepracowanych godzin nadliczbowych . Nie przedstawił zestawienia czasu pracy dla poszczególnych dni , z uwagi jak twierdził braku notatek zawierających takie dane czynionych na bieżąco . Natomiast w swoim zestawieniu , wykazał jedynie łączny czas pracy dla poszczególnych tygodni i liczbę godzin nadliczbowych dla tych tygodni .

W ocenie Sądu Okręgowego jednakże brak innych wiarygodnych środków dowodowych na potwierdzenie wersji powoda uniemożliwiło poczynienie zgodnych z jego wywodami ustaleń .

Zeznania czterech świadków – osób współpracujących ze S. S. na budowach w S. – F. oraz w B. zbieżne

z twierdzeniami powoda , z uwagi na całokształt okoliczności

w sprawie w ocenie Sądu okazały się nie być miarodajne do dokonania ustalenia rzeczywistego przebiegu wydarzeń w objętym sporem okresie zatrudnienia powoda . Tym bardziej , że świadkowie , wnioskowani przez stronę pozwaną w tym również pracownicy skierowani na kontrakty , na których pracę świadczył powód , w zeznaniach inaczej opisywali warunki zatrudnienia na budowach i zasady wykonywania tam pracy . Według tych zeznań czas pracy na obu budowach był różny w pierwszej budowie pracownicy świadczyli pracę do godziny 17.00 a na drugiej budowie do 16.00 . Zdarzało się , że pracowali na drugiej zmianie , wówczas albo rozpoczynali pracę później albo korzystali z godzin wolnych w kolejnych dniach . W ciągu dnia pracy były dwie przerwy na posiłek trwający po 45 minut każda , które nie wliczały się do czasu pracy . Praca była wykonywana również w soboty zgodnie z poleceniem kierownika .

Zeznania tych osób w ocenie Sądu korelują z dowodami z dokumentów , a przede wszystkim z ewidencją czasu pracy przedstawioną przez pozwanego pracodawcę . Nadto analiza treści umów o pracę zawieranych przez powoda ze (...), aneksów do tych umów a nawet Regulaminu pracy i wynagradzania pracowników pozwanego delegowanych do pracy za granicą przeczy zdaniem Sądu prawdziwości twierdzeń zawartych w pozwie.

W ocenie Sądu błędne mniemanie powoda o czasie pracy mogło wynikać

z niezrozumienia zasad organizacji pracy obowiązujących w Spółce . Faktycznie bowiem pracownicy stawiali się do pracy wcześniej niż o godzinie 7.30 by przygotować się do pracy , przebrać w odzież roboczą , pobrać narzędzia , odbyć codzienną odprawę z kierownikiem i schodzili z budowy później niż o godzinie 17.00 czy 16.00 . Te bowiem godziny stanowiły wyłącznie granice czasu pracy a czynności przygotowawcze czy czynności porządkowe po pracy , do tego czasu pracy się nie wliczały . Podobnie jak zejście ze stanowiska pracy i przygotowanie się do posiłku , jego spożycie , chwila odpoczynku i następnie powrót do wykonywania ustalonych obowiązków .

W ocenie Sądu brak zrozumienia w tym zakresie nie może stanowić podstawy do zasądzenia wynagrodzenia zgodnie z żądaniem pozwu .

Zaoferowane przez powoda dowody na okoliczność rozmiaru faktycznie świadczonej przez niego pracy , okazały się zdaniem Sądu nie być wystarczające . Pozwany pracodawca udowodnił

natomiast , że powód nie pracował w takim rozmiarze jak twierdził . Dlatego też uwzględnienie roszczeń powoda w całości było niemożliwe z uwagi na brak ku temu udowodnionych

i uzasadnionych podstaw .

Pozwany pracodawca ustalił z powodem w aneksie do umów o pracę , że praca na budowie eksportowej odbywa się z przestrzeganiem równoważnych norm czasu pracy a wymiar i rozkład czasu pracy ustala kierownik budowy . Sąd Okręgowy stwierdził , że w treści art. 129 k. p. ustawodawca ukształtował normy czasu pracy na poziomie 8 godzin na dobę oraz przeciętnie 40 godzin tygodniowo . Norma tygodniowa ma charakter przeciętny , a norma dobową może być różna w zależności od systemu i organizacji czasu pracy . Elementem normy tygodniowej jest zasada przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy . Norma pięciodniowego tygodnia pracy jest normą przeciętną dla danego okresu rozliczeniowego i oznacza , że niektóre tygodnie pracy mogą być 6-dniowe a niektóre 4- dniowe , tak aby w przyjętym okresie rozliczeniowym pracownik pracował przeciętnie 5 dni w tygodniu . Przekroczenie przeciętnej 5-dniowej normy czasu pracy należy traktować jako pracę w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu Okręgowego przeprowadzone w sprawie postępowanie wykazało , że zdarzało się , iż powód pracował w sobotę a więc w szóstym dniu tygodnia . Za pracę w dniu wolnym od pracy tj. sobotę nie otrzymywał innego dnia wolnego . Pomocne w tym zakresie okazała się opinia biegłego z zakresu rachunkowości i finansów . Opinia ta stanowi w ocenie Sądu ważny dowód w sprawie i pozwoliła na ustalenie ilości godzin przepracowanych przez powoda ponad określony wymiar .

Sąd Okręgowy przyjął , iż nieudzielenie powodowi dnia wolnego z tytułu pracy w dniu wolnym od pracy , wynikającego z 5-dniowego tygodnia pracy spowodowało powstanie godzin nadliczbowych , pomimo że nie został przekroczony wymiar czasu pracy obowiązujący w danym okresie rozliczeniowym . Dlatego w ocenie Sądu praca S. S. w szóstym dniu tygodnia , spowodowała przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy . Skutkiem tego przy braku udzielenia dnia wolnego , powinien on otrzymać wynagrodzenie powiększone o dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia , co wynika z art. 151¹ § 2 k. p. Pozwany wypłacił za ten czas powodowi wynagrodzenie zasadnicze dlatego też zasadnym było wyliczenie jedynie dodatku w wysokości 100 % stawki podstawowej . Jak wyliczył biegły , za okres pracy w latach 2010 i 2011 wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wyniosło łącznie 2. 297,51 zł Euro a przyjmując do wyliczeń kurs 1 euro= 4,09 zł kwota należna z tego tytułu wyniosła 9.396,82 zł

i taką też kwotę Sąd Okręgowy na rzecz S. S. zasądził . W pozostałym zaś zakresie z uwagi na brak podstaw do uwzględnienia roszczenia , powództwo oddalił .

Orzeczenie o kosztach Sąd uzasadnił treścią art. 100 k. p. c.

Mając na uwadze ostateczny wynik sprawy koszty postępowania zostały stosunkowo rozdzielone . Uznając , że powód wygrał sprawę w około 10 % w zakresie pozostałym obowiązany jest on ponieść koszty zastępstwa procesowego strony przeciwnej a to w kwocie 2.015 zł wyliczone na podstawie § 11 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września

2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ... (Dz. U. nr 163 , poz. 1349) przy równoczesnym skompensowaniu ewentualnej należnej powodowi kwoty zwrotu ok. 10 % uiszczonych opłat sądowej . Stosunkowe rozdzielone kosztów dotyczy także wydatków poniesionych w toku postępowania przez Skarb Państwa na opinię biegłego z zakresu księgowości .

Orzeczenie o rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Okręgowy uzasadnił treścią art. 477² k. p. c.

Wyrok Sądu I instancji został zaskarżony apelacją pozwanej Spółki skierowaną p-ko punktowi : I , III , IV i V tego wyroku .

Apelacja zawiera zarzut :

naruszenia prawa materialnego

- art. 135 § 1 i 2 kodeksu pracy przez przyjęcie , że w systemie równoważnego czasu pracy przedłużony dobowy wymiar czasu pracy zrekompensowany w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach i dniami wolnymi od pracy uprawnia do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w przypadku niezachowania przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy ,

- art. 129 § 1 kodeksu pracy przez pominięcie , że zasady podstawowego systemu pracy przewidującego pracę 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy stosuje się z zastrzeżeniem stosunku do systemu równoważnego czasu pracy , w tym także do pięciodniowego tygodnia pracy ,

- art. 151¹ § 2 kodeksu pracy przez przyjęcie , że przekroczenie pięciodniowego tygodnia pracy (praca w wolne soboty) w okresie rozliczeniowym

w systemie równoważnego czasu pracy mimo zrównoważenia krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w inne dni uprawnia do dodatku za pracę

w godzinach nadliczbowych z tytułu nie udzielenia dnia wolnego za pracę

w sobotę

Apelacja zarzuca również sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego

- przez pominięcie dowodu z treści świadectw pracy i ewidencji czasu pracy z których wynika , że powód otrzymał od pozwanego dni wolne , które również powinny być rozliczone jako udzielone w zamian za pracę w sobotę,

- przez wadliwe ustalenie , że pozwany nie udzielał powodowi czasu wolnego za pracę w sobotę .

Apelacja zawiera wniosek o zmianę zaskarżonej części wyroku i oddalenie powództwa co do kwoty 9.396,82 zł , zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za I instancję według norm przepisanych i obciążenia powoda całością wydatków , zasądzenia kosztów postępowania w apelacji , w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych , ewentualne uchylene zaistrzonej części orzeczenia i przekazanie sprawy w tym zakresie Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania za obie instancje .

W obszernym uzasadnieniu apelacji w szczególności wskazano ,że strona pozwana zgadza się z ustaleniami Sądu ,iż powód w niektóre soboty pracował oraz , że był zatrudniony w systemie równoważnego czasu pracy

z 3 miesięcznym okresem rozliczeniowym . Natomiast zaprzecza , aby praca w soboty nie została zrekompensowana czasem wolnym .

Stosownie do art. 135 § 1 k. p. w systemie równoważnego czasu pracy wydłużony wymiar czasu pracy jest równoważny w okresie rozliczeniowym krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy . Sąd ustalił nie przekroczenie przez powoda wymiaru czasu pracy w okresach rozliczeniowych . Praca , która mieści się w normie jest zatem traktowana jako normalna nie mająca charakteru nadliczbowego .Z treści art. 135 § 1 k. p. nie wynika bowiem konieczność udzielenia wyłącznie dni wolnych za pracę w soboty , możliwe jest również skrócenie czasu pracy w inne dni .

Przewidziany w art. 129 § 1 przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy nie obowiązuje bezwzględnie w systemie równoważnego czasu pracy .

Natomiast zdaniem apelującego z treści art. 151 § 1 k. p. wynika , że normy czasu pracy nie tylko są określone w normie zawartej w art.

129 § 1 k. p. , ale też wynikają z innych norm przewidzianych w obowiązującym pracownika systemie czasu pracy .

Skoro powód otrzymał czas wolny , który zrównoważył pracę w sobotę , która traktuje się jako dzień roboczy , a nie jako święto lub inny dzień ustawowo wolny od pracy , to wynagrodzenie za godziny nadliczbowe nie należy się powodowi .

Jak wynika z ustaleń Sądu w tym opinii biegłego str. 6 i str. 7 pkt 2 oraz załącznika Nr 20 powód pracował 40 sobót , z czego za 3 soboty zostały udzielone dni wolne , dotyczy to soboty z 3.07.2010 r. z dnia 30.10.2010 r.

i z dnia 6.11.2010 r.

Pozostałe soboty zdaniem Sądu nie zostały zrekompensowane dniami wolnymi co jest w części niezgodne z treścią materiału dowodowego . Z tygodniowej ewidencji czasu pracy i świadectw pracy z dnia 12.04.2011 r. oraz z dnia 28.12.2011 r. wynika udzielenie przez pozwanego powodowi dni wolnych również od dnia 4.10.2010 r. do dnia 11.10.2010 r. w dniu 1.12.2010 r. od dnia 20.12.2010 r. do dnia 31. 12.2010 r. , od dnia 3.01.2011 r. do dnia 5.01.2011 r. , w dniu 7.01.2011 r. (k. 52) oraz od dnia 22.07.2011 r. do dnia 29.07.2011 r., w dniu 31.10.2011 r. i w dniu 2.11.2011 r.

Apelacja następnie zawiera rozliczenie w 3 miesięcznych okresach , czasu pracy w soboty rekompensowanego innymi dniami wolnymi .

Z czego zdaniem apelującego wynika , że łącznie niesłusznie wyliczone przez Sąd sporne wynagrodzenie wynosi kwotę 921,45 euro .

Pozwany S. S. w pisemnej odpowiedzi na apelację wniósł

o jej oddalenie .

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył co następuje :

Apelacja pozwanej Spółki jest częściowo uzasadniona i wywołuje skutek w postaci orzeczenia reformatorijnego Sądu drugiej instancji .

Sąd Apelacyjny rozpoznając sprawę w granicach zaskarżenia jakie wyznacza treść art. 378 § 1 k. p. c. oparł swoje ustalenia na niewadliwych , obszernie poczynionych ustaleniach faktycznych Sądu pierwszej instancji przyjmując je za własne . Przedmiotem sporu było zgłoszone przez powoda S. S. roszczenia wobec byłego pracodawcy (...)w R. o wynagrodzenie za pracę w godzinach

nadliczbowych z okresu dwóch umów o pracę w ramach których powód świadczył pracę na rzecz pozwanej Spółki na budowach realizowanych w Niemczech .

Wobec braku sporu w tym zakresie , jak też braku zarzutu apelacji Sąd Apelacyjny uznał , że zgodnie z treścią umów łączących strony , rozliczenie czasu pracy i wynagrodzenia z tych rozliczeń wynikającego , nastąpiło zgodnie z przepisami polskiego prawa pracy .

Strony zgodnie z zawartymi umowami obowiązywała ogólna norma czasu pracy wynikająca z treści art. 129 § 1 k. p. przy przyjętej modyfikacji dotyczącej tygodniowego czasu pracy 39 godzin wynikającej z norm niemieckich. Nadto strony w aneksach do umów wprowadziły możliwość stosowania szczególnego systemu czasu pracy określonego jako równoważny czas pracy o jakim mówi art. 135 k. p. Przewiduje on możliwość wydłużenia normy dobowej nawet do 12 godzin w przyjętym przez strony 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym . Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy powinien być w tym systemie równoważony krótszym , dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy . Nie oznacza to jednak , że w systemie tym co do zasady pracownik nie może pracować

w godzinach nadliczbowych , co zdaje się zarzuca w apelacji strona pozwana . W omawianym systemie czasu pracy pracę w godzinach nadliczbowych jest praca ponad normę dobową wynikającą z harmonogramu pracy a także praca przekraczająca przeciętną normę tygodniową w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym przez strony 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym . System równoważnego czasu pracy nie uzasadnia pracy wykonywanej w szósty dzień tygodnia (w stanie faktycznym sprawy

sobota) traktowanego jak chce tego strona pozwana , jako normalny dzień pracy w którym praca wykonywana jest w normalnym wymiarze czasu pracy .

Sąd Okręgowy w celu ustalenia , czy powód w objętych sporem okresach umów łączących go z pozwaną Spółką wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych wykorzystał dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości

i finansów , dysponującego odpowiednimi kwalifikacjami umożliwiającymi dokonanie stosownych rozliczeń .

Sąd Okręgowy wydając zaskarżony wyrok oparł się na wyliczeniach biegłego dokonanych na podstawie dokumentacji dostarczonej przez stronę pozwaną . W szczególności z ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pracodawcę – nie uwzględniając wykazu czasu pracy sporządzonego przez powoda . Z uwagi na treść art. 384 k. p. c. Sąd Apelacyjny w swoim postępowaniu nie może uwzględniać okoliczności mogących mieć wpływ na korzystne rozstrzygnięcie sporu dla strony (powoda) która nie wniosła apelacji .

Z tych względów Sąd drugiej instancji dokonał ustaleń faktycznych sprawy przyjmując za własne ustalenia poczynione w tym zakresie przez Sąd Okręgowy . Biegły sądowy w wydanej opinii przyjął przeciętną normę tygodniową czasu pracy z art. 129 § 1 k. p. – co jak się wydaje , jest również ustaleniem korzystnym dla strony pozwanej . Wobec braku apelacji strony powodowej , również to ustalenie Sądu I instancji , nie podlega weryfikacji

w postępowaniu apelacyjnym z uwagi na ograniczenie wynikające z treści art. 384 k. p. c.

Reasumując , formułowany przez stronę pozwaną w apelacji zarzut naruszenia art. 135 § 1 i 2 k. p. oraz art. 129 § 1 k. p. zmierzający do wykazania ,

że równoważny system czasu pracy (przyjęty przez strony dla wydłużenia dobowego wymiaru czasu pracy na budowie zgodnie z uwarunkowaniami technologicznymi , czy pogodowymi) uniemożliwia ustalenie przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy , czy też pracy w dni wolne od pracy (tzw. szósty dzień w przyjętym przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy) w przyjętym przez strony okresie rozliczeniowym jest całkowicie bezzasadny biorąc pod uwagę omówione wcześniej założenia regulacji obowiązującego strony czasu pracy .

Ustalenia Sądu Okręgowego poczynione na podstawie powołanej wyżej opinii biegłego dotyczące braku realizacji przez pozwanego pracodawcę obowiązku udzielania dnia wolnego od pracy ze względu na wykonywanie pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięcioletnim tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym , wydają się być prawidłowe . Kwestię tą reguluje przepis art. 151³ k. p.

Apelacja strony pozwanej nie zarzuca naruszenia tego przepisu prawa materialnego . Czyni natomiast zarzut sprzecznych ustaleń sądu z treścią zebranego materiału dowodowego przez ustalenie , że pozwany nie udzielił powodowi dni wolnych w zamian za pracę w soboty (tj. szósty dzień tygodnia) . Zarzut ten jest nieuprawniony . Przepis art. 151³ k. p. wprowadzony został dla ustalenia szczególnych zasad rekompensowania pracy nadliczbowej wykonywanej (jak w niniejszej sprawie) w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięcioletniego tygodnia pracy . Dotyczy to innych dni wolnych niż niedziele , święta , czy dni udzielone w zamian za pracę w niedzielę lub święto . Przepis ten , wbrew przytoczonemu powyżej zarzutowi apelacji nie dotyczy również dni wolnych rekompensujących przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy w systemie równoważnego czasu pracy .

W przypadku wykonywania pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym

z zasady przeciętnie pięcioletniego tygodnia pracy ustawodawca wymaga , aby pracodawca udzielił pracownikowi w zamian innego dnia wolnego w ramach okresu rozliczeniowego w którym praca w dniu wolnym nastąpiła . Przesłanką stosowania art. 151³ nie jest przekroczenie przeciętnej czterdziestogodzinnej normy tygodniowej – co oznacza , że pracodawca ma obowiązek udzielenia pracownikowi dnia wolnego nawet gdy nie doszło do przekroczenia obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym . Powyższe , miało miejsce w stanie faktycznym przedmiotowej sprawy . Biegły w swojej opinii nie stwierdził przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym , przy pracy wykonywanej przez większość sobót (szósty dzień tygodnia) . Skrócenie czasu pracy w innym dniu tygodnia o co zadbano w prowadzonej ewidencji czasu pracy , nie jest jednak w tym wypadku wystarczające . Ustawodawca wymaga bowiem wyraźnie , by za wykonywanie pracy w takim dniu wolnym od pracy pracodawca udzielił pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego dnia wolnego w terminie uzgodnionym z pracownikiem . Przy czym chodzi o udzielenie całego dnia wolnego niezależnie od tego , w jakim wymiarze godzinowym pracownik pracę w dniu wolnym wykonywał . W ewidencji czasu pracy którą ma obowiązek prowadzić pracodawca należy w takim wypadku uwidocznić stosowną adnotację , że jest to dzień wolny udzielony w zamian za czas pracy przypadający na dzień wolny (szósty dzień tygodnia) . W ewidencji czasu pracy przedstawionej przez stronę pozwaną brak jest takich adnotacji .

W ewidencji tej w niektórych dniach widnieją puste , lub wykreślone linią poziomą rubryki , lub symbol „U” – oznaczający urlop wypoczynkowy

(w dniach 25 – 30.07.2011 r. , 22 i 23.07.2011 r. oraz 2.11.2011 r.) . Nie mogą to być zatem dni wolne udzielone powodowi przez pozwanego pracodawcę w wyniku realizacji obowiązku wynikającego z

treści art. 151³ k. p. Ciężar wykazania , że udzielono takich dni wolnych spoczywa zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 6 k. c. na pracodawcy .

Ustalenia Sądu Okręgowego poczynione w tym zakresie zgodnie z treścią akceptowanej jako pełnowartościowy dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości i finansów należy uznać za prawidłowe i całkowicie zgodne z materiałem dowodowym przedstawionym przez stronę pozwaną . W apelacji strona ta formułuje zarzut nieuwzględnienia przez biegłego oraz Sąd zapisów dokonanych w świadectwach pracy powoda sporządzonych przez pozwaną po zakończeniu umów o pracę .

- W świadectwie pracy z 12.04.2011 r. (okres pracy od 22.06.2010 r. do 8.04.2011 r.) wykazano w pkt 10 „nieobecność usprawiedliwiona bez prawa do wynagrodzenia” dni : od 4.10.2010 r. do 11.10.2010 r. , 1.12.2010 r. , 20.12.2010 r. do 31.12.2010 r. , 3.01.2011 r. do 5.01.2011 r. i 7.01.2011 r. ,

- w świadectwie pracy z 28.12.2011 r. (za okres 1.06.2011 r. do 22.11.2011 r.)

w tej samej rubryce pkt 10 wykazano : dni : od 22.07.2011 r. do 29.07.2011 r., 31.10.2011 r. i 2.11.2011 r.

Strona pozwana twierdzi w apelacji , że były to dni wolne , udzielone powodowi na podstawie art. 151³ k. p. wykazane przez pracodawcę w świadectwie pracy .

Twierdzenie to jest całkowicie błędne i pozbawione jakiegokolwiek podstawy prawnej . Przepisem wskazującym jaką treść ma zawierać świadectwo pracy jest art. 97 k. p. który w § 2 podaje , że w dokumencie tym zawarte powinny być inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych

i uprawnień z ubezpieczenia społecznego .

Szczegółową treść świadectwa pracy określa wydane na podstawie delegacji z art. 97 § 4 k. p. Rozporządzenie Min. Pracy i Pol. Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy... (Dz. Nr 60 poz. 282) , która w § 1 ust 1 pkt 12 stanowi o wymogu zamieszczania w świadectwie pracy informacji dotyczących : okresów nieskładkowych przypadających w okresie zatrudnienia , którego dotyczy świadectwo pracy , uwzględnionych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty . Takie informacje zgodne z wzorem świadectwa pracy , stanowiącym załącznik do w/w rozporządzenia zamieszcza pracodawca w pkt 10 świadectwa pracy . Okresami nieskładkowymi o jakich mówi art. 7 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS , z całą pewnością nie są : urlopy wypoczynkowe pracownika , czy też udzielone dni wolne w zamian za przepracowane dni wolne od pracy . Za okresy te pracownikowi należne jest wynagrodzenie urlopowe , czy też stawka wynagrodzenia wynikająca z umowy .

Praktyka zamieszczania przez pozwanego pracodawcę w świadectwie pracy w rubryce pkt 10 informacji o „ nieobecności usprawiedliwionej bez prawa do wynagrodzenia” – dotyczącej : urlopów wypoczynkowych , czy też dni wolnych udzielonych w zamian za pracę wykonywaną w dni wolne jest całkowicie nieprawidłowa i niezgodna z powołanymi wyżej przepisami prawa pracy . Nie może zatem stanowić skutecznej argumentacji zgłaszanych zarzutów w postępowaniu apelacyjnym .

Zatem zarzuty strony pozwanej dotyczące w istocie wadliwych ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji mających istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy z przytoczonych powyżej powodów należy uznać za pozbawione uzasadnionych podstaw faktycznych i prawnych .

Pozostaje zarzut apelacyjny naruszenia prawa materialnego , a to art. 151¹ § 2 k. p. , który to pomimo błędnego uzasadnienia Sąd Apelacyjny uznał , za częściowo uzasadniony .

Sąd pierwszej instancji na podstawie dowodu z opinii biegłego , oraz dokumentacji dostarczonej przez stronę pozwaną ustalił , wymiar czasu pracy powoda przypadający na dni wolne od pracy (sobota , szósty dzień tygodnia) za które pozwany pracodawca nie udzielił dnia wolnego zgodnie z art. 151³ k. p. Przepis ten co prawda nie przewiduje innej formy rekompensaty za taką pracę ale nie wydaje się , aby wolą ustawodawcy był brak rekompensaty pieniężnej za jej wykonanie . Ponieważ taką pracę jak prawidłowo ocenił Sąd Okręgowy należy uznać za pracę w godzinach nadliczbowych , do ustalenia wynagrodzenia należy odpowiednio stosować przepis art.

151¹ k. p. regulujący kwestię wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych . Z ustaleń na podstawie opinii biegłego wynika , że tygodniowa norma czasu pracy została zachowana , pomimo wykazanego w tej opinii niezachowania wymogu udzielenia dnia wolnego zgodnie z art. 151³ k. p.

w poszczególnych , trzymiesięcznych okresach rozliczeniowych . Wypłacone również zostało za tę pracę wynagrodzenie zasadnicze , wynikające

z obowiązującej stawki godzinowej . Pozostaje więc kwestia sporna dodatku o jakim mówi art. 151¹ § 1 i 2 k. p.

W ocenie Sądu Okręgowego dodatek ten powinien być ustalony w wysokości 100 % wynagrodzenia zgodnie z art. 151¹ § 2 k. p. w zw. z § 1 pkt 1 tego artykułu .

Oceny tej nie podziela Sąd Apelacyjny orzekający w tym składzie . Jak wynika z treści art. 151¹ § 2 k. p. do zastosowania dodatku w wysokości określonej w § 1 pkt 1 (100 %) za każdą godzinę pracy nadliczbowej koniecznym jest ustalenie przekroczenia przeciętnej , tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym .

Do przekroczenia tej normy czasu pracy w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie doszło , co ustalił biegły , a Sąd Okręgowy dzieląc tą opinię ustalenia tego nie kwestionował . Strona pozwana wnosząca apelację również tej okoliczności nie neguje . Skoro zatem , praca wykonywana w dni wolne od pracy (szósty dzień tygodnia) , nie jest pracą nocną , w niedzielę

i święta , czy też w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę

w niedzielę lub święto – to brak jest podstaw do ustalenia dodatku na poziomie 100 % wynikającego z treści art. 151¹ § 1 pkt 1 k. p. w zw. z § 2 .

W ocenie Sądu Apelacyjnego należy w tym wypadku dodatek za pracę

w godzinach nadliczbowych , określa art. 151¹ § 1 pkt 2 tj. w wysokości 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających

w każdym innym dniu niż określony w pkt 1 .

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny uznał , iż Sąd Okręgowy zarządzając w pkt- cie I - szym zaskarżonego wyroku sporne wynagrodzenie (dodatek) za pracę w godzinach nadliczbowych niewłaściwie , z naruszeniem art. 151¹ § 2 k. p. dokonał wyliczenia tego dodatku w stawce 100% , wynikającej z treści art. 151¹ § 1 pkt 1 k. p.

Z tych względów zgodnie z treścią art. 286 § 1 k. p. c. Sąd Apelacyjny dysponując wystarczającym materiałem dowodowym do merytorycznego rozpoznania sprawy :

zmienił p-kt I zaskarżonego wyroku ustalając należne powodowi wynagrodzenie (dodatek) za pracę w godzinach nadliczbowych na poziomie 50% dodatku przewidzianego w treści art. 151¹ § 1 pkt 2 k. p. i orzekł co do istoty sprawy – jak w pk-cie I sentencji .

Zasądzona na rzecz powoda od pozwanej Spółki kwota 4.698,41 zł stanowi kwotę brutto , co oznacza , że w wykonaniu wyroku odlicza się należności publicznoprawne (zaliczkę na podatek od osób fizycznych i składki ubezpieczeniowe) .

Wyrok Sądu Apelacyjnego jest prawomocny i podlega wykonaniu , dlatego koniecznym było uchylenie p-ktu V-go zaskarżonego wyroku nadającego rygor natychmiastowej wykonalności na co do kwoty przewyższającej zasądzoną należność z wynagrodzenia za pracę w wyroku drugiej instancji .

Sąd Apelacyjny uznał , że apelacja strony pozwanej w dalszej części jako pozbawiona uzasadnionych podstaw faktycznych i prawnych z mocy art. 385 k. p. c. podlega oddaleniu .

Orzeczenie o kosztach Sąd Apelacyjny wydał zgodnie z art. 100

k. p.

Mając na uwadze ostateczny wynik sprawy koszty postępowania zostały stosunkowo rozdzielone . Powód ostatecznie wygrał sprawę w 5% dlatego nastąpiła korekta o połowę kosztów postępowania pierwszoinstancyjnego

(wydatki) w zakresie udziału w nich strony pozwanej .Dlatego w miejsce kwoty 345,35 zł zasądzonej w p-kcie IV zaskarżonego wyroku od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sąd Apelacyjny zasądził kwotę 172,67 zł

Mając na względzie pozostałe obciążenia powoda z tytułu kosztów procesu Sąd Apelacyjny nakazał ściągnąć od niego na rzecz Skarbu Państwa jedynie 2000 zł (w miejsce poprzednio zasądzonej kwoty 3.108,10 zł) tytułem wydatków postępowania pierwszoinstancyjnego , na zasadzie art. 102

k. p. c. nie obciążając go tymi wydatkami w pozostałym zakresie , którymi

w tej części obciążył Skarb Państwa .

W pk-cie III wyroku zawarto rozliczenie kosztów postępowania apelacyjnego , które w połowie wygrała strona pozwana (przy wskazaniu wartości przedmiotu zaskarżenia 9.396,82 zł) . Dlatego uzyskuje od strony przeciwnej zwrot połowy poniesionych kosztów z tytułu opłaty (470 zł) i kosztów zastępstwa procesowego (900 zł) – łącznie kwotę 685 zł (podstawa prawna art. 35 i 13 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych , § 12 ust 2 i § 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych .