

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19/07/2018 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSR Agnieszka Turowska
Protokolant:	Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 10 lipca 2018 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa A.R.

przeciwko N. N.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. zasądza od pozwanego N. N. na rzecz powódki A. R. kwotę 27 782, 99 zł brutto (słownie : dwadzieścia siedem tysięcy siedemset osiemdziesiąt dwa złote i 99 /100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 23 lutego 2016 r do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

II. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1 750 zł (słownie: tysiąc siedemset pięćdziesiąt)

III. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3600 zł (słownie : trzy tysiące sześćset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – płatne kasa Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku kwotę 1390 zł (słownie; tysiąc trzysta dziewięćdziesiąt) tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy ;

Sygn. akt VI P 200/16

UZASADNIENIE

Powód A.R. wystąpiła z pozwem przeciwko pozwanemu PHU (...) N. N. o zasądzenie na jej rzecz kwoty 11 391 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 23 lutego 2016 r. do dnia zapłaty, tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych , dni świąteczne i pracę w godzinach nocnych. Jednocześnie powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego poniesionych kosztów procesu (wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa) według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że w lutym 2015 r. wraz z kilkoma pracownikami pytała kiedy zostaną wypłacone nadgodziny za pracę. Podała, że poinformowano ją, że w marcu 2015 r., co ostatecznie nie nastąpiło. (pozew, k. 2-4, 22-25)

Pozwany N. N. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podał, że odnośnie list płac, obliczając wynagrodzenia pracowników, w tym powódki za przepracowane zmiany, księgowy uwzględniał także dodatki za 8 godzin pracy w porze nocnej. Podniósł, że odbiór wynagrodzenia był kwitowany przez powódkę. Ponadto wskazał także, że nie wydawał powódce polecenia pracy w godzinach nadliczbowych z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy. Natomiast za pracę wykonywaną w niedziele i święta powódka otrzymywała inny dzień wolny od pracy. (odpowiedź na pozew, k. 36-40)

W piśmie z dnia 24 czerwca 2016 r. powódka zaprzeczyła twierdzeniom pozwanego z wyjątkiem przez nią przyznanych. W uzasadnieniu wskazała, że nie jest prawdą, aby pracownicy rzeczywiście pracowali według godzin wyznaczonych w grafikach przedstawionych przez pozwanego. Podniosła dodatkowo, że powszechną praktyką panującą w PHU (...) N. N. było podsuszanie pracownikom kart in blanco do podpisania celem „uregulowania spraw księgowych”. (k. 111-113)

W piśmie procesowym z dnia 22 lipca 2016 r. pozwany podtrzymał stanowisko. W uzasadnieniu podkreślił, że na odwrocie każdego z załączonych przez niego grafików pracownicy, w tym powódka, własnoręcznie oświadczały, iż dany miesiąc przepracowały według godzin w nich wyznaczonych. Ponadto podał, iż prowadził ewidencję pracy według grafików podpisanych przez wszystkich pracowników i według niej wypłacał pracownikom pensję. Podniósł także że pracownicy pisemnie kwitowali odbiór wynagrodzenia wypłacanego im każdorazowo w towarzystwie innych osób (co najmniej dwóch). (k. 116-117)

W piśmie z dnia 8 września 2017 r. powódka rozszerzyła powództwo z kwoty 11 391 zł na kwotę 23 484,51 zł. (k. 185-186)

Pozwany w piśmie z dnia 7 grudnia 2017 r. zakwestionował wyliczenie powódki pod względem rachunkowym, kwestionując podstawę faktyczną roszczenia oraz sposób wyliczenia ilości godzin pracy powódki, pracy w godzinach nadliczbowych oraz pracy w niedzielę i święta.

Jednocześnie pozwany podniósł zarzut przedawnienia roszczenia w zakresie, w jakim powództwo zostało rozszerzone pismem z dnia 8 września 2017 r. (k. 224-227)

Pismem z dnia 13 czerwca 2018 r. powódka rozszerzyła powództwo w ten sposób, że w miejsce żądanej kwoty wraz z odsetkami wnosi o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 27 782,99 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, jak od dotychczasowej kwoty pozwu oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych. (k. 394-394v)

Pozwany pismem z dnia 10 lipca 2018 r. podtrzymał dotychczasowe twierdzenia i wnioski, wnosząc o oddalenie powództwa w całości. (k. 405-408)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka A.R. była zatrudniona u pozwanego N. N. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą PHU (...) na podstawie umowy o pracę początkowo na okres próbny od dnia 20 maja 2013 r. do 31 lipca 2013 r., a następnie na czas określony od 1 sierpnia 2013 r. do 12 grudnia 2015 r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika obsługi klienta. Miejscem wykonywania pracy była stacja paliw(...)w T.. Według umowy miesięcznie miała otrzymywać minimalne wynagrodzenie za pracę w danym roku .

Właścicielem stacji był N. N..

Zgodnie z zakresem czynności pracownika powódka była zobowiązana w szczególności do przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. (pkt B § 2 ust. 1)

Powódka była zapoznana z organizacją pracy obowiązującą u pozwanego.

Pozwany faktycznie wypłacał pracownikom wynagrodzenie odpowiednio w roku:

- 2013 – 85 zł netto za zmianę,
- 2014 – 89 zł netto za zmianę,
- 2015 – 100 zł netto za zmianę.

Wynagrodzenie za pracę było wpłacane ostatniego dnia w miesiącu, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

Zgodnie z informacją o warunkach zatrudnienia obowiązująca dobową normą czasu wynosiła 8 godzin, a tygodniowa przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy lub w systemie równoważnego czasu pracy dobową normą czasu wynosiła 12 godzin. Godziny nocne przypadały między 21 a 7 rano .

(dowód: umowy o pracę, k. 1, 5 akt osobowych cz. B; informacja o warunkach zatrudnienia, k. 2 akt osobowych cz. B; świadectwo pracy, akta osobowe nienumerowane cz. C; zakres czynności pracownika, k. akta nienumerowane; oświadczenia, akta nienumerowane; zeznania powódki, k. 134-135 (nagranie czas: 00:02:21-00:17:03), k. 245-248 (nagranie czas: 01:11:40-01:53:41))

Grafiki pracy co do zasady ustalała kierownik stacji P. N.. Powódka pracowała na zmianach przypadających w dzień i w nocy po 12 godzin. Zmiany trwały od godz. 7.00 do godz. 19.00 i od godz. 19.00 do godz. 7.00 następnego dnia. Na danej zmianie były dwie osoby i obsługiwały klientów na kasie. Dodatkowo na zmianie był również kierownik , który prawował od godz. 8.00 do godz. 16.00 lub od 9.00 do 17.00 . Tę funkcję sprawowała P. N. , prywatnie córka pozwanego .

Fakt logowania się w systemie (...) S.A. potwierdzał obecność powódki na danej zmianie.

W trakcie zmiany powódka miała szereg obowiązków i nie zawsze mogła się zalogować do systemu i trwać w tym zalogowaniu przez całą zmianę. Do zalogowania w systemie potrzebny był indywidualny login i hasło. System był tak skonstruowany ,że po 15 minutach bezczynności , komputer wylogowywał się automatycznie . Pracownicy nie znali nawzajem swoich haseł.

U pozwanego brak było obsady pracowników. W związku z powyższym powódka wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych.

Pracownikom nie wypłacano dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych , niedzielę i święta oraz w nadgodzinach .

(**dowód:** zeznania powódki, k. 134-135 (nagranie czas: 00:02:21-00:17:03), k. 245-248 (nagranie czas: 01:11:40-01:53:41); częściowo zeznania pozwanego, k. 169-169v (nagranie czas: 00:03:56-00:48:08), k. 248-249 (nagranie czas: 01:53:42-02:29:00); zeznania świadka P. K., k. 170-171 (nagranie czas: 00:48:29-01:33:47); częściowo zeznania świadka P. N., k. 171-172 (nagranie czas: 01:33:48-02:37:40); zeznania świadka J. B., k. 240-245 (nagranie czas: 00:01:46-01:09:14)

Pracownicy na odwrocie kartki na której były wydrukowane grafiki przygotowane przez pracodawcę pisali oświadczenia w których potwierdzali , że pracowali według nich . Następowoło to w dniu w którym było wypłacane wynagrodzenie za pracę. Najpierw mieli pisać to oświadczenie a następnie pozwany rozliczał się z nimi .

(dowód: zeznania powódki, k. 134-135 (nagranie czas: 00:02:21-00:17:03), k. 245-248 (nagranie czas: 01:11:40-01:53:41); częściowo zeznania pozwanego, k. 169-169v (nagranie czas: 00:03:56-00:48:08), k. 248-249 (nagranie czas: 01:53:42-02:29:00); zeznania świadka P. K., k. 170-171 (nagranie czas: 00:48:29-01:33:47); częściowo

zeznania świadka P. N., k. 171-172 (nagranie czas: 01:33:48-02:37:40); zeznania świadka J. B., k. 240-245 (nagranie czas: 00:01:46-01:09:14, grafiki k:73 -102)

Pracownicy otrzymywali od pozwanego premie sprzedażowe . Ich wysokość była ustalana na podstawie sprzedaży określonych produktów przez danego pracownika .

(dowód: zeznania powódki, k. 134-135 (nagranie czas: 00:02:21-00:17:03), k. 245-248 (nagranie czas: 01:11:40-01:53:41); zeznania świadka P. K., k. 170-171 (nagranie czas: 00:48:29-01:33:47)); zeznania świadka J. B., k. 240-245 (nagranie czas: 00:01:46-01:09:14, grafiki k:73 -102)

Grafiki na podstawie których dokonano rozliczenia czasu pracy i wynagrodzenia za pracę nie były zgodne z rzeczywistością . Pracownicy nie korzystali z urlopów wypoczynkowych. Pracodawca wypłacał im ekwiwalenty.

(dowód: zeznania pozwanego, k. 169-169v (nagranie czas: 00:03:56-00:48:08), k. 248-249 (nagranie czas: 01:53:42-02:29:00)

Biegły sądowy z zakresu księgowości i rachunkowości J. W. ustalił wysokość przysługującego powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w niedzielę, w święta i w porze nocnej w okresie od 20 maja 2013 r. do 12 grudnia 2015 r. w łącznej wysokości 27 782,99 zł, z tego płaca za nadgodziny wynosi 24 565,91 zł oraz płaca za pracę w porze nocnej wynosi 3 217,08 zł, przyjmując:

1) płacę za dzień nadgodzin, odpowiednio za rok i miesiąc:

- 2013 r. :

- maj – 155 zł,

- czerwiec – 980 zł,

- lipiec – 1095,65 zł, sierpień – 1257,14 zł, wrzesień – 1485,71 zł,

- październik – 573,91 zł, listopad – 1957,89 zł, grudzień – 795 zł,

- 2014 r.:

- styczeń – 1425 zł, luty – 882 zł, marzec - 1150 zł,

- kwiecień – 540 zł, maj – 720 zł, czerwiec – 504 zł,

- lipiec – 342,39 zł, sierpień – 677,25 zł, wrzesień – 128,86 zł,

- październik – 205,43 zł, listopad – 88,42 zł, grudzień – 180 zł,

- 2015 r.:

- styczeń – 650,78 zł, luty – 525984,38 zł, marzec – 1272,73 zł,

- kwiecień – 500 zł, maj – 1192,19 zł, czerwiec – 625 zł,

- lipiec – - zł, sierpień – 921,88 zł, wrzesień – 566,76 zł,

- październik – 1133,52 zł, listopad – 1575 zł, grudzień - - ;

2) porę nocną, odpowiednio za rok i miesiąc:

- 2013 r. :

- maj – 36 zł,
- czerwiec – 140 zł,
- lipiec – 13,91 zł, sierpień – 15,24 zł, wrzesień – 30,48 zł,
- październik – 41,74 zł, listopad – 33,68 zł, grudzień – 52 zł,

- 2014 r.:

- styczeń – 76 zł, luty – 84 zł, marzec – 112 zł,
- kwiecień – 48 zł, maj – 48 zł, czerwiec – 67,20 zł,
- lipiec – 120,52 zł, sierpień – 147 zł, wrzesień – 95,45 zł,
- październik – 186,26 zł, listopad – 159,16 zł, grudzień – 160 zł,

- 2015 r.:

- styczeń – 175 zł, luty – 227,50 zł, marzec – 63,64 zł,
- kwiecień – 50 zł, maj – 157,50 zł, czerwiec – 100 zł,
- lipiec – 171,20 zł, sierpień – 233,33 zł, wrzesień – 194,89 zł,
- październik – 107,39 zł, listopad – 70 zł, grudzień - - ;

3) płaca należna razem, odpowiednio za rok i miesiąc:

- 2013 r.:

- maj – 191 zł,
- czerwiec - 1120 zł,
- lipiec – 1109,57 zł, sierpień – 1272,38 zł, wrzesień – 1516,19 zł,
- październik – 615,65 zł, listopad – 1991,58 zł, grudzień – 847 zł,

- 2014 r.:

- styczeń – 1501 zł, luty – 966 zł, marzec - 1262 zł,
- kwiecień – 588 zł, maj - 768 zł, czerwiec – 571,20 zł,
- lipiec – 462,91 zł, sierpień – 824,25 zł, wrzesień – 224,32 zł,
- październik – 391,70 zł, listopad – 247,58 zł, grudzień – 340 zł,

- 2015 r.:

- styczeń – 825,78 zł, luty – 1211,88 zł, marzec – 1336,36 zł,
- kwiecień – 550 zł, maj – 1349,69 zł, czerwiec – 725 zł,
- lipiec – 171,20 zł, sierpień – 1155,21 zł, wrzesień – 761,65 zł,

- październik – 1240,91 zł, listopad – 1645 zł, grudzień - -;

4) płaca zanizona za miesiąc brutto, odpowiednio w roku:

• 2013 r.:

- maj – 191 zł,

- czerwiec - 1120 zł,

- lipiec – 1109,57 zł, sierpień – 1272,38 zł, wrzesień – 1516,19 zł,

- październik – 615,65 zł, listopad – 1991,58 zł, grudzień – 847 zł,

• 2014 r.:

- styczeń – 1501 zł, luty – 966 zł, marzec - 1262 zł,

- kwiecień – 588 zł, maj - 768 zł, czerwiec – 571,20 zł,

- lipiec – 462,91 zł, sierpień – 824,25 zł, wrzesień – 224,32 zł,

- październik – 391,70 zł, listopad – 247,58 zł, grudzień – 340 zł,

• 2015 r.:

- styczeń – 825,78 zł, luty – 1211,88 zł, marzec – 1336,36 zł,

- kwiecień – 550 zł, maj – 1349,69 zł, czerwiec – 725 zł,

- lipiec – 171,20 zł, sierpień – 1155,21 zł, wrzesień – 761,65 zł,

- październik – 1240,91 zł, listopad – 1645 zł, grudzień - -;

5) płaca zanizona za kwartał brutto, łącznie odpowiednio za:

- II 2013 r. – 1311 zł,

- III 2013 r. – 3898,14 zł,

- IV 2013 r. – 3454,23 zł,

- I 2014 r. – 3729 zł,

- II 2014 r. – 1927,20 zł,

- III 2014 r. – 1511,48 zł,

- IV 2014 r. – 979,27 zł,

- I 2015 r. – 3374,02 zł,

- II 2015 r. – 2624,69 zł,

- III 2015 r. – 2088,05 zł,

- IV 2015 r.- 2886,91 zł.

(dowód: płyta CD, k. 151; opinia biegłego sądowego z zakresu księgowości i rachunkowości J. W., k. 263-368)

Pozwany rozwiązał z powódka umowę o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 12 grudnia 2015 r..

Powódka odmówiła przyjęcia wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 24 listopada 2015 r.

(**dowód:** rozwiązanie umowy o pracę, akta osobowe nienumerowane cz. C)

Wynagrodzenie powódki z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 1 734 zł.

(**dowód:** zaświadczenie o zarobkach, k. 41)

Sąd zważył co następuje :

Powództwo A.R. zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dokumentów prywatnych znajdujących się w aktach sprawy, Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. zgodnie z którym dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zeznania świadków w osobach P. K., P. N., J. B. oraz przesłuchanych w charakterze strony powoda oraz pozwanego N. N..

Zeznaniom tym Sąd dał wiarę w takim zakresie, w jakim każde z nich posłużyło do dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego oparł się szczególności na opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości i rachunkowości J. W.. Jest to biegły kompetentny do wypowiedzenia się na temat zaległego wynagrodzenia powódce z tytułu nadgodzin, pracę w niedzielę, święta i w porze nocnej. W ocenie Sądu opinia została wykonana w sposób rzetelny i obiektywny i była należycie uzasadniona. Biegły wykonał ją w oparciu o ustalone wynagrodzenie powódki, które odpowiednio w roku 2013 r. wynosiło 1600 zł, w 2014 r. 1680 zł, w 2015 r. 1750 zł oraz o wydruki zawarte na płytach CD z (...) znajdujące się w aktach sprawy.

Zgłoszone przez pozwanego zarzuty (k. 388-392) do opinii biegłego sądowego stanowiły jedynie polemikę z wnioskami z opinii biegłego, które nie odpowiadały oczekiwaniom pozwanego. Wobec powyższego Sąd ocenił, iż brak jest jakichkolwiek podstaw by opinii odmówić wiary. W opinii biegły zaznaczył, że ustalił ilość godzin przepracowanych przez powódkę w poszczególnych miesiącach, a tym samym opierając się na stawce należnej za jedną godzinę, obliczył wysokość należnego powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w niedziele, w święta i w porze nocnej. Ponadto biegły w swojej opinii wyjaśnił dostatecznie wszystkie kwestie objęte niniejszym postępowaniem.

Na rozprawie w dniu 10 lipca 2018 r. Sąd postanowił oddalić wniosek pozwanego o dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego. (k. 409)

Wyjaśnienia wymaga też, że Sąd wprawdzie samodzielnie ocenia dowody zgromadzone w sprawie, w tym opinie biegłych, jednak ta ocena nie może prowadzić do sprzeczności z faktami, które z tych opinii wynikają. Jeśli opinia spełnia wymogi przewidziane prawem, jest rzetelna, zgodna z zasadami wiedzy, logiczna, należycie uzasadniona i przekonująca, to należy podzielić wnioski z niej płynące, a nie orzekać z pominięciem tak sporządzonej opinii. Jeżeli

opinia biegłego jest tak kategoryczna i tak przekonywująca, że sąd określoną okoliczność uznaje za wyjaśnioną, to nie ma obowiązku dopuszczania dowodu z dalszej opinii biegłych, tylko dlatego, iż strona postępowania w subiektywnym przekonaniu co do swego stanu zdrowia nie zgadza się z wnioskami płynącymi z tej opinii. (wyrok SN z 21.11.1974r., II CR 638/74, OSP 1975/5/108, wyrok SA w Lublinie z dnia 14.10.1999r., III AUa 279/99, OSA 2000/7-8/34)

Wskazać przy tym należy, że zastrzeżenia pozwanego do opinii dotyczą tego, że powódka nie była przez cały czas zalogowana w systemie co jego zdaniem oznacza, że nie przez całą zmianę pracowała a w konsekwencji nie przysługuje jej z tego tytułu należne wynagrodzenie za nadgodziny. Z takim stanowiskiem nie sposób się zgodzić, bowiem jak wynika ze zgodnych zeznań wszystkich osób które zostały przesłuchane w niniejszej sprawie u pozwanego pracowało się na dwie zmiany trwające po 12 godzin (od 7 do 19 i od 19 do 7). System komputerowy był tak skonstruowany, że po 15 minutach bezczynności automatycznie wylogowywał osobę aktualnie zalogowaną. W związku z czym przerwy nie mogą oznaczać, jak chciałaby strona pozwana, że pracownika nie było w tym czasie na zmianie. Dalej za niezasadny należy uznać również zarzut logowania się na dwóch kasach, ponieważ mogło być tak, że pracownik zalogowany na jednej następnie zalogował się na drugiej chociażby w celu obsłużenia klienta który do niej podszedł. Dalej wskazać należy, że brak jest podstaw do uznania że pracodawca płacąc do ręki określone kwoty tym samym wynagradzał także pracowników za nadgodziny. Wskazać bowiem należy, że z niczego nie wynika aby było to traktowane jako wynagrodzenie z tego tytułu. Poza tym gdyby sąd przyjął, że to było faktyczne wynagrodzenie za zmianę to biorąc pod uwagę fakt, że było ono płacone do ręki na potrzeby ustalenia należnego pracownikom z tytułu pracy w nadgodzinach dodatku konieczne by było ubruttowanie tej kwoty a następnie od tak ustalonego wynagrodzenia liczone byłyby dodatki za pracę w nadgodzinach. Takie rozliczenie byłoby niekorzystne dla pozwanego. Sąd przyjął więc do ustalenia przysługującego powódce wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach kwoty minimalnego wynagrodzenia w danym roku i od tego były dokonywane wyliczenia wysokości dodatków z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz w niedzielę i święta.

Sąd uznał, że pora nocna u pozwanego obowiązywała w godzinach od 21 do 7 rano. Taka bowiem informacja została powódce udzielona w momencie podpisywania przez nią umowy w dniu 20 maja 2013 r. Dokument zaś złożony przez pozwanego nosi datę już po ustaniu zatrudnienia powódki w związku z czym nie mógł być podstawą do czynienia ustaleń w tym zakresie w okresie objętym niniejszym sporem.

Ustalenia kiedy pracownicy pracowali i na jakich zmianach były czynione na podstawie wydruków z logowania do systemu, który dostarczył (...). Wskazać należy, że w opinii sądu jest to jedyny miarodajny dowód potwierdzający kiedy faktycznie pracownicy pracowali i na jakiej zmianie bowiem każdy z nich miał swój login i hasło w związku z czym logując się przy ich pomocy potwierdzali niejako swoją obecność w pracy. Zdaniem sądu grafiki załączone do odpowiedzi na pozew nie mogły być podstawą ustaleń z uwagi na ich całkowitą niewiarygodność, co także nie było podważane przez pozwanego, który przyznał że nie odpowiadają one rzeczywistości.

Wartość wiarygodności Sąd przyznał zeznaniom złożonym przez powódkę, które uznał za logiczne, konsekwentne i korespondujące z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Zdaniem Sądu wszystkie twierdzenia powódki w zakresie świadczenia przez nią pracy na rzecz pozwanego w godzinach nadliczbowych oraz nocnych zostały przez nią udowodnione.

Sąd uznał również za w pełni wiarygodne zeznania świadków P. K. oraz J. B.. Powyższe pozostawały bowiem w zgodzie z pozostałym materiałem dowodowym sprawy tworząc z nim spójną i logiczną całość. Dodatkowo korespondowały z tym co zeznała sama powódka.

Powołani świadkowie potwierdzili, że co do zasady grafiki były ustalane przez córkę pozwanego P. N.. Wskazali, że w trakcie zmiany pracownicy mieli szereg obowiązków i nie zawsze mogli się zalogować do systemu i trwać w tym zalogowaniu przez całą zmianę. Każdy z pracowników musiał pracować na swoim loginie przy kasie. Mogło się zdarzyć, że jedna osoba była zalogowana na dwóch kasach, jeżeli w danym czasie było dużo klientów. Wskazywali, że zawsze były dwie osoby na zmianie i obsługiwały klientów.

Świadek P. K. podał, że praca w nadgodzinach była przez cały okres jego zatrudnienia i praktycznie wszyscy pracownicy pracowali w nadgodzinach. Przyznał, że wielokrotnie pytano pozwanego o wynagrodzenie za nadgodziny i nie uzyskiwali odpowiedzi. Potwierdził również, że pracowali od godz. 07.00 do godz. 19.00 i od godz. 19.00 do godz. 07.00 i ten system pracy wynikał z polecenia pracodawcy. Dodał również, że z uwagi na brak obsady kadrowej musieli pracować w godzinach nadliczbowych.

Fakt pracy w nadgodzinach, pracy w godzinach nocnych oraz braku wypłaty wynagrodzenia za powyższe potwierdziła również świadek J. B..

Sąd dał również częściowo wiarę zeznaniom świadka P. N. w zakresie w jakim pokrywają się z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, który Sąd uznał za wiarygodny. Podała, że co do zasady pracownicy powinni pracować według grafików sporządzanych przez księgowego, ale były sytuacje, że się zmieniali. Wskazała, że pracownicy mieli swój login i hasło do systemu. Dodała, że był taki program, który automatycznie wylogowywał z systemu, ale wcześniej był taki system, który nie wylogowywał.

W ocenie Sądu zeznania pozwanego w znacznej części były nielogiczne oraz niewiarygodne, uznając je jedynie za wiarygodne w zakresie w jakim pokrywają się z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności z tym co zeznali świadkowie oraz powódka. Za niewiarygodne sąd uznał zeznania pozwanego w zakresie w jakim wskazał, że informował pracowników, że należy się im dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nocnych, czy też pracę w święta, jak również w zakresie w jakim wskazywał, iż wszystkie należności są uregulowane. Pozwany przyznał pozwanym grafiki załączone przez niego w odpowiedzi na pozew nie odpowiadają prawdziwemu czasowi pracy.

W ocenie sądu z materiału dowodowego sprawy bezsprzecznie wynika, iż powódka pracowała w okresie objętym sporem w godzinach nadliczbowych, jak również nocnych a także w niedzielę i święta.

Pozwany przedstawiając swoją argumentację za oddaleniem powództwa wskazywał, że pracownicy bez jego wiedzy i zgody pracowali niezgodnie z przygotowywanymi grafikami a także, że część ze zgłoszonych roszczeń była przedawniona.

W kwestii wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wskazać należy, iż praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracowników systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.).

Zgodnie natomiast z art. 151¹ k.p. pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości (1.) 100 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz (2.) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej. Dodatek w wysokości 100 % 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 100%. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku, o którym mowa powyżej, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną.

Przesłanką dopuszczalności pracy nadliczbowej, obok prowadzenia akcji ratowniczej (art. 151 § 1 pkt 1 KP), pozostają szczególne potrzeby pracodawcy (art. 151 § 1 pkt 2 KP). Przyjęło się uważać, że potrzeby te wyraża pracodawca poleceniem, choć można także wykonywać pracę nadliczbową za wiedzą i zgodą (choćby) milczącą pracodawcy, gdy pracownik działa w jego interesie. W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie wykazał, że pracodawca co najmniej wiedział, że pracownicy pracują w inny sposób niż wynika to ze złożonych grafików. Za takim stanowiskiem przemawia fakt, że sam w trakcie składania zeznań przyznał, że załączone do odpowiedzi na

pozew grafiki nie odpowiadają rzeczywistości . Dodatkowo na stacji pracowała jego córka , która pełniła obowiązki kierownika . Tym samym trudno uwierzyć aby N. N. nie miał wiedzy i świadomości jak ta praca faktycznie jest u niego zorganizowana .

Podkreślić należy ,że pozwany nie sprostął swoim obowiązkom w zakresie prawidłowego ewidencjonowania czasu pracy pracowników , o czym sąd pisał już we wcześniejszej części uzasadnienia. Jednakże zauważyć należy ,że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 2012 r. w sprawie II PK 231/11 uznał, że zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika (por. też wyrok z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 369/09). Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego (por. wyrok z dnia 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08).

Dodatkowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08 (OSNP 2010 nr 23-24, poz. 289) potwierdza, że w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 i 232 KPC oraz art. 6 KC), z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne).

W tym miejscu należy przywołać art. 6 KC który stanowi , że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Wskazać należy ,że ma w procesie istotne znaczenie dopiero wówczas, gdy sąd z braku odpowiednich dowodów albo wskutek odmowy wiary lub mocy przeprowadzonym dowodom, nie poczynił określonych ustaleń faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07). Wówczas konsekwencje tego ponosi strona, na której spoczywał ciężar udowodnienia tego faktu. Jeżeli natomiast istotne fakty zostaną ustalone, to podlegają one ocenie z punktu widzenia przepisów prawa materialnego, niezależnie od tego, która ze stron podjęła w tym zakresie inicjatywę dowodową. Przepis ten umożliwia zatem sądowi rozstrzygnięcie sporu według zasady, że strona procesu, na której (w świetle przepisów prawa materialnego) spoczywał ciężar dowodu, a która nie zdołała wykazać okoliczności faktycznych, z których wywodziła skutki prawne, ponosi ujemne konsekwencje w postaci np. oddalenia powództwa. Natomiast w sytuacji, gdy sąd dokonał ustaleń faktycznych na podstawie przeprowadzonych dowodów, to niezależnie od tego, z czyjej inicjatywy (powoda, pozwanego, czy z urzędu) dowody te zostały przeprowadzone, zarzut błędnego zastosowania art. 6 KC nie może być skuteczny.

Wskazać należy ,że pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych, art. 231 KPC) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów) 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. Sąd dokonuje ustaleń faktycznych będących podstawą faktyczną wyroku w granicach swobodnej oceny materiału dowodowego. W świetle regulacji z art. 6 KC, mimo że powód powinien wykazać okoliczności uzasadniające jego żądanie, to - gdy pracodawca nie prowadził dokumentacji w zakresie czasu pracy - ciężar dowodu ulega zmodyfikowaniu. Nie oznacza to jednak, że sąd musi uznać za udowodnione (wiarygodne) twierdzenia (zeznania) powoda. Twierdzenia te i dowody przeprowadzone na ich wykazanie podlegają bowiem weryfikacji na ogólnych zasadach oceny materiału dowodowego w granicach swobody określonej w art. 233 § 1 KPC.

Sąd miał na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 322 k.p.c. jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwie lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej ceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Rozwiązanie przyjęte w art. 322 k.p.c. pozwala na rozstrzygnięcie spraw, w których ściśle udowodnienie wysokości żądania (przy niewątpliwym jego słusznym co do zasady) jest niemożliwe lub nader utrudnione, a ze względu na charakter wiążących strony stosunków prawnych istotne jest ich szybkie rozstrzygnięcie. Tak jest niewątpliwie w przypadku roszczenia pracownika o wynagrodzenie za pracę (które jest traktowane jak roszczenie o dochody). Sprawa o wynagrodzenie za pracę, w tym także wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, jest sprawą o dochód - dochód przysługujący pracownikowi w postaci zapłaty za pracę świadczoną na rzecz pracodawcy w ramach stosunku pracy. Brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmierne trudności w udowodnieniu tej wysokości, uprawniają i zarazem zobowiązują sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2007 r., I PK 61/07, LexPolonica nr 1700027, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 214).

W sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. Za naruszenie tego przepisu można uznać nie tylko jego niezastosowanie i całkowite oddalenie powództwa przy jednoczesnym ustaleniu, że zasada została udowodniona, a jedynie brak jest dostatecznych dowodów na wysokość żądania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 lipca 2002 r., I PKN 314/01, niepublikowany), ale także jego błędne zastosowanie, polegające na arbitralnym ustaleniu wysokości "odpowiedniej sumy", bez rozważenia wszystkich okoliczności sprawy. W wymienionych w art. 322 k.p.c. kategoriach spraw (także w sprawach o wynagrodzenie za pracę, czyli o dochody) ustawodawca przyjął, że kiedy roszczenie jest niewątpliwie co do zasady (np. praca w godzinach nadliczbowych została ponad wszelką wątpliwość udowodniona), a jedynie ściśle ustalenie jego wysokości - na podstawie materiału dowodowego przedstawionego przez powoda do oceny sądu - jest niemożliwe, sąd powinien podjąć próbę ustalenia wysokości roszczenia na podstawie własnej oceny "opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy". Rozważenie to powinno opierać się na przeprowadzonych dowodach, potwierdzających istnienie istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności (np. dowodach z zeznań świadków, opisujących rozmiar pracy świadczonej w nadgodzinach), na ocenie wiarygodności twierdzeń stron (pracownika i pracodawcy) oraz ocenie prawdopodobieństwa istnienia nieudowodnionych faktów. W konsekwencji, ocena sądu nie może wykazywać cech dowolności, arbitralności, a jego decyzja oparta na art. 322 k.p.c. - zarówno pozytywna jak i negatywna - wymaga przedstawienia uzasadnienia nawiązującego nie tylko do przesłanek zastosowania tego przepisu, ocenionych w powiązaniu z okolicznościami sprawy, ale także do zgromadzonych w sprawie dowodów, ocenionych według reguł przewidzianych w art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2009 r., I PK 160/08, LEX nr 507994). Nie jest wystarczające samo powołanie się na brzmienie normy prawnej, na zasady słusznosci albo na uprawnienie sądu do miarkowania wysokości żądania pozwu.

Wprowadzając wyjątkową możliwość rozstrzygnięcia spraw, w których nie została w sposób ścisły udowodniona wysokość dochodzonego roszczenia, według oceny sądu, art. 322 k.p.c. dodatkowo potwierdza regułę, że wydając wyrok, sąd musi opierać się na takim materiale dowodowym, który pozwala na dostateczne wyjaśnienie sprawy, a więc na stwierdzenie zasadności dochodzonego roszczenia oraz - co do zasady - na ściśle udowodnienie wysokości dochodzonej w procesie należności. Odstępstwo od tego założenia, zawarte w art. 322 k.p.c., dotyczy właśnie ścisłego udowodnienia wysokości dochodzonej należności - przy braku takiej możliwości (z przyczyn dowodowych) sąd nie może oddalić powództwa, lecz powinien zasądzić odpowiednią sumę ustaloną według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Zasądzona "odpowiednia suma" może odpowiadać w całości wysokości dochodzonej przez powoda należności, może być też mniejsza. Z art. 322 k.p.c. nie wynika w żaden sposób konieczność zredukowania przez sąd w każdej sytuacji (w każdym procesie) wysokości należności dochodzonej przez powoda. "Odpowiednia suma", której wysokość została ustalona w wyniku rozważenia przez sąd wszystkich okoliczności sprawy, może być taką kwotą, jakiej dochodził powód. Jeżeli sąd uzna, w oparciu o wszechstronną i wnikliwą analizę zgromadzonego materiału dowodowego, że kwota ta jest najbliższa rzeczywistej wysokości dochodzonego roszczenia, choć nie może zostać ściśle udowodniona ("co do złotówki") ze względu na brak rzetelnej ewidencji czasu pracy albo w ogóle zaniechanie przez pracodawcę prowadzenia takiej ewidencji, to może z uwzględnieniem treści art. 322 k.p.c. kwotę tę zasądzić. Przepis art. 322 k.p.c. może być zastosowany tylko wtedy, gdy powód określił dokładnie żądanie i

wskazał uzasadniające je okoliczności faktyczne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2008 r., II PK 289/07, OSNP 2009 nr 17-18, poz. 227).

Art. 322 k.p.c. nie zwalnia sądu z obowiązku zebrania i wykorzystania całości materiału dowodowego. Nie służy do "miarkowania" wysokości zasądzonej należności - nie jest bowiem przepisem materialnoprawnym, lecz procesowym, a miarkowanie należności może się odbyć tylko na podstawie przepisów prawa materialnego (ponieważ jest instytucją prawa materialnego). To nie jest przepis pozwalający zasądzić odpowiednią kwotę "po uważaniu" sądu. Prawidłowe zastosowanie tego przepisu wymaga wskazania faktów, z których wynika, że ścisłe udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub znacznie utrudnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2007 r., I PK 157/07, LEX nr 375735, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 33), oraz okoliczności przemawiających za taką a nie inną wysokością "odpowiedniej sumy".

Dopuszczalne jest zasądzenie przez sąd pracy - także przy zastosowaniu art. 322 k.p.c. - nawet całości dochodzonej przez pracownika należności z tytułu wynagrodzenia za pracę, obliczonej na podstawie sporządzonego przez tego pracownika szczegółowego zestawienia czasu pracy w spornym okresie, zawierającego wyliczenie przepracowanych nadgodzin (w poszczególnych miesiącach, tygodniach i dniach, a nawet poszczególnych godzinach każdego dnia) oraz należnego z tego tytułu wynagrodzenia za każdy miesiąc spornego okresu, jeżeli zastawienie takie znajduje potwierdzenie w całości zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz w ustaleniach faktycznych poczynionych przez sąd na jego podstawie, a pracodawca zgodnie z obowiązującymi w sprawach o wynagrodzenie regułami w zakresie rozkładu ciężaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.) nie wykaże, że praca w godzinach nadliczbowych nie miała miejsca (lub miała miejsce w innym rozmiarze) albo że przedstawione przez pracownika wyliczenie należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych sporządzone zostało nierzetelnie [wyrok SN z dn. 19.02.2010r., II PK 217/09, LEX nr 584743]. Przy czym przepis art. 322 k.p.c., co wymaga podkreślenia, może być zastosowany tylko wtedy, gdy powód określił dokładnie żądanie i wskazał uzasadniające je okoliczności faktyczne (art. 187 § 1 k.p.c.) . Art. 322 k.p.c. nie może mieć zastosowania do ustalania samej podstawy faktycznej odpowiedzialności pozwanego, liczby godzin nadliczbowych. Wobec tego, wskazanie wysokości żądania i faktów, które je uzasadniają należy do czynności (powoda) poprzedzających zastosowanie art. 322 k.p.c. i nie może być traktowane jako rezultat zastosowania tego przepisu. Przepis art. 322 k.p.c. umożliwia natomiast sądowi, w sytuacji w której powód określił dokładnie żądanie i wskazał uzasadniające je okoliczności faktyczne, odstąpienie od ścisłego udowodnienia wskazanej wysokości tego żądania (ze względu na to, że jest to niemożliwe lub nader utrudnione) i zasądzenie odpowiedniej sumy opartej na rozważeniu przez sąd wszelkich okoliczności sprawy. Rozważany przepis nie ma więc na celu ułatwienia powodowi określenia wysokości żądania i okoliczności faktycznych, które je uzasadniają, lecz służy ułatwieniu przezwyłączenia trudności w zakresie udowodnienia wskazanej przez niego wysokości żądania. W takiej sytuacji sąd może, w granicach żądania, zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy [wyrok SN z dn. 17.04.2008r., II PK 289/07].

Zgodnie z art. 3 k.p.c. strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Przepis ten nie jest skierowany do sądu, lecz do stron procesowych i nakłada na nie ogólny obowiązek przedstawiania dowodów w celu wykazania prawdziwości swoich twierdzeń. Wyraża on jedną z zasad procesu cywilnego (zasadę kontrydiktoryjności). Przepisy art. 3 oraz 232 k.p.c. nie pozostawiają wątpliwości, że gromadzenie dowodów i ich wskazywanie wymaga inicjatywy stron, a działanie sądu z urzędu jest w tym zakresie wyjątkiem, uzasadnionym szczególnymi okolicznościami (por. choćby postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2003 r., I CK 176/03, LEX nr 151620).

W ocenie sądu zaofiarowane przez powódkę dowody były wystarczające do zasądzenia na jej rzecz dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej i w niedzielę i święta . Zgromadzone dowody pozwoliły na ustalenie jak była faktycznie zorganizowana praca u pozwanego a w szczególności ,że zawsze były to dwie zmiany 12 godzinne na których pracowało zawsze po dwóch pracowników . Te twierdzenia były zbieżne z tym co mówił sam pozwany oraz jego córka . Wobec czego Sąd uznał je za udowodnione. Dalej ilość zmian wobec tego ,że grafiki były prowadzone nierzetelnie co zresztą przyznał sam pozwany, została ustalona na podstawie logowań do systemu powódki . Przy tym te logowania były tylko podstawą do ustaleń w jakich dniach i na jakiej zmianie danego dnia A.R.

pracowała. Nie mogły być one bowiem podstawą do ustalenia rzeczywistych godzin pracy z uwagi na to, że system dokonywał automatycznego wylogowywania pracownika po kilku minutach bezczynności. Ta okoliczność zresztą także nie była kwestionowana przez pozwanego. Wobec czego Sąd przyjął, że powódka pracowała po dwanaście godzin na każdej zmianie na której się załogowała i na tej podstawie biegły ustalił wysokość należnych powódce dodatków z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w niedzielę, święta i w porze nocnej. Zaznaczyć przy tym należy, że strona pozwana nie zgłosiła zastrzeżeń co do wyliczeń rachunkowych biegłego a jedynie do przyjętej przez niego metodologii, która była zgodna z tezą przygotowaną przez sąd.

Reasumując Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę wynikającą z wyliczeń dokonanych przez biegłego sądowego na podstawie art. 151¹ kp.

Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia zarzutu przedawnienia roszczenia. Powódka w pozwie dokładnie określiła za jaki okres domaga się zasądzenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz za pracę w porze nocnej i w niedzielę i święta. Wskazywała, że domaga się zasądzenia wynagrodzenia z tego tytułu za cały okres zatrudnienia a nie za część. Fakt, że na moment wniesienia powództwa nie była w stanie dokładnie sprecyzować kwoty z uwagi na brak dostępu do odpowiednich danych i wiedzy specjalistycznej nie może skutkować tym, że rozszerzenie pozwu, które nastąpiło już po otrzymaniu opinii sporządzonej przez biegłego było w tym zakresie przedawnione.

Zgodnie z art. 295 § 1 k.p., bieg przedawnienia przerywa się przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń, przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia. Do czynności, których dokonanie przerywa bieg przedawnienia, należą w szczególności wytoczenie powództwa przed sądem albo rozszerzenie powództwa w toku postępowania (decyduje przy tym data wniesienia pozwu do sądu lub data wniesienia do sądu pisma procesowego zawierającego rozszerzenie powództwa, a nie data jego doręczenia stronie pozwanej; jeżeli natomiast rozszerzenie powództwa następuje podczas rozprawy w obecności pozwanego - decyduje chwila złożenia ustnie do protokołu rozprawy stosownego oświadczenia powoda lub jego pełnomocnika o rozszerzeniu powództwa). Wniesienie pozwu przerywa bieg przedawnienia tylko co do roszczeń objętych żądaniem pozwu, ponieważ sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem ani zasądzać ponad żądanie (art. 321 § 1 k.p.c.).

Przerwanie biegu przedawnienia następuje przez wytoczenie powództwa spełniającego wymagania przewidziane w art. 187 § 1 k.p.c. Na powództwo składa się zatem nie tylko dokładnie określone żądanie (np. o świadczenie pieniężne, w szczególności o zapłatę określonej kwoty), ale także przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających to żądanie (np. z jakich przyczyn faktycznych powód domaga się zapłaty tej kwoty). Każdego rodzaju żądanie będące przedmiotem powództwa musi mieć uzasadnienie w przytoczonych przez powoda okolicznościach faktycznych. Bez ich przytoczenia i udowodnienia nie jest możliwe uwzględnienie przez sąd żądania, z którym występuje powód. Roszczenie, o którym ma orzec sąd, składa się zatem nie tylko z samego żądania (art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c.), ale także z jego podstawy faktycznej (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.). Inaczej mówiąc, tylko dokładnie określone żądanie wraz z uzasadniającymi je okolicznościami faktycznymi określa granice rozpatrywania sprawy przez sąd.

Pozew, w którym powód nie wystąpił z całym przysługującym mu w stosunku do pozwanego żądaniem (pозew zawierający świadome lub nieświadome ograniczenie żądania), nie przerywa biegu przedawnienia co do tej części roszczenia w znaczeniu materialnoprawnym, która pozostała poza żądaniem tego pozwu. Ryzyko związane z dochodzeniem jedynie części przysługującego powodowi roszczenia obciąża jego samego. Decydując się na dochodzenie roszczenia jedynie w części, wierzyciel musi pamiętać o tym, że wytoczenie powództwa przerywa bieg terminu przedawnienia jedynie w stosunku do tej części wierzytelności, której dochodzi pozwem. W stosunku do pozostałej części roszczenia może ulec przedawnieniu, jeżeli zostanie ona zgłoszona dopiero w toku postępowania. Przerwanie biegu przedawnienia następuje tylko w granicach żądania będącego przedmiotem procesu; przerwaniu ulega bieg przedawnienia roszczenia objętego żądaniem i w takim rozmiarze, jaki został zgłoszony w żądaniu.

Istotne z tego punktu widzenia jest przedstawienie przez powoda przede wszystkim podstawy faktycznej żądania. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmowano, że wniesienie powództwa o naprawienie szkody wyrządzonej czynem

niedozwolonym przerywa bieg przedawnienia roszczeń nieujawnionych w żądaniu pozwu, jeżeli twierdzenia faktyczne pozwu obejmują istotne elementy usprawiedliwiające te roszczenia; jeżeli natomiast twierdzenia pozwu nie obejmują istotnych elementów usprawiedliwiających roszczenie, przerwanie biegu przedawnienia może nastąpić dopiero z chwilą uzupełnienia twierdzeń przez powoda (por. wyroki Sądu Najwyższego z 27 września 1973 r., III CRN 211/73, OSPiKA 1974 nr 2, poz. 32, z 7 sierpnia 1972 r., II CR 254/72, LexPolonica nr 322368). Wynikające z przytoczonych orzeczeń poglądy w kwestii wykładni przepisów prawa cywilnego o przedawnieniu roszczeń mają zastosowanie przy wykładni art. 291 § 1 k.p. i art. 295 § 1 k.p.;

Reasumując należy stwierdzić, że brak jest podstaw do uwzględnienia zgłoszonego zarzutu bowiem wniesienie przez pracownika pozwu o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe przerywa bieg terminu przedawnienia roszczeń, nawet jeżeli nastąpiło późniejsze kwotowe rozszerzenie powództwa w przypadku, gdy pracownik w pozwie jednoznacznie wyraża wolę uzyskania całego przysługującego mu wynagrodzenia za wszystkie przepracowane w trakcie trwania stosunku pracy godziny nadliczbowe (vide: wyrok SN z dnia 14 kwietnia 2016 r III Pk 96/15).

W pkt. drugim wyroku orzeczono o rygorze natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 kpc .

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r w sprawie opłat za czynności adwokackie w brzmieniu obowiązującym na moment wniesienia pozwu na podstawie § 2 pkt. 5 w zw. z 9.1. pkt.2 .

Na podstawie art. 13 w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazano ściągnąć od pozwanego tytułem kosztów sądowych kwotę 1390 zł z uwagi na to, że powódka była zwolniona z mocy ustawy z obowiązku jej ponoszenia .