

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 grudnia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Grzegorz Tyrka (spr.)
Sędziowie:	Grażyna Łazowska del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 12 grudnia 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa D. M. (M.)

przeciwko Spółce (...) Spółce Akcyjnej w B.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 13 marca 2019 r. **sygn. akt** IV P 332/18

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (-) sędzia Grzegorz Tyrka (spr.) (-) sędzia Grażyna Łazowska

VIII Pa 148/19

UZASADNIENIE

Powód D. M. domagał się zasądzenia od Spółki (...) Spółki Akcyjnej w B. kwoty 4 400 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od marca 2015r. do grudnia 2016r. z ustawowymi odsetkami za poszczególne miesiące pracy oraz koszty zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powód był zatrudniony w kopalni węgla kamiennego, wchodzącej w skład pozwanej, na stanowisku górnika pod ziemią. Powoda obowiązywała dobowo norma czasu pracy – 7,5 godziny pracy pod ziemią. Z uwagi na zakres obowiązków pracowniczych, powód rozpoczynał pracę na 45 minut przed zjazdem i świadczył ją

40 minut po wyjeździe na powierzchnię. Powód wskazał, że w tym dodatkowym czasie pracy musiał uczestniczyć w podziale pracy, uzgadniać z przełożonymi sposób realizacji zleconych zadań, pobrać sprzęt materiały i narzędzia.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych. Przygotowanie do pracy nie jest czasem pracy (art. 128 k.p.).

W piśmie procesowym z dnia 1 lutego 2019r. (złożonym w sądzie dnia 4 lutego 2019r.) powód rozszerzył żądanie i wniósł o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kwoty wyliczonej przez biegłego z zakresu wynagrodzeń tj. 5 392,64 zł z odsetkami za poszczególne miesiące.

Pozwana podniosła zarzut przedawnienia o kwoty, o które powód rozszerzył powództwo po wyliczeniach biegłego.

Wyrokiem z dnia 13 marca 2019 roku Sąd Rejonowy w pkt 1 uwzględnił rozszerzone powództwo, w pkt 2 i 4 orzekł o kosztach procesu, w pkt 3 nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 1 850 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był pracownikiem kopalni do 10 stycznia 2017 roku, ostatnio na stanowisku starszego elektromontera pod ziemią. Powód pracował w systemie zmianowym. Faktyczny czas pracy powoda średnio był dłuższy od czasu wyznaczonego zmianami, co wynikało z konieczności przygotowania pracownika do pracy pod ziemią. Powód na każdej zmianie musiał przybyć do pracy średnio na 45 minut przed zjazdem. W pierwszej kolejności szedł do łaźni przebrać w odzież roboczą – co zajmowało mu około 10 minut, następnie szedł na warsztat na podział załogi. Tam sztygar przydzielał rejon pracy i rodzaj pracy na danej zmianie, następnie pobierał potrzebne materiały i narzędzia – co zajmowało mu około 20 minut. Następnie w drodze na szyb pobierał lampę i aparat ucieczkowy i następnie udawał się na zjazd. Dotarcie na zjazd zajmowało mu około 15 minut. Po wyjeździe na powierzchnię powód zdawał lampę, aparat ucieczkowy i udawał się do warsztatu złożyć raport sztygarowi – co zajmowało mu 15 minut. Następnie szedł na łaźnię. Dojście na łaźnię, przebranie się, kąpiel zajmowało mu 20 minut. Następnie mógł udać się do domu.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...); innej ewidencji czasu pracy w zakładzie pracy nie było. Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników przy nadszybiu. W ten sposób odnotowywano godziny zjazdu i wyjazdu. Korzystając z pomocy biegłego sądowego do spraw wynagrodzeń, Sąd Rejonowy ustalił, że łączna kwota wynagrodzenia należnego powodowi za czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy na 45 minut przez zjazdem oraz 40 minut po wyjeździe, jak również za zawyżony czas pracy wykonywanej pod ziemią to 5 392,64 zł (1 158,36 zł za pracę w nadgodzinach i 4 234,28 zł za pozostawanie w dyspozycji na powierzchni).

Sąd Rejonowy ustalił, że zgodnie z § 15 ust. 2 regulaminu pracy czas pracy pracowników w kopalni zatrudnionych pod ziemią wynosił 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy 5 – dniowym tygodniu pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że zakres obowiązków pracowniczych wymuszał świadczenie pracy ponad ustaloną normę czasu pracy 7,5 godzin na dobę.

Sąd Rejonowy stan faktyczny ustalił na podstawie rejestru systemu (...), zeznań świadków i powoda. Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z art.149 § 1 k.p. pozwana miała obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy dla każdego pracownika, który został skonkretyzowany w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. W § 8 pkt.1 i § 8a rozporządzenia wskazano, że pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy,

zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych. Pozwana tego obowiązku nie realizowała. Skoro pracodawca nie wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 94 pkt 9a k.p., art. 149 § 1 k.p.), to pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu prac.

Sąd Rejonowy podał, że pozwana zakwestionowała czas pracy wskazany przez powoda, a nawet wynikający z rejestru czasu pracy, który prowadziła, gdy tymczasem nawet z zeznań świadków wynikało, że powód musiał przyjść do pracy wcześniej i zostawać w niej dłużej, aby prawidłowo wykonać powierzone mu zadania. Powód nie mógł przyjść bezpośrednio na zjazd – bez przebrania i podziału załogi, jak również wyjść po wyjeździe do domu – ze względu na konieczność oddania narzędzi, kąpieli i przebrania, z uwagi na specyficzne warunki pracy. Sąd Rejonowy zauważył, że konieczność wykonania przez powoda tych czynności wynikała właśnie ze specyfiki jego stanowiska pracy i funkcjonowania zakładu górniczego. Okoliczność tą potwierdzili również świadkowie pozwanej (pośredni i bezpośredni przełożeni powoda). Bez podziału załogi powód mógłby nie zostać dopuszczony do pracy.

W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach biegłego Z. G.. Opinię biegły sporządził zgodnie z poleceniem Sądu, nadto strony nie wniosły żadnych zastrzeżeń rachunkowych do wyliczeń biegłego. Strona pozwana kwestionowała wyłącznie zasadność zaliczenia powodowi do czasu pracy czasu potrzebnego na przygotowanie się do pracy oraz na czynności podejmowane po wyjeździe.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek o dopuszczenie opinii uzupełniającej, bowiem pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy. Powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powodowi. Skrócenie czasu pracy powoda wynikało z jego zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych, a przyjęcie, że powodowi należało się wynagrodzenie za 7,5 godziny oznaczałoby, że byłby gorzej traktowany niż pracownicy pracujący w innych systemach czasu pracy i poniosłby konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej, co jest w żaden sposób nieuzasadnione. W ocenie Sądu Rejonowego brak było jakichkolwiek podstaw, by wynagrodzenie za pół godziny zaliczyć na poczet wynagrodzenia dochodzonego w tym postępowaniu. Sąd Rejonowy podkreślił, że ta kwota wynagrodzenia nie stanowiła nadwyżki, którą pozwana miała zamiar zrekompensować pracownikom dołowym za ewentualny dłuższy czas pracy, tak zostały po prostu określone zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych pod ziemią, którym wynagrodzenie naliczane było za 8 godzin pracy, chociaż norma dobową czasu pracy mogła wynosić od 6 godzin do 7,5 godzin w zależności od warunków pracy. Tym samym należy rozróżnić pojęcie czasu pracy oraz zasad wynagradzania. Przyjęcie odmiennej interpretacji skutkowałoby dyskryminacją pracowników, którzy przykładowo pod ziemią pracowaliby 6 godzin na dobę i pomimo pozostawania dłużej w pracy do 8 godziny nie byłiby wynagradzani, z uwagi na zapis § 13 ust. 2 układu zbiorowego pracy dla (...) S.A., natomiast pracownicy, którzy faktycznie pracowali tylko 6 godzin na dobę otrzymaliby wynagrodzenia za 8 godzin pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie zasługiwało na uwzględnienie.

Stanowisko pracy powoda zostało zaliczone do stanowiska pracy pod ziemią. Zgodnie z regulaminem pracy czas pracy powoda wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Kodeks pracy przewiduje możliwość skrócenia czasu pracy poniżej określonych norm. Taka możliwość dotyczy pracy wykonywanej w szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach. Praca w takich warunkach w zależności od nasilenia czynników szkodliwych trwa krócej od powszechnie obowiązującej dobowej lub tygodniowej normy czasu pracy (art. 145 k.p.). Taki czas pracy – mimo jego skrócenia jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami. Pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powodowi. Sąd Rejonowy podkreślił, że skrócenie czasu pracy powoda wynikało z jego zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych, a przyjęcie, że powodowi należało się wynagrodzenie za 7,5

godziny oznaczałoby, że byłby gorzej traktowany niż pracownicy pracujący w innych systemach czasu pracy i poniósłby konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej, co jest w żaden sposób nieuzasadnione.

Sąd Rejonowy podał, że powód pracował ponad ustaloną normę czasu pracy – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. W ocenie Sądu Rejonowego brak było jednak podstaw do przyznania powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (poza czasem pomiędzy godziną zjazdu i wyjazdu), bowiem prawo do takiego wynagrodzenia należy się pracownikowi za wykonaną pracę. Natomiast przyjscie do pracy wcześniej, aby się przebrać i wziąć udział w podziale załogi, czy też wykapanie się i przebranie po wyjeździe nie jest wykonywaniem pracy. Czas ten należy jednak zaliczyć do czasu pracy, gdyż powód pozostawał w tym czasie w dyspozycji pracodawcy, a czynności, które wykonywał miały związek z jego pracą i miały na celu przygotowanie się do niej. Brak było podstaw, aby uznać, że nie jest to czas pracy powoda. Sąd Rejonowy wskazał, że te czynności należały do obowiązków powoda, bowiem nie mógł on wykonać powierzonej mu pracy bez przebrania się w odpowiednią odzież roboczą oraz właściwie przygotować do pracy nie biorąc udziału w podziale załogi. Sąd Rejonowy uznał za bezzasadne stanowisko pozwanej, że czas pracy powoda winien być liczony od godziny zjazdu do godziny wyjazdu. Powód nie mógłby bowiem wykonać zleconej mu pracy, gdyby stawał się do pracy bezpośrednio na zjazd. Także konieczność wykapania się i przebrania po pracy wiązała się z warunkami pracy i nie może oznaczać, że na te czynności powód miał poświęcić swój prywatny czas, podczas gdy wykonywał je wyłącznie na potrzeby i w interesie pracodawcy. Czas poświęcony na wykonanie wyżej opisanych czynności należy traktować jako czas pracy w rozumieniu art. 128 k.p. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 maja 1998r. w sprawie I PKN 143/98 pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w czasie przekraczającym obowiązujące pracownika normy czasu pracy nie jest wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 133 § 1 k.p. i nie przysługuje za nie wynagrodzenie według zasad określonych w art. 134 k.p. (w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.). Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 2009r. w sprawie II PK 51/09. Sąd Rejonowy wskazał, że należy wyraźnie odróżnić pojęcie pozostawania w dyspozycji pracodawcy od pojęcia wykonywania pracy. Za samą dyspozycję pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie określone w umowie o pracę. Natomiast dodatkowe świadczenia przewidziane w art. 151¹ k.p. i następnych należą się pracownikowi, ale za pracę wykonaną. W ocenie Sądu Rejonowego przygotowanie się do pracy tj. przebranie, udział w podziale czynności, czy pobranie narzędzi, a następnie aparatu ucieczkowego, lampy mogło zająć średnio 45 minut, również czynności wykonywane po wyjeździe, nawet uwzględniając warunki pracy dołowej, nie mogły zająć powodowi przeciętnie więcej niż 40 minut, co zresztą przyznał sam powód w trakcie swych zeznań. Jednocześnie z dokumentacji rejestrującej czas pracy powoda, a przedłożonej przez pozwaną wynikało, że w okresie spornym powód przekroczył normę dobową pracując na dole i z tego tytułu należy mu się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 1 158,36 zł na podstawie art. 151 k.p. i następnych. O odsetkach ustawowych za opóźnienie orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Sąd Rejonowy nie uwzględnił podniesionego przez pozwaną zarzutu przedawnienia. Zwrócił bowiem uwagę, że powód składając pozew, nie miał dostępu do dokumentacji, która pozwalałaby mu na precyzyjne wyliczenie dochodzonego wynagrodzenia. Powód nie posiadał wiedzy specjalnej pozwalającej mu na dokładne wyliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, uwzględniając zasady przewidziane w art. 151¹ k.p. Dopiero po sporządzeniu opinii przez biegłego powód mógł sprecyzować swoje żądanie.

W ocenie Sądu Rejonowego podniesiony przez pozwaną zarzut przedawnienia stanowi również nadużycie prawa podmiotowego i narusza zasady współżycia społecznego (art. 8 k.p.). (...) pracy ustalony w toku niniejszego postępowania funkcjonuje u pozwanej od lat i jest związany ze specyfiką ruchu zakładu górniczego. Kierownictwo kopalni musi wobec tego mieć od lat świadomość, że pracownicy fizyczni pracują dłużej, niż obowiązujące ich normy czasu pracy. Pomimo to, pozwana nie zmieniła organizacji pracy, by tę kwestię prawnie uregulować – ewidencjonować kompleksowo czas pracy i wypłacać za to wynagrodzenie. Dokumentacja (...) nie była udostępniana pracownikom, a samo posiadanie pasków wynagrodzeń nie pozwalało na prawidłowe wyliczenie dochodzonego przez powoda wynagrodzenia. Powód nie wiedział dokładnie, w jakich godzinach następował zjazd, a w jakich wyjazd. Ostatecznie

pozwana rozliczała nieprawidłowo również czas pracy pod ziemią, co znajduje bezpośrednie potwierdzenie w opinii biegłego. Mogło to również wpłynąć na wyliczenia powoda dołączone do pozwu.

Sąd Rejonowy podał, że jego stanowisko znalazło potwierdzenie w aktualnych orzeczeniach Sądu Najwyższego (wyroki: z dnia 14 kwietnia 2016r., w sprawie III PK 96/15 i z dnia 14 marca 2018r., w sprawie II PK 360/16). Sąd Najwyższy wskazał, że inaczej trzeba traktować późniejsze kwotowe rozszerzenie powództwa, w przypadku, gdy pracownik w pozwie jednoznacznie wyraża wolę uzyskania całego przysługującego mu wynagrodzenia za wszystkie przepracowane godziny nadliczbowe, ale podane kwoty mają orientacyjny charakter, a dla precyzyjnego ich określenia konieczne jest zapoznanie się z dokumentacją prowadzoną przez pracodawcę i zasięgnięcie opinii biegłego z zakresu płac.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na mocy art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 listopada 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015, poz. 1800) oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Wyrokowi co do pkt 1 Sąd Rejonowy nadał rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację wniosła pozwana co do kwoty 531,88 zł, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku w pkt 1 poprzez oddalenie powództwa co do kwot: a) 143,40 zł, b) 124,04 zł, c) 46,51 zł, d) 53,01 zł, e) 116,22 zł, f) 32,26 zł, g) 16,44 zł oraz w pkt 2,4 w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu, ewentualnie uchylenia zaskarżone części wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, w obu przypadkach z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych przed Sądami I i II instancji.

Pozwana zaskarżonej części wyroku zarzuciła naruszenie przepisów prawa, a to:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nierozważenie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wszechstronny i dowolną ocenę dowodów w następstwie błędnego przyjęcia, że powód nie miał dostępu do dokumentacji, która pozwalałaby mu na precyzyjne wyliczenie dochodzonego wynagrodzenia, posiadanie pasków wynagrodzeń nie pozwalało na prawidłowe wyliczenie dochodzonego przez powoda wynagrodzenia, powód nie wiedział dokładnie w jakich godzinach następował zjazd, a w jakich wyjazd, pozwana rozliczała nieprawidłowo czas pracy pod ziemią, co miało wpływ na nieuwzględnienie zarzutu przedawnienia,

- art. 8 k.p. w związku z art. 291 § 1 k.p. i art. 295 § 1 pkt 1) k.p. poprzez błędną ich wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie w następstwie przyjęcia, że podniesiony przez pozwaną zarzut przedawnienia stanowi nadużycie prawa podmiotowego i narusza zasady współzycia społecznego.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Pozwana zarzuca, że Sąd Rejonowy nie uwzględnił zarzutu przedawnienia w zakresie tej części wynagrodzenia za pracę, o którą powód rozszerzył żądanie w toku procesu.

Sąd Rejonowy uznał, że powód mógł skutecznie rozszerzyć żądanie, bowiem nie posiadał on wiedzy, ile dokładnie przepracował dodatkowych godzin, za ile dodatkowego czasu pracy otrzymał rekompensatę, w jaki sposób należy obliczyć dodatkowe wynagrodzenie za pracę. Tym samym Sąd Rejonowy uznał, że dochodzone żądanie nie uległo przedawnieniu i nie doszło do naruszenia zasady słuszności (art. 8 k.p.).

Wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu i został wydany na podstawie starannie przeprowadzonego postępowania dowodowego. To postępowanie dowodowe (pełna dokumentacja płacowa, zeznania świadków i powoda) pozwoliło ustalić charakterystykę pracy powoda, w tym organizację czasu pracy. Następnie, na mocy art. 322 k.p.c. Sąd Rejonowy mógł przyjąć, ile wynosił przeciętnie dobowy czas pracy powoda, i jaką należy przyjąć metodologię obliczenia wynagrodzenia za pracę. Korzystając z pomocy biegłego sądowego do spraw wynagrodzeń, Sąd Rejonowy ustalił, ile wynosi dodatkowe wynagrodzenie za pracę ponad ustaloną w regulaminie pracy normę czasu pracy.

Należy zwrócić uwagę, że w przypadku rozszerzenia powództwa w toku procesu, rozszerzenie powództwa na nowe roszczenie trzeba odróżnić od zmiany wysokości dochodzonego świadczenia dokonywanej w ramach roszczenia dochodzonego pierwotnie.

Sąd Rejonowy prawidłowo stanął na stanowisku, że pozew o wynagrodzenie za pracę, w tym za pracę w godzinach nadliczbowych, przerywa bieg przedawnienia także dla kwoty, o jaką pracownik podwyższył swoje żądanie w trakcie procesu wskutek - opartych na wycenie przez biegłego - ustaleń sądu dotyczących wysokości wynagrodzenia za pracę. Powód w pozwie jednoznacznie wyraził wolę uzyskania całego przysługującego mu wynagrodzenia za wszystkie przepracowane w trakcie trwania stosunku pracy godziny ponad normę czasu pracy, ale podane przez niego kwoty należności miały orientacyjny charakter, a dla precyzyjnego ich określenia konieczne było zapoznanie się z dokumentacją prowadzoną przez pozwaną i zasięgnięcie opinii biegłego sądowego z zakresu wynagrodzeń.

Stanowisko Sądu Rejonowego znajduje oparcie w orzeczeniu Sądu Najwyższego, zgodnie z którym wniesienie pozwu o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, w którym powód jednoznacznie wyraża wolę uzyskania należności przysługujących mu z tego tytułu w pełnej wysokości, przerywa bieg terminu przedawnienia roszczenia także co do kwoty, o jaką powód rozszerzył powództwo, gdy określenie pełnej wysokości roszczenia nie było możliwe w chwili jego wniesienia (art. 295 § 1 k.p. w związku z art. 291 § 1 k.p. oraz art. 321 k.p.c.) – wyrok z dnia 14 kwietnia 2016 roku, w sprawie III PK 96/15.

Nie doszło do naruszenia art. 8 k.p. Możliwość oceny zarzutu przedawnienia w świetle tego przepisu zachodzi w razie istnienia wywołanych i obarczających stronę pozwaną trudności w wyliczeniu wysokości zgłoszonego przez pracownika roszczenia o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe za wskazane w pozwie i nieprzedawnione okresy, jeśli trudności te były spowodowane nierzetelnym prowadzeniem przez pracodawcę ewidencji czasu pracy w sposób zmierzający do oczywistego obejścia ochronnych przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniu za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych, tak że wysokość spornego wynagrodzenia można było precyzyjnie ustalić dopiero w opinii biegłego sądowego. Dlatego nieprecyzyjne i wedle samej strony powodowej nieuświadomione ograniczenie wysokości roszczenia o wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe, do którego doszło wskutek okoliczności i przyczyn obarczających pracodawcę, może być - w odniesieniu do zarzutu przedawnienia części tych roszczeń - ocenione jako nadużycie przez stronę pozwaną prawa do powołania zarzutu przedawnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2010 roku, w sprawie I PK 39/10). Słusznie przyjął Sąd Rejonowy, że pozwana nie prowadziła rzetelnej ewidencji czasu pracy, co wpłynęło na konieczność ustalenia w postępowaniu sądowym faktycznego czasu pracy i następnie obliczenia dodatkowego wynagrodzenia za pracę.

Reasumując, Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów: art. 233 § 1 k.p.c., art. 8 k.p., art. 291 § 1 k.p., art. 295 § 1 pkt 1 k.p. W związku z tym na mocy art. 385 k.p.c. apelację należało oddalić jako bezzasadną.

O kosztach postępowania apelacyjnego należało orzec na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 2 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (jednolity tekst Dz.U. z 2015 roku, poz. 1 800).

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (-) sędzia Grzegorz Tyrka (spr.) (-) sędzia Grażyna Łazowska