

Sygn. akt IV Pa 82/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 września 2014r.

Sąd Okręgowy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia SO Bogusław Łój / spr /

Sędziowie : Sędzia SO Hanna Rawska

Sędzia SO Małgorzata Woźniak-Zendran

Protokolant : st.sek.sąd.R. Duchnicka - Tylutka

po rozpoznaniu w dniu **9 września 2014r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. C.**

przeciwko **Z. Z. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w S.**

o zapłatę

na skutek apelacji **pozwanego**

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w Żaganiu

z dnia 7.11.2013r. (Sygn. akt IV P 117/12)

I. oddala apelację,

II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 900 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą

Sygn. akt IVPa 82/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 06.08.2012r. A. C. wystąpił z powództwem przeciwko Z. Z. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) w S. i domagał się zasądzenia od pozwanego na jego rzecz kwot z tytułu: przepracowanych nadgodzin w przedsiębiorstwie pozwanego wraz ustawowymi odsetkami liczonymi począwszy od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz niewypłaconego ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w wymiarze 17 dni wraz z ustawowymi odsetkami począwszy od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Wartość przedmiotu sporu powód określił na kwotę 13.798,00 zł.

Ostatecznie, po sporządzeniu opinii uzupełniającej biegłego sądowego z dnia 14.10.2013r. pełnomocnik powoda sprecyzował żądania powoda do kwot wynikających z tej opinii uzupełniającej i wnosił o zasądzenie na rzecz powoda: wyrównania z tytułu pracy w godzinach i ponadnormatywnych, nadliczbowych i dodatku za godziny nocne w kwocie: 11.409,24 zł., a nadto: wyrównania wynagrodzenia za wykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 948,83 zł oraz

wyrównania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w kwocie 844,80 zł, a nadto wyrównania wynagrodzenia za czas choroby w kwocie) 42,96 zł. Zatem łącznie wnosił o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda z odsetkami od dnia wniesienia powództwa kwoty:13,545,83 zł.

W odpowiedzi na pozew i w toku procesu pełnomocnik pozwanego wnosił o oddalenie powództwa w całości i na koszt powoda.

Wyrokiem z dnia 07.11.2013r. Sąd Rejonowy w Żaganiu IV Wydział Pracy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 13.545,83 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 09.08.2012r. do dnia zapłaty (pkt I), umorzył postępowania w części dotyczącej roszczeń powoda to jest co do kwoty 6.546,42 zł (pkt II), koszty procesu zniósł pomiędzy stronami (pkt III), przyznał od Skarbu Państwa na rzecz biegłego sądowego z dziedziny księgowości S. D. wynagrodzenie w kwocie 800,00 zł tytułem wynagrodzenia za sporządzenie opinii uzupełniającej z dnia 01.07.2013r. (pkt IV), nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Żaganiu) kwotę 1.000,00 zł tytułem części poniesionych wydatków na koszt sporządzenia opinii przez biegłego sądowego i nie obciążył powoda tymi kosztami w pozostałym zakresie, a pozwanego kosztami sądowymi (pkt V), wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 880,00 zł (pkt VI).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód A. C. rozpoczął pracę u pozwanego Z. Z. od dnia 26.05.2008r. na podstawie umowy zlecenia zgodnie, z którą powód miał wykonywać w okresie do dnia 30.06.2008r. prace porządkowe na terenie bazy przy ul. j (...) w S..

Następnie strony zawarły umowę o pracę na okres próbny od dnia 01.07.2008r. do dnia 31.08.2008r., a powodowi powierzona została praca w charakterze pracownika gospodarczego - dozorca w wymiarze czasu pracy 3/4 etatu.

Od dnia 01.09.2008r. powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 28.02.2009r., również w charakterze pracownika gospodarczego i dozorca, w wymiarze czasu pracy ponownie 3/4 etatu.

Od dnia 01.03.2009r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31.08.2009r. zgodnie z którą powód wykonywał pracę pracownika gospodarczego – dozorca w wymiarze 5/8 etatu.

Od dnia 01.09.2009r. strony łączyła umowa o pracę zawartą na czas nieokreślony, a powód nadal miał wykonywać pracę pracownika gospodarczego - dozorca w wymiarze 5/8 etatu.

Stosunek pracy został rozwiązany na wniosek powoda z dniem 14.09.2011r. w związku z przejściem na emeryturę, do której powód nabył prawo w dniu 28.06.2011 r.

Powód A. C. wykonujący pracę pracownika gospodarczego - dozorca winien ją świadczyć po zakończeniu pracy pozostałych pracowników pozwanego w godzinach od 16⁰⁰ do godziny 8⁰⁰ dnia następnego, w dni od poniedziałku do soboty.

Obowiązkiem dozorców był dozór warsztatu i dozór placu w godzinach, kiedy nikt z pozostałych pracowników tam nie przybywał, dozоровanie pojazdów, które zjechały na bazę, tankowanie pojazdów na bazie, przyjmowanie kart drogowych, wypłacanie pieniędzy na trasę w Euro i złotych, a w okresie zimowym: odśnieżanie placu manewrowego i parkingowego, posypywanie placu manewrowego piaskiem, palenie w piecu, a nadto sprzątanie pomieszczenia sanitarnego mechaników oraz wykonywanie wszystkich innych poleceń wydawanych przez właściciela firmy.

W niedzielę i święta dozorca pracowali w systemie 12/12 godzin pracy. Jeden z nich przychodził do pracy od g. 8⁰⁰ do 20⁰⁰ w niedzielę lub święto, następny rozpoczynał pracę od godziny 20⁰⁰ do 8⁰⁰ rano następnego dnia.

Czas pracy dozorców w dni powszednie i soboty był powiązany z pracą mechaników i rozpoczynali oni pracę od momentu opuszczenia pracy przez ostatniego z mechaników zatrudnianych przez pozwanego. Następowo to w różnych godzinach i o godzinie 16⁰⁰ (zgodnie z regulaminem pracy) i przed tą godziną np.: w przypadku wyjazdów lub

delegacji mechaników, a także w innych późniejszych godzinach w dni, w których mechanicy pracowali dłużej niż do godziny 16⁰⁰. O czasie rozpoczęcia pracy powód i inni dozorczy powiadamiani byli bądź telefonicznie, bądź na miejscu w zakładzie pracy.

Przedłożona przez pozwanego ewidencja czasu pracy powoda za okres objęty sporem nie jest ewidencją rzeczywistą i potwierdzającą rzeczywisty rozkład i wymiar czasu pracy powoda.

W związku z tym, że wymiar czasu pracy powoda za okres sporny w dniach, gdy ją faktycznie świadczył w związku z rozkładem czasu pracy swoim innymi dozorców, powiązany był z czasem pracy mechaników należy mu wyrównanie wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach ponadnormatywnych, nadliczbowych i dodatku za godziny nocne w kwocie 11.609,24 zł. Powodowy przysługuje również wyrównanie wynagrodzenia za wykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 948,83 zł oraz wyrównanie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w kwocie 844,80 zł, a nadto wyrównanie wynagrodzenia za czas choroby w kwocie 142,96 zł. Zatem łącznie powodowi przysługuje od pozwanego kwota 13.545,83 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że istniały podstawy do tego by ustalić istnienie powiązania rzeczywistego czasu pracy powoda z pracą mechaników zatrudnianych i przez pozwanego. Istniały zatem podstawy, by te korespondujące za sobą zeznania świadków i zeznania samego pozwanego w tym zakresie uznać za wiarygodne. Te okoliczności były przyczyną, że Sąd Rejonowy zażądał od pozwanego przedłożenia: list obecności pracy mechaników za okres objęty sporem, delegacji z wyjazdów i służbowych i ich ewidencji czasu pracy. Dokumenty te zostały przedłożone przez pozwanego i były podstawą do sporządzenia na zlecenie Sądu opinii uzupełniającej, zgodnie z twierdzeniami pozwanego i świadka Z..

Sąd I instancji wskazał, że przedłożona przez pozwanego ewidencja czasu pracy powoda za okres objęty sporem nie jest ewidencją rzeczywistą i potwierdzającą rzeczywisty rozkład i wymiar czasu pracy powoda. Nie odzwierciedla ona czasu pracy powoda i innych dozorców w szczególności w dni powszednie i soboty, gdy ich wymiar czasu pracy był powiązany z pracą mechaników, gdy rozpoczynali oni pracę od momentu opuszczenia pracy przez ostatniego z mechaników zatrudnianych przez pozwanego. Nie potwierdza również tego, że następowało to w różnych godzinach. Nie odzwierciedla także świadczenia pracy w przedziale czasowym pomiędzy godzinami 16⁰⁰ – 8⁰⁰ następnego dnia. Również wynagrodzenie powoda nie potwierdza faktu świadczenia, nawet zgodnie z twierdzeniami pozwanego i wnioskowanych przez niego świadków, zwłaszcza Z., że powód pracował w różnych godzinach i w różnym wymiarze godzin i zawsze było powodowi wypłacane w wysokości wynikającej z zawartych umów o pracę i wynikającego z nich dodatków.

Sąd Rejonowy podzielił pogląd pełnomocnika pozwanego, iż w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie, z tą jedynie modyfikacją, że nie wywiązanie 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.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że w sprawie tej pozwany podnosił również zarzut częściowego przedawnienia roszczeń, jednak po zmodyfikowaniu, ograniczeniu roszczeń przez stronę powodową zarzut ten był podnoszony w sposób nieuzasadniony z uwagi na to, że strona pozwana przeoczyła fakt, że już opinia uzupełniająca biegłej obejmowała rozliczenie czasu pracy za okres, który nie mógł być objęty zarzutem przedawnienia - za okres od 06.08.2009r. do 13.09.2011r.

Pierwsza opinia biegłej oparta była w znacznej mierze o zeznania stron, twierdzenia powoda i przedłożone przez niego dokumenty, a także o zeznania przesłuchanych w tej sprawie świadków (W., M., F.), biegła wyliczyła w wariantcie I tej opinii (nie kwestionowanym przez pozwanego) należności przysługujące powodowi w oparciu tylko i wyłącznie o prowadzoną, a nie odpowiadającą rzeczywistości ewidencję czasu pracy. Uzupełniająca opinia biegłej sporządzona

została na polecenie Sądu Rejonowego, który z urzędu w związku z twierdzeniami pozwanego, zeznaniami świadków, głównie Z. i mając na uwadze zarówno interes pozwanego i interes powoda w tym, że zaginęły zeszyty dozorców postanowił dokonać rozliczenia czasu pracy powoda w sposób jak najbardziej zbliżony do rzeczywistości, w oparciu o rozszerzoną dokumentację pracowniczą dotyczącą pracy mechaników (zgodnie z twierdzeniami pozwanego) i w tym celu, by wydane rozstrzygnięcie nie tylko odpowiadało rzeczywistości, lecz również by żadna ze stron poprzez swoje działania nie nadużyła prawa. Opinia ta obejmowała w związku z podniesionym zarzutem przedawnienia już tylko wyliczenia biegłej za okres nieprzedawniony. Dalsze opinie biegłej były związane przede wszystkim z podnoszonymi przez stronę zastrzeżeniami do opinii i wywołane rzeczywistymi niedokładnościami i błędami rachunkowymi i pisarskim przy ich sporządzaniu.

W ocenie Sądu I instancji, opinie biegłej, w szczególności z dnia 01.07.2013r., po jej skorygowaniu w opiniach uzupełniających, zasługuje na to, by uznać wynikające z niej ustalenia biegłej za poprawne i wiarygodne. Przede wszystkim opinie te zostały oparte o całokształt materiałów dowodowych zgromadzonych w tej sprawie, biegła w sposób rzetelny dokonała porównania wynikającego z tych dowodów czasu pracy powoda z innymi pracownikami pozwanego i ostatecznie dokonała poprawnych wyliczeń, czego już pozwany nie kwestionował i nie wnosił również o dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

- 1) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego prowadzącą w efekcie do błędnego przyjęcia, że powód wykonywał u pozwanego pracę w godzinach nadliczbowych, ponadnormatywnych, podczas gdy brak na te okoliczności jakichkolwiek wiarygodnych dowodów;
- 2) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na błędnym przyjęciu, że powodowi należne jest wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach ponadnormatywnych nadliczbowych i dodatku za godziny nocne w kwocie 11.609,24 zł, wyrównanie wynagrodzenia za wykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 948,83 zł oraz wyrównanie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w kwocie 844,80 zł, a nadto wyrównanie wynagrodzenia za czas choroby w kwocie 142,96 zł, podczas gdy brak na te okoliczności wiarygodnych dowodów; za taki dowód nie może zostać uznana opinia biegłej sądowej z dziedziny księgowości S. D., która zawierała i nadal zawiera w sobie wiele błędów, co czynią ją mało wiarygodną; nadto nie wiadomo dlaczego biegła w opiniach uzupełniających przyjęła do ustalenia czasu pracy powoda jedynie jego wersję tj. jako punkt wyjścia do obliczeń przyjęła druki list obecności przygotowane i wypełnione przez powoda, na których brak jest zarówno podpisów innych dozorców;
- 3) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego prowadzącą do błędnego uznania, że przedłożona przez pozwanego ewidencja czasu pracy powoda za okres objęty sporem nie jest ewidencją rzeczywistą i potwierdzającą rzeczywisty rozkład i wymiar czasu pracy powoda;
- 4) pominięcie okoliczności, że dokumenty potwierdzające rzeczywisty rozkład i wymiar czasu pracy powoda (w postaci zeszytu służb dozorców) zaginęły po zakończeniu współpracy z powodem i jak wynika z zeznań świadków oraz faktu przedłożenia przez powoda kserokopii stron w/w zeszytu znajdowały się w posiadaniu powoda;
- 5) naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy:
 - art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów wyznaczonej logicznym rozumowaniem i zasadami doświadczenia życiowego oraz nierozważenie wszystkich okoliczności niniejszej sprawy, w efekcie prowadzących do niezgodności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym zebrany w tej sprawie;
 - art. 233 k.p.c. poprzez danie wiary zeznaniom powoda, które były pokrętne, nielogiczne oraz pozostawały w oczywistej sprzeczności z zeznaniami pozwanego i świadków: M. Z. i L. K.; w szczególności świadek L. K. zeznał, że powód powiedział mu osobiście, że wziął zeszyt służb dozorców (zeszyt zmian), czemu powód zaprzeczył;

- art. 193 § 2¹ k.p.c. poprzez uwzględnienie dokonywanych przez powoda zmian w zakresie żądań pozwu w formie ustnej;
- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez sporządzenie wadliwego uzasadnienia wyroku w niniejszej sprawie, przez: niewyjaśnienie dlaczego powodowi należąca jest kwota za wykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 948,83 zł oraz wyrównanie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w kwocie 844,80 zł, a nadto wyrównanie wynagrodzenia za czas chorobowy w kwocie 142,946 zł; lakoniczne wyjaśnienie dlaczego opinia biegłej z dnia 01.07.2013r. (uzupełniona pisemnie) mimo zawierających w sobie błędów, w tym rachunkowych, zasługuje na to by uznać wynikające z niej ustalenia za poprawne i wiarygodne; niewyjaśnienie w jakiej części Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanego oraz świadków zawnioskowanych przez pozwanego; niewyjaśnienie dlaczego Sąd uznał za niewiarygodne zeznania świadka L. K. w zakresie tego, że powód mówił mu o tym, że wziął zeszyt służb dozorców; niewyjaśnienie dlaczego pozwany ma zapłacić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.000,00 zł (brak wskazania w jaki sposób ta kwota została wyliczona); niewyjaśnienie dlaczego zeznania powoda oraz przedłożona przez niego druki listy obecności są wiarygodne;

6) błędne uznanie, że ciężar wykazania godzin pracy świadka M. Z. spoczywał na pozwanym;

Mając na uwadze powyższe zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania za drugą instancję, ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Żaganiu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania, z uwzględnieniem kosztów za instancję odwoławczą.

Powód nie złożył odpowiedzi na apelację, na rozprawie apelacyjnej wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego okazała się niezasadna, jako że niezasadne okazały się podniesione w niej zarzuty.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikających z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił też uchybień w zakresie ustalonych faktów, jak i też kwalifikacji prawnej uzasadniających ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia.

W konsekwencji Sąd II instancji, oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd I instancji uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu Odwoławczego. Nie sposób zarzucić Sądowi Rejonowemu, że przy tej ocenie uchybił on zasadzie logicznego rozumowania lub zasadzie doświadczenia życiowego. Apelacja w gruncie rzeczy sprowadza się do polemiki z niewadliwymi ustaleniami Sądu, a to nie mogło wywołać pozytywnego skutku. Nie jest bowiem wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął Sąd, doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena Sądu (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06.11.1998 r. II CKN 4/98, LEX nr 322031).

Nie budzi wątpliwości, że brak ewidencji czasu pracy (art. 149 § 1 k.p.) oraz dowodów potwierdzających faktyczną wypłatę należnego pracownikowi wynagrodzenia obciąża w sensie dowodowym pracodawcę w zakresie udowodnienia spełnienia swoich podstawowych obowiązków. Zasadnie zatem Sąd I instancji z dokonanych ustaleń faktycznych wywiódł, że zaniechania pozwanego w zakresie ewidencjonowania czasu pracy pracowników skutkują określonymi reperkusjami prawnymi. Nie ulega bowiem wątpliwości, że ewidencja czasu pracy powinna odzwierciedlać faktyczny czas pracy pracownika w każdej dobie. Zgodnie z treścią art. 94 k.p., pracodawca jest między innymi obowiązany terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie (pkt 5) oraz prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (pkt 9a). Zgodnie natomiast z § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28.05.1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w

sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. z 1996r., Nr 62, poz. 286) pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika: 1) 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; 2) imienną kartę (listę) wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Jeśli natomiast pracodawca zaniedbuje wykonanie tych obowiązków, czy też wykonuje je nierzetelnie, w sposób odbiegający od przyjętych reguł wówczas zgodnie z utrwalonym orzecznictwem będzie na takim pracodawcy ciążył obowiązek udowodnienia faktu wypłaty oraz ewentualnej wysokości wynagrodzenia za pracę należnego pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14.05.1999r., I PKN 62/99 OSNAPiUS 2000, nr 15, poz. 579). W wyroku z dnia 05.05.1999r. (I PKN 665/98, OSN APiUS 2000/14/535), Sad Najwyższy wywiódł, że brak dokumentacji (w tamtej sprawie ewidencji czasu pracy) wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę, powoduje zmianę, wynikającego z art. 6 k.c., rozkładu ciężaru dowodu. W sprawie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, pracodawca ma w takich wypadkach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdzi. Stąd też niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe zwłaszcza wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja.

W kontekście powyższego zgodzić należy się z Sądem I instancji, że niedostarczenie przez pozwanego dokumentów w postaci zeszytów służb dozorców ma w niniejszej sprawie znaczenie jedynie wtórne. Niezależnie bowiem od istnienia tych zeszytów, to na pozwanym pracodawcy ciążył obowiązek prowadzenia dokumentacji, o jakiej mowa w cyt. wyżej przepisach, czego pozwany nie czynił. Skutkiem tego, podniesione przez apelującego zarzuty, co do ewentualnego zaboru przez powoda zeszytów służb dozorców pozostały bez wpływu na zasadność wywiedzionej apelacji.

Niezależnie od powyższego należy zwrócić uwagę i na tę okoliczność, że pozwany nie wskazał nawet na przepracowane przez powoda ilości godzin pracy zgodnie z obowiązującym go harmonogramem pracy. Wystarczyło przecież policzyć te godziny i dojść do określonych wniosków.

Zgodnie z harmonogramem pracy, powód miał pracować od godziny 16-tej do 8-jej rano następnego dnia, a w niedziele i święta miał pracować po 12 godzin.

Skoro było trzech pracowników na tym stanowisku, to powód pracował co trzeci dzień 16 godzin i co trzecią 12 godzinną zmianę w niedziele i święta. Pomijając faktyczne godziny rozpoczęcia pracy, (które prawidłowo wskazał Sąd Rejonowy), - to powód w ciągu tygodnia pracował 32 godziny w dniach roboczych (16 godzin dziennie przez 6 dni w tygodniu przez trzech pracowników tj. 6x16:3) i średnio 10 godz. w niedziele i święta to w skali tygodnia pracował średnio 42 godz., a przecież był zatrudniony na 5/8 etatu, czyli wymiar czasu pracy powoda wyniósł 25 godziny.

Z powyższego wynika, że powód tylko w ciągu tygodnia pracował średnio 17 godzin ponad wymiar czasu pracy, w tym 2 godziny średnio ponad normę tygodniową czasu pracy.

Idąc dalej skoro powód w ciągu tygodnia pracował więcej o 17 godzin to w ciągu roku stanowiło to około 900 godzin, a w skali spornego okresu około 2800 godzin. Oczywiście powyższe nie uwzględnia faktycznego okresu pracy, a tylko harmonogramowy.

Odnosząc się więc do zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. należy wskazać, że w uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy powołał się na obliczenia biegłej, mając na uwadze dokładną liczbę przepracowanych przez powoda godzin ponadnormatywnych, nadliczbowych i dodatku za godziny nocne. Sąd I instancji dokonał również pozytywnej oceny opinii biegłego z zastosowaniem kryteriów właściwych dla tego rodzaju dowodu, jak również wyjaśnił, że podstawą zasądzenia kwot na rzecz powoda stały się ustalenia i matematyczne wyliczenia biegłego sądowego sformułowane w opinii głównej i opiniach uzupełniających, a kwota wskazana w sentencji wyroku odpowiada kwotom zawartym w opinii biegłego. W ocenie Sądu Odwoławczego, opinia sporządzona w przedmiotowej sprawie jest pełna i zgodna z materiałem dowodowym, a przy tym jednoznacznie udziela odpowiedzi na pytania postawione przez Sąd I instancji,

stąd też zasadnie Sąd Rejonowy uznał opinię biegłej z zakresu księgowości (i jej uzupełnienia) za wiarygodną i w całości podzielił jej treść i wnioski końcowe. Co istotne, biegła w opinii uwzględniła normatywny czas pracy na pełen etat, normatywny czas pracy powoda w wymiarze 5/8 etatu (tj. 25 godzin tygodniowo), urlop i zwolnienia lekarskie, godziny po odliczeniu urlopu i zwolnień, przepracowaną ilość godzin przez powoda, nadgodziny i w tym godziny według stawki normalnej, godziny z dodatkiem 50% i godziny nocne i podane przez nią wyliczenia w sposób najbardziej zbliżony odpowiadają rzeczywistości (uwzględniając godziny zakończenia pracy przez mechaników oraz rozkład pracy powoda i pozostałych 2 dozorców – w tym również w niedziele). Wyliczenia biegłej odzwierciedlają dowody czasu pracy powoda w porównaniu ich z innymi pracownikami pozwanego i ostatecznie nie były one kwestionowane przez pozwanego, jak też pozwany nie wnosił o dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego.

Mając powyższe na uwadze Sąd, w oparciu o art. 385 k.p.c., apelację jako bezzasadną oddalił.