

Sygn. akt III APa 8/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 października 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jolanta Hawryszko (spr.)
Sędziowie:	SSA Zofia Rybicka - Szkibiel SSA Urszula Iwanowska
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 6 października 2015 r. w Szczecinie

sprawy A. S.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 15 grudnia 2014 r. sygn. akt IV P 7/13

1. oddała apelację,

2. zasądza do (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz A. S. kwotę 2025 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sygn. akt III APa 8/15

## UZASADNIENIE

Powód A. S. domagał się od pozwanego (...) spółki z o.o w P. zasądzenia kwoty 90.658,40 zł z odsetkami ustawowymi od 16.01.2013 r. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty i niedziele w okresie od 1.04.2010 do 28.08.2012.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa wskazując, że powód był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej, któremu na mocy art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. nie przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 15 grudnia 2014 r. : I zasądził od pozwanej na rzecz powoda 63.395 zł z odsetkami ustawowymi od 16.01.2013 r.; II oddalił powództwo w pozostałym zakresie; III zasądził od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa 4.586, 82 zł tytułem kosztów sądowych; IV zasądził od pozwanej na rzecz powoda 1.902 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd okręgowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powód A. S. zatrudniony był przez pozwaną spółkę w okresie 9.05.2007/ 28.08.2012 na stanowisku kierownika budowy, następnie od 1.01.2011 na stanowisku kierownika robót bitumicznych. Wynagrodzenie powoda składało się z wynagrodzenia zasadniczego określonego ryczałtowo oraz premii motywacyjnej w wysokości do 400 zł miesięcznie, warunki premiowania nie zostały określone na piśmie. Oprócz tego wraz z innymi pracownikami administracyjnymi otrzymywał nagrodę roczną w wysokości 70-100 % wynagrodzenia miesięcznego. Nie otrzymywał gratyfikacji za pracę w godzinach nadliczbowych, soboty, niedziele, nie otrzymał też z tego tytułu dni wolnych. Obowiązki pracownicze wynikały z zakresu obowiązków. Bezpośrednim przełożonym był dyrektor do spraw technicznych w K.. Powoda obowiązywała 8-godzinna dobową normą pracy oraz przeciętnie 40-godzinna tygodniowa norma czasu pracy w przeciętnie pięciodobowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca. 28 sierpnia 2012 pozwana spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę z powodu dostosowania poziomu zatrudnienia do warunków rynkowych.

W strukturze organizacyjnej oddziału pozwanej, w K. była jedna jednostka organizacyjna - brygada bitumiczna, która zajmowała się układaniem mas bitumicznych; ze względu na zakres prac była wyodrębniona funkcjonalnie. W skład grupy wchodziły następujące maszyny i urządzenia: układarka, dwa walce drogowe, skraplarka, niskopodwozie. Brygada zarządzana była przez kierownika robót bitumicznych, który był przełożonym podległych mu pracowników. Kierownikowi zgłaszano nieobecności, uzgadniano z nim urlopy wypoczynkowe, rozliczał czas pracy i wynagrodzenie pracowników, wydawał polecenia służbowe dotyczące organizacji pracy i czasu pracy, wskazywał osoby, którym były wypłacane nagrody uznaniowe. Od kwietnia 2012 r. do obowiązków powoda należało m.in. realizacja usług budowlano-drogowych w ramach przyjętych umów zgodnie z ustalonymi wymaganiami technicznymi i kosztorysowymi, wykonywanie wymaganych kontroli i badań, nadzór nad przestrzeganiem przepisów bhp i przeciwpożarowych, prowadzenie ewidencji czasu pracy podległych pracowników i niezwłoczne przekazywanie tej ewidencji kadrom w celu naliczenia wynagrodzenia, a także wykonywanie innych poleceń przełożonego. Spółka zatrudniała łącznie z powodem 5 kierowników budów. Powód nie podlegał służbowo innemu kierownikowi budowy. Łącznie z powodem pracowało w brygadzie około 12 pracowników. Powód także wykonywał niezbędne pomiary, tyczenia dróg, zajmował się obsługą niwelatora, przestawiał stosowne oznakowania, odbierał od pracowników kwity wagowe, nadzorował pracę kierowców w terenie. Powód przebywał w terenie z podległymi mu pracownikami i pracował w takim samym wymiarze pracy jak oni.

Brygada robót bitumicznych, którą kierował powód zajmowała się przygotowaniem powierzchni dróg, a następnie rozłożeniem masy bitumicznej. Masa bitumiczna była zamawiana w bazie firmy w N., a następnie ustalonym przez powoda transportem przewożona w odpowiednich ilościach na budowy. Obowiązkiem powoda było tak zaplanować transporty z masą, aby praca na budowie była sprawnie i na bieżąco wykonywana. Z uwagi na specyfikę masy bitumicznej musiało się to odbywać szybko i bez przerw. Praca na wytyczonych i przygotowanych odcinkach dróg zależała też od bieżącej produkcji masy bitumicznej. Do obowiązków powoda należało ewidencjonowanie i zatwierdzanie na bieżąco kolejnych transportów, planował zakończenie pracy brygady i zamawiał na określonej godzinie ochronę sprzętu w firmie (...) spółka z o.o. w K.. Wszystkich sytuacji z uwagi na specyfikę tej pracy i materiału którym pracowali nie dało się przewidzieć. Praca brygady była wykonywana głównie w terenie. Pracownicy brygady rozpoczynali i kończyli pracę na bazie w N.. Z bazy jechali samochodem służbowym na budowy. Roboty polegały na wylewaniu masy bitumicznej na przygotowaną specjalnie nawierzchnię drogi i nie mogły zostać przerwane z uwagi na technologię produkcji masy bitumicznej. W spornym okresie spółka uczestniczyła w licznych przetargach, które wygrywała. Zleceń było bardzo dużo. Raz w tygodniu w zakładzie pracy odbywało się planowanie robót, z udziałem kierowników budów i poszczególnych działów, podczas których uzgadniano ilość masy bitumicznej do rozłożenia

w danym tygodniu, termin wylania oraz wymiar pracy na dany tydzień, z uwzględnieniem konieczności pracy w godzinach nadliczbowych w dniach roboczych oraz w soboty, niedziele. Z planów wynikało, że brygada dziennie rozkładała 200 do 800 ton masy, najczęściej w granicach 300/500 ton dziennie. Zatem zarówno dyrekcja oddziału pozwanej spółki na terenie K. oraz członkowie jej organów zarządzających mieli świadomość i wiedzę o konieczności pracy pracowników, w tym powoda, w godzinach nadliczbowych. Roboty bitumiczne należało wykonywać niezwykle szybko, także przez wzgląd na krótkie terminy realizacji i naliczanie wysokich kar umownych przez kontrahentów w razie niedotrzymania terminów. Aby wywiązać się z terminów realizacji zamówienia, pracownicy brygady pracowali po 10, 12 godzin dziennie, w tym także w nocy. Powód i podlegli mu pracownicy w sezonie kwiecień/maj i listopad/grudzień pracowali ponad obowiązujący ich wymiar pracy, a także kilka razy w miesiącu 2/3 soboty i wyjątkowo w niedziele. Średnio, powód pracował w dniu roboczym około 2 do 4 godzin ponad normę czasu pracy. Powód posiadał do własnej dyspozycji samochód służbowy, którym stale poruszał się kiedy wykonywał pracę w terenie. Powód prowadził kalendarze, w których zapisywał ilość godzin przepracował w danym dniu oraz pracowników. Na podstawie tych kalendarzy sporządzał karty pracy i wynagrodzeń podległych mu pracowników, które nie były nigdy kwestionowane przez pracodawcę. W roku 2010 istniała praktyka podpisywania przez pracowników list obecności w pracy w soboty i niedziele. W 2011 roku zaprzestano tej praktyki.

Pozwana nie uiściła na rzecz powoda wynagrodzenia wraz z dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz w niedziele i święta. Podstawę wymiaru wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ustalono następująco: 5.200 zł w okresie 1.01.2010/ 31.12.2010 (aneks do umowy o pracę z 2.02.2010 r.), 5.300 zł w okresie 1.01.2011/ 28.02.2012 (aneks do umowy o pracę z 28.01.2011 r.), 5.600 zł w okresie od 1.03.2012 do końca sporu (aneks do umowy o pracę z 30 marca 2012 r.). Czas pracy ustalono na podstawie wpisów w kalendarzu, który odpowiada czasowi pracy pracowników brygady, po weryfikacji przez biegłego na podstawie dokumentacji pracowniczej, kart drogowych, ewidencji innych pracowników brygady. Należności powoda za okres 1.04.2010/ 28.08.2012 r. wynosiły 79.242, 86 zł.

Oceniając dowody co do charakteru pracy powoda, organizacji pracy na budowach ze szczególnym uwzględnieniem pracy brygady robót bitumicznych nadzorowanej i kierowanej przez powoda sąd okręgowy uznał, że wzajemnie się uzupełniały. Zakres obowiązków powoda oraz sposób wykonywania pracy na stanowisku kierownika robót bitumicznych obrazowała dokumentacja pracownicza oraz akty wewnętrzzakładowe, ale także zeznania osób, które z nim współpracowały. Sąd okręgowy ustalił, że stanowisko powoda – kierownika robót bitumicznych było stanowiskiem kierowniczym. Powód zarządzał organizacyjnie i ekonomicznie brygadą, która stanowiła wyodrębnioną komórkę organizacyjną, podlegał dyrektorowi d/s technicznych D. D., który jednoosobowo zarządzał oddziałem w K.. Kierownicy budów, w tym powód, nie otrzymywali odrębnej gratyfikacji finansowej za pracę w godzinach nadliczbowych oraz soboty i niedziele, a także innych wolnych. Odosobnione w tym zakresie były zeznania T. W. i W. S., którzy stwierdzili, że rekompensatą za pracę w godzinach nadliczbowych tej grupy pracowników miały być premie roczne oraz nieformalne udzielane dni wolne w okresach od I do IV każdego roku. Po analizie zeznań świadków sąd okręgowy nie uwzględnił też tezy pozwanego, że wypłacana powodowi premia motywacyjna stanowiła ustnie ustalony ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych, jak również to, że gratyfikacją za dodatkową pracę były nagrody roczne. Zdaniem sądu, te składniki wynagrodzenia nie odnosiły się do pracy w godzinach nadliczbowych, soboty i niedziele. Stanowisko zakładu pracy nie zostało udowodnione, a zebrany materiał dowodowy temu przeczył. Poza tym twierdzenia te przeczyły stanowisku pozwanego, że powód, jako kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej, w ogóle nie pracował w godzinach nadliczbowych. Sąd okręgowy uznał, że w kalendarzu powód zapisywał czas pracy pracowników brygady, który był także jego czasem pracy. Dane te stanowiły podstawę do sporządzenia kart pracy pracowników i rozliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Przy tym, czas pracy pracowników ustalano od momentu rozpoczęcia pracy na bazie N. do czasu zjazdu do niej po zakończeniu pracy. Czas pracy powoda odniesiono do czasu pracy pracowników brygady, bowiem rozpoczynał i kończył pracę razem z podległymi pracownikami. Wynikało to z charakteru pracy i konieczności bieżącego jej organizowania kierowania oraz nadzoru nad pracownikami, transportem i pracą sprzętu na budowie. Praca w nadgodzinach była konieczna, aby wykonać terminowo kontrakty. Jak zeznali świadkowie w spornym okresie było bardzo dużo zleceń, i aby to wykonać należało pracować w soboty, niedziele, niekiedy do późnego wieczora, a nawet w nocy. Przy tym, w oparciu o zeznania

świadków, sąd okręgowy rozważył, że powód wyjeżdżał z budowy wcześniej, aczkolwiek były to sporadyczne przypadki, gdy część brygady czekała na wystygnięcie masy bitumicznej, bądź ochronę, wykonywano frezowanie, bądź gdy musiał udać się do biura w N..

Sąd okręgowy rozważył, że dzienny czas pracy zależał od ilości masy przewidzianej do położenia na dany dzień i terminów realizacji kontraktów, sytuacji na budowie, od warunków pogodowych. Świadkowie przyznali, że ilość zadań wymuszała pracę w godzinach nadliczbowych, w soboty, a także wyjątkowo w niedziele. Okoliczność ta była akceptowana przez bezpośrednich przełożonych, wiedzę w tym zakresie miał także zarząd spółki. Sąd ocenił, że powód był bardzo sumiennym i zaangażowanym pracownikiem. Przywiązywał dużą uwagę do właściwej organizacji pracy, egzekwował obowiązki, dbał o właściwe i efektywne wykorzystanie czasu pracy. Podkreślali to tak jego pracownicy, jak i przełożeni. Był dobrym kierownikiem, praca brygady pod jego nadzorem przebiegała prawidłowo i sprawnie. Także organizacja i zamawianie masy bitumicznej, transportu i ochrony nie budziły zastrzeżeń.

Sąd okręgowy nie uwzględnił zeznań świadków P. M., M. Z., G. K., P. M. oraz K. Z., którzy zakwestionowali ewidencję czasu pracy pracowników brygady, bowiem świadkowie w zasadzie nie współpracowali z powodem i jego brygadą, jeżeli już, to w krótkim czasie. Ich obserwacje i wnioski sąd ocenił jako pobieżne i nie przystające do rzeczywistych realiów poszczególnych inwestycji, stopnia ich trudności i warunków pracy. W ocenie sądu przedstawiony przez stronę pozwaną wykaz czasu pracy brygady na niektórych budowach miał charakter czysto hipotetyczny i sporządzony został na użytek niniejszego procesu. Sąd okręgowy uwzględnił jako miarodajny dowód dokumentację na którą składały się karty pracy pracowników brygady i ewidencja czasu pracy, po części także kwity wagowe oraz ewidencję pracy firmy ochroniarskiej. Aczkolwiek analizując dwa ostatnie dowody miał na względzie charakter i specyfikę pracy na budowie, a w szczególności czas przeznaczony na rozładunek poszczególnych samochodów oraz rozłożenie masy bitumicznej i związaną z tym pracę sprzętu specjalistycznego, czynności zabezpieczające i porządkowe na koniec każdego dnia pracy. Sąd uznał, że produkcja i transport masy bitumicznej miały przełożenie na pracę brygady, ale nie obrazowały jej czasu pracy, z uwagi na wymagane prace na budowie związane z koniecznością rozłożenia masy, jej wyschnięcia, zabezpieczenia budowy. Specyfika pracy, jak również warunki pogodowe i stan nawierzchni dróg powodowały, że nie dało się zaplanować precyzyjnie końca pracy. Stąd też sytuacje, że ochrona sprzętu musiała czekać na zakończenie pracy, albo też pracownicy brygady musieli czekać na dozorców. Wskazane dokumenty, jak również karty drogowe i dokumentacja pracownicza powoda była podstawą do ustalenia założeń dla biegłego sądowego z zakresu księgowości, który wyliczył, w różnych wariantach roszczenia finansowe powoda. Ostatecznie za wiarygodną i miarodajną sąd uznał wersję opinii sądowej opierającą się na danych z kalendarza powoda, a gdy ich nie było przyjęto czas normatywny 8 godzin z modyfikacjami wynikającymi z konfrontacji i dokumentacji pracowniczej powoda. (k.1164-1168). Wersja ta co do zasady i w głównych założeniach opiera się na materiale dowodowym, który uznano za wiarygodny, a mianowicie, że czas pracy brygady był czasem pracy powoda. Różnice w zestawieniach powoda były podstawą miarkowania roszczeń.

Opinię biegłego wraz z pismami uzupełniającymi odpowiadającymi na zastrzeżenia stron, oraz zeznania biegłego G. D. sąd uznał za wiarygodne i fachowe. Również strony w tym zakresie nie kwestionowały wyliczeń biegłego. Biegły nie rozliczył rzekomego czasu wolnego powoda za nadgodziny w okresie zimowym, albowiem nie zostało to udowodnione przez stronę pozwaną. Choroba powoda sprawiła, że sąd na wniosek pełnomocnika odstąpił od przesłuchania go w charakterze strony. Okoliczność ta sprawiła, że nie zdołano wyjaśnić wszystkich rozbieżności w czasie pracy powoda sygnalizowanych także przez stronę pozwaną. Nie pozostało to bez wpływu na ocenę czasu pracy powoda i roszczeń finansowych z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych i soboty. Stanowiło to także podstawę miarkowania roszczeń w świetle art. 322 k.p.c., bowiem ściśle ich ustalenie nie było możliwe.

Sąd okręgowy kategorycznie odrzucił tezę pozwanej, że roszczenia powoda były wynikiem powiązań osobistych powoda z dyrektorem D., czy innymi pracownikami. W sprawie przesłuchano dużą ilość świadków, i w zasadzie wszyscy wskazywali na duże zaangażowanie w wykonywanie zadań i organizację pracy brygady w sposób sprawny i rzetelny. Nawet ci świadkowie, którzy kwestionowali wymiar godzin pracy brygady, podkreślali rolę i umiejętności organizacyjne powoda, jako wieloletniego kierownika, fachowca oraz sumienność w pracy.

Dokonując oceny prawnej sąd okręgowy podzielił argumenty pozwanego dotyczące oceny stanowiska powoda w kontekście art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p., aczkolwiek nie zgodził się z wnioskiem, że powodowi przysługuje gratyfikacja finansowa jedynie za pracę w soboty i niedziele zgodnie z art. 151<sup>4</sup> § 2 k.p. Artykuł 151<sup>4</sup> § 1 k.p. stanowi, że pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy w zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych, wykonują w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Stworzenie odrębnych zasad rozliczania pracy nadliczbowej pracowników zajmujących stanowiska kierownicze wynika z faktu, że są oni odpowiedzialni za organizację procesu pracy, a przedłużenie wymiaru czasu pracy stanowi konsekwencję ich własnej decyzji. Stąd dla zakresu regulacji istotne są dwa czynniki: fakt odpowiedniego wyodrębnienia komórki organizacyjnej oraz podstawowe znaczenie funkcji kierowniczych w zakresie obowiązków pracownika. W wyroku z 13.01.2005 r. Sąd Najwyższy orzekł, iż zakres zastosowania art. 135 k.p. (obecny art. 151<sup>4</sup> k.p.) nie obejmuje tych kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, których obowiązki nie ograniczają się do organizowania kontroli i nadzorowania czynności pracowników podległej sobie komórki, lecz polegają na wykonywaniu pracy na równi z nimi ( II PK 114/04). Ponadto, pracownicy na stanowiskach kierowniczych wskazani w § 1 objęci są „normalnymi godzinami pracy”, co oznacza, iż obowiązują ich ustalone dla pracowników całego zespołu lub jego części normy i rozkład czasu pracy. System organizacji pracy oraz zakres i wymiar zadań tych pracowników powinien być ustalony, aby mogli oni wykonywać swoją pracę w podstawowym czasie pracy, względnie w ramach innego rodzaju czasu pracy, jeżeli zostali nim objęci. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1976 r. (I PRN 65/757 OSNCP 1976, nr 10, poz. 223 z glosą A. Mirończuka, OSPiKA 1976, z. 12, poz. 229) art. 135 (obecnie art. 151<sup>4</sup>) nie upoważnia pracodawców do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym swoim założeniu rodzą konieczność wykonywania pracy stale w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze stanowiska. Praca takich pracowników w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest również tylko wyjątkowo „w razie konieczności”. Analizując zebrany materiał dowodowy sąd uznał, że powód z racji powierzonych zadań i miejsca zajmowanego w strukturze organizacyjnej pozwanych należał do grupy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy wyodrębnioną częścią zakładu pracy. Taki charakter zadań potwierdzili praktycznie wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie. Powód nie tylko wykonywał czynności nadzorcze, kontrolne i organizacyjne, sporządzał także dokumentację pracowników, ewidencję czasu pracy, udzielał wolnego i ustalał urlopy pracowników. Sąd okręgowy dalej rozważył, że art. 151<sup>4</sup> k.p. ustanawia ogólną zasadę, nie wyłącza jednak prawa tych pracowników do rekompensaty w postaci czasu wolnego od pracy. Kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy mają jednak prawo do oddzielnego wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych, jeśli spełnione zostały jednocześnie dwa warunki: godziny nadliczbowe przypadały w niedzielę lub święto oraz za pracę w godzinach nadliczbowych wymienieni pracownicy nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Rozważając kwestię żądania powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, sąd okręgowy wziął pod uwagę wyrok Sądu Najwyższego z 8.06.2004 (sygn. III PK 22/04, OSNP 2005/5/65 ) - osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 135 § 1 k.p.), jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy. Sąd okręgowy stwierdził, że w pozwanej spółce panowała taka organizacja czasu pracy, a na powoda został nałożony taki zakres zadań, że mimo zatrudnienia na stanowisku kierowniczym, A. S. zmuszony był do stałego przekraczania norm czasu pracy, przy czym ilość godzin pracy była uzależniona od tzw. sezonu i innych czynników. Powód każdorazowo rozpoczynał dzień pracy o godz. 7. 00 i wyjeżdżał z pracownikami w teren. Jego praca była bezpośrednio powiązana z pracą podległych mu osób i porą roku.

W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja. Powód, który weryfikował czas pracy podległej mu grupy pracowników, niewątpliwie zaniedbał ewidencjonowania swojego czasu pracy. Wynikało to też z tego, że pracodawca zakazał prowadzenia ewidencji czasu pracy na stanowiskach

kierowniczych. Zebrany materiał dowodowy ponad wszelką wątpliwość wykazał, iż powód pracował w godzinach nadliczbowych i soboty, gdyż jego czas pracy należy odnosić do czasu brygady, którą nadzorował i z którą w zasadzie rozpoczynał i kończył pracę. Zdaniem sądu okręgowego pracodawca nie mógł ustalić zakresu obowiązków niemożliwych do wykonania w normalnych godzinach pracy. Osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wadliwa organizacja pracy wymusza systematyczne przekraczanie norm czasu pracy (wyrok z 24.06.2013 r., sygn. II PK 350/2012, opublikowany w bazie orzeczeń Sądu Najwyższego dostępnej pod adresem <http://www.sn.pl>). W ocenie sądu w sprawie nie wykazano ustalenia ryczałtu zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 4 kp.

Uznając w świetle zebranego materiału dowodowego, że powodowi należy się rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych sąd ustalił jej zakres szacunkowo, ponieważ obecnie nie było możliwe precyzyjne odtworzenie czasu pracy powoda. Niemniej zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika przez pracodawcę nie oznacza, że każdorazowo i bezkrytycznie sąd pracy powinien przyjmować za miarodajną wersję czasu pracy przedstawianą przez pracownika. To, czy stanowi ona odzwierciedlenie rzeczywistego czasu pracy, podlega w razie sporu ocenie w postępowaniu dowodowym. Zachodziła zatem przesłanka do zasądzenia odpowiedniej sumy według oceny sądu pracy, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy, według reguł z art. 322 k.p.c. Powód odnosił swój czas pracy do czasu pracy brygady bitumicznej, w ramach której są rozbieżności co do czasu poszczególnych pracowników wynikające z charakteru stanowisk, obowiązków i organizacji pracy (jedni zjeżdżali wcześniej, inni później z poszczególnych budów, niektórzy czekali na ochronę bądź wystygnięcie położonej masy bitumicznej). Ponadto zebrany materiał dowodowy wykazał, iż były sytuacje, że powód przyjeżdżał na budowę później niż pracownicy brygady, albo zjeżdżał z niej wcześniej powierzając czynności nadzorcze innym pracownikom. Ponadto w niektóre dni, mając do wykonania pracę biurową, zaczynał bądź kończył ją na bazie w N.. Zdarzało się także, że praca brygady była krótsza, z uwagi na warunki pogodowe bądź opóźnienia w transporcie masy bitumicznej. Specyfikacja pracy brygady oraz uzależnienie od wielu czynników powodowały, że przy braku ewidencji czasu pracy ścisłe ustalenie wymiaru pracy nie jest możliwe, zatem wymagało miarkowania roszczenia. Sąd uznał, że celowe jest pomniejszenia kwoty wyliczonej przez biegłego 79.242,86 zł o 20 %, co dało kwotę 63.395 zł. Odsetki ustawowe zasądzono od 16.01.2013 r. zgodnie z art. 481 § 1 kc w związku z art. 300 k.p. Oddalono powództwa w pozostałej części jako pozbawione podstaw faktycznych i prawnych.

W punkcie III zasądzono od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa 4.586,82 zł tytułem kosztów sądowych, na które składały się pozostałe do rozliczenia wydatki w wysokości 1.416,82 zł. Wydatki w sprawie to wynagrodzenie biegłego sądowego (162,44 zł i 383,64 zł) i należności związane ze stawianictwem świadków. Sąd uznał iż powyższe koszty związane z procesem winien ponieść pracodawca zgodnie z art. 102 zdanie 2 k.p.c. zważywszy, iż to na tym podmiocie dysponującym odpowiednimi służbami administracyjnymi i finansowymi ciążył obowiązek prawidłowego rozliczania pracownika; zaniechanie tego obowiązku spowodowało konieczność wytoczenia powództwa co skutkowało kosztami. Ponadto koszty sądowe to opłata stosunkowa od zasądzonej w punkcie 1. kwoty 3.170 zł (5 % od kwoty zasądzonej). W pozostałym zakresie nie obciążono powoda kosztami sądowymi (art. 102 kpc). Kierując się zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu, art. 98 i 99 k.p.c, ponieważ powód wygrał sprawę w 70 % zasądzono odpowiednio od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.902 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (§ 6 pkt 6 w zw. z § 12 ust. 1 pkt. 2).

Apelację od wyroku złożyła pozwana spółka zaskarżając go w punktach I,III, IV oraz zarzucając: I. naruszenie prawa procesowego: 1) błąd w ustaleniach skutkujący błędnym ustaleniem, iż powód pracował w nadgodzinach zgodnie z wykazem nadgodzin przedstawionym w kalendarzu i że nie jest jedynie w stanie obecnie udowodnić ilość nadgodzin w pełnym zakresie, tj. błędne ustalenie, iż: - okres rozliczeniowy był jednomiesięczny, - powód "przebywał w terenie z podległymi mu pracownikami i pracował w takim samym wymiarze pracy jak oni", - z uwagi na dość częste awarie w wytwórni zdarzało się, że transporty masy przyjeżdżały na budowę z opóźnieniem", - „zasadą było, że pracownicy brygady rozpoczynają i kończą pracę na bazie w N., gdzie się przebiegali" oraz że "zarząd akceptował doliczanie do czasu pracy pracowników brygady dojazd na i z budowy", - "do obowiązków powoda

należało ewidencjonowanie i zatwierdzanie kolejnych transportów", - karty pracy i wynagrodzeń były zatwierdzane przez przedstawiciela pozwanej spółki, - konieczność rozłożenia masy w ilości nawet 300-500 ton dziennie oznaczało pracę w godzinach nadliczbowych oraz iż organy zarządzające miały świadomość i wiedzę o konieczności pracy pracowników w nadgodzinach, - "średnio powód pracował w dniu roboczym ok. 2 do 4 godzin więcej aniżeli wynikało to z umową o pracę", - „z dokumentów tych (czyt. kart pracy i wynagrodzeń pracowników) wynika wprost ilość godzin przepracowana przez powoda i pracowników ponad obowiązujący ich czas pracy", - „z ewidencji przebiegu przedmiotowego pojazdu wynika również fakt

wykonywania pracy przez powoda pracy poza obowiązującą go dzienną i tygodniową normą pracy", - kadra kierownicza nie otrzymywała dni wolnych za pracę w nadgodzinach w okresie stycznia do kwietnia każdego roku, - pracodawca zaniechał ewidencjonowania czasu pracy pracownika, - do pracy w godzinach nadliczbowych dochodziło stale wskutek niezależnej od powoda wadliwej organizacji pracy oraz że A. S. został zmuszony do stałego przekraczania norm czasu pracy a nałożony nań zakres zadań był uzależniony od sezonu i innych czynników; 2) naruszenie przepisów prawa procesowego art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolne ustalenie, iż powód pracował w nadgodzinach zgodnie z wykazem nadgodzin przedstawionym w kalendarzu oraz iż czas pracy brygady to czas pracy powoda; 3) naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. przez: a) naruszenie zasady wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i uznanie za w pełni wiarygodne wyjaśnienia powoda oraz zeznania świadków T. W., D. D., N. G., H. S., P. P., Z. S., W. A., A. K., M. P., K. S. w sytuacji, gdy pracownicy ci są w konflikcie z pracodawcą w związku z utratą pracy a pracownicy brygady są niezadowoleni z wprowadzenia nowych zasad organizacji pracy i wynagradzania - w szczególności w zakresie organizacji pracy przez powoda, pracy powoda w godzinach nadliczbowych w tym pracy powoda w czasie równym pracy brygady oraz uznania za w pełni wiarygodne notatki powoda sporządzane w kalendarzu co do czasu pracy; b) przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów poprzez wybiórczą ocenę dowodów skutkującą niewłaściwym uznaniem, iż zgromadzone w sprawie dowody dają podstawę do przyjęcia, iż powód pracował w nadgodzinach przy czym sąd pominął zeznania świadków P. M., M. Z., G. K., P. M. oraz K. Z., W. S., częściowo T. W., K. Z. oraz pominął zestawienia czasu pracy firmy ochraniarskiej (...) sp. z o.o., zestawienia czasu pracy brygady sporządzone przez pracowników pozwanego; 4) z ostrożności procesowej wskazuję ma naruszenie art. 322 k.p.c. przez błędne przyjęcie, iż zasadne jest miarkowanie wynagrodzenia poprzez obniżenie wyliczonego przez biegłego wynagrodzenia dla powoda o 20 % w sytuacji, gdy w ocenie pozwanej obniżenie winno nastąpić o 90% albowiem: - powód był kierownikiem w rozumieniu przepisów prawa pracy a tym samym ciążył na nim obowiązek organizacji czasu pracy w taki sposób by nadgodziny były minimalne, - sam decydował o swoim czasie pracy i nigdy nie był z niego rozliczany, - posiadał wieloletnie doświadczenie zawodowe w zakresie organizacji pracy brygady i swojej, - twierdzi, iż był pracownikiem oddanym pracy co oznacza, iż winien był dążyć do wprowadzenia takich zmian organizacyjnych w pracy swojej brygady by nadgodziny nie występowały, - przed rozwiązaniem stosunku pracy nie domagał się nadgodzin co w ocenie pozwanej świadczy o tym, iż miał świadomość, że taki składnik wynagrodzenia mu nie przysługuje (powód sam przyznał, że nie wystąpiłby z roszczeniem, gdyby nie fakt doboru go do zwolnienia z pracy); II. naruszenie przepisów prawa materialnego 1.naruszenie art. 6 k.c. przez błędne przyjęcie, iż powód udowodnił pracę w godzinach nadliczbowych, za którą przysługuje mu dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych a pozwany nie udowodnił, iż powód nie pracował w godzinach nadliczbowych; naruszenie art. 128. § 1 k.p. przez przyjęcie, iż czas pracy dojazdu i zjazdu z budowy jest czasem pracy kierownika brygady bitumicznej w sytuacji, gdy powód w tym czasie nie pozostawał do dyspozycji pracodawcy i sam określał godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy; naruszenie art. 151<sup>(4)</sup> § 1 k.p. w z w. z art. 151<sup>(1)</sup> § 1 k.p. przez przyjęcie, że praca w godzinach nadliczbowych miała charakter stały i systematyczny a powód został do niej zmuszony co oznacza, iż powodowi należy się dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. W związku z podniesionymi zarzutami pozwany wnioskował o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt. I przez oddalenie powództwa w całości, względnie wniosł o miarkowanie ustalonej należności przez zasądzenie na poziomie 10 % kwoty wyliczonej przez biegłego w wariantcie II opinii; wnioskował też o zwrot kosztów procesu.

Sąd apelacyjny rozważył sprawę i uznał, że apelacja jest niezasadna.

Sąd okręgowy dokonał w sprawie prawidłowych ustaleń, popartych wszechstronnym rozważeniem dowodów jak też prawidłowej subsumcji i właściwie zastosował prawo materialne. Sąd apelacyjny podzieliła ustalenia i ocenę prawną sądu okręgowego.

W sprawie nie było sporu co do materialnoprawnej podstawy roszczenia. Zarzuty apelacji natomiast sprowadzały się do zakwestionowania istotnych ustaleń, zaś w treści drobiazgowo negowały wszystkie fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Natomiast zarzuty co do prawa materialnego były pochodne w stosunku do kwestii proceduralnych. Rozstrzygnięcie sprawy zasadzało się na ocenie wyników bardzo obszernego postępowania dowodowego i to stanowiło podstawę apelacji. W zaistniałej sytuacji procesowej sąd musiał dokonać oceny wiarygodności zgromadzonych dowodów. Ocena ta oczywiście opierała się na sędziowskiej zasadzie swobody, której realizacja z definicji zakłada niezadowolenie jednej ze stron; zawsze bowiem w sytuacji sporu opartego na dowodach prezentowanych przez strony, jedna ze stron zostanie zweryfikowana negatywnie. Rzeczą sądu było wytłumaczenie wyniku postępowania dowodowego, tak by rozstrzygnięciu nie można było postawić zarzutu arbitralności. Należy przy tym wskazać, że sąd rozpoznający sprawę, w przypadku bardzo rozbudowanego postępowania dowodowego nie ma obowiązku tłumaczyć się z oceny każdej szczegółowej okoliczności zapadłej w toku postępowania. Sąd bowiem ocenia wiarygodność wszystkich dowodów we wzajemnej korelacji, bo tylko takie spojrzenie na sprawę gwarantuje ich wszechstronne rozważenie, przy czym dowody osobowe ocenia nie tylko wg ich treści, ale też według sposobu i formy przekazu; ocenia wreszcie w kontekście innych dowodów i okoliczności nie będących przedmiotem dowodzenia. Dlatego też stwierdzenie, że naruszono zasadę sędziowskiej swobody oceny dowodów, ponieważ nie ustosunkowano się do pewnych fragmentów wypowiedzi świadków, nie jest wystarczające dla uznania skuteczność zarzutów. Obowiązek sądu wszechstronnej oceny dowodów nie oznacza bowiem obowiązku analizy każdego elementarnego stwierdzenie każdego świadka, a w przypadku rozbieżność stwierdzeń, obowiązku opisywania i analizy rozbieżności w uzasadnieniu. Rzeczą sądu jest jedynie wyjaśnienie na jakich dowodach oparł ustalenia i wskazanie dowodów, którym odmówił wiarygodności oraz wskazanie przyczyn odmowy, i to jest istotne. Natomiast nie ma pierwszorzędno znaczenia stopień szczegółowości tych wyjaśnień, który każdorazowo jest pozostawiony uznaniu sądu. Należy też zauważyć, że przy bardzo obszernym postępowaniu dowodowym nie jest możliwe by wszystkie dowody były ze sobą spójne. Gdyby tak było to najprawdopodobniej nie doszłoby do sporu. Dowody każdej z przeciwnych stron z definicji będą sprzeczne i będą dowodziły wykluczających się okoliczności. W takiej sytuacji rzeczą sądu jest weryfikacja dowodów jako całości, również w połączeniu ze wszystkim innymi istotnymi w sprawie okolicznościami, tak by możliwy był całościowy i kompletny ogląd sprawy, poparty doświadczeniem życiowym i przekonaniem sądu o słuszności rozstrzygnięcia. Sąd apelacyjny wskazuje, że w sytuacji rozstrzygnięcia sprawy opartej na wynikach postępowania dowodowego, skuteczny prawnie zarzut naruszenia procedury w zakresie oceny dowodów, może być jedynie rezultatem zaniechania sądu przeprowadzenia postępowania dowodowego, bądź pominięcia istotnych dowodów, czy to na etapie wniosku, czy też oceny. W przeciwnym razie, gdy to na okoliczności istotne z punktu widzenia prawa materialnego, sąd przeprowadzi wszystkie wnioskowane dowody, oceni wiarygodność dowodów i wyjaśni przyczyny nieuwzględnienia niektórych z nich, nie można skutecznie prawnie kwestionować wyników postępowania dowodowego.

Podsumowując, o prawidłowości oceny wyników postępowania dowodowego nie decyduje stopień szczegółowości tej oceny lecz fakt, czy sąd wskazał na jakich dowodach oparł ustalenia jak też - co jest najistotniejsze dla przegrywającego spór – dlaczego nie uwzględnił dowodów przeciwnych (art.328 §1 k.p.c.) W rozpoznawanej sprawie sąd okręgowy wyjaśnił wszystkie te kwestie.

Sąd apelacyjny rozważył, że pozwany omówił niezwykle obszernie zeznania świadków i wypuklił fragmenty korzystne, dla pozwanego jednak nie oznaczało to trafności zarzutów. O skuteczności środka zaskarżenia nie decyduje bowiem poziom jego szczegółowości lecz jakość sformułowanych zarzutów, a ta w analizowanym przypadku była niska zważywszy na ich polemiczny charakter. Dla uznania trafności zarzutów konieczne bowiem było wykazanie sprzeczności ustaleń sądu ze zgromadzonymi dowodami, bądź naruszenie zasady sędziowskiej swobody w ocenie dowodów poprzez pominięcie dowodów. Powyższe nie miało miejsca, co zdyskwalifikowało apelację.



Szczegółowo natomiast analizując zarzut apelacji błędnego ustalenia pracy powoda w godzinach nadliczbowych należało wskazać, że pozwany zakwestionował jako błędne i dowolne następujące fakty: okres rozliczeniowy był jednomiesięczny, powód przebywał w terenie z podległymi mu pracownikami i pracował w takim samym wymiarze pracy, zarząd akceptował doliczanie do czasu pracy pracowników brygady dojazd na i z budowy, karty pracy i wynagrodzeń były zatwierdzane przez przedstawiciela pozwanej spółki, konieczność rozłożenia masy w ilości nawet 300 - 500 ton dziennie oznaczało pracę w godzinach nadliczbowych oraz że organy zarządzające miały świadomość i wiedzę o konieczności pracy pracowników w nadgodzinach, że średnio powód pracował w dniu roboczym ok. 2 do 4 godzin więcej aniżeli wynikało to z umowę o pracę, z kart pracy i wynagrodzeń pracowników wynika wprost ilość godzin przepracowana przez powoda i pracowników ponad obowiązujący ich czas pracy, kadra kierownicza nie otrzymywała dni wolnych za pracę w nadgodzinach w okresie od stycznia do kwietnia każdego roku, do pracy w godzinach nadliczbowych dochodziło stale wskutek niezależnej od powoda wadliwej organizacji pracy, że powód został zmuszony do stałego przekraczania norm czasu pracy a nałożony nań zakres zadań był uzależniony od sezonu i innych czynników. Były to zatem wszystkie okoliczności, które ostatecznie doprowadziły sąd okręgowy do ustalenia pracy w godzinach nadliczbowych. Jednak w ocenie sądu apelacyjnego, wbrew twierdzeniom apelacji, sąd okręgowy przyjął prawidłowe zasady co do ustalenia i wyliczenia należności powoda za pracę w godzinach nadliczbowych. Co najistotniejsze sąd okręgowy rozważył wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu i uzasadnił ocenę wiarygodności dowodów. Wskazał w szczególności, że zeznania T. W. i W. S. były odosobnione, wskazał też dlaczego nie uwzględnił zeznań P. M., M. Z., G. K., P. M., K. Z., wskazał wreszcie w jakim zakresie i dlaczego brał pod uwagę kwity wagowe oraz ewidencję firmy ochroniarskiej. Należy podkreślić, że z zeznań świadków bezpośrednio współpracujących z powodem wynikało wprost, że zasadniczo cały czas pracował w godzinach pracy pracowników brygady bitumicznej i sporadycznie opuszczał wcześniej daną budowę, zwykle by pojechać na bazę w N. celem wykonania prac administracyjnych. Słusznie zatem sąd okręgowy wnioskował, że czas pracy powoda był czasem pracy brygady bitumicznej. Nie było to ustalenie dowolne bo znajdowało uzasadnienie w wynikach postępowania dowodowego.

Należy zauważyć, że w ogóle ustaleń w zakresie czasu i charakteru pracy powoda sąd dokonał w oparciu o zeznania świadków, którzy bezpośrednio i na bieżąco współpracowali z powodem, i było to kryterium jak najbardziej prawidłowe. Nie do pogodzenia z doświadczeniem życiowym i logiką byłoby bowiem uznanie, że miarodajne powinny być dowody z zeznań osób utrzymujących z powodem doraźne kontakty służbowe, przy jednoczesnym zanegowaniu dowodów z zeznań bezpośrednich współpracowników. Zarzut, że wszyscy wiarygodni świadkowie pozostawali z konfliktem z pracodawcą był sformułowany na wyrost. Równie dobrze można było twierdzić, że aktualnym pracownikom zależy na utrzymaniu dobrego wizerunku w firmie i przypodobaniu się pracodawcy, i to czyniło ich niewiarygodnymi. Również sąd apelacyjny, po analizie formy przekazu i treści zeznań świadków wskazywanych przez pozwanego i zeznających jego korzyść, był przekonany o ewidentnym koniunkturalizmie tych osób. Jakkolwiek świadkowie bieżąco nie współpracowali z powodem i nie mieli doświadczenia zawodowego w dziennicę pracy powoda, to wypowiadali się bardzo arbitralnie, niemniej nie byli już w stanie tak arbitralnie odpowiedzieć na docieklive pytania sądu. Dobitym przykładem były wypowiedzi świadka M. nt filozofii pracy (k.1601, 1621). Pozwany domagając się uznania za wiarygodne zeznań świadków K. Z. oraz M. K. całkowicie pominął okoliczność, że osoby te w spornym okresie pracowały w P., zatem nie miały wiedzy na temat codziennej pracy powoda w K. i w okolicach. Takiej wiedzy nie mieli również świadkowie M., Z., K. i M. - zajmowali inne stanowiska pracy i nie pracowali bezpośrednio przy wykładaniu masy bitumicznej. Nietrafnie też pozwany zakwestionował wiarygodność świadka D. D. jako osoby zaprzyjaźnionej z powodem. Brak bowiem okoliczności, które wskazywałyby na zażyły charakter znajomości, a to że relacje pracownicze były bardzo dobre nie było wystarczające dla odmowy wiarygodności zeznań tego świadka. Świadek był długoletnim bezpośrednim przełożonym powoda, miał najlepszą wiedzę o organizacji pracy powoda i nie można było przyjąć tych zeznań tylko dlatego, że współpraca układała się bardzo dobrze i była zbudowana na wieloletnim zaufaniu. W zaistniałej sytuacji dowodowej sąd okręgowy jak najbardziej słusznie uznał więc, że jedynymi osobami, które miały praktyczną wiedzę na temat czasu i specyfiki pracy powoda byli współpracownicy i pracownicy brygady bitumicznej. Pominięcie dowodu z zeznań tych pracowników jako niewiarygodnego z powodu rzekomego konfliktu z pracodawcą byłoby sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego i logiki.

Szczegółowo analizując zarzuty apelacji sąd apelacyjny uznał, że niesłusznie też pozwany zarzucił, że powód zawyżał czas pracy pracowników brygady bitumicznej. Twierdzenie to zostało oparte na hipotetycznych wyliczeniach dokonanych przez pozwanego w toku procesu. Natomiast przez wiele lat pracy powód sporządzał karty pracy i płacy pracowników brygady i nikt nigdy w tej kwestii nie zgłaszał zastrzeżeń. Należy podkreślić, że rozliczenie czasu pracy pracowników zawsze jest elementem organizacji pracy i należy do obowiązków pracodawcy. To pracodawca dysponuje wyspecjalizowanymi służbami administracyjnymi, których rzeczą jest bieżąca weryfikacja czasu pracy pracowników. Wadliwe wyliczanie czasu pracy, przy założeniu, że to rzeczywiście miało miejsce obciążało zatem tylko pracodawcę, nie powoda jako pracownika. Rozliczony już czas pracy pracowników, jako dokonany należało uznać za prawidłowy i w takiej sytuacji zarzut wadliwości nie mógł zostać uznany za skuteczny procesowo. Należy też zauważyć, że konsekwencją rozliczenia czasu pracy była wypłata wysokiego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w wysokościach praktycznie zbliżonych do wysokości wynagrodzenia zasadniczego. Sąd okręgowy trafnie więc uznał, że pracodawca wypłacając członkom brygady bitumicznej tak wysokie wynagrodzenie miał świadomość pracy w godzinach nadliczbowych w znaczącym rozmiarze. Twierdzenia zaś pozwanej, z których wynika, że powód samodzielnie i z własnej inicjatywy, winien ewidencjonować swój czas pracy były nietrafne, bo postępowanie dowodowe wykazało, że powód nie miał wpływu na zakres planowanej i realizowanej działalności firmy, a ta wymuszała szybką realizację szerokiego zakresu zleceń. Nie miało więc znaczenia, czy prowadził ewidencję własnego czasu pracy, skoro i tak należało wykonać zaplanowany front prac. Co do twierdzeń pozwanej w zakresie danych przedsiębiorstwa ochroniarskiego (...), sąd okręgowy słusznie wskazał, że dane budziły uzasadnione wątpliwości. Załączone bowiem faktury VAT, na podstawie których sporządzono przedmiotowe zestawienie czasu pracy ochroniarzy nie pozwalały na ustalenie godzin pojawienia się ochroniarzy na budowie i godzin zejścia z budów, a tymczasem firma ochroniarska szczegółowo wykazała dane dot. czasu pracy przy jednoczesnym braku podstawowych dokumentów ewidencji czasu pracy. Ponadto, przedłożone przez tę firmę zestawienie nie uwzględniało czasu dojazdu pracowników firmy ochroniarskiej na poszczególne budowy, a jedynie czas pracy ochroniarzy na budowach od momentu przyścia do zejścia z budowy. Trafnie wskazał powód, że gdyby do tego czasu doliczyć czas dojazdu pracowników brygady bitumicznej i powrotu z poszczególnych budów do siedziby w N., wówczas ilość godzin byłaby zbliżona.

Niezasadne było też stanowisko pozwanego dotyczące przyjęcia założenia, że do czasu pracy należało doliczyć czas dojazdów powoda i pozostałych członków brygady bitumicznej. Sąd okręgowy trafnie uznał konieczność doliczenia czasu dojazdu z bazy w N. na poszczególne budowy. Wszyscy członkowie brygady bitumicznej zeznali bowiem, że czas pracy rozpoczął się na bazie w N., gdzie pracownicy przebiegali się w stój roboczy i następnie jechali na poszczególne budowy. Zatem od momentu pojawienia się pracowników, w tym powoda, na terenie bazy w N., pracownicy pozostawali w dyspozycji pracodawcy. Takie stanowisko prawne jest zgodne z utrwalonym orzecnictwem i powszechnie akceptowane w praktyce, na co trafnie wskazał powód: Otóż, jeżeli z natury pełnionej pracy wynika konieczność wykonywania jej w różnych miejscach, do czasu pracy wlicza się czas przemieszczania się z siedziby pracodawcy do miejsca wykonywania czynności i z powrotem oraz czas podróży pomiędzy miejscami wykonywania czynności (pracy). / Muszalski, K.P., Kom, Legalisl. Przykładowo w wyroku z 4.7.1978 r. (/ PR 45/78, OSNC 1979, Nr 1-2, poz. 16 z głosem A. Kijowskiego, NP 1979, Nr 11, s. 162; PiZS 1979, Nr 10, s. 76), Sąd Najwyższy uznał, że czas podróży sanitariusza pomocy doraźnej, któremu zalecono odwiezienie chorego karetką pogotowia do jednostki społecznej służby zdrowia położonej poza siedzibą macierzystego zakładu pracy, niezbędny do wykonania tego zlecenia i powrotu do zakładu pracy, uważać należy za czas pracy. Podobnie gdy pracodawca odmówił mechanikowi zatrudnionemu przy naprawie sprzętu budowlanego wynagrodzenia za czas przejazdów z bazy na poszczególne budowy i z powrotem oraz za przejazdy pomiędzy tymi budowami, Sąd Najwyższy orzekł, że "wszelkie przejazdy pracownika, wykonującego pracę w terenie, z miejsca zakwaterowania do miejsca pracy i z powrotem są objęte czasem pracy, pozostaje on bowiem w czasie tych przejazdów w dyspozycji zakładu pracy" (wyr. SN z 27.5.1978 r., 1 PR 31/78, OSPiKA 1979, Nr 11, poz. 191 z głosem H. Kasińskiej; por. też orz. SN z 30.9.1976 r., 1 PR 115/76, OSPiKA 1978, Nr 2, poz. 19 z aprobowaną głosem M. Kaweckiej-Sobczak, NP 1977, Nr 4, s. 586 z krytyczną głosem J. Tyszki oraz uchw. SN z 15.8.1980 r., IPZP 23/80, OSNC 1981, Nr 2-3, poz. 26).

Sąd apelacyjny nie zaaprobował też stanowiska pozwanego jakoby powód miał wykorzystywać czas wolny od pracy za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie zimowym. W tej kwestii sąd okręgowy słusznie wytknął pozwanemu niekonsekwencję w toku procesu zważywszy, że początkowo twierdzono, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, następnie, że powód zawyżał rzeczywisty czas pracy brygady, a ostatecznie, że poza sezonem budowlanym odbierał czas wolny za pracę w godzinach nadliczbowych. Należy wskazać, że pozwana wypłacała członkom brygady bitumicznej wysokie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, natomiast nigdy nie udzielała czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych. Również z zeznań świadków wynika, że w okresach zimowych głównie korzystali z urlopów, ale też wykonywali inny rodzaj pracy m.in. związany z obsługą sprzętu. Poza tym na okoliczność rozliczania godzin nadliczbowych czasem wolny pozwany nie złożył żadnych dokumentów.

W nawiązaniu do zarzutów apelacji należy też zauważyć, że ze zgromadzonych dowodów słusznie sąd okręgowy wnioskował, że czas pracy powoda i brygady bitumicznej nie był wyłącznie czasem wylania masy bitumicznej. Świadczenie wyjaśnili, że proces wykładania masy bitumicznej był poprzedzony i zakończony szeregiem innych niezbędnych czynności; wg zeznań świadków powód i pracownicy brygady bitumicznej przeważanie zaczęli pracę o 7:00, bądź 6:00, powód stawiał się albo w zakładzie pracy w N. albo przyjeżdżał bezpośrednio na budowę; następnie przygotowywano drogę i nawierzchnię do wylania masy bitumicznej tj. umieszczano tymczasowe oznakowanie terenu według projektu organizacji ruchu, oczyszczano nawierzchnię drogi, spryskiwano ją specjalną emulsją, ustalano właściwą grubość i szerokość układania masy. Dopiero po wykonaniu tych czynności przygotowawczych przystępowano do wyłożenia masy bitumicznej. Na niektórych budowach masa bitumiczna była wykładana na nawierzchnię drogi kilkoma warstwami, które były oddzielane specjalnymi siatkami. Po wyłożeniu masy oczekiwano na ostygnięcie, co trwało średnio około godziny do trzech w zależności od warunków atmosferycznych. Potem sprawdzano, czy masę położono. Na zakończenie dnia pracy przystępowano do uprzątnięcia terenu tj. usuwano oznakowanie, urządzenia sygnalizacyjne, wytyczenia obszaru prowadzenia robót, oczyszczano teren przez usunięcie resztek masy i śmieci. Ruch pojazdów mechanicznych na danym odcinku drogi był przywracany dopiero po całkowitym wyschnięciu masy. Z zeznań świadków wynika też, że powód ponosił odpowiedzialność za zachowanie bezpieczeństwa w terenie, zatem dokładał wszelkiej staranności i dokładności, aby pracującym przy układaniu masy pracownikom nie groziło żadne niebezpieczeństwo. Świadczenie zeznali również, że w zakresie obowiązków pracowniczych powód miał także czynności administracyjne, które wykonywał na terenie zakładu pracy w N. - sporządzał karty płacy i wynagrodzeń członków brygady bitumicznej, sporządzał dokumentację, z której wynikało rozliczenie masy bitumicznej zużytej danego tygodnia przez brygadę, w oparciu o kwity wagowe rozliczał pracę kierowców dowożących masę bitumiczną na budowę, a przy tym wszystkie te dane powód musiał wprowadzić do sprawozdawczego programu komputerowego. Zatem skoro ustalenia sądu okręgowego w powyższym zakresie były poparte dowodami to nie było podstaw proceduralnych by ocenić, że były dowolne. Pozwany więc niezasadnie utożsamiał godzinę rozpoczęcia i zakończenia wykładania masy, z godzinami pracy powoda i pracowników brygady bitumicznej.

Trafnie wreszcie sąd okręgowy ustalił, że dla rozliczenia czasu pracy powoda istotne znaczenia miała działalność wytwórni (...) S.A." Oddział w N., która produkowała masę bitumiczną nie tylko na własny użytek, ale także na sprzedaż dla zewnętrznych odbiorców. To powodowało stan niemożności przewidzenia godziny dostarczenia masy budowę, co oczywiście wpływało na organizację pracy w zakresie czasu. Okoliczność tę potwierdziły przykładowe zestawienia przygotowane przez pozwaną, z których wynikało, że godzina dostarczenia masy na daną budowę rzadko pokrywała się z godziną rozpoczęcia pracy brygady bitumicznej. Potwierdzała też tę okoliczność dokumentacja prowadzona przez kierownika wytwórni, z której wynikało ile masy bitumicznej danego dnia zostało wydane na daną budowę, a także o której danego dnia zaczynało produkcję masy i kiedy była wydawana odbiorcom. Sąd okręgowy słusznie więc ocenił zestawienie pozwanego sporządzone na potrzeby procesu jako hipotetyczne, a tym samym niemierniarodajne. Należy dodatkowo zauważyć, że zestawienie przygotowane przez pozwanego opierało się na założeniach sprzecznych ze zgromadzonymi dowodami, w szczególności z zeznaniami świadków, że moment przyjazdu samochodu na wytwórnię po masę nie był tożsamy z momentem załadunku masy na samochód bardzo, że nie było awarii maszyn w wytwórni, wreszcie że w ciągu 30 minut wylewa się 25 ton na drodze masy bitumicznej. Co do tego ostatniego założenia, należy

dotatkowo wskazać, że postępowanie dowodowe wykazało, że wylanie 25 ton masy bitumicznej w ciągu 30 minut było możliwe wyłącznie na prostym odcinku drogi za pomocą układarki, gdy tymczasem warunki pracy były bardzo zróżnicowane łącznie z ręcznym wykładaniem masy.

W przekonaniu sądu apelacyjnego prawidłowo też sąd okręgowy miarkował należne powodowi wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych na poziomie 80% kwoty wyliczonej przez biegłego. Sąd okręgowy wyjaśnił mechanizm miarkowania i był w tej kwestii przekonujący. W szczególności wskazał na niemożliwe do usunięcia wątpliwości jako okoliczność istotną dla miarkowania, w tym elastyczność czasu pracy powoda i sezonowość prac. Natomiast pozwany, jako okoliczności uzasadniające odliczenia wskazał kazuistycznie wszystkie kwestionowane przez siebie fakty w zakresie rozliczania czasu pracy. Z uwagi na niezasadność wszystkich zarzutów apelacji niezasadne było też dalsze miarkowanie w oparciu o podstawy wskazane przez pozwanego.

Podsumowując, sąd okręgowy prawidłowo ocenił, że zebrane w sprawie dowody pozwoliły na ustalenie, że powód pracował w nadgodzinach zgodnie z wykazem nadgodzin przedstawionym w kalendarzu oraz że czas pracy brygady był czasem pracy powoda. Sąd apelacyjny rozważył, że powód był wieloletnim i cenionym pracownikiem pozwanej spółki. Na przestrzeni lat pracy nigdy nie zgłaszano pod jego adresem zarzutów co do organizacji pracy i rozliczania jej efektów. Materiał dowodowy niewątpliwie wykazał, że powoda cenili przełożeni i podlegli pracownicy. Powód udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych i z tej racji sąd okręgowy prawidłowo zasądził wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwany natomiast nie przedstawił żadnych wiarygodnych okoliczności, których by nie uwzględnił sąd okręgowy. Należy też zauważyć, że nieistotna była okoliczność, kiedy powód wystąpił z roszczeniem. Niewątpliwie uczynił to w sytuacji konfliktowej, co było bez znaczenia prawnego, wskazywało jednak na postawę pozwanego jako pracodawcy.

Mając na względzie przedstawione w sprawie stanowisko, sąd apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację. O kosztach procesu orzeczono w myśl zasady z art. 98 k.p.c. zgodnie z wnioskiem powoda.

SSA Urszula Iwanowska SSA Jolanta Hawryszko SSA Zofia Rybicka - Szkibiel