

Sygn. akt III APa 18/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 maja 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|-----------------|--|
| Przewodniczący: | SSA Beata Górską (spr.) |
| Sędziowie: | SSA Barbara Białecka SSO del. Barbara Konieczna |
| Protokolant: | St. sekr. sąd. Edyta Rakowska |

po rozpoznaniu w dniu 20 kwietnia 2017 r. w Szczecinie

sprawy A. J.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej w G.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych ewentualnie o wynagrodzenie za dyżur

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 7 czerwca 2016 r. sygn. akt VI P 8/13

1. oddala apelację,
2. zasądza od A. J. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w G. kwotę 2.025 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO del. Barbara Konieczna SSA Beata Górską SSA Barbara Białecka

Sygn. akt III APa 18/16

UZASADNIENIE

Powód A. J. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) Spółka z o.o. & Co. Sp. k. z siedzibą w Ś. na jego rzecz kwoty 128.819,36 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych (odpowiednio w wysokości 50% wynagrodzenia za pracę i 100% z tytułu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w porze nocnej) w okresie od sierpnia 2009 r. do sierpnia 2011 r. (z przerwami w miesiącach wrześniu 2009 r., maju 2010 r., wrześniu 2010 r. i maju 2011 r.) wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od 10-tego dnia

miesiąca następującego po miesiącu rozliczanym, do dnia zapłaty. Powód wniósł także o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż w okresie od 31 stycznia 2001 r. był zatrudniony w pozwanej spółce w charakterze starszego oficera mechanika. Od października 2008 r. powód wykonywał pracę na jednostce pływającej (...) w ten sposób, że pozostawał na jednostce przez 15 dni po 24 godziny na dobę i nie mógł opuścić miejsca pracy będąc na jednostce jedynym mechanikiem. Specyfika pracy wykonywanej przez niego i miejsce pracy – statek pożarniczy – nie pozwalały mu na opuszczenie miejsca pracy bez przekazania obowiązków osobie zmieniającej go na zajmowanym stanowisku. Powód wskazał w tym zakresie, że w myśl § 3 umowy zlecenia z dnia 1 sierpnia 2003 r. zawartej pomiędzy Zarządem (...) SA a właścicielem statku pożarniczego (...) do obowiązków pozwanej należało m.in. zapewnienie całodobowej gotowości techniczno-eksploatacyjnej oraz stałej obsady statku pożarniczego (...). Powód jako starszy oficer mechanik musiał być całą dobę gotowy do pracy przez cały 15 dniowy okres zmiany. Powód wskazał także wysokość należnego mu wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe w poszczególnych miesiącach.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego. Pozwana zaprzeczyła, jakoby powód w spornym okresie pracował w nadgodzinach. Pozwana wskazała, że od października 2008 r. powód był zatrudniony u pozwanej w równoważnym systemie czasu pracy, w ramach którego był zobowiązany do wykonywania pracy przez 12 godzin na dobę przez co do zasady 15 następujących po sobie dni miesiąca. Powód był w stanie w tym czasie wykonać wszystkie powierzone mu obowiązki pracownicze. Po upływie 12 godzin pracy powód nie musiał przebywać na jednostce (...). Swój wolny czas powód mógł wykorzystać w dowolny sposób. Pracodawca nie nakazywał powodowi by po zakończeniu swojej zmiany pozostawał na jednostce. Nadto jednostka (...) nie była jednostką używaną do akcji pożarniczych, stąd nie było potrzeby aby pozostawała w stałej – całodobowej - gotowości do ewentualnej takiej akcji. Jednostka poza wypływaniem na zaplanowane z wyprzedzeniem asysty stale zacumowana była przy terminalu promowym w Ś.. Pozwana podkreśliła, że w ramach umowy zlecenia z 1 marca 2003 r. łączącej pozwaną z Zarządem (...) w Ś. zobowiązana wyłącznie do zapewnienia odpowiedniego stanu technicznego jednostki (...) oraz zapewnienia stałej obsady statku, co sprowadzało się do zapewnienia pełnej obsady statku w czasie kiedy wypływał na morze. Pozwana zakwestionowała również roszczenie powoda co do podanej wysokości, wskazując że podana przez powoda ilość godzin nadliczbowych jest niewiarygodna. Dodatkowo pozwana z ostrożności procesowej podniosła zarzut przedawnienia roszczeń powoda oraz zarzut błędnego wyliczenia dochodzonych pozwem należności poprzez ich zawyżenie.

Na rozprawie w dniu 26 sierpnia 2014 r. pełnomocnik powoda podtrzymał dotychczasowe stanowisko, wskazując że powód domaga się zapłaty za sporny okres wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nie zaś wynagrodzenia za pozostawianie w gotowości do pracy.

Na rozprawie w dniu 16 listopada 2015 r. pełnomocnik powoda na pytanie Sądu, czy domaga wynagrodzenia za gotowość do pracy, czy też wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wskazał, że powód domaga się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Na rozprawie w dniu 25 kwietnia 2016 r. pełnomocnik powoda sformułował alternatywnie roszczenie o wynagrodzenie za dyżur za sporny w sprawie okres. W uzasadnieniu wskazał, że gdyby sąd nie widział podstaw do zasądzenia na rzecz powoda od pozwanej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wnosi on o zasądzenie określonej pozwem kwoty na jakiegokolwiek innej podstawie, w tym ewentualnie jako wynagrodzenia za dyżur.

Wyrokiem z 7 czerwca 2016 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo (pkt I) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2700 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego (pkt II).

Sąd Okręgowy wydał rozstrzygnięcie w oparciu o następująco ustalony stan faktyczny i rozważania prawne.

A. J. od dnia 1 lutego 2001 r. został zatrudniony w (...) sp. z o.o. w Ś. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu na stanowisku starszego oficera mechanika. Jako miejsce wykonywania pracy w umowie o pracę wskazano: „jednostki pływające pracodawcy lub inne wskazane przez pracodawcę”. Z dniem 21 czerwca 2002 r. spółka (...) sp. z o.o. w Ś. uległa przekształceniu w spółkę akcyjną (...) S.A. w Ś.. Z dniem 5 maja 2011 r. została zmieniona nazwa (...) na (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością & (...). Spółka komandytowa z siedzibą w Ś.. Od dnia 1 kwietnia 2007 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda ustalono na kwotę 3233 zł brutto miesięcznie. Od dnia 1 czerwca 2010 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda ustalono na kwotę 3500 zł brutto miesięcznie. W informacji dodatkowej o warunkach zatrudnienia z dnia 28 maja 2010 r. wskazano, na podstawie art. 29 § 3 k.p., iż powoda obowiązują dobową normą czasu pracy do 12 godzin w równoważnym systemie czasu pracy.

Sąd I instancji ustalił, że do zakresu obowiązków starszego oficera mechanika należało techniczne utrzymanie statku. Starszy oficer mechanik był odpowiedzialny za sprawny stan techniczny statku, jego wszystkich mechanizmów oraz wyposażenia, wdrażanie systemu Armatora na statku oraz nadzór nad realizacją jego wymagań, wypełnianie poleceń służbowych Kapitana, natychmiastowe informowanie kapitana o wszystkich deficytach mających wpływ na bezpieczeństwo i ochronę środowiska, przeprowadzanie instruktażu zamustrowanym motorzystom w zakresie bezpieczeństwa i ochrony środowiska, przekazywanie do biura raportów z okresu zamustrowania, pełnienie wacht maszynowych na przemian z motorzystą. Starszy oficer mechanik jest uprawniony do wydawania poleceń służbowych motorzystom i marynarzom.

Sąd Okręgowy ustalił także obowiązki, jakie należały do starszego oficera mechanika, zgodnie z instrukcją dotyczącą utrzymania stanu technicznego oraz prób urządzeń niebędących w ciągłym ruchu, a także zgodnie z instrukcją dotyczącą eksploatacji jednostki pływającej. Nadto w oparciu o instrukcję dotyczącą eksploatacji jednostki pływającej Sąd I instancji ustalił, że podczas ruchu jednostki, jej urządzenia i mechanizmy są pod stałym nadzorem oficerów wachtowych, którzy dokumentują zdarzenia, parametry i wykonane przez siebie czynności w dziennikach pokładowym i maszynowym. W podróży morskich, kiedy praca napędu głównego jest ciągła, nie wymaga się codziennego dokumentowania przeglądów bieżących. W instrukcji wskazano nadto, że postój w porcie jest normalnym stanem eksploatacyjnym, który wymaga nadzorowania jednostki i jej urządzeń w celu utrzymania gotowości operacyjnej. W założeniu polega on na nadzorowaniu bezpiecznego postoju jednostki, bezpieczeństwa wodnego i przeciwpożarowego oraz utrzymaniu parametrów urządzeń w stanie umożliwiającym ich rozruch. Za całokształt zagadnień związanych z postojem odpowiedzialny jest Kapitan jednostki lub osoba wyznaczona przez Dyspozytora. Nadzór nad jednostką podczas postoju w porcie oraz czynności wykonane przez kapitana, starszego oficera mechanika bądź wyznaczonego wachtowego dokumentowane są odpowiednio w dzienniku pokładowym i maszynowym. W przypadku wyłączenia jednostki z eksploatacji do obowiązków starszego oficera mechanika należy przygotowanie jednostki i jej urządzeń do wyłączenia z eksploatacji analogicznie jak w przypadku postoju w porcie. Jednostka wyłączona z eksploatacji nadzorowana jest przez wachtowego wyznaczonego przez dyspozytora. W zakresie raportowania w instrukcji wskazano, że wszystkie istotne fakty dotyczące zdarzeń na jednostce oraz wykonanych czynności i działań dokumentowane są przez kapitana i starszego oficera mechanika odpowiednio w dzienniku pokładowym i maszynowym. Starszy oficer mechanik odpowiedzialny jest za prowadzenie sprawozdawczości z eksploatacji siłowni na formularzu „Raport z eksploatacji siłowni IS 06/2”.

Sąd I instancji w dalszej kolejności ustalił, jakie obowiązki należały do starszego oficera mechanika zgodnie z instrukcją dotyczącą okresowej kontroli wyposażenia ratunkowego, pożarowego i systemów awaryjnych w celu uzyskania pewności działania wyposażenia ratunkowego, pożarowego i systemów awaryjnych w sytuacji zagrożenia, zgodnie z instrukcją dotyczącą zasad gromadzenia i zdawania odpadów wytworzonych na jednostce, a także zgodnie z instrukcją dotyczącą bunkrowania i transferowania paliw i olejów.

Z ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji wynika, że w obowiązującym w spółce (...) od 1 czerwca 2004 r. regulaminie pracy w rozdziale IX dotyczącym systemów i rozkładu czasu pracy w § 46 wskazano, że ogólny wymiar czasu pracy w spółce wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy. Okres rozliczeniowy dla ogólnego wymiaru czasu pracy wynosi 4 miesiące. W § 48 regulaminu wskazano przy tym, że oprócz

ogólnego systemu czasu pracy i zadaniowego czasu pracy mogą być u pracodawcy stosowane inne systemy czasu pracy takie jak:

- a) równoważny system czasu pracy,
- b) zmianowy system czasu pracy.

W załączniku nr 4 do regulaminu przewidziano przy tym cztery rodzaje równoważnego systemu czasu pracy:

- a) zwykły, w którym dobowy wymiar czasu pracy wynosi do 12 godzin,
- b) dozór urządzeń w którym dobowy wymiar czasu pracy wynosi do 16 godzin,
- c) częściowe pozostawanie w pogotowiu do pracy w którym dobowy wymiar czasu pracy wynosi do 16 godzin,
- d) służby ratownicze w którym dobowy wymiar czasu pracy wynosi do 24 godzin.

W 2008 r. u pozwanej wprowadzono równoważny czas pracy na jednostkach pływających (...) S.A. W dokumencie zatytułowanym „czas pracy w (...) SA” z dnia 12 czerwca 2008 r. odnośnie pracowników zatrudnionych w równoważnym systemie czasu pracy, w punkcie 13 wskazano, że pracownikom zatrudnionym w 15-dniowym zmianowym – równoważnym systemie czasu pracy, wydłużony okres pobytu na jednostce jest rekompensowany okresem wolnym na lądzie. W tej grupie pracodawca udziela 24 godzinnego czasu wolnego przed zaokrętowaniem oraz niezwłocznie pierwszej doby po wyokrętowaniu celem odpoczynku na lądzie (wysadka). W punkcie 14 wskazano, że pracownicy zatrudnieni w 15 dniowym nieprzerwanym okresie pobytu na jednostce wykonują pracę w systemie równoważnych norm czasu pracy. Czas pracy wynosi 12 godzin na dobę pracowniczą. Praca w tym systemie nie jest pracą w godzinach nadliczbowych. Wydłużone normy czasu pracy są rekompensowane wolnym czasem pracy w 15 dniowym pobycie na lądzie (wysadka). W punkcie 15 zaznaczono, że praca na jednostkach pływających odbywa się w systemie dwuzmianowym przez dwie kolejno wymieniające się załogi w systemie: 15 dni pracy – 15 dni pobytu na lądzie. Ze względów eksploatacyjno-organizacyjnych czas pobytu na jednostce może ulec przedłużeniu lub skróceniu przy założeniu warunków równoważności czasu pracy. W punkcie 16 przewidziano, że praca na jednostkach pływających odbywa się wg miesięcznych harmonogramów pracy ustalonych przez armatora. W punkcie 17 wskazano, że pracownik zaokrętowany na jednostce poza obowiązującym go czasem pracy pozostaje w dyżurze. Czas dyżuru nie zalicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Za czas dyżuru pracownik otrzymuje inny czas wolny podczas pobytu na lądzie. Dodatkowo w dokumencie tym wskazano, że rozkład i system czasu pracy pracowników zatrudnionych na jednostkach przekraczających 12 mil morskich od brzegu RP określa ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o pracy na morskich statkach handlowych. Wskazano przy tym, że czas pracy pracowników zatrudnionych na jednostkach udających się w podróż morską wynosi 12 godzin na dobę pracowniczą w równoważnym systemie czasu pracy (1). Ustala się pobyt na jednostce wynoszący 2 tygodnie (2). Pracownikowi zapewnia się, co najmniej równy okres wolnego w zamian za okres przepracowany w czasie zaokrętowania podczas pobytu na lądzie (3). Praca w granicach norm czasu określonego w pkt 1 nie jest pracą w godzinach nadliczbowych, jest rozliczana w okresie do 8 miesięcy (4). Za okres pracy na jednostce odbywającej podróż morską pracownik nabywa prawo do tzw. urlopu wyrównawczego, udzielanego podczas pobytu na lądzie (5).

Nadto Sąd Okręgowy ustalił, że w harmonogramach pracy na rok 2010 r. wskazano, że w miesiącu 30 dniowym załoga zmiany 1 rozpoczyna pracę 1 dnia miesiąca o godzinie 7.00 i kończy 16 dnia o godzinie 7.00. Zmiana 2 rozpoczyna 16 dnia o godzinie 7.00 i kończy 1 dnia kolejnego miesiąca o godzinie 7.00. W miesiącu 31 dniowym załoga zmiany 1 rozpoczyna pracę 1 dnia miesiąca o godzinie 7.00 i kończy 16 dnia o godzinie 13.00. Zmiana 2 rozpoczyna 16 dnia o godzinie 13.00 i kończy 1 dnia kolejnego miesiąca o godzinie 7.00. W harmonogramach pracy na rok 2011 r. wskazano, że w miesiącu 30 dniowym załoga zmiany 1 rozpoczyna pracę 1 dnia miesiąca o godzinie 8.00 i kończy 16 dnia o godzinie 8.00. Zmiana 2 rozpoczyna pracę 16 dnia o godzinie 8.00 i kończy 1 dnia kolejnego miesiąca o godzinie 8.00. W miesiącu 31 dniowym załoga zmiany 1 rozpoczyna pracę 1 dnia miesiąca o godzinie 8.00 i kończy 16 dnia o godzinie 14.00. Zmiana 2 rozpoczyna 16 dnia o godzinie 14.00 i kończy 1 dnia kolejnego miesiąca o godzinie 8.00.

Z ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji wynika, że zmiany w zakresie rozkładu czasu pracy i systemu czasu pracy oficjalnie ogłoszono w obwieszczeniu z dnia 1 czerwca 2010 r., w szczególności w § 11, 13, 16, 17, 18, 19 i 20 obwieszczenia.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy ustalił, że w dniu 1 sierpnia 2003 r. spółka (...) SA w Ś. zawarła z Zarządem (...) SA w S. umowę zlecenia na czas nieokreślony, na podstawie której zobowiązała się do prowadzenia eksploatacji oraz kompleksowego nadzoru nad statkiem pożarniczym (...) (którego właścicielem i armatorem jest (...) S.A.). W umowie określono obowiązki (...) w zakresie realizacji przedmiotu umowy spółki (§ 3). W § 6 pkt 1 umowy przewidziano, że zapewnienie obsady pożarniczej z Portowej (...) będzie należało do obowiązków Zarządu (...) SA w S.. W § 8 umowy przewidziano, że (...) w miarę możliwości zapewni jednostce (...) również prace holownicze.

Nadto ustalając stan faktyczny Sąd I instancji wskazał, że w § 123 zarządzenia nr 4 Dyrektora Urzędu Morskiego w S. z dnia 17 września 2002 r. przewidziano, że w czasie postoju w porcie statek powinien być obsadzony wystarczającą ilością kwalifikowanej załogi dla zapewnienia bezpiecznego postoju (ust.1). W zależności od charakteru i budowy statku oraz jego miejsca postoju, statek bądź grupa statków mogą być nadzorowane przez jedną osobę, jeżeli to nie będzie stanowiło zagrożenia dla bezpieczeństwa żeglugi i zostanie uzgodnione z kapitanem portu. Wniosek w powyższej sprawie wraz z uzasadnieniem składa przedsiębiorstwie armatorskie (ust. 2). W uzasadnionych przypadkach kapitan portu może również zezwolić na postój statku bez nadzoru, o którym mowa w ust. 2. We wrześniu 2006 r. spółka (...) SA zwróciła się do Urzędu Morskiego w S., Kapitanatu (...) z prośbą o wyrażenie zgody na dozór jednostek pływających zacumowanych na nadbrzeżu (...) przez jednego wachtowego prowadzącego dozór z nabrzeża. Dozór prowadzony miał być przez 24 godziny na dobę przez pracowników spółki, pracujących w trójzmianowym systemie pracy po 8 godzin. Bez zmian miała pozostać całodobowa pełna obsada jednostki dyżurnej, której załoga miała wspierać wachtowego w razie zaistnienia takiej potrzeby. Załogi jednostek dozorowanych przez wachtowego miały być dostępne pod telefonem na każde wezwanie wachtowego. Kapitanat (...) wyraził zgodę na zaproponowany sposób dozoru jednostek w zarządzie pozwanej.

Sąd Okręgowy ustalił, że w spornym okresie – w latach 2009-2011 powód jako pracownik zatrudniony na jednostce pływającej pracował w równoważnym systemie czasu pracy. Dobowa norma jego czasu pracy wynosiła 12 godzin w 15-dniowym zmianowym (15 dni pracy i 15 dni wolnego)– równoważnym systemie czasu pracy. Powód nie miał wyznaczonych godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy. Co do zasady powód świadczył pracę w ramach zmian początkowo od 7-19, następnie zaś od 8-20, z modyfikacjami w razie asyst przypadających w innych godzinach niż wyżej wskazane -wówczas 12 godzinny czas pracy był tak rozkładany, aby obejmował czas asyst. W okresie od sierpnia 2009 r. do listopada 2009 r. powód świadczył pracę na jednostce (...). W grudniu 2009 r. jednostka (...) została wyłączona z użycia z uwagi na awarię. W tym czasie powód został skierowany do stoczni, gdzie zajmował się rozpisaniem zakresu remontowego. Wykonywał też z innymi pracownikami drobne prace zabezpieczające. W okresie od stycznia 2010 r. do maja 2010 r. powód – z uwagi na awarię jednostki (...) - świadczył pracę na holowniku S., który również był wykorzystywany do prowadzenia asyst przy jednostkach niebezpiecznych. W okresie od czerwca 2010 r. do lipca 2011 r. powód ponownie pracował na jednostce (...). W sierpniu 2011 r. pracował na holowniku A.. Na czas remontu statku (...) od dnia 1 stycznia 2010 r. wprowadzono podstawowy czas pracy. Dla kapitana i starszego mechanika przewidziano czas pracy od poniedziałku do piątku w wymiarze 8 godzin. W przypadku wykonywania pracy przez stocznię remontową starszy mechanik i kapitan zostali zobowiązani do pracy w dni wolne i niedzielę. Powód nie został skierowany do pracy w nadzorze nad remontem statku. Tylko raz w dniu 12 maja 2010 r. zlecono mu ten nadzór w ramach pracy w godzinach nadliczbowych od 7.00 do 19.00 z uwagi na nieobecność drugiego starszego mechanika. Jednostka (...) w latach 2008-2011 miała i nadal posiada status statku pożarniczego. W obowiązującym „Planie zwalczania zagrożeń i zanieczyszczeń środowiska na wodach portowych w porcie morskim w S. i Ś.” utworzonym przez (...) S.A. zatwierdzonym przez Dyrektora Urzędu Morskiego w S. jednostka (...) była wymieniona w wykazie sił i środków w porcie Ś. jako statek ratowniczo-gaśniczy i stacjonowała w Ś. przy nabrzeżu (...). Obsadę strażacką w razie ewentualnej konieczności przeprowadzenia akcji gaśniczej zapewniał Zarząd (...). Zgodnie z regulaminem służby statków pożarniczych z 2002 r. statek pożarniczy, który nie posiada pełnego składu załogi nawigacyjnej i maszynowej, zgodnie z wpisem w Karcie Bezpieczeństwa oraz nie posiadający minimum załogi pożarniczej wyłącza się ze służby

operacyjnej (§ 3 ust. 4). Głównym obowiązkiem załogi statku pożarniczego jest utrzymywanie statku w gotowości do natychmiastowego wykonania zadań (§ 4 ust.1).

Sąd I instancji ustalił, że w spornym okresie jednostka (...) nie brała udziału w żadnej akcji gaśniczej. W akcji takiej nie brała też udziału od początku obowiązywania umowy zlecenia z dnia 1 sierpnia 2003 r. zawartej pomiędzy spółką (...) SA w Ś. a Zarządem (...) SA w S.. Jednostka (...) używana była wyłącznie do prowadzenia asyst przy wpływaniu do portu jednostek przewożących towary niebezpieczne. Średnio jedna asysta trwa 2,5 do 3 godzin. W czasie zmiany powoda w sierpniu 2009 r. jednostka (...) brała udział w 4 asystach pożarniczych (które łącznie trwały 10 godzin i 30 minut), we wrześniu 2009 r. jednostka (...) brała udział w 4 asystach (które łącznie trwały 11 godzin i 10 minut), w październiku 2009 r. jednostka (...) brała udział w 16 asystach, które łącznie trwały 43 godziny i 10 minut, w listopadzie 2009 r. jednostka (...) brała udział w 6 asystach, które trwały łącznie 16 godzin i 20 minut. W grudniu 2009 r. w czasie zmiany powoda jednostka (...) z uwagi na awarię nie brała udziału w żadnej asyście. W czasie zmiany powoda w czerwcu 2010 r. jednostka (...) brała udział w 2 asystach, które trwały łącznie 5 godzin i 50 minut, w lipcu 2010 r. jednostka (...) brała udział w 6 asystach, które trwały łącznie 15 godzin i 40 minut, w sierpniu 2010 r. jednostka (...) brała udział w 6 asystach, które trwały łącznie 17 godzin i 40 minut, we wrześniu 2010 r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego, w październiku 2010 r. jednostka (...) brała udział w 6 asystach, które trwały łącznie 19 godzin i 10 minut, w listopadzie 2010 r. jednostka (...) brała udział w 8 asystach, które trwały łącznie 22 godziny i 20 minut, w grudniu 2010 r. jednostka (...) brała udział w 2 asystach, które trwały łącznie 5 godzin i 10 minut, w styczniu 2011 r. jednostka (...) brała udział w 4 asystach, które trwały łącznie 11 godzin, w lutym 2011 r. jednostka (...) brała udział w 4 asystach, które trwały łącznie 12 godzin, w marcu 2011 r. jednostka (...) brała udział w 7 asystach, które trwały łącznie 21 godzin i 30 minut, w kwietniu 2011 r. jednostka (...) brała udział w 7 asystach, które trwały łącznie 22 godziny i 10 minut, w maju 2011 r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego, w czerwcu 2011 r. jednostka (...) brała udział w 6 asystach, które trwały łącznie 17 godzin i 50 minut, w lipcu 2011 r. jednostka (...) brała udział w 9 asystach, które trwały łącznie 26 godzin i 50 minut.

Asysty były zaplanowane z co najmniej jednodniowym wyprzedzeniem. W całym 2009 r. silnik jednostki (...) był uruchomiony łącznie przez 293 godziny, w 2010 r. czas pracy silnika wyniósł łącznie 216 godzin. Jednostka (...), za wyjątkiem sytuacji gdy wypływała na zaplanowane z wyprzedzeniem asysty, zacumowana była przy terminalu promowym w Ś. - nabrzeże (...). Terminal promowy zapewniał niezbędne media takiej jak woda pitna, energia elektryczna, telefon stacjonarny.

Jednostka S., na której powód pracował w okresie od stycznia 2010 r. do maja 2010 r. jest holownikiem. Jednostka ta była używana do holowania innych jednostek w porcie. Zdarzało się że jednostka ta prowadziła asysty jednostek przewożących materiały niebezpieczne. Na jednostce tej nie stanowiła załoga pożarnicza. Była ona kompletowana dorywczo na czas asyst. W czasie zmiany powoda w styczniu 2010 r. jednostka S. brała udział w 2 asystach, które łącznie trwały 7 godzin i 30 minut, w lutym 2010 r. jednostka S. brała udział w 1 asyście, która trwała 2 godziny i 30 minut, w marcu 2010 r. jednostka S. nie brała udziału w żadnej asyście, w kwietniu 2010 r. jednostka S. nie brała udziału w żadnej asyście, w maju 2010 r. jednostka S. brała udział w 2 asystach, które trwały łącznie 5 godzin i 30 minut.

Holownik A., na którym powód pracował w sierpniu 2011 r. był wyłączony z ruchu, przebywał w stoczni, gdzie był prowadzony jego remont przez podmiot zewnętrzny.

W latach 2009-2011 stała obsada pracowników zatrudnionych przez pozwaną spółkę na jednostkach S., A., (...) w czasie 15 dniowej zmiany była czteroosobowa: kapitan, starszy mechanik, motorzysta, starszy marynarz.

Sąd Okręgowy ustalił, że w spornym okresie w ramach swoich obowiązków pracowniczych w czasie postoju jednostki (...) powód wykonywał prace konserwacyjne, drobne naprawy, przeglądy maszynowni i siłowni. Do obowiązków powoda należało sprawdzanie poziomu paliwa, olejów, wody pitnej, ścieków w zbiornikach. Nadzorował on poziom ciśnienia w butlach rozruchowych silnika oraz napięcia w akumulatorach rozruchowych. Czyścił wtryskiwacze, które się zapychały. Czyszczenie wtryskiwaczy zdarzało się do 10 razy w czasie 15 dniowej zmiany. W czasie postoju praca związana z bieżącą eksploatacją statku mogła zajmować powodowi do 6 godzin. W czasie postoju większość

urządzeń na statku jest wyłączona. Podczas postoju na statku pozostają uruchomione hydrofony, piec CO. Kocioł CO musi być stale włączony, aby możliwe było szybkie uruchomienie statku. Powód jako mechanik pracował również podczas asyst, w których brał udział statek (...). Jedna asysta trwała najczęściej 3 - 3,5 godziny. W czasie asysty wszystkie urządzenia są uruchomione. Powód nadzorował prace tych urządzeń. Do obowiązków powoda należało również prowadzenie dziennika maszynowego. Czynności powoda z zakresu prowadzenia dokumentacji sprowadzały się do prowadzenia dzienników maszynowych, w których należało zapisywać wykonane na zmianie roboczej prace. Powód w spornym okresie 4 razy brał również udział w bunkrowaniu paliwa; łączny czas 4 bunkrowań to 115 minut. Powodowi w wykonywaniu obowiązków pomagał motorzysta. Motorzysta podlegał służbowo powodowi jako starszemu mechanikowi. Takie same obowiązki powód wykonywał w okresie, kiedy z uwagi na awarię statku (...), został skierowany do pracy na jednostce S.. Poważniejsze prace i przeglądy jednostek, na których w spornym okresie pracował powód wykonywały podmioty zewnętrzne, w tym w zakresie: weryfikacji stanu technicznego jednostki, remontów, wymiany części urządzeń, ich montażu, prób działania, pomiarów, oględzin, prac elektrycznych.

Z ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji wynika, że A. J. w sierpniu 2009 r. pracował na jednostce (...) w okresie od dnia 16 sierpnia 2009 r. do 31 sierpnia 2009 r. Zgodnie z harmonogramem powód miał pracować w dniu 16 sierpnia 6 godzin, w pozostałe dni po 12 godzin. Łącznie miał przepracować 186 godzin, w tym 26 godzin nadliczbowych (nominalny czas pracy 160 godzin). Pracodawca wypłacił powodowi za sierpień 2009 r. tytułem wynagrodzenia łącznie 4239,27 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze 3233,00 zł, wynagrodzenie za pracę w nocy (34 godziny) – 137,40 zł, wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (za 26 nadgodzin) – 525,36 zł, dopłaty 50% za 18 godzin – 181,86 zł, dopłaty 100% za 8 godzin – 161,65 zł.

W październiku 2009 r. pracował na jednostce (...) w okresie od 16 października 2009 r. do 31 października 2009 r. W dniu 16 października 2009 r. pracował 6 godzin, w pozostałe dni pracował po 12 godzin. Łącznie przepracował 186 godzin, w tym 10 godzin nadliczbowych (nominalny czas pracy 176 godzin). Pracodawca wypłacił powodowi za październik 2009 r. tytułem wynagrodzenia łącznie 3686,72 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze 3233,00 zł, wynagrodzenie za pracę w nocy (46 godzin) – 169 zł, wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (za 10 nadgodzin) – 183,69 zł, dopłaty 50% za 9 godzin – 82,66 zł, dopłaty 100% za 1 godzinę – 18,37 zł.

W listopadzie 2009 r. pracował na jednostce (...) w okresie od 16 listopada 2009 r. do 30 listopada 2009 r. po 12 godzin dziennie. Łącznie przepracował 180 godzin, w tym 20 godzin nadliczbowych (nominalny czas pracy 160 godzin). Pracodawca wypłacił powodowi za listopad 2009 r. tytułem wynagrodzenia łącznie 3970,54 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze 3233,00 zł, wynagrodzenie za pracę w nocy (30 godzin) – 121,24 zł, wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (za 20 nadgodzin) – 404,13 zł, dopłaty 50% za 19 godzin – 191,96 zł, dopłaty 100% za 1 godzinę – 20,21 zł.

W grudniu 2009 r. pracował na jednostce (...) w okresie od 16 grudnia 2009 r. do 31 grudnia 2009 r. W dniu 16 grudnia 2009 r. pracował 6 godzin, w pozostałe dni pracował po 12 godzin. Łącznie przepracował 186 godzin, w tym 18 godzin nadliczbowych (nominalny czas pracy 168 godzin). Pracodawca wypłacił powodowi za grudzień 2009 r. tytułem wynagrodzenia łącznie 4200,97 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze 3233,00 zł, wynagrodzenie za pracę w nocy (24 godziny) – 92,37 zł, wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (za 18 nadgodzin) – 346,39 zł, dopłaty 50% za 15 godzin – 144,33 zł, dopłaty 100% za 3 godziny – 57,73 zł, dodatek świąteczny 327,15 zł.

W styczniu 2010 r. pracował na jednostce S. na drugiej zmianie w okresie od 16 stycznia 2010 r. do 31 stycznia 2010 r. W dniu 16 stycznia 2010 r. pracował 6 godzin, w pozostałe dni pracował po 12 godzin. Łącznie przepracował 186 godzin, w tym 26 godzin nadliczbowych (nominalny czas pracy 160 godzin). Pracodawca wypłacił powodowi za styczeń 2010 r. tytułem wynagrodzenia łącznie 4305,95 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze 3233,00 zł, wynagrodzenie za pracę w nocy (43 godziny) – 173,77 zł, wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (za 26 nadgodzin) – 525,36 zł, dopłaty 50% za 15 godzin – 151,55 zł, dopłaty 100% za 11 godzin – 222,27 zł.

W lutym 2010 r. pracował na jednostce S. na drugiej zmianie w okresie od 15 lutego 2010 r. do 28 lutego 2010 r. po 12 godzin dziennie. Łącznie przepracował 168 godzin, w tym 8 godzin nadliczbowych (nominalny czas pracy

160 godzin). Pracodawca wypłacił powodowi za luty 2010 r. tytułem wynagrodzenia łącznie 3713,91 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze 3233,00 zł, wynagrodzenie za pracę w nocy (39 godzin) – 157,61 zł, wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (za 8 nadgodzin) – 161,65 zł, dopłaty 100% za 8 godzin – 161,65 zł.

W marcu 2010 r. pracował na jednostce S. na drugiej zmianie w okresie od 16 marca 2010 r. do 31 marca 2010 r. W dniu 16 marca 2010 r. pracował 6 godzin, w pozostałe dni pracował po 12 godzin. Łącznie przepracował 186 godzin, w tym 2 godziny nadliczbowe (nominalny czas pracy 184 godzin). Pracodawca wypłacił powodowi za marzec 2010 r. tytułem wynagrodzenia łącznie 3528,18 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze 3233,00 zł, wynagrodzenie za pracę w nocy (64 godziny) – 224,90 zł, wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (za 2 nadgodziny) – 35,14 zł, dopłaty 100% za 2 godziny – 35,14 zł.

W kwietniu 2010 r. pracował na jednostce S. na drugiej zmianie w okresie od 16 kwietnia 2010 r. do 28 kwietnia 2010 r. po 12 godzin dziennie. Łącznie przepracował 180 godzin, w tym 12 godzin nadliczbowych (nominalny czas pracy 168 godzin). W dniach 29 i 30 kwietnia powód korzystał z urlopu wypoczynkowego. Pracodawca wypłacił powodowi za kwiecień 2010 r. tytułem wynagrodzenia łącznie 3842,45 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze 2771,14 zł, wynagrodzenie za pracę w nocy (47 godzin) – 180,89 zł, wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (za 12 nadgodzin) – 230,93 zł, dopłaty 50% za 12 godzin – 115,46 zł, wynagrodzenie za urlop – 544,03 zł.

W maju 2010 r. pracował na holowniku S. na drugiej zmianie w okresie od 20 maja do 31 maja 2010 r. Dodatkowo w dniu 12 maja 2010 r. pełnił nadzór nad remontem jednostki Strażak 25 przez 12 godzin. Pracodawca wypłacił powodowi za maj 2010 r. tytułem wynagrodzenia łącznie 4102,28 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze 2586,40 zł, wynagrodzenie za pracę w nocy (17 godzin) – 68,70 zł, wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (za 26 nadgodzin) – 525,36 zł, dopłaty 50% za 14 godzin – 141,44 zł, dopłaty 100% za 12 godzin – 242,48 zł, wynagrodzenie chorobowe (za 6 dni) 537,90 zł.

W czerwcu 2010 r. zgodnie z harmonogramem powód miał pracować na jednostce (...) na drugiej zmianie w okresie od 17 czerwca 2010 r. do 30 czerwca 2010 r. po 12 godzin dziennie. Łącznie miał przepracować 168 godzin, w tym 8 godzin nadliczbowych (nominalny czas pracy 160 godzin). Pracodawca wypłacił powodowi za czerwiec 2010 r. tytułem wynagrodzenia dwie pensje: pierwszą na łączną kwotę 3872,57 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze 3233,00 zł, wynagrodzenie za pracę w nocy (8 godzin) – 13,17 zł, wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (za 20 nadgodzin) – 404,13 zł, dopłaty 50% za 18 godzin – 181,86 zł, dopłaty 100% za 2 godziny – 40,41 zł. drugą na łączną kwotę 318,73 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze 267,00 zł, wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach 33,37 zł, dopłaty 50% 15,02 zł, dopłaty 100% za 3,34 zł.

W lipcu 2010 r. powód pracował na jednostce (...) na pierwszej zmianie w okresie od 1 lipca 2010 r. do 16 lipca 2010 r. W dniu 16 lipca 2010 r. miał pracować 6 godzin, w pozostałe dni po 12 godzin. Łącznie przepracował 186 godzin, w tym 10 godzin nadliczbowych (nominalny czas pracy 176 godzin). W okresie od 17 lipca do 19 lipca 2010 r. powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Pracodawca wypłacił powodowi za lipiec 2010 r. tytułem wynagrodzenia łącznie 4107,65 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze 3500,00 zł, wynagrodzenie za pracę w nocy (27 godzin) – 40,41 zł, wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (za 10 nadgodzin) – 198,86 zł, dopłaty 50% 99,43 zł, wynagrodzenie chorobowe – 268,95 zł.

W sierpniu 2010 r. pracował na jednostce (...) na pierwszej zmianie w okresie od 1 sierpnia 2010 r. do 16 sierpnia 2010 r. W dniu 16 sierpnia 2010 r. pracował 6 godzin, w pozostałe dni pracował po 12 godzin. Łącznie przepracował 186 godzin, w tym 10 godzin nadliczbowych (nominalny czas pracy 176 godzin). Pracodawca wypłacił powodowi za sierpień 2010 r. tytułem wynagrodzenia łącznie 3865,01 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze 3500,00 zł, wynagrodzenie za pracę w nocy (18 godzin) – 26,94 zł, wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (za 10 nadgodzin) – 198,86 zł, dopłaty 50% za 6 godzin – 59,66 zł, dopłaty 100% za 4 godziny – 79,55 zł.

W październiku 2010 r. pracował na jednostce (...) na pierwszej zmianie w okresie od 1 października 2010 r. do 16 października 2010 r. W dniu 16 października 2010 r. pracował 6 godzin, w pozostałe dni pracował po 12 godzin. Łącznie przepracował 186 godzin, w tym 18 godzin nadliczbowych (nominalny czas pracy 168 godzin). Pracodawca wypłacił

powodowi za październik 2010 r. tytułem wynagrodzenia łącznie 4269,49 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze 3500,00 zł, wynagrodzenie za pracę w nocy (39 godzin) – 61,15 zł, wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (za 18 nadgodzin) – 375 zł, dopłaty 50% za 4 godziny – 41,67 zł, dopłaty 100% za 14 godzin – 291,67 zł.

W listopadzie 2010 r. pracował na jednostce (...) na pierwszej zmianie w okresie od 1 listopada 2010 r. do 8 listopada 2010 r. oraz od 17 listopada 2010 r. do 23 listopada 2010 r. po 12 godzin dziennie. Łącznie przepracował 180 godzin, w tym 20 godzin nadliczbowych (nominalny czas pracy 160 godzin). Pracodawca wypłacił powodowi za listopad 2010 r. tytułem wynagrodzenia łącznie 4386,17 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze 3500,00 zł, wynagrodzenie za pracę w nocy (40 godzin) – 65,85 zł, wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (za 20 nadgodzin) – 437,50 zł, dopłaty 50% za 5 godzin – 54,69 zł, dopłaty 100% za 15 godzin – 328,13.

W grudniu 2010 r. pracował na jednostce (...) na pierwszej zmianie w okresie od 1 grudnia 2010 r. do 8 grudnia 2010 r. oraz od 17 grudnia 2010 r. do 24 grudnia 2010 r. W dniu 24 grudnia 2010 r. pracował 6 godzin, w pozostałe dni pracował po 12 godzin. Łącznie przepracował 186 godzin, w tym 10 godzin nadliczbowych (nominalny czas pracy 176 godzin). Pracodawca wypłacił powodowi za styczeń grudzień 2010 r. tytułem wynagrodzenia łącznie 3885,96 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze 3500,00 zł, wynagrodzenie za pracę w nocy (32 godziny) – 47,89 zł, wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (za 10 nadgodzin) – 198,86 zł, dopłaty 50% za 6 godzin – 59,66 zł, dopłaty 100% za 4 godziny – 79,55 zł.

W styczniu 2011 r. pracował na jednostce (...) na pierwszej zmianie w okresie od 1 stycznia 2011 r. do 16 stycznia 2011 r. W dniu 16 stycznia 2011 r. pracował 6 godzin, w pozostałe dni pracował po 12 godzin. Łącznie przepracował 186 godzin, w tym 26 godzin nadliczbowych (nominalny czas pracy 160 godzin). Pracodawca wypłacił powodowi za styczeń 2011 r. tytułem wynagrodzenia łącznie 4920,35 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze 3700,00 zł, wynagrodzenie za pracę w nocy (37 godzin) – 64,10 zł, wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (za 26 nadgodzin) – 601,25 zł, dopłaty 50% za 4 godziny – 46,25 zł, dopłaty 100% za 22 godziny – 508,75 zł.

W lutym 2011 r. zgodnie z harmonogramem powód miał pracować na jednostce (...) na pierwszej zmianie w okresie od 1 lutego 2011 r. do 14 lutego 2011 r. po 12 godzin dziennie. Łącznie miał przepracować 168 godzin, w tym 8 godzin nadliczbowych (nominalny czas pracy 160 godzin). W okresie od 9 lutego 2011 r. do 23 lutego 2011 r. powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego. W dniach 26 i 27 lutego 2011 r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego. W lutym 2011 r. powód faktycznie pracował od 1 lutego do 7 lutego oraz od 24 do 25 lutego i w dniu 28 lutego 2011 r. po 12 godzin. Pracodawca wypłacił powodowi za luty 2011 r. tytułem wynagrodzenia łącznie 4553,41 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze 2250,00 zł, wynagrodzenie za pracę w nocy (24 godziny) – 41,58 zł, wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (za 8 nadgodzin) 175 zł, dopłaty 50% za 4 godziny – 43,75 zł, dopłaty 100% za 4 godziny – 87,50 zł, wynagrodzenie za urlop – 633,14 zł, wynagrodzenie za czas choroby 1322,44 zł.

W marcu 2011 r. pracował na jednostce (...) na drugiej zmianie w okresie od 16 marca 2011 r. do 31 marca 2011 r. W dniu 16 marca 2011 r. pracował 6 godzin, w pozostałe dni pracował po 12 godzin. Łącznie przepracował 186 godzin, w tym 2 godziny nadliczbowe (nominalny czas pracy 184 godzin). Pracodawca wypłacił powodowi za marzec 2011 r. tytułem wynagrodzenia łącznie 3637,85 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze 3500,00 zł, wynagrodzenie za pracę w nocy (41 godzin) – 61,77 zł, wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (za 2 nadgodziny) – 38,04 zł, dopłaty 100% 38,04 zł.

W kwietniu 2011 r. pracował na jednostce (...) na drugiej zmianie w okresie od 16 kwietnia 2011 r. do 29 kwietnia 2011 r. W dniu 29 kwietnia 2011 r. pracował 4 godziny, w pozostałe dni pracował po 12 godzin. Pracodawca wypłacił powodowi za kwiecień 2011 r. tytułem wynagrodzenia łącznie 4432,17 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze 3500,00 zł, wynagrodzenie za pracę w nocy (33 godziny) – 57,17 zł, wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (za 20 nadgodzin) – 437,50 zł, dopłaty 100% 437,50 zł.

W czerwcu 2011 r. pracował na jednostce (...) na drugiej zmianie w okresie od 16 czerwca 2011 r. do 29 czerwca 2011 r. po 12 godzin dziennie. Łącznie przepracował 168 godzin, w tym 0 godzin nadliczbowych (nominalny czas pracy 168 godzin). Pracodawca wypłacił powodowi za czerwiec 2011 r. tytułem wynagrodzenia łącznie 3932,75 zł brutto, w tym

wynagrodzenie zasadnicze 3500,00 zł, wynagrodzenie za pracę w nocy (35 godzin) – 57,75 zł, wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (za 12 nadgodzin) – 250 zł, dopłaty 50% 125 zł.

W lipcu 2011 r. pracował na jednostce (...) na drugiej zmianie w okresie od 16 lipca 2011 r. do 30 lipca 2011 r. W dniu 16 oraz 30 lipca 2011 r. pracował po 6 godzin, w pozostałe dni pracował po 12 godzin. Łącznie przepracował 168 godzin, w tym 0 godzin nadliczbowych (nominalny czas pracy 168 godzin). Pracodawca wypłacił powodowi za lipiec 2011 r. tytułem wynagrodzenia łącznie 3556,10 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze 3500,00 zł, wynagrodzenie za pracę w nocy (34 godziny) – 56,10 zł.

W sierpniu 2011 r. zgodnie z harmonogramem powód miał pracować na drugiej zmianie w okresie od 16 sierpnia do 30 sierpnia 2011 r. W dniu 16 sierpnia 2011 r. 8 godzin, w pozostałe dni po 12 godzin. W okresie od 16 sierpnia do 21 sierpnia 2011 r. powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Faktycznie w sierpniu 2011 r. pracował od 22 sierpnia 2011 r. do 30 sierpnia 2011 r. Pracodawca wypłacił powodowi za sierpień 2011 r. tytułem wynagrodzenia łącznie 3098,29 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze 2800,00 zł, wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (za 10 godzin) – 198,86 zł, dopłaty 50% 99,43 zł.

Sąd I instancji ustalił także, że A. J. od 2002 r. jest członkiem zarządu działającej u pozwanego pracodawcy organizacji związkowej – (...) Związku Zawodowego (...).

W toku niniejszego procesu (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w G. przejęła (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością & Co. spółkę komandytową w Ś..

W ocenie Sądu Okręgowego powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że stan faktyczny ustalił w oparciu o dokumentację pracowniczą powoda, dokumenty kadrowe i płacowe związane z rozliczaniem czasu pracy powoda i naliczaniem jego wynagrodzenia, a także częściowo w oparciu o zeznania świadków i przesłuchanie powoda. W ocenie Sądu zeznania świadków w żaden sposób nie potwierdziły, że w spornym okresie po stronie pracodawcy istniała realna potrzeba, dla której powód musiałby świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych. Również ustalony zakres obowiązków powoda nie wymagał od niego świadczenia pracy po godzinach. Zresztą okoliczność ta nie była nawet kwestionowana w trakcie przesłuchania powoda w charakterze strony, który przyznał ostatecznie, iż pracy ponad 12 godzin na dobę pracowniczą faktycznie nie wykonywał.

Sąd I instancji wskazał, że podstawę prawną żądania pozwu zawierał art. 151 k.p. oraz art. 151⁽¹⁾ k.p. W ocenie Sądu Okręgowego dowody przedstawione przez powoda nie pozwalają na ustalenie takiego stanu faktycznego, który by wskazywał, że powód stale w sposób wynikający z organizacji pracy narzuconej mu przez pracodawcę wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Żaden z przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków nie potwierdził powyższej okoliczności. Nie wynikało to również z pozostałego materiału dowodowego, w tym również z zeznań samego powoda, który przyznał, że w czasie postojów statku (...) wykonywanie obowiązków pracowniczych związanych z bieżącą konserwacją, drobnymi naprawami oraz przeglądami nie zajmowało mu więcej niż 6 godzin dziennie. Natomiast asysty, w których brał udział (...) nie trwały dłużej niż 3-3,5 godziny jedna asysta. Sąd zwrócił przy tym uwagę, że asysty w okresie kiedy powód świadczył pracę czy to na (...) (czy też na S., na który został przeniesiony w okresie od stycznia do maja 2010 r. w związku z awarią jednostki (...)) odbywały się rzadko. Nadto w grudniu 2009 r. i sierpniu 2011 r. powód nie brał udziału w żadnej asyście. W ocenie Sądu I instancji brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, aby powodowi należało się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych – wynagrodzenie takie przysługuje bowiem tylko i wyłącznie za pracę faktycznie wykonywaną. Skoro zatem nie zostało przez powoda wykazane, aby wykonywał on pracę ponad ustalony dla niego dobowy wymiar czasu, w ramach zaś tak ustalonego wymiaru miał on wypłacane wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jeśli ustalony harmonogramem czas pracy przekraczał nominalny czas pracy obowiązujący w danym miesiącu, to roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie mogło zostać uwzględnione. Jeżeli bowiem powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, poza przypadkami wskazanymi przez stronę pozwaną na jej wyraźne żądanie (zlecenie z 12.05.2010 r. o wykonanie pracy w nadgodzinach w stoczni w zastępstwie drugiego nieobecnego pracownika, za

co powód otrzymał należne wynagrodzenie), to wynikała ona z przekroczenia nominalnej normy ilości godzin w danym miesiącu, wynikającej ze stosowanego przez pracodawcę równoważnego systemu czasu pracy, gdzie dobowy wymiar czasu tej pracy wynosił 12 godzin na dobę w czasie 15 dniowej zmiany. Z list płac wynika, że pracodawca za te nadgodziny wypłacił powodowi należne wynagrodzenie wraz z dodatkami. Brak było natomiast jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, aby powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych w zakresie przekraczającym wymiar, za który wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zostało mu wypłacone. Ustalony zakres obowiązków powoda nie wymagał od niego świadczenia pracy po godzinach.

Jednocześnie Sąd I instancji wskazał, że nie znalazł też podstaw do ewentualnego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy w kontekście możliwości zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do podjęcia pracy. Sąd Okręgowy wskazał, że nie jest tak jak próbował wskazywać pełnomocnik powoda, iż powód nie musi określić żądań jakich domaga się od pozwanego pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy – nie jest tak, że powód może opisać jedynie stan faktyczny – opisać przebieg i warunki wykonywanej pracy – a Sąd sam ma wybrać jakie roszczenia z przytoczonych faktów można by ewentualnie powodowi zasądzić. Sformułowanie żądania jest rzeczą powoda. Niewątpliwie też jeżeli powód – zwłaszcza gdy jest reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika procesowego - jednoznacznie formułuje żądanie pozwu, to sąd pracy nie ma obowiązku pouczać go o ewentualnej bezzasadności powództwa i możliwości skutecznego dochodzenia innych roszczeń. Nie może poza tym zasądzić innych roszczeń niż strona żądała i na podstawie, którą strona w toku procesu wyłącza. Jeżeli powód dochodzi roszczenia opartego na różnych podstawach prawnych i wnosi o jego rozpoznanie tylko w oparciu o niektóre z nich, to przedmiotem procesu staje się jedynie tak określone roszczenie, podobnie rzecz ma się w przypadku zmiany powództwa opartego na różnych podstawach prawnych. Sąd I instancji ocenił, że tak było w przypadku roszczenia za dyżur, które zostało wyraźnie przez powoda wyłączone, gdyż powód w pozwie, a następnie również jego pełnomocnik na kolejnych rozprawach wyraźnie wskazywali, iż powód domaga się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a nie za pozostawianie w gotowości do świadczenia pracy. Niedopuszczalne jest bowiem wyrokowanie co do przedmiotu nieobjętego żądaniem pozwu i na podstawie wyraźnie przez stronę wyłączonej. Dopiero na rozprawie w dniu 25 kwietnia 2016 r. pełnomocnik powoda sformułował alternatywnie roszczenie o wynagrodzenie za dyżur za sporny w sprawie okres – dopiero zatem od tego momentu można mówić o modyfikacji roszczenia – w tej dacie okazało się ono jednak już w całości przedawnione zgodnie z art. 291 Kodeksu pracy. Przedmiotowa zmiana powództwa, polegająca na tym, że powód występuje z nowym roszczeniem zamiast lub obok roszczenia pierwotnego prowadzi do przerwania biegu przedawnienia, jednak w odniesieniu do nowego roszczenia przerwa nastąpi dopiero w chwili, gdy powód skutecznie dokonał jego zgłoszenia. Skoro więc powód w dniu 25 kwietnia 2016 r. sformułował żądanie zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy za okres od sierpnia 2009 r. do sierpnia 2011 r. (z przerwami w miesiącach wrześniu 2009 r., maju 2010 r., wrześniu 2010 r. i maju 2011 r.) to tak określone roszczenie w dacie jego zgłoszenia należało ocenić w całości jako przedawnione. Sąd I instancji podkreślił, że w żaden sposób nie można przyjąć, iż bieg terminu przedawnienia roszczenia o wynagrodzenie za dyżur mógł zostać przerwany poprzez zawiązanie pozwanej do próby ugodowej w sprawie IV Po 51/11. Wniosek o zawiązanie do próby ugodowej obejmował jedynie roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od października 2008 r. do sierpnia 2011 r. Nawet gdyby przyjąć, iż powód już w pozwie skutecznie wytoczył powództwo o wynagrodzenie za postawienie w gotowości do wykonywania pracy to roszczenie to w dacie złożenia pozwu byłoby przedawnione za okres od sierpnia 2009 r. do kwietnia 2010 r.

Nawet gdyby roszczenie o wynagrodzenie za dyżur nie byłoby przedawnione, uznać należałoby je za niezasadne. Brak jest bowiem w ocenie Sądu I instancji podstaw do przyjęcia, uwzględniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, iż powód miał obowiązek pozostawania w dyspozycji pracodawcy ponad 12 godzin na dobę pracowniczą. Taki obowiązek nie wynikał ani z żadnych wewnętrznych aktów pracodawcy, ani z umowy stron, ani też z jakichkolwiek innych okoliczności. W okresie spornym powoda obowiązywał równoważny system czasu pracy, w ramach którego miał on świadczyć pracę do 12 godzin na dobę. Nie było też potrzeby ani obowiązku aby powód przebywał na jednostce ponad 12 godzin. Powód nie potrafił wskazać z czego miałby wynikać jego obowiązek przebywania stale na jednostce przez 24 godziny na dobę w czasie 15 dniowej zmiany. Powód w żaden sposób nie wykazał, że dostał takie polecenie od

pracodawcy – przeciwnie z materiału dowodowego wynikało, że miał ściśle określony – 12 godzinny czas pracy i nie miał obowiązku przebywania na pokładzie jednostki ponad tak określoną normę czasu pracy.

Sąd I instancji zaznaczył, że część świadków zawnioskowanych przez powoda - M. B., K. C. (1), K. C. (2), A. P., W. J. oraz M. S. potwierdziła, że pracownicy zamustrowani na jednostce (...) przebywali na tym statku przez 24 godziny, gdyż taki obowiązek miał wynikać ze specyfiki tego statku jako statku pożarniczego, jednocześnie Sąd ich wyjaśnienia w tym zakresie potraktował z ostrożnością. Sąd I instancji wskazał, że świadkowie M. B., K. C. (2) oraz A. P. pozostają bowiem również w sporze z pracodawcą co do ewentualnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Świadek K. C. (1), był z kolei dowódcą grupy ratowniczej, a nie załogi szkieletowej, a zatem jego załoga podlegała de facto odrębnym normom w zakresie czasu pracy. Odnośnie zaś wyjaśnień świadków W. J. i M. S. Sąd zwrócił uwagę, że nie mieli oni bezpośredniej wiedzy dotyczącej zatrudniania pracowników w spornym okresie, W. J. był związany z zarządem spółki (...) w latach 2003-2009, zaś M. S. był dyrektorem technicznym w latach 2001-2006. System czasu pracy powoda został zmieniony dopiero po ich odejściu z firmy (...). Co więcej zeznania wskazanych wyżej osób pozostają w sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków. Świadkowie A. B., P. R., J. H., A. S., R. W., T. J., G. W. i M. U. jednoznacznie wskazywali, że pracownicy zatrudnieni na statku (...) po zakończeniu 12 godzinnej pracy w danym dniu mogli swobodnie dysponować swoim czasem, w tym mogli opuścić ten statek i udać się do domu. Świadek P. R. wskazał, że był kilka razy w nocy na statku (...) po podpis na karcie holowniczej i nikogo poza kapitanem – który pełnił funkcję starszego zmiany w porcie - nie widział. Co istotne świadek J. H. był kapitanem statku (...), wprawdzie obowiązki te pełnił tylko raz przez jedną zmianę w sierpniu 2009 r. jednakże potwierdził on możliwość opuszczania przez pracowników statku po przepracowaniu 12 godzin. Podobnie świadek A. B., który również był kapitanem (...) jednoznacznie wskazywał, że nie było obowiązku przebywania na (...) po godzinach pracy. Świadkowie A. S., P. R., G. W. wskazując na możliwość opuszczenia przez pracowników statku (...) po zakończeniu pracy, nadto podkreślali że (...) świadczył de facto wyłącznie usługi komercyjne. Sąd zwrócił zatem uwagę, że z wyjaśnień W. J. wynikało, że faktycznie na statkach usługowych pracownicy nie mieli narzuconego obowiązku pozostawania stale na takim statku. Po zakończeniu pracy mogli swobodnie statek opuszczać. Zeznania świadków były logiczne i uzupełniały się ze sobą, nadto korespondowały z materiałem dokumentarnym zebrany w sprawie.

Sąd I instancji nadto zwrócił uwagę, że wywodzenie obowiązku pozostawania na jednostce bez przerwy przez wszystkich pracowników nie jest w żadnej mierze uprawnione w świetle treści zarządzenia nr 4 Dyrektora Urzędu Morskiego w S. z dnia 17 września 2002 r. W zarządzeniu tym przewidziano, że w zależności od charakteru i budowy statku oraz jego miejsca postoju, statek bądź grupa statków mogą być nadzorowane przez jedną osobę, jeżeli to nie będzie stanowiło zagrożenia dla bezpieczeństwa żeglugi i zostanie uzgodnione z kapitanem portu. W uzasadnionych przypadkach kapitan portu może również zezwolić na postój statku bez nadzoru. We wrześniu 2006 r. spółka (...) SA zwróciła się do Urzędu Morskiego w S. Kapitanatu (...) z prośbą o wyrażenie zgody na dozór jednostek pływających zacumowanych na nadbrzeżu (...) przez jednego wachtowego prowadzącego dozór z nabrzeża. Dozór prowadzony miał być przez 24 godziny na dobę przez pracowników spółki, pracujących w trójzmianowym systemie pracy po 8 godzin. Bez zmian pozostawała całodobowa pełna obsada jednostki dyżurnej, której załoga miała wspierać wachtowego w razie zaistnienia takiej potrzeby. Załogi jednostek dozorowanych przez wachtowego miały być dostępne pod telefonem na każde wezwanie wachtowego. Kapitanat (...) wyraził zgodę na takie rozwiązanie.

W ocenie Sądu Okręgowego nie znajduje usprawiedliwienia wywodzenie obowiązku przebywania przez załogę statku (...) z charakteru tej jednostki. Jednostka ta obowiązków jednostki pożarniczej - ratunkowej od wielu lat nie wykonywała. Wykonywała wyłącznie usługi asysty, co było w sprawie niesporne. W takiej sytuacji pracodawca miał prawo tak ustalić zamianę i obsadę statku jak uważał za stosowne i najbardziej uzasadnione dla własnych potrzeb a pracownicy do jego poleceń i ustaleń w tym przedmiocie mieli obowiązek się stosować. To pozwana decydowała w jaki sposób i w jakim zakresie zamierza wywiązywać się z obowiązków nałożonych na nią przez podmiot trzeci, jej pracownicy zaś z takiej umowy, której stroną nie byli, żadnych obowiązków dla siebie antycypować prawa nie mieli. Skoro więc pracownicy zatrudnieni na jednostce (...) mieli wyraźnie w harmonogramach wskazany 12 godzinny czas pracy, przy czym co do zasady początkowo miała być to praca świadczona od 7-19, następnie zaś od 8-20, z modyfikacjami w razie asyst przypadających w innych godzinach niż wyżej wskazane (wówczas 12 godzinny czas

pracy był tak rozkładany, aby obejmował czas asyst) a pracodawca nie wydawał polecenia pozostawania na jednostce ponadto wskazany 12 godzinny czas pracy, to brak podstaw do przyjęcia, aby faktycznie załoga (...) miała obowiązek pełnienia dyżurów ponad określony harmonogramem czas pracy. Powyższe dotyczy też zwłaszcza pobytu powoda na jednostce S., która miała zastępować S. w czasie jego awarii ale jedynie w ramach asyst. Jednostka S. jest zwykłym holownikiem, a nie statkiem pożarniczym stąd brak jest podstaw do wywodzenia obowiązku całodobowej pełnej obsady załogi technicznej na tym holowniku, zwłaszcza, że załoga pożarnicza na nim nie stacjonowała. Skoro więc nie było potrzeby obsady wymienionej jednostki obsadą pożarniczą to tym bardziej brak podstaw do przyjęcia, iż musiała ona mieć zapewnioną całodobową obsadę załogą techniczną. Podobnie rzecz tyczy się jednostki A., która w sierpniu 2011 r. była wyłączona z ruchu. Sąd I instancji wskazał, że nie widzi żadnych podstaw do konieczności zapewniania całodobowej pełnej obsady tej jednostki podczas remontu prowadzonego w stoczni przez podmiot zewnętrzny.

Sąd Okręgowy zważył, że skoro zaś nie było faktycznej potrzeby utrzymywania całodobowej pełnej obsady jednostki S., był ustalony czas pracy i nie było polecenia pracodawcy przebywania na jednostce poza czasem pracy – brak jest podstaw do uwzględnienia żądania wypłaty wynagrodzenia za dyżur. Obowiązku pozostawiania całą dobę na jednostce nie można bowiem wywodzić z faktu, iż takie ustalenia obowiązywały załogę tej jednostki wcześniej, przed zmianą systemu czasy pracy (przed wprowadzeniem równoważnego systemu czasu pracy) i za czasów innego pracodawcy. Po wprowadzeniu bowiem nowego systemu czasu pracy i rozkładów czasu pracy oraz wprowadzeniu wyraźnego zastrzeżenia pracy do 12 godzin na dobę pracowniczą do takich właśnie ustaleń pracodawcy pracownicy pozwanej mieli obowiązek się stosować. Bez zaś wyraźnego polecenia pełnienia dyżuru ponad obowiązującą normę czasu pracy brak jest podstaw do wywodzenia jakichkolwiek roszczeń z tego tytułu.

Sąd I instancji ocenił, że zeznania powoda złożone w niniejszej sprawie a dotyczące obu zgłoszonych ostatecznie żądań nie były konsekwentne i zawierały wiele sprzeczności, co również wpływa na negatywną ocenę zasadności dochodzonych przez powoda roszczeń. Powód początkowo, w pozwie, wskazywał, iż faktycznie świadczył pracę ponad 12 godzin na dobę pracowniczą. Dopiero po złożonych przez świadków zeznaniach, w tym przez świadków zawnioskowanych również przez powoda, którzy wskazywali, iż pracy na jednostce nie było dużo i zajmowała ona maksymalnie do 6 godzin dziennie powód przyznał, iż jego czas pracy (faktyczny) również nie przekraczał 6 godzin na dobę pracowniczą. Powód próbował też wyolbrzymiać zakres swoich obowiązków wskazując m.in. iż zapisy w dzienniku maszynowym zajmowały mu po kilka godzin dziennie, podczas gdy z treści tych zapisów wynika jednoznacznie, iż uzupełnianie rzeczonych dzienników nie mogło powodowi zajmować więcej niż kilka minut. Raz powód twierdził, iż jego roszczenia nie obejmują okresu jego pracy na jednostkach S. i A., innymi razy twierdził, że jednak obejmują. Powyższe poddaje w wątpliwość zasadność roszczenia powoda w tym zakresie, gdyby bowiem powód uważał za zasadne swoje żądania również za okres zatrudnienia na rzeczonych jednostkach jego wątpliwości co do formułowania żądań w tym zakresie nie powinny mieć miejsca. To więc oznacza, iż powód nie miał obowiązku całodobowej obsady tych jednostek, gdyby bowiem tak było niewątpliwie byłby pewny zasadność swych roszczeń również za czas pracy obejmujący jego zatrudnienie na wymienionych wyżej holownikach.

Sąd Okręgowy wskazał także, że powód twierdził też, iż nigdy nie został poinformowany o wprowadzeniu przez pracodawcę równoważnego systemu czasu pracy co miało wywrzeć skutek braku możliwości zastosowania tego systemu do jego osoby. Jednakże ze złożonego przez powoda do akt sprawy pisma z dnia 23 września 2009 r. kierowanego przez niego do Okręgowego Inspektoratu Pracy w S. wynika, iż powód był poinformowany o wprowadzonym w październiku 2008 r. równoważnym systemie czasu pracy i w pełni zdawał sobie sprawę z tego, że właśnie taki system czasu pracy go obowiązuje. Ponadto ze znajdującej się w aktach osobowych informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia z dnia 28 maja 2010 r. (podpisanej przez powoda) wynika, iż powoda obowiązywał równoważnym systemie czasu z dobową normą czasu pracy wynosząca do 12 godzin. Powód jako członek zarządu związku zawodowego działającego u pozwanego pracodawcy musiał posiadać wiedzę na temat wprowadzanych i obowiązujących u pracodawcy systemach czasu pracy.

Na koniec Sąd Okręgowy podkreślił, iż powód wskazał, iż nie wstąpiłby przeciwko pracodawcy z rzeczonym pozwem gdyby ten w 2011 r., przy negocjacjach pojętych przez powoda w sprawie wyższej stawki wynagrodzenia zasadniczego podniósł mu tą stawkę zrównując ją ze stawką obowiązującą innych starszych mechaników na

jednostkach pływających. Ponieważ jednak pozwana na to nie przystała powód z niniejszym pozwem wystąpił, tak jak zagroził pracodawcy gdyby ten jego warunków nie przyjął. Powyższe świadczy o tym, iż niniejsza sprawa stanowi niejako odwet na pozwanej za brak spełnienia roszczeń powoda w zakresie podwyższenia mu wynagrodzenia a nie realizację roszczeń faktycznie powodowi przysługujących.

Powyższe sprzeczności w zeznaniach powoda w ocenie Sądu i instancji świadczą dodatkowo w ocenie Sądu o braku zasadności jego roszczeń. Jednoznacznie przemawiają przeciwko uznaniu zeznań powoda za wiarygodne a zgłoszonych roszczeń za znajdujących uzasadnienie w ustalonym stanie faktycznym sprawy.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o art. 98 k.p.c. oraz na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 i § 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013, poz. 490) stosowanym w niniejszej sprawie w związku z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U.2015.1804).

Z powyższym wyrokiem nie zgodził się powód, który w apelacji zarzucił naruszenie:

1. art. 233 § 1 k.p.c., tj. naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów poprzez błędne, dokonane niezgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, bez uwzględnienia wszystkich przeprowadzonych przed Sądem I Instancji dowodów, w konsekwencji nieprawidłowe ustalenie, iż w okresie spornym po stronie pracodawcy nie istniała realna potrzeba, dla której powód miałby świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych, ustalony zakres obowiązków powoda nie wymagał od niego świadczenia pracy po godzinach, a ponadto powód nie wykonywał pracy ponad 12 godzin na dobę pracowniczą, pomimo iż przeprowadzone w sprawie dowody, w tym w logiczne, konsekwentne, wzajemnie uzupełniające się i wiarygodne zeznania świadków: M. B., K. C. (1), K. C. (2), A. P., W. J. i M. S. oraz zeznania powoda, a także przeprowadzone przez Sąd dowody w postaci dokumentów, pism i aktów prawnych potwierdzają, że powód w okresie spornym świadczył na polecenie pracodawcy i za jego wiedzą pracę w godzinach nadliczbowych w systemie 24 godzin na dobę w czasie 15-dniowej zmiany, wymagał tego zakres obowiązków powoda, a także istniała po stronie pracodawcy potrzeba, aby powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych;

2. art. 128 § 1 k.p. w zw. z art. 151 § 1 k.p. przez ich błędną wykładnię i nieprawidłowe przyjęcie, że powodowi nie może przysługiwać wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych także z uwagi na to, że brak jest podstaw do przyjęcia, aby powód w godzinach nadliczbowych faktycznie wykonywał pracę, a tylko za faktycznie wykonywaną pracę, a nie za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w czasie pracy w rozumieniu przepisu art. 128 § 1 k.p. może przysługiwać wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, pomimo iż brak jest podstaw do przyjęcia, że definicja czasu pracy określona w przepisie art. 128 § 1 k.p. nie dotyczy pracy w godzinach nadliczbowych i różni się od pojęcia czasu pracy w rozumieniu przepisów art. 151 § 1 k.p.;

3. art. 321 § 1 k.p.c. przez jego błędną wykładnię polegającą na nieprawidłowym przyjęciu, że zasądzenie przez Sąd na rzecz powoda kwoty mieszczącej się w granicach żądania pozwu, w oparciu o wskazywaną przez powoda podstawę faktyczną lecz na podstawie innej, niż wskazywana przez powoda podstawie prawnej, stanowi naruszenie przepisu art. 321 § 1 k.p.c.

Mając na uwadze powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości przez uwzględnienie powództwa w całości oraz obciążenie pozwanej kosztami procesu za obie Instancje, w tym kosztami zastępstwa procesowego pełnomocnika powoda według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji.

W uzasadnieniu apelacji powód wskazał między innymi, że z zeznań świadków M. B., K. C. (2), A. P., K. C. (1), W. J. i M. S. wynikają konsekwencje w zakresie ustalenia stanu faktycznego obejmujące istotne dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności. Okolicznościami tymi są: fakt, iż jednostka (...) od początku swojego istnienia była statkiem strażackim, usytuowanym w strukturach Portowych Służb Ratowniczych i Państwowej Straży Pożarnej. Przez cały okres istnienia jednostki, w tym także w okresie spornym, na jednostce tej zawsze istniał obowiązek pełnego składu załogi, w tym

załogi szkieletowej (nawigacyjnej), w skład której wchodził powód. Z zeznań powołanych wyżej świadków wynika, że wszyscy pracownicy załogi szkieletowej mieli świadomość obowiązku przebywania na jednostce przez całą zmianę, niezależnie od tego, jak ona długo trwała i istniał bezwzględny zakaz opuszczania tej jednostki przez członków jej załogi bez zmiennika. Świadczenie stanowczo zaprzeczyli aby kiedykolwiek doszło do sytuacji, w której którykolwiek z członków załogi szkieletowej opuścił bez zmiennika swoją zmianę, a także aby w ogóle mógł opuszczać jednostkę. Wszyscy członkowie załogi w trakcie zmiany nocowali na jednostce, spożywali na niej wszystkie posiłki. Pracodawca, w szczególności pozwana, nakazywała pracownikom pozostawanie na jednostce w czasie zmiany i wiedziała o tym, że wszyscy członkowie załogi na jednostce tej pozostają nieprzerwanie, co wynika m.in. z dzienników pokładowych i maszynowych. Pracownicy załogi szkieletowej pracowali w różnych okresach w różnych systemach zmianowych, które jednak nie miały żadnego wpływu na obowiązki tych pracowników w ramach zmiany; obowiązki te były jednakowe we wszystkich systemach zmianowych. 15-dniowy system zmian nie zmienił zakresu obowiązków pracowników w trakcie zmiany. Z zeznań świadków wynika także, że pracownicy pozwanej na (...) w okresie spornym nie mieli podanych godzin rozpoczęcia pracy każdego dnia i godzin jej zakończenia, gdyż rozpoczynali pracę pierwszego dnia zmiany rano i kończyli ją o określonej godzinie 15-go dnia zmiany. Nadto apelujący wskazał, że do obowiązków jednostki ratunkowo – pożarniczej należy pozostawanie w stałej 24 godzinnej gotowości do podjęcia akcji ratowniczo – gaśniczej. Również asysty pełnione przez (...) opierają się na tym, że jednostka ta posiada status statku pożarniczego. O tym, że powód, jak i pozostali członkowie załogi, mieli obowiązek przebywania na jednostce przez 24 godziny na dobę świadczy obowiązujący także w okresie spornym, Regulamin służby statków pożarniczych w (...) -S.S.A. wprowadzony Zarządzeniem Nr (...) z dnia 2 października 2000 roku Prezesa Zarządu Dyrektora Naczelnego Zarządu (...) S.A. Nadto dokumenty w postaci dzienników pokładowych, dzienników maszynowych i dzienników prowadzonych przez służby ratownicze (...) pozwalają w sposób precyzyjny ustalić faktyczny czas pracy powoda w okresie spornym. Dziennik pokładowy nie był prowadzony przez powoda, ale przez kapitana i jego wpisy potwierdzają fakt przebywania i pracy powoda na jednostce przez 24 godziny 15-dniowej zmiany.

Nadto apelujący wskazał, że powód w toku całego procesu konsekwentnie stał na stanowisku, że wykonywał on pracę przez 24 godziny każdej doby przez 15 dni zmiany. Jego praca polegała zaś, jak wskazano wyżej, przede wszystkim na podejmowaniu niezbędnych czynności utrzymujących jednostkę w gotowości do podjęcia akcji. W realiach niniejszej sprawy nie można zasadnie twierdzić, że w okresach, tj. w godzinach, w których powód nie wykonywał żadnych konkretnych czynności, nie świadczył on pracy dla pozwanej. Sytuacja powoda, choć nie był on pracownikiem zatrudnionym przez Państwową Straż Pożarną, i obowiązki na nim ciężące, były w istocie zbieżne z obowiązkami ciężącymi na załodze strażackiej, oczywiście w zakresie obowiązku przebywania na jednostce przez 24 godziny zmiany.

W odpowiedzi na apelację pozwana, odnosząc się do zarzutów powoda, wskazała że Sąd I instancji wnikliwie i wszechstronnie przeanalizował zebrany materiał dowodowy, w szczególności trafnie oceniając dowody osobowe. Sam zarzut powoda naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 233 § 1 k.p.c. wskazuje w ocenie pozwanej, na przyjęcie odmiennej oceny doniosłości i wymowy materiału dowodowego, co stanowi polemikę ze stanowiskiem Sądu i nie może stanowić osnowy skutecznie postawionego zarzutu naruszenia prawa procesowego, mającego wpływ na wynik sprawy. Pozwana wskazała, że nie sposób zdyskredytować zeznań P. R. i J. H. gdyż ich zeznania miały istotne znaczenie dla sprawy, a brak było podstaw dla odmowy zeznaniom tych świadków wiarygodności. Odnośnie zeznań W. J., pozwana podkreśliła, że był on z nią związany kilka lat przed okresem objętym sporem. Również M. S. został odwołany z pełnienia funkcji u pozwanej przed okresem, którego dotyczył spór. Zdaniem pozwanej Sąd Okręgowy słusznie uznał, że M. B., K. C. (2) i A. P. pozostają z pracodawcą w konflikcie na tle analogicznych do powoda żądań, a zatem ich zeznania nakierowane są na korzystne dla powoda rozstrzygnięcie, które może przełożyć się na korzystny wynik ich spraw. Pozwana zaznaczyła, że również oświadczenia powoda były niejednoznaczne i sprzeczne, przy czym przytoczyła treść tych zeznań, które jej zdaniem uwypuklają istotne sprzeczności.

W dalszej części pozwana podkreśliła, wskazując na orzecznictwo, że wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych przysługuje wyłącznie za prace rzeczywiście wykonaną, przy czym powód winien wykazać w szczególności jaką pracę i w jakim wymiarze wykonywał poza obowiązującą normę dobową. W ocenie pozwanej, od początku procesu, przez wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze wskazanym w pozwie,

powód rozumiał każdorazowe pozostawanie podczas 15- dniowej zmiany na jednostce przez kolejne, dodatkowe 12 godzin ponad obowiązującą go 12- godzinna normę dobową czasu pracy, co oznacza, że nie wykonywał rzeczywiście pracy ponad tę normę. W tym kontekście pozwana zaznaczyła, że skoro powód był mechanikiem, to świadczeniem pracy nie mogło być pozostawanie w gotowości do wykonywania obowiązków, lecz jedynie faktyczne i efektywne wykonywanie czynności przydzielonych przez pracodawcę, w szczególności obsługa maszynowni statku. Ponadto sytuację opisywaną przez powoda można byłoby, w jej ocenie, co najwyżej rozpatrywać w kontekście dyżuru, co jednak w odniesieniu do przedmiotu sporu nie mogło mieć miejsca w niniejszej sprawie. Pozwana kategorycznie zaprzeczyła jakoby polecała powodowi wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, czy też zobowiązywała go do pozostawania w stałej gotowości do pracy, a także jakoby na takie wykonywanie pracy lub pozostawanie w gotowości się godziła. Nie istniała bowiem taka potrzeba, zaś wykonywanie pracy nieprzerwanie przez 24 godziny każdej doby zmiany lub jej wykonywanie przez 12 godzin, a pozostawanie w gotowości przez kolejne 12 (podczas 15 następujących po sobie dni) jest niemożliwe z punktu widzenia tak fizjologii człowieka, jak i zasad logiki oraz doświadczenia życiowego. Pozwana podkreśliła przy tym, że w stosunku do okresów styczeń – czerwiec 2010 r. oraz sierpień 2010 r., na jednostkach (...) i (...) powód sam nie był w stanie określić, w jakich warunkach odbywał zatrudnienie.

Pozwana podniosła, że jednostki, na których pracę wykonywał powód eksploatowane były w celu świadczenia asyst dla wpływających do portu statków przewożących ładunki niebezpieczne, przy czym asysty zapowiadane były z odpowiednim wyprzedzeniem i wykonywane były sporadycznie, zaś przygotowanie jednostki do udziału w asyście wymagało jedynie rozruchu jej urządzeń i zajmowało od 30 minut do 2 godzin. Poza czasem wykonywania asyst, jednostki pozostawały w bezruchu, przycumowane do nabrzeża i zasilane poprzez podłączenie do zewnętrznego źródła zasilania, zaś w tym czasie, jedynymi urządzeniami pozostającymi w ruchu były piec grzewczy i hydrofor – oba urządzenia pracujące automatycznie, bez konieczności stałego, całodobowego nadzoru, co też znalazło wyraz w zeznaniach P. R..

W dalszej kolejności pozwana zaznaczyła, że praca zorganizowana była tak, że każdy z pracowników jednostek pływających zatrudnionych na danych stanowisku, w zależności od jej potrzeb, przeznaczony był do wykonywania pracy na każdej z tych jednostek. Pracownicy nie byli przypisani do konkretnej jednostki, a miejscem ich zatrudnienia były wszystkie eksploatowane jednostki, a tym samym byli w pełni zastępowalni, czego skutkiem było, iż grupa pracowników była w stanie obsłużyć wszystkie jednostki, w zależności od potrzeb. Taka organizacja pracy koordynowana była przez starszego zmiany, co umożliwiało obsadzenie jednostki którymkolwiek z pracowników na każdej jednostce, zaś prócz powoda pozwana w spornym okresie zatrudniała dwunastu innych starszych oficerów mechaników. Ponadto w stosunku do powoda nie miały zastosowania obowiązki wynikające z pragmatyk strażackich, gdyż ani nie był zobowiązany do pełnienia służby, ani faktycznie jej nie wykonywał – nie brał udziału w akcji ratowniczej lub gaśniczej. Nie był on przy tym informowany o obowiązku stałego wykonywania pracy, jak również stałego pozostawania w gotowości do niej, przy czym obowiązki te nie wynikały z żadnych dokumentów. Zakres obowiązków pracownika wynikał wyłącznie z umowy o pracę oraz innych źródeł prawa pracy. Zdaniem pozwanej, powód posiadał więc pełną wiedzę odnośnie obowiązującego u systemu i rozkładu czasu pracy, a także jako członek organizacji związkowej miał wiedzę o ustaleniach w zakresie powyższego. Członkostwo w organizacji związkowej wskazuje, w ocenie pozwanej, również na pełną świadomość swoich praw oraz znaczenia tego rodzaju dokumentów kadrowych, zaś powód potwierdzał własnoręcznym podpisem ewidencje czasu pracy. Przy tym pozwana podkreśliła, że dzienniki pokładowe i maszynowe, niezależnie od wątpliwości w zakresie wiarygodności dzienników maszynowych, nie stanowią dokumentów ewidencjonujących czas pracy.

Pozwana podkreśliła także, iż jednostka (...) nie pełniła funkcji jednostki gaśniczej, a jej faktyczną funkcją było udzielanie asyst. W szczególności zatem nie istniała konieczność utrzymywania stałej gotowości jednostki do natychmiastowego odbicia od nabrzeża. Nie istnieje bowiem stały obowiązek w tym zakresie odbicia w czasie 15 minut, a przy tym byłby on niemożliwe technicznie. Wyposażenie zaś jednostki w osprzęt gaśniczy wynikała z okoliczności asystowania statkom przewożącym ładunki niebezpieczne, co oznacza, że mogła uczestniczyć w akcji pożarnej, jednak w okresie spornym nie miała miejsca taka sytuacja. Obowiązek zapewnienia całodobowej gotowości techniczno - eksploatacyjnej oraz stałej obsady statku oznaczał, że pozwana zobowiązana była do utrzymania należytego stanu

technicznego jednostki i składu załogi umożliwiających wykonywanie asyst. W kontekście powyższego, zdaniem pozwanej, zarówno zamiar stron, jak i okoliczności wykonywania umowy zlecenia z 1 sierpnia 2003 r. dowodzą, że twierdzenia odnośnie, wynikającej z jej § 3 konieczności stałego, nieprzerwanego wykonywania pracy oraz zakazu opuszczania jednostki po zakończeniu pracy, są nieuzasadnione. Co najistotniejsze, to wyłącznie pozwana była zobowiązana z umowy zlecenia zawartej przez (...) S.A. z (...) i to ona odpowiadała za sposób i stopień jej realizacji. Wywodzenie przez powoda jakichkolwiek jego obowiązków z tej umowy poza inicjatywą pozwanej, stanowi zaś w ocenie pozwanej wyłącznie ich antycypowanie. Pozwana nie nakładała na Powoda żadnych innych obowiązków niż to wynika z umowy o pracę i nie obligowała do przestrzegania regulaminów od niej nie pochodzących.

Zdaniem pozwanej powód pozostawał na jednostce poza normalnymi godzinami pracy dobrowolnie. Nie wykonywał w tym czasie pracy i nie pozostawał w gotowości do tego. Pozwana zapewniała godne warunki spędzania wolnego czasu na jednostce, co nie oznaczało, że do korzystania z oferowanych udogodnień któregośkolwiek z pracowników zobowiązywała. Członków załóg morskich obowiązują normy i rozkłady czasu pracy, zaś praca zorganizowana jest w sposób przewidujący i zapewniający odpoczynek, co też miało miejsce w niniejszej sprawie.

Pozwana wskazała, że specyfika eksploatowanych jednostek oraz istniejące warunki eksploatacji umożliwiały i faktycznie zapewniały wykonanie przez Powoda wszystkich jego obowiązków w przyjętym systemie i rozkładzie czasu pracy. Utrzymanie sprawności jednostek, na których pracę wykonywał powód nie było tak czasochłonne i wymagające jak twierdzi i nie wymagało wykonywania przez pracę w czasie pełnienia rzekomych dyżurów. Pozwana każdorazowo, po upływie kolejnych 15 dni pracy, przez następne 15 dni udzielała czasu wolnego. Nawet więc gdyby przyjąć, że powód pełnił dyżury w czasie 15-dniowej zmiany to fakt ten rekompensowany był niezwłocznym udzieleniem czasu wolnego w wymiarze przekraczającym czas rzekomych dyżurów. Zatem jakiegokolwiek roszczenia tytułem pełnienia owych dyżurów przez powoda byłyby już zaspokojone, zaś dowód przeciwny obciąża powoda.

Na marginesie pozwana zaznaczyła, że jakkolwiek zaprzecza istnieniu roszczeń powoda o zapłatę wynagrodzenia za pracę wykonywaną podczas dyżuru i wynagrodzenia za czas jego pełnienia, z ostrożności podniosła zarzut przedawnienia roszczenia z uwagi na treść zawezwania do próby ugodowej z dnia 14 października 2011 r.

Odnosząc się do dalszych zarzutów apelacji pozwana wskazała, że stanowisko powoda, jakoby samo tylko rzekome spełnianie przez niego obowiązku pozostawania w stałej gotowości do pracy stanowiło wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych i uprawniało do żądania wynagrodzenia, należy uznać za bezpodstawne i sprzeczne z rozumieniem wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w rozumieniu ustawowym i literalnym, ponieważ pojęcie wykonywania pracy zakłada samo w sobie bowiem, „fizyczne” świadczenie pracy, nie zaś pozostawanie w gotowości do niej. Ponadto powód pomija okoliczność, że wynagrodzenie za pracę nie należy się za czas pracy jako taki, lecz za czas jej faktycznego wykonywania, o czym stanowi art. 80 k.p. Również i wynagrodzenie, o którym mowa w art. 151⁵ § 2 k.p. należy się wyłącznie w przypadku, gdy pracownik pozostając do dyspozycji pracodawcy poza normalnym czasem pracy, pracę na jego rzecz wykonuje. Jednocześnie pozwana podkreśliła, że wynagrodzenie za pozostawanie w gotowości do pracy, w czasie, którego praca nie jest wykonywana należne jest wyłącznie wówczas, kiedy pracodawca nie udzieli pracownikowi czasu wolnego w zamian za dyżur.

Odnosnie zaś naruszenia art. 321 § 1 k.p.c. pozwana wskazała, że Podstawa faktyczna powództwa musi być jednoznacznie określona przez stronę dochodzącą roszczenia. Nie może opierać się na domniemanej woli powoda, co też oznacza, że Sąd nie może zasądzać, czego innego od tego, czego żądał powód ani na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda. W niniejszej sprawie zaś powód dochodził wyłącznie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Mając na uwadze powyższe, pozwana wniosła o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja powoda okazała się niezasadna.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest prawidłowe. Sąd Okręgowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał trafnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. Sąd Apelacyjny podzielił ustalenia i rozważania prawne Sądu Okręgowego, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania. Sąd Apelacyjny podzielił również stan prawny wskazany jako podstawa rozstrzygnięcia.

Rozważając apelację powoda należy zauważyć że rozstrzygnięcie sprawy w istocie zasadało się na ocenie wyników postępowania dowodowego. Odnosząc się zatem w pierwszej kolejności do zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. Sąd Odwoławczy podkreśla, że chcąc kwestionować prawidłowość ustaleń sądu, co do stanu faktycznego należy każdorazowo wykazać, iż miało miejsce uchybienie zasadom logicznego myślenia lub doświadczenia życiowego, gdyż tylko one mogą stanowić o naruszeniu zasad wskazanych w art. 233 k.p.c. Jednocześnie subiektywne przekonanie strony o tym, którym dowodom należy przyznać wiarę oraz przekonanie strony o odmiennej ocenie poszczególnych środków dowodowych, nie może być podstawą kwestionowania swobodnej oceny dowodów dokonywanej przez sąd. Nadto wskazać należy, iż nawet w sytuacji, w której z dowodów można wywieść wnioski inne niż przyjęte przez sąd, to do naruszenia wskazanego przepisu może dojść tylko wtedy, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu jest sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego czy też nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo – skutkowych. Tylko wtedy ocena dowodów przeprowadzona przez sąd może być skutecznie podważona. Sąd Okręgowy wydał rozstrzygnięcie w oparciu o analizę dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, jak także w oparciu o dowód z przesłuchania powołanych w sprawie świadków i stron. Ocena materiału dowodowego została dokonana całościowo, z zachowaniem wszelkich reguł zawartych w przepisach prawa. Ocena dowodów, co do faktów istotnych w sprawie, nie narusza ani reguł logicznego myślenia, ani zasad doświadczenia życiowego, czy właściwego kojarzenia faktów. Strona powodowa nie wykazała, by ocena materiału dowodowego była rażąco wadliwa, czy dokonana w sposób błędny, z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego wyznaczonych w przepisie art. 233 k.p.c.

Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, że jeżeli sąd drugiej instancji w pełni podzielił ocenę dowodów której dokonał sąd pierwszej instancji, to nie ma obowiązku ponownego przytaczania w uzasadnieniu wydanego orzeczenia przyczyn, dla których określonym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. W takim wypadku wystarczy zdecydowane stwierdzenie, że podzielił argumentację zamieszczoną w uzasadnieniu wyroku sądu pierwszej instancji, w którym poszczególne dowody zostały wyczerpująco omówione i traktuje ustalenia pierwszoinstancyjne jako własne. Nie ma również przeszkód, by sąd drugiej instancji odwołał się także do oceny prawnej sądu pierwszej instancji, jeżeli w pełni ją podzielił i uznaje za wyczerpującą (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 17 marca 2016 r., sygn. akt III UK 133/15 oraz powołane tam orzecznictwo).

Ocena dowodów dokonana przez Sąd 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 z nich zostanie zweryfikowana negatywnie. W takiej sytuacji rzeczą sądu było wytłumaczenie wyniku postępowania dowodowego, tak by rozstrzygnięciu nie można było postawić zarzutu arbitralności, i z tego zadania sąd okręgowy wywiązał się bardzo dobrze. Należy przy tym podkreślić, że w przypadku rozbudowanego postępowania dowodowego sąd rozpoznający sprawę nie ma obowiązku tłumaczyć się z oceny każdej szczegółowej okoliczności podnoszonej w toku postępowania. Obowiązek sądu wszechstronnej oceny dowodów nie oznacza bowiem obowiązku analizy każdego elementarnego stwierdzenia każdego świadka, zaś w przypadku rozbieżności sąd, sporządzając pisemne uzasadnienie wyroku nie musi opisywać i analizować tych rozbieżności. Obowiązek sądu sprowadza się bowiem do ustalenia okoliczności istotnych dla subsumpcji, a nie wszystkich okoliczności podnoszonych przez strony. Dlatego też sąd nie analizuje wiarygodność pojedynczych dowodów, lecz ocenia wszystkie we wzajemnej korelacji. Tylko takie spojrzenie na sprawę gwarantuje wszechstronne rozważenie dowodów, przy czym dowody osobowe ocenia się nie tylko wg ich treści, ale też według sposobu i formy przekazu, oraz w kontekście innych dowodów i okoliczności bezspornych.

Mając na uwadze powyższe Sąd Odwoławczy doszedł do przekonania, że zarzuty procesowe powoda sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych. Tymczasem zadaniem Sądu Apelacyjnego - prawidłowo zrealizowanym - było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Należy tu zauważyć, że w treści apelacji powód omówił zeznania świadków i uwypuklił fragmenty korzystne dla siebie, czyli de facto dokonał samodzielnej oceny dowodów, co na gruncie procedury cywilnej jest niedopuszczalne, bowiem stanowi wyłączną kompetencję sądu. Powód nie wykazał sprzeczności ustaleń sądu ze zgromadzonymi dowodami, ani też naruszenia zasady sędziowskiej swobody w ocenie dowodów przez pominięcie dowodów istotnych.

Sąd Okręgowy przeprowadził dokładne i wnikliwe postępowanie dowodowe, wskazał dowody na podstawie, których dokonał ustaleń faktycznych w postaci dokumentacji osobowej ze spornego okresu oraz częściowo zeznań świadków oraz powoda. Szczegółowo również uzasadnił dlaczego uznał, iż brak jest podstaw do uwzględnienia roszczenia powoda o zapłatę wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd Odwoławczy uznał, iż powód nie zdołał w żadnym zakresie podważyć stanowiska zaprezentowanego przez Sąd I instancji w pisemnym uzasadnieniu wyroku. Zarzuty przez niego podniesione w żaden sposób nie mogły doprowadzić do zmiany rozstrzygnięcia.

Powód nie zaprzeczył, że nie świadczył pracy ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy. Z akt sprawy natomiast wynika, że po zakończeniu pracy powód, jak i inne osoby pracujące na jednostce miały możliwość pozostania na niej, co było podyktowane względami ekonomicznymi. Powód mógł opuszczać jednostkę, decyzja o pozostaniu na niej należała do powoda. Nie był mu narzucany przez pracodawcę obowiązek świadczenia pracy ponad obowiązujący wymiar. Pracodawca nie polecał także wykonywania pracy w nadgodzinach. Strona powodowa w zaistniałym stanie faktycznym nie wykazała, aby zakres obowiązków powoda był tak określony, by wymagał od niego świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Zeznania słuchanych w sprawie świadków, które Sąd Okręgowy uznał za wiarygodne potwierdzają, że po zakończeniu pracy powód nie miał obowiązku pozostawania na jednostce, mógł ten czas wykorzystać w sposób dowolny i to od niego zależało, czy opuści jednostkę. Prawidłowo Sąd I instancji uznał, że zeznania świadków, którzy również domagają się odrębnego postępowania od pozwanej zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych nie mogą zostać ocenione jako wiarygodne, bowiem osoby te są zainteresowane wynikiem niniejszego postępowania. Również nie są miarodajne zeznania świadków, którzy w spornym okresie nie byli związani z pozwaną spółką. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie pozwala na uznanie – wbrew wywodom powoda – że praca przez niego świadczona była w godzinach nadliczbowych również ze względu na specyfikę jednostki, na której była wykonywana. Jak wskazał prawidłowo Sąd Okręgowy, jednostki wykorzystywane były do asyst dla wpływających do portu statków. Pozwana zapewniała odpowiednią obsadę jednostek i nie wymagały obecności całej załogi przez 24 godziny na dobę. Pracownicy nie byli przypisani do konkretnej jednostki i obsługiwali jednostki należące do pozwanej w zależności od potrzeb. Prawidłowo Sąd I instancji zwrócił uwagę także na obowiązujący powoda system równoważnego czasu pracy. Powód zobowiązany był do świadczenia pracy przez 12 godzin na dobę w trakcie 15 dniowej zmiany. Powód nie zdołał wykazać, że obowiązujący go system czasu pracy nie był mu znany, i że nie został o nim poinformowany. Nadto obowiązku pozostawania przez całą dobę nie można wywodzić z powoływanego przez powoda zarządzenia nr 4 Dyrektora Urzędu Morskiego w S. z dnia 17 września 2002 r. Jak wynika bowiem z ustalonych przez Sąd I instancji okoliczności – którym powód nie zaprzeczył – we wrześniu 2006 r. spółka (...) SA zwróciła się do Urzędu Morskiego w S. z prośbą o wyrażenie zgody na dozór jednostek pływających przez jednego wachtowego i zgodę taką uzyskała.

Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu Apelacyjnego nie jest trafny zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Apelujący zarzucił także naruszenie art. 128 § 1 k.p. w zw. z art. 151 § 1 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i nieprawidłowe przyjęcie, że powodowi nie może przysługiwać wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych także z uwagi na to, że brak jest podstaw do przyjęcia, aby powód w godzinach nadliczbowych faktycznie wykonywał pracę. Zarzut ten również okazał się bezzasadny.

W kontekście podniesionego zarzutu przypomnieć należy, że zgodnie z treścią art. 128 § 1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Natomiast przepis art. 151 § 1 k.p. stanowi, że praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Z uzasadnienia podnoszonego przez powoda zarzutu wynika, że brak jest podstaw do przyjęcia, że definicja czasu pracy określona w przepisie art. 128 k.p. nie dotyczy pracy w godzinach nadliczbowych i różni się od pojęcia czasu pracy w rozumieniu przepisów art. 151 § 1 k.p.

Sąd Apelacyjny podziela w całości stanowisko zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z 10 listopada 2009 r., w sprawie o sygn. akt II PK 51/09, w którym wyjaśniono, że art. 151 k.p. zawierając definicję pracy w godzinach nadliczbowych jednoznacznie podkreśla, że chodzi o pracę wykonywaną. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy nie może więc zastąpić wymogu wykonywania pracy, a tylko taka sytuacja uprawnia do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik, pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. lub jedynie przebywając w zakładzie pracy, nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych.

Wobec powyższego, wbrew twierdzeniom powoda, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje jedynie za pracę wykonaną, a nie za pozostawanie w gotowości do pracy. Jak zostało wcześniej wskazane, brak jest podstaw do uznania, że powód wykonywał ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy. Pracodawca nie polecał powodowi pracy w godzinach nadliczbowych, nie zobowiązywał go także do pozostawania w gotowości wykonywania pracy w zakresie, w jakim powód dochodzi roszczeń w niniejszym postępowaniu. Powód nie zdołał wykazać, aby pracował w trakcie 15-dniowych zmian 24 godziny na dobę w sposób ciągły i nieprzerwany. Jak trafnie uznał Sąd Okręgowy, nie jest zgodne z zasadami logiki przyjęcie, że powód nieprzerwanie przez 15 dni świadczył pracę przez 24 godziny na dobę. Powoda obowiązywał równoważny system czasu pracy, wynikający z zawartej z pozwaną umowy o pracę. Powód nie wykazał, aby ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy świadczył pracę na rzecz pracodawcy.

Niezasadny okazał się także zarzut naruszenia przepisu art. 321 § 1 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Żądanie powództwa określa nie tylko jego przedmiot, lecz również jego podstawa faktyczna. Sąd orzeka o przedmiocie sporu tak, jak go ostatecznie określił powód i nie może, wbrew żądaniu pozwu, zasądzić czegoś jakościowo innego albo w większym rozmiarze lub uwzględnić powództwa na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 26 stycznia 2017 r. (sygn. akt II PK 333/15, Lex nr 2252200) sąd nie może zasądzić czegoś innego od tego, czego żądał powód (aliud), więcej niż żądał powód (super), ani na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda. Zakaz orzekania ponad żądanie odnosi się zatem albo do samego żądania (petitum) albo do jego podstawy faktycznej (causa petendi).

Wniesiony w niniejszej sprawie we wniesionym pozwie A. J. domagał się zasądzenia od pozwanej wskazanej kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach. Takie stanowisko powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika podtrzymywał także na rozprawie w dniu 26 sierpnia 2014 r. oraz 16 listopada 2015 r. Powód przytoczył już w pozwie szereg okoliczności faktycznych, które w jego ocenie potwierdzały, iż świadczył on pracę ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy. Powód w szczególności wskazywał, że zakres powierzonych mu czynności, ich rodzaj i ilość wymagał od powoda całodobowej gotowości do pracy przez cały okres 15 – dniowej zmiany. Powód określił także kwoty, których żądał z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w poszczególnych miesiącach.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy słusznie uznał, że brak było podstaw do ewentualnego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy w kontekście możliwości zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do podjęcia pracy. Skoro powód odpowiedzialności swojego przeciwnika procesowego upatrywał w niewypłaceniu mu określonych kwot z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, Sąd Okręgowy rozpoznając niniejszą sprawę był związany tym żądaniem. Na rozprawie, która odbyła się w dniu 25 kwietnia 2016 r. pełnomocnik powoda oświadczył, że żądana kwota odnosi się do ilości pracy, którą powód świadczył w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie pełnomocnik

powoda podniósł, że jeżeli Sąd rozpoznając sprawę dojdzie do innej kwalifikacji przedstawionego stanu faktycznego i dojdzie do wniosku, że jest to czas pracy – to alternatywnie dochodzi wynagrodzenia za pracę w dyżurze. Powód jednakże w dalszym ciągu wskazywał, że materiał dowodowy zgromadzony w sprawie potwierdza wykonywanie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151 i nast. Kodeksu Pracy.

Niemniej jednak Sąd Okręgowy wskazał, że również brak jest podstaw – w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy – że powód miał obowiązek pozostawania w dyspozycji pracodawcy ponad 12 godzin na dobę pracowniczą. Wobec czego za niezasadne uznał także przedstawione przez powoda żądanie alternatywne zasądzenia wskazanej kwoty jako wynagrodzenia za czas pozostawania w dyspozycji do pracy.

Sąd Odwoławczy nie dopatrył się zarzucanego naruszenia art. 321 § 1 k.p.c. W postępowaniu cywilnym Sąd nie jest związany jedynie podstawą prawną wskazaną przez stronę powodową i w oparciu o przedstawione fakty winien zastosować właściwe przepisy prawa materialnego, natomiast może się tego dokonać tylko w ramach zgłoszonego roszczenia. Wobec czego w ocenie Sądu Apelacyjnego prawidłowo zatem Sąd I instancji orzekł o roszczeniu powoda w kontekście podnoszonych przez niego okoliczności faktycznych i uznał, iż brak jest podstaw do uwzględnienia roszczeń zgłaszanych przez powoda.

W ocenie sądu apelacyjnego wyżej przedstawione okoliczność dotyczące realizacji przez powoda jego obowiązków pracowniczych wykluczały uznanie pracy w godzinach nadliczbowych, za którą pracodawca nie udzielił rekompensaty.

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. w zw. z §2.6 i §10.1.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 5.11.2015 r.) zasądzając kwotę 2.700 zł z uwagi na pracowniczy charakter sprawy.

SSA Barbara Białecka SSA Beata Górka SSO del. Barbara Konieczna