

Sygn. akt IV Pa 93/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 10 października 2017r.**

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący: Sędzia SO Bogusław Łój spr**

**Sędziowie : Sędzia SO Hanna Rawska**

**Sędzia SO Rafał Skrzypczak**

Protokolant : st.sek.sąd. Beata Błauciak

po rozpoznaniu w dniu **10 października 2017r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. J.**

przeciwko (...) **S.A. w Ś.**

o zapłatę

na skutek apelacji **pozwanego**

od wyroku Sądu Rejonowego w Świebodzinie IV Wydział Pracy

z dnia 9.06.2017r. ((...))

oddala apelację

SSO Rafał Skrzypczak SSO Bogusław Łój SSO Hanna Rawska

sygn. akt IV Pa 93/17

## UZASADNIENIE

Powód M. J. wniósł o zasądzenie od pozwanego H. K. na jego rzecz kwoty 21.553,64 zł stanowiącej wynagrodzenie za okres od 7 lipca 2011 r. do 31 lipca 2012 r. z ustawowymi odsetkami za zwłokę od dnia płatności, a także zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu wg norm przepisanych.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na jego rzecz od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 6 lutego 2015 r. strony zgodnie oświadczyły, iż od rozprawy w dniu 28 sierpnia 2014 r. pozwany (...) S.A. za zgodą pozwanego wstąpił w miejsce pozwanego H. K. – Przedsiębiorstwo (...) w Ś..

Na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2017 r. powód zmodyfikował powództwo w ten sposób, że domagał się łącznej kwoty 35 097,07 zł, na którą składa się wynagrodzenia za przepracowane nadgodziny w kwocie 23 041,40 zł oraz odsetki za zwłokę w kwocie 12 055,67 zł – wyliczone przez biegłego. Powód oświadczył, iż nie domaga się dalszych odsetek.

Wyrokiem z dnia 09 czerwca 2017 r. Sąd Rejonowy w Świebodzinie (...) zasądził od pozwanego (...) S.A. w Ś. na rzecz powoda M. J. kwotę 35.097,07 zł, na którą składa się kwota 23.041,40 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 07.07.2011 r. do 31.07.2012 r. oraz kwota 12.055,67 zł tytułem odsetek ustawowych od niewypłaconych powodowi wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych w powyższym okresie, liczonych od 15 września 2016 r. od dnia ich wymagalności (pkt 1), nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Świebodzinie kwotę 4.044,55 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (pkt 2) oraz wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.500 zł (pkt 3).

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 7 lipca 2011 r. powód M. J. zawarł z H. K. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo (...) w Ś. umowę o pracę na okres próbny od 7 lipca 2011 r. do 30 września 2011 r. Zgodnie z treścią umowy powód miał wykonywać prace na stanowisku kierownika robót za wynagrodzeniem 2770 złotych brutto miesięcznie.

W dniu 30 września 2011 r. powód zawarł z H. K. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo (...) w Ś. kolejną umowę o pracę, tym razem na czas określony od dnia 1 października 2011 r. do 30 września 2013 r. Zgodnie z treścią umowy powód miał wykonywać prace na stanowisku kierownika robót za wynagrodzeniem 2770 złotych brutto miesięcznie.

W dniu 14 sierpnia 2012 r. strony w drodze aneksu wprowadziły zmiany do umowy o pracę, zgodnie z którymi powód miał wykonywać pracę kierowcy za wynagrodzeniem 1.500 złotych brutto miesięcznie.

Powód nie otrzymał od pozwanego zakresu szczegółowego zakresu obowiązków na zajmowanym stanowisku kierownika robót.

Powód na stanowisku kierownika robót był zatrudniony w okresie wykonywania przez przedsiębiorstwo pozwanego robót przy wykonaniu nowej infrastruktury kanalizacyjnej w dzielnicy S. w N. S.. Powód nie został zapoznany ze strukturą organizacyjną przedsiębiorstwa pozwanego. Jako kierownik robót powód podlegał kierownikowi budowy, który z kolei podlegał bezpośrednio pozwanemu H. K..

Pozwany powierzył powodowi samochód służbowy, który był przez powoda M. J. wykorzystywany na polecenie pozwanego także do przewożenia pracowników pozwanego na odcinku ze Ś. do N. S..

Każdego dnia, zwykle ok. godziny 5.50, powód podjeżdżał na parking przy sklepie (...) w Ś., skąd zabierał pracowników pozwanego, a następnie przewoził ich do N. S., gdzie przyjeżdżali ok. godziny 6.50.

Pracownicy na budowie rozpoczynali pracę o godzinie 7.00, przed rozpoczęciem przez nich pracy do obowiązków powoda należało zatankowanie pojazdów budowy tj. wywrotek, koparek, pomp oraz udział w odprawie. W trakcie odprawy J. K., zatrudniony na stanowisku kierownika robót, rozdzielal prace pomiędzy kolejne brygady. Powód nie miał przydzielonej na stałe żadnej brygady. W okresie swojego zatrudnienia powód nigdy nie spotkał kierownika budowy na inwestycji w N., wszystkie polecenia związane z pracą wydawał mu J. K.. Do obowiązków powoda generalnie należały sprawy związane z zaopatrzeniem budowy, w związku z tym wyjeżdżał on na polecenie J. K. do hurtowni, co 2-3 dni tankował także 900 litrową beczkę z paliwem w Ś., które przywoził na teren placu budowy. Po wykonaniu prac związanych z zaopatrzeniem J. K. kierował powoda do prac związanych z nadzorem nad pracą brygad budowlanych, powierzając czasami nadzór więcej niż jednej brygadzie na odległych odcinkach budowy.

Pracownicy na budowie pracę kończyli w dni powszednie około godziny 17.00, z wyjątkiem sobót. Obowiązkiem powoda był sprawdzenie czy cały sprzęt zjechał do wynajmowanej bazy, a także dopilnowanie by teren budowy został zabezpieczony. W sytuacji gdy doszło do awarii w trakcie budowy, długość czasu pracy powoda ulegała wydłużeniu.

Dłuższe godziny pracy miały miejsce głównie poza okresem zimowym, ale również w jego trakcie, na polecenie H. K., który twierdził, że pracownicy poza okresem zimowym winni pracować po 10 godzin dziennie. W związku z powyższym zachodziła potrzeba dłuższego nadzoru prac przez kierowników robót. Dłuższa praca wynikała ze specyfiki robót, albowiem po dokonaniu wykopu należało go oszalować i zabezpieczyć, a po wykopaniu studni lub po montażu rur należało przywrócić stan poprzedni i przywrócić przejezdność na drogach. Były wielokrotnie przypadki, w których prace kończyły się po godzinie 17:00.

Po zakończeniu zadań związanych z pracą na budowie powód około godziny 17.00-18.00 wyjeżdżał z N. S. do Ś., odwożąc jednocześnie pracowników pozwanego zatrudnionych na budowie. Po powrocie do Ś. co 2-3 dni powód tankował paliwo do 900 litrowej beczki w stacji paliw należącej do pozwanego przy ul. (...). Świadkiem tych tankowań był H. K..

Prace na budowie odbywały się również w soboty od godziny 7.00 do 13.00.

Powód wypełniał karty drogowe, które podlegały kontroli J. K., albowiem odpowiadał on za rozliczanie paliwa na budowie. Karty drogowe wypełniał także inny kierownik robót - R. B., karty po weryfikacji przez J. K. były przekazywane pozwanemu.

W kartach drogowych powód wpisywał m.in. ilość tankowań, daty oraz godziny wyjazdów i przejazdów, trasę oraz stany licznika samochodu.

Sąd Rejonowy w postaci tabeli przedstawił szczegółowy wymiar czasu pracy powoda w okresie od września 2011 r. do kwietnia 2012 r. oraz w lipcu 2012 r. wg danych wynikających z treści kart drogowych znajdujących się w posiadaniu powoda i przedłożonych przez niego w toku postępowania.

Pracownicy podpisali listy obecności, a J. K. wypisywał przy ich nazwiskach godziny pracy, wpisywał je również powodowi. Z wpisów J. K. wynikał fakt pracy w godzinach nadliczbowych.

Zakres obowiązków poszczególnych kierowników robót nie został przez pozwanego dokładnie dookreślony. Faktycznym przełożonym kierowników robót w trakcie realizacji inwestycji w N. S. był J. K. i to on wydawał innym kierownikom robót wiążące polecenia. J. K. mimo zatrudnienia na stanowisku kierownika robót nie podlegał kierownikowi budowy, lecz bezpośrednio H. K.. Zdarzało się, że nawet kiedy prace na budowie w N. S. nie toczyły się, powód jako kierownik robót musiał tam jechać, w celu przygotowywania robót na dzień następny lub dowozu paliwa. Pracownicy pozwanej otrzymywali diety za podróże służbowe.

Przy przyjęciu za podstawę ilość godzin pracy powoda na rzecz pozwanej, wskazanej w zestawieniu przedłożonym przez powoda tj. 800 godzin i wynagrodzenia w kwocie 2 770 zł brutto miesięcznie, powodowi M. J., wg wyliczeń biegłego należało się wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe w łącznej kwocie 23 041,40 zł.

Biegły T. K. dokonał również wyliczenia odsetek ustawowych od kwot wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należnych powodowi, przyjmując jako dzień wymagalności 10 dzień miesiąca następujący po miesiącu, za który należy się wynagrodzenie, a jako datę końcową 15.09.2016r. tj. dzień sporządzenia. Biegły wyliczył, iż łączna kwota odsetek wyniosła 12 055,67 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo okazało się zasadne.

Na wstępie Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z treścią art. 94 kp, pracodawca jest zobowiązany m.in. do terminowego wypłacania prawidłowo ustalonego wynagrodzenia i prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników.

Jeśli natomiast pracodawca zaniedbuje wykonanie tych obowiązków, czy też wykonuje je nierzetelnie, w sposób odbiegający od przyjętych reguł wówczas zgodnie z utrwalonym orzecznictwem na takim pracodawcy ciąży obowiązek

udowodnienia okoliczności, na które się powołuje (wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 1999 r., sygn. akt I PKN 62/99 OSNAPiUS 2000, nr 15, poz. 579).

Aby możliwe było przyznanie pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych, niezbędne jest w pierwszym rzędzie ustalenie, że faktycznie w takich godzinach pracował, a następnie – ustalenie wymiaru jego pracy w tych godzinach. Co do zasady służyć temu powinna ewidencja czasu pracy pracownika. Obowiązek jej prowadzenia spoczywa na pracodawcy, gdyż w myśl art. 149 § 1 zd. 1 kp pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą.

Sąd Rejonowy wskazał, iż pozwany nie prowadził właściwie ewidencji czasu pracy powoda. Na podstawie posiadanych przez powoda kopii kart drogowych oraz w oparciu o zeznania świadków, w tym przede wszystkim J. K., R. B., M. K., A. G., G. S., Sąd ustalił, że dane dotyczące czasu pracy powoda, wskazane w dokumentacji przedłożonej przez pozwanego nie odzwierciedlają jej rzeczywistego wymiaru, w szczególności chociażby z tego powodu, że nie uwzględniają one pracy powoda w soboty, która niewątpliwie miała miejsce.

W ocenie Sądu orzekającego do czasu pracy powoda niewątpliwie należy doliczyć czas prowadzenia przez powoda pojazdu służbowego na trasie relacji Ś.-N., gdy przewoził pracowników powoda do miejsca ich pracy, a następnie do miejsca ich zamieszkania. W ocenie tego Sądu, nie polegają na prawdzie zeznania H. K., w których wyjaśniał, iż nie polecał powodowi, aby dowoził pracowników powierzonym mu samochodem służbowym, ponieważ ich obowiązkiem było zapewnienie sobie w własnym zakresie transportu do miejsca wykonywania pracy. Tezie tej jasno zaprzecza fakt, iż poza samochodem prowadzonym przez powoda, w którym podróżowali pracownicy ze Ś. i okolic, pozwany zapewniał m.in. transport także drugim z pojazdów, który wyjeżdżał z S. i był prowadzony przez W. K..

W umowie o pracę powoda z 30 września 2011r. oraz z dnia 07.07.2011r. jako miejsce wykonywania pracy przez powoda strony ustaliły siedzibę przedsiębiorstwa, która w owym czasie mieściła się w Ś. przy ul. (...). W każdy zatem wypadku powierzania powodowi obowiązków poza siedzibą tego przedsiębiorstwa przez pozwanego powód przebywał w podróży służbowej. Fakt ten uznać należy za przyznany przez pozwanego albowiem wypłacał on powodowi świadczenie w postaci diet. W czasie podróży służbowej czas przejazdu pracownika do miejsca delegowania i z powrotem nie jest z reguły czasem pracy i dlatego za taki czas nie przysługuje pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie. Są jednak przypadki, gdy uzasadnione jest wliczenie do czasu pracy czasu omawianego przejazdu, np. w sytuacji gdy w czasie pracy pracownik wykonuje czynności na rzecz zakładu pracy, bądź gdy praca wykonywana jest wyłącznie lub w przeważającej mierze poza siedzibą zakładu pracy; wówczas może być uzasadnione wliczenie do czasu pracy krótkich przejazdów z zakładu pracy do miejsca wykonywania pracy i z powrotem oraz ewentualnie między miejscowościami, w których wykonywana jest praca.

Sąd Rejonowy zważył, iż w rozpoznawanej sprawie powód M. J. został przez pozwanego wyposażony w samochód służbowy, a do jego obowiązków służbowych, co wynika z wiarygodnych zeznań powoda należał także przewóz pracowników pozwanego poza miejscem ich zamieszkania a miejscem świadczenia pracy w N. S..

Zlecone powodowi obowiązki związane z przewozem pracowników pozwanego nie mieściły się w normatywnym czasie pracy powoda, określonym w umowie o pracę. W tej sytuacji uznać należy, iż za czas przejazdu, w rozpoznawanej sprawie, stanowił on bowiem czas wykonywania przez powoda należących do niego obowiązków pracowniczych i jako taki podlega on zaliczeniu do czasu pracy, przysługuje powodowi dodatkowe wynagrodzenie, które - w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych - powinno być ustalone według zasad przewidzianych w art. 134 kp.

W ocenie Sądu I instancji znamionnym dla oceny charakteru tego czasu pozostaje fakt, iż pozwany nigdy nie określił w sposób jasny i klarowny obowiązków kierowników robót, których zatrudniał. Powód wyraźnie wskazał, iż H. K. nigdy nie przekazał mu zakresu obowiązków na piśmie, co więcej nie zapoznał go ze strukturą organizacyjną przedsiębiorstwa. Fakt ten potwierdził także na własnym przykładzie drugi z kierowników robót zatrudniony w trakcie realizacji inwestycji w N. S. tj. R. B.. Z kolei J. K., kolejny z kierowników robót, zatrudniony w trakcie tej inwestycji wyraźnie wskazał, iż to on, podlegając bezpośrednio H. K., nadzorował pracę wszystkich pracowników na tej budowie,

w tym również powoda, co pozostaje w sprzeczności z treścią dokumentów poświadczających strukturę organizacyjną przedsiębiorstwa (...) w tamtym czasie.

Świadkowie zgodnie wskazywali, że bez wątpienia powód pracował co najmniej tyle, co pracownicy zatrudnieni na budowie, których dowoził do miejsca wykonywania pracy w N. S.. Z tym jednak, że kiedy pracownicy, których dowoził przebiegali się w odzież roboczą przez rozpoczęcie pracy tj. przed godziną 7.00, powód tankował pojazdy na budowie, a następnie gdy pracownicy zakończyli pracę, nadzorował czynności pracowników dokonujących zabezpieczenia placu budowy, sprawdzał czy wszystkie pojazdy i urządzenia znalazły się na terenie wynajmowanej bazy, a także przynajmniej 2 razy w tygodniu tankował 900 litrową beczkę paliwem na stacji należącej do pozwanego w Ś..

Wszystkie te okoliczności dały Sądowi Rejonowemu podstawę do przyjęcia, iż rzeczywisty czas pracy powoda wynika z przedłożonych przez niego kart drogowych oraz wykonanych przez niego zestawień.

W ocenie Sądu I instancji powód wbrew podnoszonemu przez pozwanego zarzutowi nie był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> § 1 kp, zgodnie z którym pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Powołując się na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 roku (II PK 56/05), w którego uzasadnieniu dokonano wykładni pojęcia kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej, Sąd Rejonowy uznał, iż Powód nie posiadał takich kompetencji pracując na stanowisku kierownika robót. Tym bardziej, że wykonywał czynności zarówno związane z zapewnieniem zaopatrzenia na budowie, nadzorowania brygad wskazanych przez J. K., ale dopiero po wykonaniu czynności związanych z zapewnieniem materiałów a także obowiązki związane z przewozem pracowników do miejsca świadczenia przez nich pracy. Nie podlegały mu stałe brygady, czy też stałe zorganizowana jedna budowa lub jej obszar, w zakresie którego to on byłby osobą decyzyjną i sprawował w zasadzie funkcję pracodawcy w stosunku do podległych mu pracowników. Powód nie miał samodzielności decyzyjnej ani w zakresie doboru pracowników do brygad, nie decydował o ich czasie pracy. W zasadzie wszystkie decyzje były podejmowane przez J. K., który jak sam potwierdził, co znalazło w potwierdzenie w zeznaniach powoda oraz świadka R. B. kierował pracą wszystkich pracowników na budowie. To on decydował, jakie czynności na budowie ma wykonać powód i która brygadę będzie w danym dniu nadzorował. Sąd Rejonowy zaznaczył, że choć stanowisko pracy powoda cechowało się pewną samodzielnością, bowiem nadzorował on pracę na powierzonych mu odcinkach, to nie sposób uznać, iż samodzielnie kierował on wyodrębnioną komórką organizacyjną, tym bardziej, że zespoły na budowie powstawały w zasadzie ad hoc do wykonania konkretnego zadania, o czym decydował J. K. w czasie codziennych odpraw. Dla zakresu zastosowania art. 151<sup>4</sup> kp istotne są dwa czynniki: fakt odpowiedniego wyodrębnienia komórki organizacyjnej oraz podstawowe znaczenie funkcji kierowniczych w zakresie obowiązków pracownika. Chodzi o kierowanie jednostką, która charakteryzuje się odrębnością w ramach struktury organizacyjnej. Przedmiotem zadań pracownika stojącego na czele odrębnej komórki organizacyjnej powinno być kierowanie zespołem pracowników. Przepis art. 151<sup>4</sup> § 1 kp, nie obejmuje kierowników najniższego szczebla, których wpływ na organizację czasu pracy jest niewielki.

W ocenie Sądu I instancji powód nie był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Wyodrębnienie komórki organizacyjnej z zakładu pracy powinno wynikać z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności. Tymczasem nie zostały ustalone jakiegokolwiek elementy wyodrębnienia w zakresie zarządu zakładu pracy. Pozwana poza przedłożeniem certyfikatów ISO oraz zarządzeń dotyczących struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa pozwanego, nie wykazała natomiast w żaden sposób na czym ewentualne wyodrębnienie komórki, która miałaby podlegać powodowi, miałyby polegać. Pozwana nie wykazała iż powodowi podlegała jakakolwiek zorganizowana co do struktury i składu komórka. W żadnym wypadku nie można przyjąć z góry założenia, że każdy zespół budowy, stanowi wyodrębnioną komórkę organizacyjną. Pozwany nie wykazał także by zadania prowadzone przez powoda rozliczane była samodzielnie, by

zostały wyposażone w określone środki majątkowe które pozostawałyby w dyspozycji powoda. Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekający zważył, iż art. 151<sup>4</sup> §1 kp nie ma w rozpoznawanej sprawie zastosowania.

Niezależnie od poczynionych zważeń Sąd Rejonowy podkreślił, że stanowisko zajmowane przez powoda, nie było stanowiskiem kierowniczym w rozumieniu powołanego przepisu. Powód nie organizował w imieniu pracodawcy pracy na budowie, nie dysponował czasem pracy pracowników, nie prowadził ewidencji czasu pracy pracowników w brygadach, które mu podlegały, nie udzielał urlopów, zwolnień od pracy, nie decydował o stawkach wynagrodzenia pracowników. Powód nie miał wpływu na organizację czasu pracy na budowie, nie rozdzielał zadań.

Na marginesie Sąd I instancji wskazał również, iż nawet powierzenie pracownikowi stanowiska kierowniczego, nie wyłącza jego prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, bowiem zakres obowiązków pracownika zatrudnionego nawet na stanowisku kierowniczym powinien być tak ukształtowany, by w prawidłowym założeniu mógł je wykonać w ustawowym czasie pracy. Zauważyć należy, że o zakresie obowiązków pracownika decyduje nie tylko rodzaj wykonywanej pracy, ale również rozmiar wynikających z niej zadań (czynności), które powinny być tak określone, by ich wykonanie w normalnym czasie pracy było obiektywnie możliwe. Wprawdzie spełnienie obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym wymaga wykonywania pracy niejednokrotnie ponad ustawowe normy czasu zatrudnienia, jednakże zakład pracy nie jest uprawniony do stałego obarczania takiego pracownika pracą w zwiększonym wymiarze. Z tego też względu w takich przypadkach zastosowanie winny mieć przepisy o dodatkowym wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych. (por. wyrok SN z dnia 08.06.2004r III PK 22/04, OSNP 2005/5/65, wyrok SN z dnia 27.06.1977, I PRN 86/77 LEX nr 14397, wyrok SN dnia 26.03.1976 I PRN 9/76 LEX nr 14304).

W wyroku z dnia 26 maja 2000 roku (I PKN 667/99, OSNP 2001/22/662) Sąd Najwyższy przyjął, że warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę. Brak pisemnego polecenia, czy zgody pracodawcy, na świadczenie przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych, nie wyłącza obowiązku wypłaty temu pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia, gdyż faktyczna konieczność wykonywania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych może być również uznana za wynikającą z polecenia jego przełożonych. W ocenie Sądu I instancji pozwany miał świadomość wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, co więcej powód był zobowiązany do świadczenia pracy „tak jak podlegli mu pracownicy”, czyli w godzinach nadliczbowych, co miało miejsce, fakt ten potwierdził J. K., który wskazał, iż z czynionych przez niego adnotacji odnośnie czasu pracy pracowników zatrudnionych na budowie, wynikał fakt pracy w godzinach nadliczbowych. Nadto obowiązkiem powoda było również przewiezienie pracowników pozwanego na budowę. Powód zatem świadczył pracę w godzinach nadliczbowych na polecenie pracodawcy, który zdawał sobie sprawę z tego, że rodzaj oraz ilość nałożonych na powoda obowiązków nie pozwala mu ich wykonać w „normalnych” godzinach pracy. O wiedzy pracodawcy w tym zakresie świadczą również zeznania R. B., który wyraźnie podkreślił, iż H. K. wymagał pracy nawet po 10 godzin dziennie, w okresach lepszej aury.

Sąd Rejonowy wskazał, że Sąd Najwyższy wyraził w uzasadnieniu wyroku z dnia 23.11.2000 r. (I PKN 678/00, OSNP 2003/22/538) stanowisko, zgodnie z którym ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa zarówno na pracowniku, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 kc w związku z art. 300 kp.), jak i na pracodawcy, który jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy. Sąd Najwyższy uznał za błędny pogląd, że ciężar dowodu w zakresie czasu pracy obarcza wyłącznie pracownika, który dochodzi roszczeń z tego tytułu, albowiem co do zasady to pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję czasu pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, którą udostępnia na żądanie pracownika (dawny art. 129<sup>11</sup> kp, a obecnie art. 149 § 1 zd. 2 kp). Tym samym, to pracodawca zobligowany jest do przedłożenia Sądowi takiej dokumentacji, a w przypadku jej braku, złożyć stosowne wyjaśnienia ze szczegółowym odniesieniem się do zgłaszanych roszczeń powoda. Innym słowy, to pracodawca ma obowiązek tworzenia w toku zatrudnienia dowodów na okoliczność czasu pracy zatrudnianych osób i ma obowiązek udostępnić je pracownikowi – tak w czasie zatrudnienia, jak i w czasie procesu sądowego. Zaniedbania pracodawcy obciążają go (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4.10.2000 r., I PKN 71/00, OSNP 2002/10/231) i pracownik nie może ponosić ich negatywnych konsekwencji.

Nie można jednak wywieść stąd wniosku, że w sytuacji, gdy nie istnieje żadna ewidencja faktycznego czasu pracy, w każdym przypadku twierdzenia pracownika co do czasu pracy należy uznać za prawdziwe i wiarygodne. Pracownik powinien za pomocą dostępnych mu dowodów wykazywać lub choćby uprawdopodobnić rzeczywisty czas pracy; Sąd może również, korzystając z instytucji domniemania faktycznego, przewidzianego w art. 231 kpc i uznać za udowodnione twierdzenia pracownika co do czasu pracy, ale tylko gdy wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów. W pewnych sytuacjach oznaczać to będzie, że za dostateczny dowód na okoliczność faktycznego czasu pracy zostaną uznane prywatne zapiski pracownika co do godzin jego pracy, pod tym wszakże warunkiem, że w okolicznościach sprawy są one zdaniem Sądu wiarygodne i nie zostały sporządzone wyłącznie na potrzeby sporu sądowego, bez odwołania do rzeczywistego czasu pracy. Zaniechanie przez pracodawcę prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika nie uprawnia jednak domniemania faktycznego ani prawnego o wiarygodności twierdzeń o czasie pracy, wynikających z prywatnych zapisków przedstawionych przez pracownika.

Wobec powyższego rolą Sądu było przede wszystkim skonfrontowanie zestawień przedstawionych przez powoda co do czasu jego pracy ze zgromadzonym materiałem dowodowym i ocenienie w ten sposób ich wiarygodności, rzetelności i miarodajności.

Zdaniem Sądu I instancji z zebranego materiału dowodowego, w szczególności z zeznań większości przesłuchanych w sprawie świadków wynika, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Ilość obowiązków nałożonych na powoda czyniła z góry niemożliwym ich wykonanie w normalnym czasie pracy. Powód wykazał, iż świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Szacunkowa liczba godzin przepracowanych przez powoda w poszczególnych miesiącach objętych żądaniem ustalona została w oparciu o przedłożone przez powoda karty drogowe oraz jego zestawienia, albowiem znalazły one potwierdzenie chociażby w zeznaniach świadka J. K., R. B., M. K., A. G..

Z drugiej strony Sąd orzekający, nie dysponując innymi danymi niż te wynikające z zestawień powoda oraz kart drogowych przyjął je jako podstawę do zlecenia wykonania przez biegłego z zakresu księgowości opinii, na okoliczność ustalenia wysokości należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ilości czasu pracy powoda w godzinach nadliczbowych.

Biegły przy takim zleceniu Sądu oparł swoją opinię na dokumentach zgromadzonych w aktach sprawy.

Sąd I instancji wskazał, że zarzuty formułowane przez stronę pozwaną odnośnie opinii biegłego dotyczą oceny wiarygodności materiału dowodowego stanowiącego podstawę ustaleń biegłego. Sąd opinię biegłej potraktował, jako punkt wyjścia do szacunków odnośnie ewentualnych należności powoda, nie zaś jako ścisłe wyliczenie kwot podlegających zasądzeniu. Sąd Rejonowy uznał, iż wbrew zarzutom strony pozwanej, przeprowadzone postępowanie dowodowe pozwoliło na ustalenie, że powód świadczył pracę nie tylko w dniach od poniedziałku do piątku, lecz także w soboty. W tym kontekście oraz wobec niewiarygodności list obecności i braku prowadzenia przez pozwaną rzetelnej ewidencji czasu pracy powoda, jako wiarygodne jawią się jego twierdzenia co do pracy także w innych dniach. Znamiennym pozostaje również fakt, dlaczego pozwana poza stawianymi zarzutami, iż biegły przyjął czas pracy wskazany w zestawieniach powoda, nie próbował wyjaśnić, jak to się stało i dlaczego nie ewidencjonowała w sposób rzetelny czasu pracy powoda. Jak to jest możliwe, że z ewidencji rocznej czasu pracy powoda w październiku i listopadzie 2011r. wynika, iż powód nie przepracował żadnego dnia ani godziny, podczas, gdy za miesiące te zostały wypłacone mu diety, a podpisy powoda widnieją na przedłożonych z zastrzeżeniami do opinii listach obecności, podobnie rzecz ma się odnośnie chociażby lutego i marca 2012r. – z rocznej ewidencji czasu pracy powoda wynika, że powód w tych miesiącach nie przepracował żadnej godziny, gdy tymczasem na listach obecność figurują jego podpisy. Poza stawianymi zarzutami strona pozwana nie zaprezentowała zatem żadnych faktów, które okoliczności te miałyby wyjaśnić.

Wobec tego Sąd I instancji zważył, że Skoro zatem materiał dowodowy nie pozwalał na precyzyjne, ścisłe wyliczenie czasu pracy powoda w konkretnych dniach, a ponadto brak było możliwości pozyskania przez Sąd dalszych dowodów, które mogłyby wyjaśnić wątpliwości co do wiarygodności zapisków powoda, co do zasady jego żądanie należałoby uznać za nieudowodnione. Ustawodawca dopuszcza jednak możliwość orzekania przez Sąd w sposób „przybliżony”

o należnym świadczeniu. Zgodnie z treścią art. 322 kpc „ jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody , zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. ” W orzecznictwie przyjmuje się, że „sprawą o dochody” w rozumieniu przytoczonego przepisu jest również sprawa o zapłatę wynagrodzenia za pracę, w tym również za pracę w godzinach nadliczbowych (por. wyroki Sądu Najwyższego z 10.02.2011 r., II PK 194/10, Lex nr 811846; z 25.08.2010 r., II PK 50/10, Lex nr 707421; z 19.02. 2010 r., II PK 217/09, Lex nr 584743 czy też z 5.06.2007 r., I PK 61/07, OSNP 2008/15-16/214).

Zdaniem Sądu Rejonowego w rozpoznawanej sprawie zachodziły podstawy do skorzystania z powyższego uprawnienia: po pierwsze z uwagi na skąpość materiału dowodowego wskazującego na konkretne godziny pracy, a po drugie z uwagi na to, że tenże materiał dowodowy przekonująco świadczy, że powód faktycznie pracował w godzinach nadliczbowych w całym okresie zatrudnienia, objętym pozwem. Sąd orzekający jako podstawę swych szacunków przyjął opinię biegłego T. K. sporządzoną na podstawie zestawień powoda oraz zachowanych kart drogowych, wobec niewielkich wątpliwości co do miarodajności dokumentacji źródłowej, uznał, że nie zachodzą podstawy do zredukowania kwoty wyliczonej przez biegłego.

W ocenie Sądu I instancji wyliczone przez biegłego kwoty wynagrodzeń odpowiadają rzeczywistemu czasowi pracy powoda w nadgodzinach, wynikającej z potrzeb pracodawcy i wykonywanej za jego wiedzą i zgodą. Sąd ten czyniąc takie ustalenia miał na względzie to, że powód – jak wynika z zeznań świadków – pracował nie tylko w dni od poniedziałku do piątku, lecz także przynajmniej niektóre soboty.

Sąd Rejonowy nie uznał za zasadne zarzutów pozwanej, jakoby powód w trakcie godzin pracy czynił sobie przerwy od pracy, świadek J. K. wskazał, iż powód poza przerwą śniadaniową nie korzystał z żadnych z przerw w pracy na budowie w N. S.. Zarzut ten nie został nadto w żaden sposób wykazany przez pozwaną.

Mając na uwadze treść zmodyfikowanego żądania powoda Sąd Rejonowy uwzględnił roszczenie odsetkowe za cały okres wskazany przez powoda tj. zasądzając odsetki ustawowe w łącznej kwocie 12.055,67 złotych.

Od powyższego wyroku apelację wywiódł pozwany, zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 151<sup>4</sup> § 1 kp poprzez jego błędną interpretację i tym samym błędne przyjęcie, że w niniejszej sprawie nie zachodzi okoliczność opisana dyspozycją wskazanego przepisu, pomimo iż powód pełnił funkcję kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej i w związku z tym nie posiadał prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w przypadku konieczności wykonywania pracy poza normalnymi godzinami;
2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 128 § 1 kp poprzez jego niezastosowanie i błędne uznanie, że czas dojazdu i powrotu z miejsca świadczenia pracy stanowił czas wykonywania przez powoda należących do niego obowiązków pracowniczych i jako taki podlega zaliczeniu do czasu pracy, podczas gdy czas dojazdu i powrotu z miejscowości stanowiącej cel pracowniczej podróży służbowej nie są pozostawianiem do dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy w rozumieniu art. 128 § 1 kp, tym samym czas dojazdu nie powinien być wliczany do dziennego wymiaru czasu pracy; ponadto należy zaznaczyć, że pozwany nigdy nie nakładał na powoda obowiązku przewozu innych pracowników do miejsca świadczenia pracy;
3. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 kpc poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i w związku z tym bezpodstawnie przyjęcie za podstawę ilości godzin pracy powoda na rzecz pozwanego wskazanej w kartach drogowych i zestawieniu przedłożonym przez powoda, podczas gdy zdaniem strony pozwanej wyliczenia te są nierzetelne i sporządzone przez bezpośrednio zainteresowanego rozstrzygnięciem sprawy, tym samym nie powinny stanowić jedynej podstawy do wyliczenia przepracowanych godzin nadliczbowych;



4. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 kpc poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego i przyznanie wiarygodności zeznaniom powoda i uznania, że wykonywał on pracę w godzinach nadliczbowych z uwagi na zobowiązanie go do tego przez pozwanego, podczas gdy powód jako kierownik robót samodzielnie organizował swój czas pracy, a ponadto nigdy nie zgłaszał pozwanemu konieczności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych;
5. naruszenie prawa procesowego, tj. 227 kpc poprzez niewyjaśnienie wszystkich okoliczności mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a przede wszystkim rzeczywistej ilości godzin pracy powoda na rzecz pozwanego, za które należało się wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe;
6. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 328 § 2 kpc poprzez błędne wyjaśnienie podstawy faktycznej i prawnej wyroku z przytoczeniem odpowiednich przepisów prawa, z uwagi na fakt, iż w przedmiotowej sprawie okoliczności związane z rzeczywistą ilością godzin pracy powoda na rzecz pozwanego nie zostały wyjaśnione, zaś Sąd I instancji swoje stanowisko oparł wyłącznie na dokumentach złożonych przez powoda, a których prawdziwość kwestionuje pozwany;
7. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, mający istotny wpływ na wynik sprawy przez aprobatę stanowiska, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych z uwagi na zobowiązanie go do tego przez pozwanego, podczas gdy pozwany nigdy nie nakazywał pracy w godzinach nadliczbowych.

Wobec powyższych zarzutów pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu za obie instancje wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przed Sądem I instancji i pozostawienie Sądowi I instancji prawa do rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji zawarto rozwinięcie powyższych zarzutów.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

#### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelację, jako niezasadną, należało oddalić.

Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy oraz w sposób prawidłowy przeprowadził rozważania prawne, czemu dał wyraz w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji. W granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Kontrola instancyjna nie daje podstaw do stwierdzenia nieważności w niniejszej sprawie. Tym samym dalszy zakres kognicji Sądu odwoławczego wyznacza treść orzeczenia i zakres zarzutów podniesionych w apelacji.

Tymczasem podniesione w apelacji zarzuty, a w szczególności ich uzasadnienie, stanowi w zasadzie polemikę z logicznymi i wyczerpująco uzasadnionymi ustaleniami i zważeniami Sądu I instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikających z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił też uchybień w zakresie ustalonych faktów, jak i też kwalifikacji prawnej uzasadniających ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji Sąd II instancji, oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd I instancji uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu Odwoławczego. Nie sposób zarzucić Sądowi Rejonowemu, że przy tej ocenie uchybił on zasadzie logicznego rozumowania lub zasadzie doświadczenia życiowego. Apelacja w gruncie rzeczy sprowadza się do polemiki z niewadliwymi ustaleniami Sądu, a to nie mogło wywołać pozytywnego skutku. Nie

jest bowiem wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął Sąd, doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena Sądu.

Sąd Okręgowy po dokonaniu analizy akt sprawy, zebranego w sprawie materiału dowodowego, jak i po zapoznaniu się z motywacją Sądu Rejonowego w zakresie wydanego rozstrzygnięcia, nie spostrzegł uchybień w procesowaniu tegoż Sądu, eksponowanych przez skarżącego w wywiedzionej apelacji. W szczególności nie zachodzi sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego i co się z tym wiąże – naruszenie prawa procesowego poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 655; orzeczenia Sądu Najwyższego z 17 listopada 1966 r., II CR 423/66.; uzasadnienie orzeczenia z 24 marca 1999 r., I PKN 632/98).

Podkreślić bowiem należy, iż Sąd I instancji w sposób wnikliwy i wszechstronny rozważył wszystkie dowody i okoliczności ujawnione w toku całego postępowania, na ich podstawie prawidłowo ocenił, iż powództwo z którym wystąpił M. J. zasługuje na uwzględnienie w zakresie żądania zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 07.07.2011 r. do 31.07.2012 r. oraz odsetek ustawowych od niewypłaconych powodowi wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych w powyższym okresie. Wskazać ponadto należy, iż ocena prawna zawarta w rozstrzygnięciu Sądu I instancji obejmująca dokonaną przez ten Sąd wykładnię zastosowanych przepisów prawa materialnego i procesowego nie budzi zastrzeżeń Sądu Okręgowego.

Odnosząc się do zarzutów apelacji, należy podnieść, że stanowią one wyłącznie zwykłą polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji dokonanymi w granicach swobodnej oceny dowodów (art. 233 k.p.c.). Sąd Rejonowy wskazał bowiem przyczyny z powodu których uznał zebrane w sprawie dokumenty oraz zeznania przesłuchanych w sprawie świadków i stron za wiarygodne i w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wyczerpująco wskazał, dlaczego uznał je za wiarygodne.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było ustalenie, czy powodowi należy się za sporny okres zatrudnienia u pozwanej wynagrodzenie z tytułu przepracowania godzin nadliczbowych, a jeśli tak – w jakiej wysokości.

Zgodnie z art. 151 § 1 k.p., 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. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Co do zasady, zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1-2 k.p., za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia albo 50% wynagrodzenia.

Nie dotyczy to jednak pracy kadry zarządzającej. W myśl bowiem art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p., pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2, który stanowi, iż kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Zarzuty skarżącego wskazujące w istocie nie tylko na naruszenie prawa materialnego art. 151<sup>4</sup> § 4 k.p. ale i błędną ocenę materii sprawy, w tym przedmiocie sprowadzają się do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów

dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący, bowiem przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji własny pogląd na sprawę.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy apelujący podnosi, iż powód był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej strony pozwanej, co potwierdzają czynności wykonywane przez powoda, które w ocenie pozwanego są czynnościami, które wykonuje kierownik wyodrębnionej jednostki organizacyjnej.

Decydujące znaczenie dla oceny, czy dana osoba jest pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 128 § 2 pkt 2 k.p.), a tym samym nieobjętym zasadami wynagradzania obowiązującymi na podstawie regulaminu wynagradzania, ma posiadanie przez nią uprawnień do zarządzania zakładem pracy, w tym wykonywania czynności zastrzeżonych dla pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy (wyrok SN z dnia 27.01.2016 r., sygn. akt III PK 64/15, Legalis 1460648). Sprawowanie funkcji kierowniczej w wyodrębnionej, lokalnej jednostce organizacyjnej pracodawcy, znacznie oddalonej od jego siedziby, przez pracownika, który w tej placówce nie ma zwierzchnika służbowego, jest zatrudnieniem w charakterze pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy wyodrębnioną częścią zakładu pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151<sup>4</sup> w zw. z art. 128 § 2 pkt 2 k.p.) (wyrok SN z dnia 16.03.2010 r., sygn. akt I PK 202/09, OSNAPiUS 2011 nr 17-18, poz. 229, str. 729; wyrok SA w Warszawie z dnia 25.10.2013 r., sygn. akt III APa 14/13, Legalis 1049125).

Tymczasem materiał zgromadzony w sprawie (w tym zeznania świadków J. K., R. B., M. K., A. G., G. S. i wyjaśnienia samego powoda) wskazuje, iż powód pracując na stanowisku kierownika robót de facto nie miał możliwości podjęcia samodzielnych wiążących decyzji, albowiem sam podlegał kierownikowi budowy J. K., który z kolei odpowiadał bezpośrednio przed H. K.. Natomiast wbrew stanowisku pozwanego, czynności wykonywane przez powoda polegające na nadzorze innych pracowników dokonujących zabezpieczenia placu budowy, sprawdzanie czy wszystkie pojazdy i urządzenia znalazły się na terenie wynajmowanej bazy nie świadczą o tym, iż można zajmowane przez powoda stanowisko traktować jako stanowisko kierownika wyodrębnionej jednostki organizacyjnej.

Mając powyższe na uwadze podnieść należy, że o zakwalifikowaniu danego stanowiska do kategorii "kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych pracodawcy" decyduje ogół okoliczności stanu faktycznego. Nie jest przy tym rozstrzygający zakres uprawnień w podejmowaniu wszystkich decyzji związanych z działalnością wyodrębnionej komórki organizacyjnej podległej danemu kierownikowi. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2004 r. II PK 8/04 LEX nr 585786).

Bardzo szczegółowo zostało też ustalone jakie czynności w ramach swoich obowiązków pracowniczych musiał wykonywać powód, który został zatrudniony na stanowisku kierownika robót. Sąd pierwszej instancji skrupulatnie ustalił godziny i dni w jakich powód wykonywał pracę nadliczbową wskazując przy tym konieczność przebywania na budowie od godz. 7.00 do 17.00, w tym również w soboty od 7.00 do 13.00. Było to spowodowane tym, że pracownicy, nad którymi powód sprawował nadzór pracowali w dni powszednie w godzinach od 7.00 do 17.00, a dopiero po zakończeniu ich pracy powód mógł sprawdzić, czy wszystkie sprzęty zostały prawidłowo zabezpieczone.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje również na to, co prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy, że powód nie miał przerw w godzinach pracy, oprócz przerwy śniadaniowej.

Zgodnie z art. 128 § 1 kp czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy, trafnym jest stwierdzenie Sądu I instancji, że powód w spornych godzinach pozostawał w dyspozycji pracodawcy i faktycznie świadczył pracę, a nie pozostawał w gotowości do świadczenia pracy.

Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 k.p. powinno spełniać jedną z dwóch przesłanek. Po pierwsze, przede wszystkim musi to być pozostawanie w dyspozycji samego pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu. Druga przesłanka jest związana z wykonywaniem czynności wynikających z polecenia pracodawcy, nawet gdy w danym momencie kontakt pomiędzy pracodawcą a pracownikiem jest utrudniony bądź niemożliwy. Pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy również wówczas, gdy w czasie wyznaczonym do wykonywania pracy wykonuje

inne obowiązki pracownicze wynikające ze stosunku pracy i na polecenie pracodawcy. Czas pracy oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy i wypełnia swe czynności lub obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową. Pod pojęciem pozostawania pracownika do dyspozycji pracodawcy należy rozumieć jako taki stan rzeczy, w którym pracownik wykonuje polecenia pracodawcy, bądź jest zdolny do ich wykonywania, oczekuje na nie i chce je wykonać. Czas pracy biegnie od momentu, w którym pracownik rozpoczyna merytoryczne czynności niezbędne do wykonania pracy. Co do zasady nie stanowi czasu pracy także dojście do miejsca pracy na terenie zakładu pracy. Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy uzasadnia twierdzenie, że nie każda czynność pracownika związana z pracą i mająca na celu właściwe wykonanie obowiązków jest czasem pracy.

Konsekwencją powyższego jest uznanie, że powód w okresie zatrudnienia u pozwanego, wykonując obowiązki związane z przewozem pracowników pozwanego przekraczał obowiązujące go normy czasu pracy.

Nie ulega wątpliwości, że czas, który poświęcał powód na dowóz pracowników do pracy i z pracy kierując samochodem służbowym był czasem pracy. Powód wykonywał bowiem czynności na rzecz pracodawcy, a zarzuty apelującego co do charakteru tych czynności są chybione

Obowiązki te nie zostały określone w umowie o pracę, natomiast wynikały z polecenia pracodawcy, który w tym celu udostępnił powodowi swój samochód służbowy, zatem stanowiły one jego obowiązki pracownicze, podczas których wykonywania powód pozostawał do dyspozycji pracodawcy.

Wobec powyższego, wbrew twierdzeniom apelacji Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił, że powód w okresie od 07.07.2011 r. do 31.07.2012 r. pracował u pozwanego ponad normatywny czas pracy, za który pozwany nie zapłacił mu należnego wynagrodzenia.

Zarzut pozwanego, iż podstawę ustalenia ilości godzin nadliczbowych pracy powoda stanowiły karty drogowe i zestawienie przedłożone przez powoda należy uznać za chybiony. Sąd Rejonowy oparł swoje stanowisko na podstawie całego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, na podstawie opinii biegłego sądowego oraz zeznań świadków, które ocenił w granicach prawem dopuszczalnej swobody.

Biegły sądowy księgowy sporządził opinię zgodnie ze sformułowaną przed Sąd tezą dowodową. Dowód z opinii biegłych podlega ocenie, tak jak każdy dowód przeprowadzony w sprawie, ale podważyć tego dowodu nie może samo tylko subiektywne odczucie stron. Opinia biegłego sądowego powołanego w niniejszej sprawie, została sporządzona rzetelnie, w oparciu o fachową wiedzę biegłego oraz została logicznie, jasno i wyczerpująco uzasadniona.

Pozwany nie posiadał wymaganej prawem wiarygodnej dokumentacji, w oparciu o którą biegły mógłby sporządzić opinię.

Zgodnie wprawdzie z art. 149 § 1 k.p., pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Jednakże zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika. Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego (wyrok SN z dnia 14.05.2012 r., sygn. akt II PK 231/11, LEX nr 1313664; wyroki SA we Wrocławiu z dnia 27.03.2012 r., sygn. akt III APa 49/11, LEX nr 1238704, SA w Białymstoku z dnia 13.09.2012 r., sygn. akt III APa 19/11, LEX nr 1236049).

Pozwany w niniejszym procesie nie przeprowadził skutecznego dowodu na to, że powód nie świadczył pracy według wskazanego przez siebie wymiaru czasu pracy. Dlatego też żądanie wypłaty należnego wynagrodzenia z tytułu przepracowanych nadgodzin okazało się w przedmiotowej sprawie zasadne.

Sporządzone przez Sąd pierwszej instancji pisemne uzasadnienie wyroku zawiera wszystkie niezbędne elementy, o których mowa w art. 328 § 2 k.p.c., w szczególności zawiera wszechstronne i bardzo dogłębne rozważenie zebranego

w sprawie materiału dowodowego. Dokonana przez Sąd pierwszej instancji swobodna ocena dowodów nie narusza reguł określonych w art. 233 § 1 k.p.c. – co zostało już zresztą wskazane w początkowej części rozważań.

Podkreślić tutaj jeszcze raz należy, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził bardzo szczegółową ocenę zebranych w sprawie dowodów, w tym dowodu z przesłuchania powoda oraz zeznań świadków i w przekonujący sposób wyjaśnił, na których dowodach się oprął ustalając stan faktyczny w sprawie, wskazane też zostało, z jakich przyczyn odmówił wiarygodności części dowodów.

Mając na uwadze powyższe, wobec bezzasadności apelacji powoda, na podstawie art. 385 k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

SSO Rafał Skrzypczak SSO Bogusław Łój SSO Hanna Rawska