

Sygn. akt III APa 6/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 listopada 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jolanta Hawryszko (spr.)
Sędziowie:	SSA Romana Mrotek SSO del. Gabriela Horodnicka - Stelmaszczuk
Protokolant:	St. sekr. sąd. Katarzyna Kaźmierczak

po rozpoznaniu w dniu 4 listopada 2016 r. w Szczecinie

sprawy z powództwa B. S. (1)

przeciwko (...) Spółka Akcyjna w B.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji powoda

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

z dnia 7 grudnia 2015 r. sygn. akt VII P 28/14

1. oddala apelację,
2. zasądza od B. S. (1) na rzecz (...) Spółki Akcyjnej w B. kwotę 2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Romana Mrotek SSA Jolanta Hawryszko del. SSO Gabriela Horodnicka

- Stelmaszczuk

Sygn. akt III APa 6/16

## UZASADNIENIE

Powód B. S. (1) wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w B. kwoty 104.069, 22 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi począwszy od 11.02.2011 r. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w ilości łącznie 1238 godzin w okresie od stycznia 2011r. do grudnia 2012r.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa wskazując, że powód był kierownikiem budowy i nieprawdopodobne by świadczył pracę w nadgodzinach w wskazanym wymiarze, zwłaszcza że nie określił na czyje polecenie pracował w godzinach nadliczbowych.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 7 grudnia 2015 r. oddalił powództwo i zasądził od B. S. (1) na rzecz (...) Spółka Akcyjna w B. kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd okręgowy ustalił następujący stan faktyczny.

B. S. (1) w okresie od 1.12.2007 r. do 30.04.2013 r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) S.A. B. z siedzibą w K.. Od 1.12.2007 r. wykonywał pracę na stanowisku kierownika robót, jako miejsce pracy wyznaczono województwo (...). Od 1.05.2009 r. pracodawca powierzył B. S. (1) stanowisko kierownika budowy, wskazując S. jako miejsce pracy. Wynagrodzenie brutto powoda w spornym okresie wynosiło 8.500 zł od 29.09.2010 r., 9.500 zł od 1.05.2011 r. i 8.550 zł od 1.08.2012 r. do 30.04.2013 r. W okresie 1.09.2011 - 31.08.2012 pracodawca wypłacał B. S. (1) miesięczny dodatek do wynagrodzenia w stałej wysokości 2.000 zł brutto w związku z powierzeniem dodatkowych obowiązków, polegających na prowadzeniu budowy „Przebudowa drogi wojewódzkiej (...) K.-I.”. Zgodnie z obowiązującym w (...) S.A. B. z siedzibą w K. Regulaminem pracy: - praca rozpoczyna się w godzinach 6:00 do 10:00 i kończy w zależności od przyjętego rozkładu czasu pracy (§ 1 rozdział IV), - późniejsze rozpoczęcie pracy lub jej wcześniejsze zakończenie, a także wyjście w godzinach pracy, wymaga uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego (§ 2 ust. 2 rozdział IV) - pracownik potwierdza swoją obecność w pracy podpisem na liście obecności; wszelkie wyjścia i powroty do pracy pracownik wpisuje do ewidencji wyjść (§ 3 rozdział IV).

(...) S.A. B. z siedzibą w K. zajmuje się budownictwem drogowym. Spółka wykonuje prace związane z wykładaniem mas bitumicznych, przy których zatrudnia własnych pracowników tzw. brygady bitumiarzy. W niniejszym zakresie wykonuje inne roboty związane z budownictwem drogowym, przy wykonywaniu których posiłkuje się podwykonawcami. Posiada piętnaście oddziałów regionalnych, na czele których stoją dyrektorzy oddziałów odpowiadający za realizację inwestycji drogowych na poziomie danego województwa. Dyrektor oddziału ponosi odpowiedzialność za ekonomiczną stronę realizacji konkretnego kontraktu. Na szczeblu konkretnej inwestycji za wykonanie kontraktu w określonym reżimie technologicznym, czasowym i finansowym odpowiada kierownik budowy. Kierownik budowy przejmuje plac budowy, na którym ma być zrealizowana konkretna inwestycja. Do jego obowiązków należy zorganizowanie pracy, w tym przygotowanie harmonogramu prac, podzielenie budowy na odcinki i rozdzielenie zakresów prac oraz przygotowanie budżetu. W ramach budżetu kierownik budowy dokonuje wyceny kosztów pracy w stosunku do wartości kontraktu. Odpowiada za zapewnienie materiałów i zaplecza technicznego, za nadzór nad wykonywaniem pracy przez podwykonawców. Na bieżąco rozwiązuje powstałe przy realizacji inwestycji problemy organizacyjne i techniczne. Zadania w powyższym zakresie realizuje przy pomocy podlegających mu kierowników robót oraz inżynierów robót, którym podlegają bezpośrednio majstrowie, brygadziści i szeregowi robotnicy drogowi. Kierownik budowy bezpośrednio podlega dyrektorowi oddziału, składając mu co najmniej raz w miesiącu sprawozdanie z postępu robót przy realizacji kontraktu. Odpowiada za wynik finansowy w ramach założonego budżetu, a nadto za sposób realizacji pracy przez podwykonawców i wszystkich pracowników na danej budowie. Kierownik budowy, kierownik robót oraz inżynier budowy zaliczani są do tzw. pracowników umysłowych. W strukturze organizacyjnej spółki (...) stanowisko kierownika budowy jest stanowiskiem samodzielnym, choć nie ma umocowania do negocjowania i zawierania umów z podwykonawcami oraz decydowania o zatrudnieniu lub zwolnieniu określonej osoby. Może jedynie zgłaszać dyrektorowi oddziału potrzebę nawiązania współpracy z podwykonawcą, a nadto może wskazać konkretnego podwykonawcę. Ostateczną decyzję w tym zakresie podejmował dyrektor oddziału. Pozostali pracownicy – majstrowie, brygadziści oraz robotnicy drogowi zaliczani są do pracowników fizycznych. W okresie od 1.01.2011 r. do 31.12.2012 r. B. S. (1) pracował na następujących budowach:

- poprawa bezpieczeństwa ruchu drogowego drogi krajowej nr (...) na odcinku W.-M. długości 6,57 km,
- przebudowa drogi powiatowej nr (...) odcinek T.-Z.-M. dł. 4.029 mb,

- przebudowa drogi wojewódzkiej nr (...) na odcinku K.-L.,
- przebudowa drogi powiatowej nr (...) G. Państwa – B.,
- budowa drogi gminnej ul. (...) II w G. wraz z budową kanalizacji deszczowej i siecią oświetlenia ulicznego – podwykonawstwo dla M.,
- przebudowa drogi wojewódzkiej nr (...) na odcinku C.-C.,
- przebudowa drogi wojewódzkiej nr (...) na odcinku K.-I.,
- przebudowa ronda w ciągu ulicy (...) w S. – podwykonawstwo dla M.,
- remont drogi powiatowej w miejscowości B..

W pierwszym kwartale 2011 r. powód był kierownikiem budowy trzech prowadzonych równolegle budów, z których każda była na innym etapie zaawansowania prac, tj. droga krajowa nr (...), droga powiatowa B., droga wojewódzka nr (...). W drugim kwartale 2011 r. był kierownikiem budowy ww. trzech prowadzonych równolegle budów, a nadto kierownikiem budowy na budowie ulicy (...) w ramach podwykonawstwa dla firmy (...). W trzecim kwartale 2011 r. doszła budowa drogi wojewódzkiej (...). W czwartym kwartale 2011 r. był kierownikiem budowy na dwóch budowach, tj. droga powiatowa B. i droga wojewódzka (...). W 2012 r. prowadził dwie budowy, tj. droga wojewódzka (...) i droga wojewódzka (...). Prace na poszczególnych budowach realizowane były równolegle, z tym że prace w zakresie układania masy bitumicznej przez pracowników (...) Polska wykonywane są w jednym czasie tylko na jednej budowie. Zajmują one około 10 % czasu trwania danego kontraktu. W pozostałym czasie na terenie budowy pracują podwykonawcy, którzy są nadzorowani przez kierownika budowy ze strony spółki (...). Zakres obowiązków powoda na stanowisku kierownika robót i kierownika budowy zawarty był w umowie o pracę. Przy nawiązaniu stosunku pracy pracodawca poinformował powoda, że obowiązuje go 8-godzinna dobową i 40-godzinna tygodniowa norma czasu pracy. Rozkład czasu pracy nie zmienił się po powierzeniu obowiązków kierownika budowy. Pracownicy fizyczni dowożeni byli na teren budowy z bazy w S., na budowie pracowali od 7:00, podpisywali listy obecności, a nadto ich czas pracy co do każdego dnia był ewidencjonowany w formie kart pracy. Dane te były wprowadzane do systemu komputerowego. Obejmowały nominalny czas pracy danego pracownika i godziny nadliczbowe. Pracodawca wypłacał pracownikom fizycznym wynagrodzenie za nadgodziny. Kierownik budowy samodzielnie dojeżdżał na teren budowy. Miał do dyspozycji samochód służbowy. Dla kierowników budów nie prowadzono na budowach list obecności. B. S. (1) podpisywał taką listę tylko wtedy, gdy przyjeżdżał do biura spółki w S. – raz w tygodniu, raz na miesiąc. Nie odnotowywał godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy na konkretnej budowie. W systemie komputerowym zaznaczał, że w danym dniu pracował, co było przez system odnotowane jako przepracowanie 8 godzin w danym dniu. Jeżeli powód potrzebował w ciągu dnia pracy załatwić sprawę prywatną, nie musiał tego zgłaszać dyrektorowi oddziału, a takie wyjście nie było nigdzie ewidencjonowane; powód nie odpracowywał tych godzin. Sąd okręgowy ustalił, że powód pracując na stanowisku kierownika budowy nie zgłaszał dyrektorowi oddziału B. G. pracy w nadgodzinach, nigdy nie zgłosił żądania wypłaty wynagrodzenia za pracę, zamiast wynagrodzenia chorobowego, czy rozliczenia urlopu. Powód jako kierownik budowy na bieżąco samodzielnie organizował swoją pracę, samodzielnie decydował, na którą budowę pojedzie i ile czasu na niej spędzi. Posiłkując się personelem pomocniczym, tj. kierownikami robót oraz inżynierami budów B. S. (1) był w stanie wykonać powierzone mu zadania kierownika budowy w nominalnym 8-godzinnym czasie pracy. Pracodawca spółka (...), ustalając stawkę wynagrodzenia dla kierowników budowy, uwzględniał zarówno specyfikę procesu budowlanego przy wykonywaniu robót drogowych oraz charakter powierzonego stanowiska, w szczególności duży stopień samodzielności na tym stanowisku. Wynagrodzenie miało rekompensować osobom zatrudnianym na budowlanym stanowisku kierowniczym z jednej strony odpowiedzialność, a z drugiej zakres powierzonych obowiązków wiążących się koniecznością wykazania dużej dyspozycyjności.

Sąd okręgowy wskazał i ocenił dowody, na podstawie których ustalił stan faktyczny sprawy. Zgodnie z kodeksową formułą wyjaśnił, którym dowodom i dlaczego odmówił wiarygodności. Oceniając dowody co do charakteru pracy

powoda, organizacji i ilości pracy wyjaśnił, że nie dał wiary twierdzeniom powoda i złożonym przez niego kalendarzom za rok 2011 i 2012, gdyż nie zostały potwierdzone pozostałym materiałem dowodowym. Wskazał, że częściowo uwzględnił zeznania G. S. oraz J. P., gdyż mimo uznania ich za wiarygodne, świadkowie nie dysponowali pełną wiedzą co do sposobu organizacji pracy powoda.

Sąd okręgowy nie uwzględnił powództwa i wskazując na przepisy art. 129 § 1 k. p., art. 151<sup>1</sup> k. p., art. 151<sup>4</sup> § 1 i 2 k. p., art. 149 k. p. wyjaśnił, że w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 232 k.p.c.) z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. W ocenie sądu okręgowego, powód nie wykazał aby pracodawca zlecał zadania pracownicze w takim wymiarze, że ich wykonanie, przy normalnym natężeniu i właściwym zorganizowaniu pracy podległych pracowników, nie było możliwe w normatywnym czasie pracy; ponadto nie wskazał dowodów, które potwierdziłyby konieczność i fakt wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

W ocenie sądu powód, mimo tego, że był kierownikiem budowy, nie zajmował stanowiska odpowiadającego stanowisku kadry zarządzającej ani kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> § 1 k. p. Spółka posiadała piętnaście oddziałów regionalnych. Na ich czele stali dyrektorzy oddziałów, którzy odpowiadali za realizację inwestycji drogowych na poziomie danego województwa. B. S. (1) nie miał umocowania do negocjowania i zawierania umów z podwykonawcami oraz decydowania o zatrudnieniu lub zwolnieniu określonej osoby. Mógł jedynie zgłaszać dyrektorowi oddziału potrzebę nawiązania współpracy z podwykonawcą, a nadto mógł wskazać konkretnego podwykonawcę. Ostateczną decyzję w tym zakresie podejmował jednak dyrektor oddziału, który był odpowiedzialny za ekonomiczną stronę kontraktu. W strukturze organizacyjnej spółki (...) stanowisko kierownika budowy, mimo samodzielności, nie znajdowało się w obrębie kadry zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy, ani nie było stanowiskiem kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Sąd okręgowy uznał, że konkretna budowa, na której obowiązki kierownika budowy pełnił B. S. (1) nie mogła być uznana za wyodrębnioną komórkę organizacyjną pracodawcy. Taką komórką organizacyjną był oddział spółki. Sąd miał również na uwadze, że na szczeblu konkretnej inwestycji za wykonanie kontraktu w określonym reżimie technologicznym, czasowym i finansowym odpowiadali kierownicy budowy, których zakres obowiązków był ściśle określony. Powód jako kierownik budowy zajmował stanowisko plasujące się za stanowiskiem dyrektora oddziału. Było to stanowisko samodzielne, stąd wpływ powoda na organizację własnego czasu pracy był dominujący. Samodzielnie decydował o tym, jakie zadania wykona w ciągu 8-godzinnego dnia pracy i w jaki sposób prace tę zorganizuje, w szczególności czy konkretne zadanie wykona sam, czy sceduje na kierownika robót; mógł wydawać szeregowemu pracownikowi dowolne polecenie służbowe. Za nieprzystające do realiów i specyfiki sprawowanej funkcji sąd uznał, aby wskazane czynności były permanentne i typowe. W ocenie sądu od koordynowania prac na szczeblu robotników drogowych byli bowiem inżynierowie budowy oraz kierownicy robót. Na podstawie zeznań świadków R. K., B. G. oraz T. K. sąd ustalił, że duży stopień samodzielności powoda oraz możliwość posiłkowania się przy wykonywaniu powierzonych mu zadań kierownikami budowy, kierownikami robót i inżynierami budowy, przy prawidłowej organizacji własnej pracy, dawał gwarancję wykonania pracy w nominalnym czasie.

Sąd okręgowy podniósł, że praca w godzinach nadliczbowych może wystąpić w razie zaistnienia szczególnych potrzeb pracodawcy, co daje mu uprawnienie do wydania pracownikowi polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Przepisy nie formułują szczególnych wymogów formalnych wobec polecenia pracy w godzinach nadliczbowych - może być ono dokonane zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej, a nawet w jakikolwiek inny sposób, przez każde zachowanie się przełożonego, ujawniające w dostateczny sposób jego wolę. Praca nadliczbowa zachowuje swój charakter, jeśli jest wykonywana za zgodą lub wiedzą przełożonego albo też - nawet bez tej zgody i wiedzy - jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1978 r., I PRN 91/78). Z uwagi jednak na samodzielność pracy powoda na zajmowanym stanowisku pracy, pozwana spółka nie prowadziła dla niego ewidencji czasu pracy. Bezpośredni przełożony powoda B. G. (dyrektor

oddziału) nie kontrolował i nie weryfikował, kiedy powód rozpoczyna pracę, kiedy ją kończy, jakie obowiązki i gdzie wykonywał. Zdaniem sądu okręgowego nie do zaakceptowania jest także podejście powoda do rzekomego nadmiaru zadań, gdy wcześniej nie sygnalizował tego, a obecnie domaga się wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach. Powód sam przyznał, że jeżeli musiał załatwić sprawę prywatną w godzinach pracy, opuszczał teren budowy, a godzin tych nie musiał odpracowywać. Co więcej jak wynika z przedłożonych przez niego kalendarzy, godziny te powód wliczył do nominalnego czasu pracy, co skutkowało powstaniem rzekomych nadgodzin. Taka sytuacja dotyczy m.in. 4 maja 2011 r. (lekarz), 24 i 25 października 2011 r. (bank, notariusz), 4 sierpnia 2011 r. (urlop i wyjazd na P. W.). Nadto, opisywana przez świadków specyfika prowadzenia robót drogowych, mogła powodować okresowo większy wymiar pracy, lecz nie następowało to lawinowo, a jeśli ilość zadań zwiększała się, to rzetelnie podchodzący do swoich obowiązków powód powinien był zmanifestować ten fakt i usiąść do negocjacji z pracodawcą co do podwyżki wynagrodzenia. Za głoszone przez powoda twierdzenia, jakoby takie rozmowy prowadził w 2008r. lub w 2009r. z B. G., bowiem świadek ten zaprzeczył faktom, a twierdzenie powoda nie zostało poparte żadnym innym środkiem dowodowym. Nadto, pracodawca dając powodowi tak duży stopień samodzielności w organizowaniu czasu swojej pracy, powierzając stanowisko samodzielne i odpowiedzialne rekompensował właśnie przez przyznanie wysokiego wynagrodzenia, mogące pojawić się niedogodności związane z możliwością okresowego spiętrzenia prac, wynikającą ze specyfiki branży robót drogowych. Trafnie ujął to świadek T. K., który wskazał, że jeżeli dana osoba decydowała się na pełnienie funkcji kierownika budowy za określonym wysokim wynagrodzeniem, to w ramach tego wynagrodzenia miała swoje obowiązki po prostu wykonać, a więc nie ma mowy o pracy nadgodzinach. Powód przedstawił zestawienia czasu pracy w poszczególnych miesiącach ze spornego okresu, sporządzone na podstawie zapisków w kalendarzach osobistych za lata 2011-2012, lecz szczegółowa analiza treści tych dokumentów prowadzi do wniosku, że nie były one sporządzane w czasie rzeczywistym, a nadto zostały sporządzone nierzetelnie. B. S. (1) przyznał, że nie prowadził kalendarzy na bieżąco i zdarzało się, że uzupełniał zapisy po kilku dniach. Sąd okręgowy dokonał szczegółowej analizy zapisów w kalendarzu i wypunktował szereg nieścisłości oraz przerobienia zapisów. Sąd okręgowy ostatecznie uznał, że zestawienia przedłożone przez B. S. (1) nie zostały sporządzone w celu rzetelnego udokumentowania czasu pracy i były niemiarodajne dowodowo.

Apelację od wyroku złożył powód zarzucając: 1) naruszenie prawa procesowego mające wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c., wyrażające się sprzecznością ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, polegające na a) dowolnym przyjęciu, iż powód nie udowodnił zasadności dochodzonego pozwem żądania, b) błędnym i niezgodnym z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego ustaleniu, iż powód posiłkując się personelem pomocniczym był w stanie wykonać powierzone mu zadania w nominalnym ośmiogodzinnym czasie pracy, a wyższe wynagrodzenie jakie otrzymywał, miało rekompensować konieczność wykazania większej dyspozycyjności niż inni pracownicy pozwanego, tj. wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, c) nieprawidłowej i dowolnej ocenie materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków i relacji powoda oraz ustalenie, iż powód nie zgłaszał przełożonym faktu, iż konieczne jest wykonywanie przez niego pracy w godzinach nadliczbowych ani nie zgłaszał się po wynagrodzenie, czy też po podwyżkę z tego tytułu, d) dowolnym uznaniu, iż kalendarze powoda z 2011 r. i 2012 r. nie były sporządzone w czasie rzeczywistym, zostały sporządzone nierzetelnie, a powód sfałszował zapisy w oryginale kalendarza, podczas gdy powyższe okoliczności stanowią jedynie niczym nie udowodnione uznanie sądu, które nie znajduje potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym, w sytuacji gdy z dowodów przedstawionych przez powoda wynika, iż faktycznie świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, co wynikało z niemożności wykonania obowiązków kierownika trzech budów w nominalnym ośmiogodzinnym czasie pracy;

2) naruszenie prawa procesowego mające wpływ na wynik sprawy, tj. art. 322 k.p.c., przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy istniały podstawy do ustalenia wynagrodzenia według tego przepisu, wobec tego że postępowanie dowodowe nie doprowadziło w ocenie sądu do wykazania przez powoda wysokości roszczenia;

3) naruszenie prawa procesowego mające wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c., wyrażające się niepełnymi ustaleniami w zakresie wyliczenia godzin nadliczbowych, polegające na nie przeprowadzeniu dowodu z opinii biegłego sądowego;

4) naruszenie prawa materialnego mające wpływ na wynik sprawy, tj. art. 151<sup>1</sup> § 1 - 3 k.p., przez jego nie zastosowanie w sytuacji ustalenia, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu za obie instancje, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację, pozwany wniósł o jej oddalenie, jako bezzasadnej oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym według norm przepisanych.

Sąd apelacyjny rozważył apelację i uznał, że jest niezasadna.

Sąd okręgowy dokonał w sprawie prawidłowych, a przy tym wnikliwych ustaleń, popartych wszechstronnym rozważeniem dowodów, jak też prawidłowej subsumcji i właściwie zastosował prawo materialne, w szczególności w zakresie przyjętej podstawy prawnej zgłoszonego żądania. W tej ostatniej kwestii, sąd okręgowy prawidłowo nie uznał celowości zastosowania art. 151<sup>4</sup> § 1 k. p., jak o to wnosił pozwany i trafnie przyjął art.151<sup>1</sup> k.p. Sąd apelacyjny w całości podziela ustalenia i ocenę prawą sądu okręgowego uznając przy tym, że zarzuty apelacji w znacznej mierze mają charakter polemiczny.

W nawiązaniu do przyjętej podstawy prawnej rozstrzygnięcia, sąd okręgowy trafnie podkreślił, że pozwany w analizowanym okresie posiadał piętnaście oddziałów regionalnych, na czele których stali dyrektorzy oddziałów. Powód nie miał umocowania do negocjowania i zawierania umów z podwykonawcami oraz decydowania o zatrudnieniu, a przy tym w strukturze organizacyjnej spółki stanowisko kierownika budowy, mimo samodzielności, nie figurowało w składzie kadry zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy, ani nie było stanowiskiem kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. W konsekwencji trafny był wniosek sądu okręgowego, że powód nie pełnił żadnej funkcji określonej w art. 128 § 2 pkt 2 k.p. W tym więc zakresie należało zgodzić się ze stanowiskiem powoda, że B. S. (2) nie zarządzał przedsiębiorstwem, skoro nie był członkiem zarządu, ani jednym z dyrektorów oddziału. Błędny był więc pogląd, że prowadzenie budowy lub kilku budów przez kierownika budowy odbywało się w ramach zarządzania przedsiębiorstwem, czy też kierowania częścią zakładu pracy. Tak więc materialnoprawną podstawę roszczenia rozstrzygnięto na korzyść art. 151<sup>1</sup> k. p., co oznacza, że czas pracy powoda powinien być rozliczany według zwykłego rozkładu pracy określonego w art. 129 §1 k. p.

Rozważając apelację powoda należy zauważyć że rozstrzygnięcie sprawy w istocie zasadzało się na ocenie wyników postępowania dowodowego. Ocena ta oczywiście opierała się na sędziowskiej zasadzie swobody, której realizacja z definicji zakłada niezadowolenie jednej ze stron; zawsze bowiem w sytuacji sporu opartego na dowodach prezentowanych przez strony, jedna 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. Należy stanowczo podkreślić, że rzeczą sądu jest wyjaśnienie na jakich dowodach oparł ustalenia oraz wskazanie dowodów, którym odmówił wiarygodności wraz z wyjaśnieniem przyczyn odmowy. To właśnie stanowi istotę zasady sędziowskiej swobody orzekania. Sąd apelacyjny podkreśla, że w sytuacji rozstrzygnięcia sprawy opartej na wynikach postępowania dowodowego, skuteczny prawnie zarzut naruszenia procedury w zakresie oceny dowodów, może być jedynie rezultatem zaniechania sądu przeprowadzenia postępowania dowodowego, bądź pominięcia istotnych dowodów, czy to na etapie wniosku, czy to na etapie rozpoznania.

czy też oceny. W przeciwnym wypadku, gdy to na okoliczności istotne z punktu widzenia prawa materialnego, sąd przeprowadzi wnioskowane dowody, oceni ich wiarygodność i wyjaśni przyczyny nieuwzględnienia niektórych z nich, strona nie można skutecznie prawnie kwestionować wyników postępowania dowodowego. Podsumowując, o prawidłowości oceny wyników postępowania dowodowego nie decyduje stopień szczegółowości tej oceny lecz fakt, czy sąd wskazał na jakich dowodach oparł ustalenia jak też - co jest najistotniejsze dla przegrywającego spór – dlaczego nie uwzględnił dowodów przeciwnych (art. 328 §1 k.p.c.) W rozpoznawanej sprawie sąd okręgowy wnikliwie wyjaśnił wszystkie te kwestie. Zasadnie też odmówił przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego w celu wyliczenia nadgodzin - dowód był bezcelowy zważywszy, że żądanie nie zostało uwzględnione co do zasady.

W konsekwencji przedstawionej oceny, sąd apelacyjny uznał, że zarzuty apelacji, że naruszono zasadę sędziowskiej swobody oceny dowodów ponieważ nie ustosunkowano się do pewnych fragmentów wypowiedzi świadków oraz dokonano niewłaściwej interpretacji zapisów kalendarza, nie były wystarczające dla zakwestionowania rozstrzygnięcia. 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.

W sprawie bezspornie powód, jako kierownik budowy zajmował samodzielne i autonomiczne stanowisko. Jakkolwiek więc umownie obowiązywał go tzw. zwykły rozkład czasu pracy, czyli 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, to w istocie nieformalnie funkcjonował w zadaniowym systemie czasu pracy. Bezspornie bowiem praca powoda była rozliczana nie godzinowo, lecz efektywnościowo. Co więcej, zakres służbowych zadań powoda wyznaczały przepisy prawa rangi ustawowej. W myśl art. 17 ustawy z 7.07.1994 r. Prawo budowlane, kierownik budowy wykonuje samodzielną funkcję w procesie budowlanym. Zgodnie z art. 22 cyt. ustawy do podstawowych obowiązków kierownika budowy należy:

- 1) protokolarne przejęcie od inwestora i odpowiednie zabezpieczenie terenu budowy wraz ze znajdującymi się na nim obiektami budowlanymi, urządzeniami technicznymi i stałymi punktami osnowy geodezyjnej oraz podlegającymi ochronie elementami środowiska przyrodniczego i kulturowego;
- 2) prowadzenie dokumentacji budowy;
- 3) zapewnienie geodezyjnego wytyczenia obiektu oraz zorganizowanie budowy i kierowanie budową obiektu budowlanego w sposób zgodny z projektem lub pozwoleniem na budowę, przepisami, w tym techniczno-budowlanymi oraz przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 3a) koordynowanie realizacji zadań zapobiegających zagrożeniom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia:
  - a) przy opracowywaniu technicznych lub organizacyjnych założeń planowanych robót budowlanych lub ich poszczególnych etapów, które mają być prowadzone jednocześnie lub kolejno,
  - b) przy planowaniu czasu wymaganego do zakończenia robót budowlanych lub ich poszczególnych etapów;
- 3b) koordynowanie działań zapewniających przestrzeganie podczas wykonywania robót budowlanych zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia zawartych w przepisach, o których mowa w art. 21a ust. 3, oraz w planie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia;
- 3c) wprowadzanie niezbędnych zmian w informacji, o której mowa w art. 20 ust. 1 pkt 1b, oraz w planie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, wynikających z postępu wykonywanych robót budowlanych;
- 3d) podejmowanie niezbędnych działań uniemożliwiających wstęp na budowę osobom nieupoważnionym;

- 3e) zapewnienie przy wykonywaniu robót budowlanych stosowania wyrobów, zgodnie z art. 10;
- 4) wstrzymanie robót budowlanych w przypadku stwierdzenia możliwości powstania zagrożenia oraz bezzwłoczne zawiadomienie o tym właściwego organu;
- 5) zawiadomienie inwestora o wpisie do dziennika budowy dotyczącym wstrzymania robót budowlanych z powodu wykonywania ich niezgodnie z projektem;
- 6) realizacja zaleceń wpisanych do dziennika budowy;
- 7) zgłaszanie inwestorowi do sprawdzenia lub odbioru wykonanych robót ulegających zakryciu bądź zanikających oraz zapewnienie dokonania wymaganych przepisami lub ustalonych w umowie prób i sprawdzeń instalacji, urządzeń technicznych i przewodów kominowych przed zgłoszeniem obiektu budowlanego do odbioru;
- 8) przygotowanie dokumentacji powykonawczej obiektu budowlanego;
- 9) zgłoszenie obiektu budowlanego do odbioru odpowiednim wpisem do dziennika budowy oraz uczestniczenie w czynnościach odbioru i zapewnienie usunięcia stwierdzonych wad, a także przekazanie inwestorowi oświadczenia, o którym mowa w art. 57 ust. 1 pkt 2.

Nadto według art. 23 cyt. ustawy kierownik budowy ma prawo:

- 1) występowania do inwestora o zmiany w rozwiązaniach projektowych, jeżeli są one uzasadnione koniecznością zwiększenia bezpieczeństwa realizacji robót budowlanych lub usprawnienia procesu budowy;
- 2) ustosunkowania się w dzienniku budowy do zaleceń w nim zawartych.

Zgodnie z art. 42 ust. 2 cyt. ustawy kierownik budowy (robót) jest obowiązany:

- 1) prowadzić dziennik budowy lub rozbiórki;
- 2) umieścić na budowie lub rozbiórce, w widocznym miejscu, tablicę informacyjną oraz ogłoszenie zawierające dane dotyczące bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia; nie dotyczy to budowy obiektów służących obronności i bezpieczeństwu państwa oraz obiektów liniowych;
- 3) odpowiednio zabezpieczyć teren budowy (rozbiórki).

Prawidłowe ustalenie sprawy wskazują, że powód samodzielnie określał priorytety i kolejności wykonywania zadań na poszczególnych budowach. Uwzględniając postępy prac oraz reżim technologiczny samodzielnie decydował o zakresie prac wymagających jego osobistego nadzoru. Nie ulegało też żadnej wątpliwości, a potwierdzili to świadkowie, że jako kierownik nadzorujący budowy wykonywał swoje obowiązki także przez pośredni nadzór sprawowany nad kierownikami robót i inżynierami bezpośrednio przebywającymi na budowach. Pracodawca wobec przyjętego reżimu pracy powoda nie prowadził dla niego ewidencji czasu pracy.

Sąd apelacyjny miał na uwadze, że zgodnie z art. 151<sup>1</sup> k. p. i art. 151<sup>2</sup> k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie lub czas wolny w wymiarze odpowiadającym liczbie przepracowanych godzin nadliczbowych. Zatem nie w każdym przypadku stwierdzenia pracy w godzinach nadliczbowych pracownikowi z definicji będzie przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie. Zasadność takiego żądania będzie zatem zależała od okoliczności konkretnego przypadku. Rzeczą powoda było więc niewątpliwe udowodnienie, że pracował w godzinach nadliczbowych i nie otrzymał za tę pracę żadnej rekompensaty, ani finansowej, ani też w postaci czasu wolnego od pracy. W ocenie sądu apelacyjnego powód nie udowodnił roszczenia, co wynika z oceny okoliczności przedstawionej poniżej.



1. Funkcja kierownika budowy jest określona wymiarem zadań i tak też postrzegał swoją pracę powód. Po okresie pracy jako kierownik robót, rozpoczynając pracę na stanowisku kierownika budowy powód zdawał sobie sprawę ze specyfiki obowiązków, samodzielnej funkcji w procesie budowlanym i tego, że po przejęciu placu budowy, odpowiada za prace i zakończenie w terminie danej inwestycji, którą ma prowadzić zgodnie z projektem budowlanym, kosztorysem, i z zachowaniem terminów określonych w umowie z inwestorem. Do swoich obowiązków podchodził zadaniowo, wobec czego – wbrew temu, co obecnie twierdzi - nie zgłaszał pracy w nadgodzinach. Można więc wnioskować, że mimo umownego obowiązywania tzw. podstawowego czasu pracy, strony umowy o pracę znając specyfikę pracy na stanowisku kierownika budowy, a następnie skutek podjęcia przez powoda tych obowiązków, świadomie i zgodnie z własną wolą realizowały stosunek pracy w ramach zadaniowego czasu pracy. Powód godził się na taki stan, korzystał z niego i nie zgłaszał uwag co do konieczności sformalizowania rozliczania godzin pracy, jakkolwiek rozliczał czas pracy pracowników fizycznych; zatem aktualnie nie może z faktu braku pracowniczej ewidencji czasu pracy wywodzić wniosków jedynie na własną korzyść. W ocenie sądu apelacyjnego powyższe uzasadnia wniosek, że powód nie traktował swojej pracy jako zatrudnienia w godzinach nadliczbowych.
2. Kwestia organizacji własnej pracy pozostawała wyłącznie w gestii powoda, a ta w toku zatrudnienia nie budziła wątpliwości pracodawcy; powód pracował bardzo dobrze, był za to godnie wynagradzany, a dla poprawienia sprawności komunikacji pracodawca pozostawił w dyspozycji powoda służbowe auto. To pozwala na wniosek, że powód co do zasady nie miał zastrzeżeń co do rozmiaru powierzonych zadań i na bieżąco radził sobie z ich realizacją.
3. Powód, oprócz twierdzenia jakoby zgłosił przełożonemu fakt pracy w nadgodzinach, nie przedstawił żadnego innego dowodu tej okoliczności, natomiast bezpośredni przełożony nie przyznał racji powodowi. Jedyne zastrzeżenia powoda, co było bezsporne pojawiły się w okresie zintensyfikowania prac, gdy zaistniała konieczność prowadzenia równoległe trzech budów, o czym poniżej.
4. Sposób realizacji zadań służbowych - co odbywało się poza wszelką kontrolą ze strony pracodawcy, w warunkach dużej mobilności i z użyciem służbowego auta - wykluczał uznanie, że powód cały czas pozostawał w dyspozycji pracodawcy i nieprzerwanie realizował zadania służbowe codziennie przez co najmniej 8 godzin i dłużej. Faktu tego nie można potwierdzić w żaden obiektywny sposób, a wręcz przeciwnie, wynik postępowania dowodowego pozwalał na wniosek, że nierzadko powód w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy, zajmował się prywatnymi sprawami. Uzasadnia to wniosek, że powód w ramach normatywnych godzin pracy korzystał z czasu wolnego.
5. Obiektywnie nie było racjonalnych przyczyn, i powód tych nie wykazał, dlaczego miałby ciągle przebywać na budowach sprawując bezpośredni nadzór na pracą budowlaną. Wynik postępowania dowodowego nie potwierdził tego faktu, a z zeznań świadków wynika, że podwładnymi powoda byli inżynierowie budowy, kierownicy robót i to oni sprawowali bieżący nadzór na budowach.
6. Wpisy w kalendarzach powoda z roku 2011 i 2012 nie są miarodajnymi źródłami wiedzy na temat godzin pracy powoda, nie tylko z przyczyn wskazywanych przez sąd okręgowy. Istotne jest bowiem to, że nie są to zapisy przedstawiające ewidencję godzin pracy, lecz zapisy planowanych i realizowanych czynności. Z faktu zapisu danej czynności pod konkretną godziną poranną lub popołudniową, a nawet wieczorną nie można wprost wnioskować, że powód w danym dniu nieprzerwanie świadczył pracę od godzin porannych do wieczornych, zważywszy na samodzielność powoda w organizacji własnego czasu pracy. Innymi słowy powód pracę w godzinach porannych lub wieczornych mógł swobodnie zrekompensować czasem wolnym wykorzystanym w dowolnej porze dnia.
7. Bezspornie powód prowadził jednocześnie trzy budowy, co wiązało się ze znacznym obciążeniem pracą i to w wymiarze przekraczającym normatywny czas pracy. Z tej racji, po zgłoszeniu problemu przełożonemu na okres intensyfikacji pracy otrzymał miesięczny dodatek do wynagrodzenia w stałej wysokości 2.000 zł brutto w związku z powierzeniem dodatkowych obowiązków. Otrzymał więc rekompensatę finansową za pracę świadczoną w zwiększonym wymiarze.

8. Dla oceny sądu apelacyjnego istotna też była okoliczność, jakkolwiek nie miała rozstrzygającego znaczenia, że powód przekonany o słuszności swoich racji czekał przeszło 8 miesięcy z wytoczeniem powództwa, chociaż nie było żadnych przeszkód by uczynić to po rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 30.04.2013 r.

W ocenie sądu apelacyjnego wyżej przedstawione okoliczności dotyczące realizacji przez powoda jego obowiązków pracowniczych wykluczały uznanie pracy w godzinach nadliczbowych, za którą pracodawca nie udzielił rekompensaty. Powód otrzymał bowiem, w związku z powierzeniem dodatkowych obowiązków dodatkowe wynagrodzenie. Z drugiej strony, wobec w istocie zadaniowego czasu pracy samodzielnie regulował czas pracy czasem wolnym. Brak przy tym przekonujących dowodów, że w wykazanych przez siebie dniach nieprzerwanie świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Przywołane wyżej okoliczności wskazują, że nie była to praca nieprzerwana, a powód w ciągu dniówki pracowniczej mógł niekontrolowanie korzystać z czasu wolnego. Taki stan sprawy wyklucza uznanie pracy w godzinach nadliczbowych.

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.