

Sygn. akt *IV Pa 53/19*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 października 2019 r.

Sąd Okręgowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Elżbieta Selwa (spr.)
Sędziowie:	sędzia Elżbieta Ura sędzia Agnieszka Kowal
Protokolant:	st. sekr. sądowy Dorota Saj

po rozpoznaniu w dniu 17 października 2019 r. w Rzeszowie

na rozprawie apelacyjnej

sprawy z powództwa **M. U.**

przeciwko (...) Sp. z o.o. **w R.**

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie

z dnia 8 maja 2019 r. sygn. akt IV P 129/18

I. oddala apelację,

II. zasądza od powoda M. U. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. w R. kwotę 1.350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. -

sędzia Elżbieta Ura sędzia Elżbieta Selwa sędzia Agnieszka Kowal

Sygn. akt IV Pa 53/19

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie wyrokiem z dnia 8 maja 2019r. sygn. akt IV P 129/18 w punkcie I. oddalił powództwo M. U. skierowane przeciwko (...) sp. z o. o. w R. o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w punkcie II. zasądził na rzecz pozwanej spółki od powoda kwotę 2 700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem tym Sąd rozstrzygnął o żądaniu powoda zasądzenia od strony pozwanej kwoty 49.608 zł tytułem wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe w miesiącach - wrześniu 2014r., październiku 2014r., listopadzie 2014r., lutym 2015r., marcu 2015r., kwietniu 2015r., maju 2015r. oraz czerwcu 2015r. wraz z ustawowymi odsetkami od poszczególnych dat wymagalności do dnia zapłaty a także zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, w tym także kosztów związanych z niestawiennictwem strony pozwanej na posiedzeniach wytoczonych w ramach postępowania pojednawczego w sprawach o sygn. IV Po 136/17 oraz IV Po 164/17. Strona pozwana wnosila o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania, zaprzeczając aby powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych a ponadto nawet, gdyby przyjąć, że powód wykonywał prace poza normalnymi godzinami pracy, czemu pozwany zaprzecza, to nie przysługuje mu wynagrodzenie ani dodatek z tytułu pracy w takich godzinach, a to ze względu na treść art. 151⁴ kp.

Rozpoznając spór Sąd Rejonowy ustalił, iż powód M. U. był zatrudniony w pozwanej (...) sp. z o.o. w R. na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 28 lipca 2014r. do dnia 23 kwietnia 2016r., na stanowisku kierownika budowy, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym początkowo w kwocie 8 510 zł brutto, a od dnia 31 grudnia 2014r. w kwocie 7 578 zł brutto plus nagroda w wysokości 717 zł wypłacana na podstawie decyzji zarządu. Czas pracy powoda został określony na 8 godzin na dobę i 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym. W okresie objętym sporem pozwany powierzył powodowi kierownictwo budowy (...) w W., gdzie był osobą samodzielnie kierującą budową i odpowiedzialną za całościową organizację pracy na tej budowie. Powód pracował także jako kierownik budowy Pływalni w R.. od końca lipca 2014r. do października 2014r. Jak ustala Sąd I instancji powód odpowiadał za jakościowe, terminowe i właściwe organizacyjnie wykonanie robót zgodnie z udokumentowanymi wymaganiami, a także zapewniał dobór pracowników o wymaganych kwalifikacjach. Do obowiązków powoda należała w szczególności: realizacja robót zgodnie z zawartymi umowami, zarządzeniami wewnętrznymi formy oraz przepisami bhp, realizacja robót zgodnie z budżetem budowy, kierowanie, koordynacja wykonania prac przygotowawczych do odbioru wykonanej inwestycji, dokonywanie rozliczeń finansowych z Inspektorem Nadzoru - Inwestorem za wykonane roboty, powiadamianie o terminach odbioru podwykonawców - sporządzania harmonogramów robót, kierowanie, koordynowanie i nadzorowanie usuwania wad, współpraca z Generalnym Wykonawcą nad terminowym i jakościowym wykonaniem robót. Nadto powód odpowiadał między innymi za właściwe wykorzystanie środków transportowych, sprzętu ciężkiego, średniego i lekkiego, za prowadzenie wszelkiej dokumentacji i korespondencji związanej z wykonywaną produkcją w konsultacji z zarządem firmy, za szkolenia BHP pracowników zatrudnionych na budowie, składał zapotrzebowanie na materiały i sprzęt, dokonywał comiesięcznej analizy poniesionych kosztów budowy. Powód miał do dyspozycji samochód służbowy, z którego mógł korzystać także po godzinach pracy bez ograniczeń w celach związanych z działalnością gospodarczą pracodawcy, a także w czasie urlopu i w celach niezwiązanych z obowiązkami pracowniczymi odpłatnie, za zgodą pracodawcy

W regulaminie pracy obowiązującym u pozwanego godzina rozpoczęcia pracy była ustalona na 7.00, a godzina zakończenia na 15.00, natomiast faktycznie z uwagi na procesy inwestycyjne te godziny były zmienne. Jak ustala Sąd Rejonowy powód ustalał godziny pracy podległych mu podwykonawców uwzględniając wymogi procesu technologicznego, natomiast sam nie pracował fizycznie na budowie, tylko ją nadzorował, przy czym w skład zespołu nadzoru, obok powoda wchodziło trzech inżynierów. Powód świadczył prace w różnych godzinach i niejednokrotnie schodził z budowy o godzinie 18-tej lub 19-tej.

Na budowie budynku mieszkalnego (...) w W. sporządzał dzienne raporty i w tych raportach oznaczał czas trwania prac na budowie, warunki pogodowe, czas pracy podwykonawców, sprzętu, transportu i to, co się w danym dniu działo na budowie. Listy obecności były prowadzone w formie ustalonej przez stronę pozwaną. Ani powód ani podlegli mu pracownicy nie zaznaczali swojej obecności na listach obecności w soboty, czy niedziele. Powód jako kierownik budowy sam organizował swój czas pracy i decydował o tym, o której ma zaczynać i kończyć pracę. Znając harmonogram robót decydował o tym, w jakich godzinach mają pracować podlegli im na budowie pracownicy fizyczni. Nikt z położonych nie kontrolował jego czasu pracy. Na budowach kierowanych przez powoda były zawierane umowy z podwykonawcami. Umowy te nakładały na podwykonawcę obowiązek przedstawienia harmonogramu

robót, który był przedstawiany do akceptacji kierownika budowy, czyli powoda w oparciu o założenia harmonogramu realizacyjnego budowy w terminie do 14 dni od daty przekazania placu budowy. Powód dokonywał odbioru robót i nadzorował ich wykonanie i podpisywał protokoły odbioru. W zawieranych umowach podwykonawcy wskazywali natomiast, iż roboty na budowie z ich ramienia będzie prowadzić Kierownik Robót, który zostanie zgłoszony przez wykonawcę zamawiającemu najpóźniej w dniu rozpoczęcia robót. Przejmował on protokolarnie plac budowy i swoje obowiązki. Powód zatem nie musiał być cały czas obecny na budowie ani nadzorować prac podwykonawców, gdyż każdy podwykonawca w umowie gwarantował odpowiedni nadzór ze swojej strony osób z odpowiednimi kwalifikacjami.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powód w trakcie trwania zatrudnienia nigdy nie upominał się o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Powód uczestniczył w comiesięcznych naradach organizowanych przez zarząd spółki, na których przedstawiał raport z wykonania prac i był z tego rozliczany. Powód nigdy nie zgłaszał pozwanemu faktu stałej konieczności wykonywania przez niego pracy w godzinach nadliczbowych ani też faktu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez podległych mu pracowników.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustalenia faktyczne oparł na dowodach z dokumentów tj. raporty dzienne budowy budynku mieszkalnego (...) w W., listy obecności powoda i podległych mu pracowników, dzienniki budowy, budżet budowy podpisany przez powoda, faktury kosztowe z budowy, wyciągi z umowy na nr (...) oraz umowy na nr (...), którym dał wiarę w całości. Ponadto podstawę ustaleń stanowiły w części zeznania powoda M. U. oraz zeznania reprezentującego stronę pozwaną W. K.. Sąd wyjaśnił, że na wiarę nie zasługują twierdzenia powoda, jakoby był zobowiązany do ciągłego przebywania na terenie podległej mu budowy, wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych oraz pracy w soboty, czy też niedziele. W tym zakresie twierdzenia powoda pozostają w sprzeczności z materiałem dowodowym w postaci dokumentów (umów zawieranych z podwykonawcami), jak i samym charakterem pracy powoda. Sąd nie dał wiary zestawieniu godzin pracy powoda dotyczącym pracy na budowie w R., wyjaśniając, że jest to wyłącznie prywatny dokument powoda, z którego nie wynika, kiedy i w jakim czasie został sporządzony a zapisy w nim czynności, których powód nigdy nie wykonywał oraz nie musiał bezpośrednio nadzorować. Sąd dał wiarę zeznaniom reprezentującego stronę pozwaną W. K. jako konkretnym i rzeczowym a nadto znajdującym odzwierciedlenie w dowodach z dokumentów, w tym w szczególności umowach z podwykonawcami.

Sąd Rejonowy wskazał, że oddalił wnioski dowodowe powoda w zakresie zeznań świadków - podwykonawców pozwanej spółki zgłoszonych na okoliczność czasu pracy powoda i zakresu obowiązków powoda, albowiem w świetle okoliczności sprawy, zakresu obowiązków powoda wynikającego z dowodów z dokumentów oraz statusu powoda jako kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej przeprowadzenie tych dowodów uznał za zbędne. Z tych samych względów zbędne okazało się przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości i rozliczeń finansowych.

Na tle poczynionych ustaleń faktycznych oraz twierdzeń stron Sąd Rejonowy przeszedł do oceny prawnej sporu przez pryzmat treści przepisu art. 151⁴ § 1 kp. Sąd przytoczył brzmienie powyższej normy oraz naprowadził na rozumienie tego przepisu w tym także powołując wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12.07.2005r. II PK 383/04, OSNP 2006/7-8/112) oraz stwierdził, że poczynione ustalenia faktyczne pozwalają na stwierdzenie, iż powód był kierownikiem samodzielnej jednostki organizacyjnej w rozumieniu powołanego wyżej przepisu.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że osoby zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy, kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, są traktowane inaczej niż pozostali pracownicy w zakresie obowiązku wykonywania pracy ponad obowiązujące normy czasu pracy. Zgodnie z treścią art. 151⁴ kp, ta grupa pracowników może, w razie konieczności wykonywać pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do odrębnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Odnosząc się do zwrotu „wykonują w razie konieczności” Sąd naprowadził, że w tym zakresie przepis wprowadza samodzielną przesłankę obowiązku wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy. Przesłanka „konieczności” jest szersza od „szczególnych potrzeb pracodawcy” (art. 151 § 1 pkt 2 kp). Powyższe wynika przede wszystkim z zajmowanej przez te osoby funkcji, nie są one zwykłymi szeregowymi pracownikami, lecz osobami podejmującymi samodzielne decyzje, i muszą liczyć się z tym, że pewne

obowiązki wykraczające poza normatywny, ustalony czas pracy są ich obowiązkami wpisanymi de facto w ustawowy czas pracy. Wymaganie większej dyspozycyjności od kierowników jest uzasadnione ich rodzajem pracy. Sąd przywołał także stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyrokach z dnia 18 kwietnia 2018r. III PK 42/17 i z dnia 27 czerwca 1977 r., I PRN 86/77.

Sąd wskazał, że powód jako kierownik budowy Pływalni oraz budowy budynku (...) w W. był przełożonym w odniesieniu do zatrudnionych na niej pracowników pozwanego, w imieniu pracodawcy organizował pracę na budowie. Gospodarował własnym czasem pracy i podległych mu pracowników decydując, w jakich godzinach mają świadczyć pracę. Był odpowiedzialny za zorganizowanie pracy na budowie, które miało gwarantować terminowe i należyte wykonanie zadania. W ramach kontaktów z podwykonawcami zatwierdzał harmonogram ich robót, a więc również dni i godziny wykonania określonych pracy. Odpowiadał wobec pracodawcy za efekty pracy na budowie. Powyższe przekonuje, iż powód był samodzielny w zakresie wykonywania powierzonych mu zadań jak również co do czasu ich wykonywania, zarządzając indywidualnie swoim czasem pracy i decydując o tym jak ma być on organizowany i wykorzystywany. Równocześnie pracodawca nie określił mu sztywnych godzin pracy, w żaden sposób nie kontrolował również na bieżąco jego godzin pracy. Jako fakt nie budzący wątpliwości uznał Sąd Rejonowy, że powód niekiedy musiał pozostać na terenie budowy znacznie dłużej niż 8 godzin, w sytuacji, kiedy np. odbywało się betonowanie, ale właśnie te sytuacje mieszczą się w pojęciu wykonywania pracy „w razie konieczności”, co z pewnością nie wynikało z wadliwości organizacji pracy pracodawcy, lecz ze sposobu samodzielnej organizacji tej pracy przez powoda. W ocenie Sądu I instancji zakres obowiązków powoda, zatrudnionego na stanowisku kierownika budowy był tak ukształtowany, że przy obiektywnej jego ocenie powód mógł co do zasady wykonywać swoje obowiązki w ustawowym czasie pracy. Powód nie zgłaszał pozwanemu zapotrzebowania na zatrudnienie dodatkowych pracowników i jak sam przyznał miał wpływ na godziny pracy na budowie i zakres robót inżynierów budowy. Sąd Rejonowy podkreślił, iż powód podpisywał listy obecności i odpowiadał za ewidencjonowanie obecności w pracy na budowie, a na tych listach brak jest potwierdzenia wykonywania pracy w soboty, czy niedziele. Twierdzenia powoda o rzekomym zakazie podpisywania list w tych dniach nie zostało wykazane i na tę okoliczność powód nie zaoferował żadnego dowodu i tu Sąd przytoczył wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010r. (I PK 202/09, OSNP 2011/17-18/229) Sąd nie uznał za wiarygodne twierdzenia powoda, że inwestor organizował w niedziele tzw. dni otwarte, które wymagały jego osobistej obecności, skoro o takich wydarzeniach nigdy nie był informowany zarząd pozwanej spółki i nie znajduje to odzwierciedlenia w żadnej dokumentacji pracowniczej. Odnosząc się do raportów pracy na budowie przedłożonych przez powoda Sąd wskazał, że nie wynika z nich, w jakich godzinach czy jaka ilość godzin pracował powód. Natomiast treść raportów generalnie odzwierciedla zdarzenia, jakie zaszły na budowie wg powoda oraz łączny czas wykonywania prac na budowie, co może to oznaczać maksymalny czas wszystkich prac i zdarzeń na budowie w danym dniu. Sąd też zwrócił uwagę, że z ustaleń faktycznych wynika, iż podwykonawcy gwarantowali ze swojej strony nadzór przy wykonywaniu poszczególnych prac. Był wyznaczany Kierownik Robót, który protokolarnie podejmował swoje obowiązki. wykonywane typowo remontowe i naprawcze prace, które wykonywali pracownicy fizyczni.

Odnosząc się do okresu zatrudnienia w R., Sąd naprowadził, że czas, w którym możliwe było usuwanie usterek był ustalany z kierownictwem Pływalni, i niekiedy, jak podał powód niemożliwe było wykonywanie prac do godziny 15-tej, bo kierownictwo pływalni miało w tym czasie umowy z innymi wykonawcami na usuwanie usterek. Nie wskazuje w żadnym razie na potrzebę przebywania powoda i podległych mu pracowników przez cały dzień na terenie obiektu, a następnie wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych. Z kolei to obowiązkiem powoda jako kierownika budowy było właściwe zorganizowanie pracy na budowie, w tym również racjonalne wykorzystanie czasu pracy podległych mu pracowników.

Mając na uwadze przedstawione ustalenia i powołane przepisy Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powoda o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe nie zasługiwało na uwzględnienie, stąd orzekł o oddaleniu powództwa a orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego uzasadnił treścią art. 98 kpc oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015/1800).

Wyrok Sądu Rejonowego w Rzeszowie z dnia 8 maja 2019r. został zaskarżony w całości apelacją powoda M. U. reprezentowanego przez pełnomocnika i w apelacji zarzucono :

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikającą z naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów określonej w art. 233 § 1 kpc, które polega na newszechstronnym rozważeniu całokształtu materiału dowodowego, w szczególności dowodów z dokumentów i wyciągnięcia z tegoż materiału dowodowego nielogicznych, sprzecznych z zasadami doświadczenia życiowego wniosków, co doprowadziło do błędnego przyjęcia, iż powód jako kierownik budowy budynku M. w W. i pływalni w R. był jednocześnie kierownikiem samodzielnej jednostki organizacyjnej w rozumieniu przepisu art. 151⁴ § 1 kp,

- naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy a to: - art. 227 kpc poprzez niesłuszne oddalenie wniosku dowodowego z zeznań świadków zgłoszonych przez powoda podczas gdy przeprowadzenie tego dowodu było niezbędne do poczynienia istotnych ustaleń w przedmiocie czasu pracy powoda, wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych oraz zakresu obowiązków powoda na budowach budynku mieszkalnego M. w W. oraz pływalni w R., oraz art. 227 kpc w zw. z art. 278 § 1 kpc poprzez niesłuszne oddalenie wniosku dowodowego z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości i rachunkowości, pomimo iż przeprowadzenie tego dowodu było niezbędne do poczynienia istotnych ustaleń w przedmiocie wysokości należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w Rzeszowie z dnia 8 maja 2019r. poprzez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 49 607,29 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od szczegółowo wskazanych miesięcznych kwot, z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot od dnia wymagalności do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie temu sprawcy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia i kosztach postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu środka odwoławczego powód podnosił argumenty zmierzające do wykazania, że stanowisko przez niego zajmowane, nie było zatem stanowiskiem kierowniczym w rozumieniu przepisu art. 151⁴ § 1 kp, a ponadto nie zostało przez stronę pozwaną wykazane aby budowy, na których powód pełnił funkcję kierownika budowy były w istocie wyodrębnionymi komórkami organizacyjnymi w rozumieniu przepisu art. 151⁴ § 1 kp. Ponadto apelujący wskazał, iż Sąd Rejonowy nie zauważył, że powołane przez powoda dowody wskazują na notoryczne wykonywanie przez niego pracy w godzinach nadliczbowych. Nie ulega wątpliwości, iż wypełnianie obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierownika wyodrębnionej jednostki może wymagać wykonywania pracy ponad ustawowe normy czasu pracy jednakże pracodawca nie jest uprawniony do stałego obarczania pracownika pracą w zwiększonym wymiarze. W tym stanie rzeczy nawet gdyby, z daleko posuniętej ostrożności procesowej przyjąć, iż powód był kierownikiem samodzielnej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ kp w zaistniałym stanie faktycznym niewątpliwie winno mu przysługiwać dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana (...) Sp. z o. o. w R. wniosła o jej oddalenie w całości jako bezzasadnej oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w Rzeszowie zważył co następuje :

Apelacja powoda M. U. okazała się nieuzasadniona i jako taka podlega oddaleniu.

Podstawowe wnioski Sądu Rejonowego, które legły u podstaw oddalenia jego żądania zapłaty wynagrodzenia za pracę wykonywaną ponad ustalony wymiar sprowadzają się do uznania, że nie wykazał on ani wysokości ani też zasadności swoich roszczeń. Niewątpliwie wnioski takie wynikają z poczynionych przez Sąd ustaleń faktycznych, które Sąd Okręgowy w całości podziela przyjmując za własne, akceptując również ocenę materiału dowodowego oraz zastosowanie powołanych norm obowiązującego prawa. Zarzuty zgłoszone przez stronę apelującą pozostają całkowicie nietrafne i nie mogły wyrzucić wnioskowanego skutku. Nadto nie zachodzą w sprawie podstawy apelacji, które Sąd II instancji bierze pod uwagę z urzędu.

Sąd Rejonowy wydał wyrok bez naruszenia przepisów procedury i prawa materialnego. Także uzasadnienie orzeczenia, sporządzone zgodnie z wymaganiami art. 328 § 2 kpc, spotyka się z pełną akceptacją Sądu drugiej instancji a więc brak jest potrzeby powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawnych, zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 2007 r. I CSK 410/06, Lex nr 439229).

Sąd Okręgowy dokonując kontroli instancyjnej wydanego orzeczenia Sądu Rejonowego, nie dopatrył się naruszenia zasad procedowania, zaś poczynione ustalenia mają oparcie we wszechstronnie ocenionym materiale dowodowym. Powszechnie ukształtowany jest pogląd, iż ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. (por.m.in.: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2000 r., IV CKN 1097/00, lex 52624, uzasadnienie wyroku z dnia 29 września 2000 r., V CKN 94/00, lex 52589). Ocena mocy i wiarygodności dowodów przeprowadzona w pisemnym uzasadnieniu orzeczenia, może być skutecznie podważona wówczas, gdy okaże się, że zawiera ona błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności lub gdy jest niepełna. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 kpc wymaga wykazania, że doszło do uchybienia zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego co w niniejszym postępowaniu miejsca nie miało. Sąd Rejonowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe a następnie dowody ocenił uzasadniając przy tym dlaczego na nich oparł się czyniąc ustalenia w sprawie oraz dlaczego części z przeprowadzonych dowodów odmówił wiarygodności. Następnie dał temu wyraz w pisemnym uzasadnieniu. Dowody z dokumentów oraz przesłuchanie stron dało Sądowi pełne podstawy do oceny tak charakteru pracy powoda jak i ram czasowych realizacji obowiązków pracowniczych oraz poczynienia ustaleń opartych o zgromadzony materiał dowodowy oceniony z uwzględnieniem zasad logiki i doświadczenia życiowego. Z ustaleń tych bezsprzecznie wynika, iż powód był kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej – budów, na których realizował obowiązki kierownika. Powód w apelacji jedynie polemizuje z tymi ustaleniami, przedstawiając własną ocenę, równocześnie nie wykazując, w którym miejscu ustaleń Sąd Rejonowy działa wbrew dyspozycji art. 233 §1 kpc. Przepis ten nie został przez Sąd I instancji naruszony, podobnie jak i przepis art. 227 kpc.

Jak wyjaśniał Sąd Apelacyjny w Gdańsku w uzasadnieniu orzeczenia z dnia 15 stycznia 2016 r., (V ACa 598/15, lex 2004585), powołany przepis art. 227 kpc nie może być przedmiotem naruszenia sądu, ponieważ nie jest źródłem obowiązków ani uprawnień jurysdykcyjnych, lecz określa jedynie wolę ustawodawcy ograniczenia kręgu faktów, które mogą być przedmiotem dowodu w postępowaniu cywilnym. To Sąd ocenia czy dany fakt ma istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, nie jest związany wnioskami dowodowymi stron, co oznacza, że nie ma obowiązku przeprowadzenia każdego zawnioskowanego dowodu (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 29 kwietnia 2016 r. (V ACa 71/16, lex 2061966).

W kontekście powyższego i uwzględniając poczynione już ustalenia, Sąd Rejonowy trafnie oddalił wnioski dowodowe powoda z zeznań świadków i z opinii biegłego.

Wbrew stanowisku skarżącego słuszne jest stwierdzenie Sądu I instancji, że powód M. U. był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej strony pozwanej i do niego odnosi się regulacja z art. 151⁴ kp. Ustalenie takie

zostało dokonane w oparciu o wiarygodny materiał dowodowy a zważania Sądu stanowiące konsekwencje powyższego pozostają absolutnie prawidłowe.

Niezależnie od powyższego wniosku aby w ogóle móc rozważać zasadność wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych to w pierwszej kolejności powód winien był wykazać, że istotnie wykonywał taką pracę tj. że ilość nałożonych nań przez pracodawcę obowiązków nie była możliwa do zrealizowania w ciągu ośmiu godzin pracy, zważywszy, że to powód samodzielnie organizował sobie pracę, kolejność i terminy wykonywanych czynności. Na powodzie spoczywał również ciężar dowiedzenia, że praca w godzinach nadliczbowych nawet jeśli była wykonana, nie wynikała z konieczności, potrzeby chwili a była wynikiem polecenia pracodawcy czy nadmiernego obciążenia pracą.

Nie ulega wątpliwości, że praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy/tygodniowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych - art. 151 § 1 kp. Przesłanką dopuszczalności pracy nadliczbowej, obok prowadzenia akcji ratowniczej (art. 151 § 1 pkt 1 kp), pozostają szczególne potrzeby pracodawcy (art. 151 § 1 pkt 2 kp). Przyjęło się uważać, że potrzeby te wyraża pracodawca poleceniem, choć można także wykonywać pracę nadliczbową za wiedzą i zgodą, nawet milczącą pracodawcy, gdy pracownik działa w jego interesie. Zaznaczyć należy, iż w przypadku pracy nadliczbowej w razie wystąpienia szczególnych potrzeb pracodawcy ocena, czy wystąpiły takie potrzeby należy z natury rzeczy do pracodawcy, warunkiem uznania, że podjęta przez pracownika praca ma taki charakter jest wydane w jakiegokolwiek formie polecenie pracodawcy lub co najmniej świadomość pracodawcy, że pracownik taką pracę wykonuje z jednoczesną choćby dorozumianą akceptacją jej wykonywania (zob. wyrok z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSNP 2001/22/662). Jedynie wyjątkowo orzecznictwo dopuszcza uznanie za pracę w godzinach nadliczbowych pracy podyktowanej szczególnymi potrzebami podjętej bez wiedzy pracodawcy (np. obiektywnie koniecznej pracy w czasie podróży służbowej, por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1978 r., I PRN 91/78, lex nr 14466).

Z pracą w godzinach nadliczbowych mamy też do czynienia w sytuacji gdy konieczność świadczenia jej wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Odpłatność zaś pracy wykonywanej w ramach stosunku pracy jest podstawową zasadą prawa pracy – art. 13 kp jak i niezaprzeczalną zasadą jest prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia za pracę faktycznie wykonaną. Bezsprzecznie ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 kc), a strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne (art. 3 i art. 232 zdanie pierwsze kpc). Wielokrotnie Sąd Najwyższy w swych orzeczeniach podkreślał, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy

M. U. nie udowodnił, że wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych w takim rozumieniu jak zostało to przedstawione, by pracodawca wiedział i akceptował pracę w godzinach nadliczbowych, a w tym także by ilość zleconych zadań wymuszała w sposób oczywisty potrzebę wykonywania czynności nie tylko poza stałymi godzinami pracy ale także w wymiarze przekraczającym 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin na tydzień. Z materiału dowodowego w żadnej mierze nie wynika by przy prawidłowej organizacji pracy niemożliwym było jej wykonanie w normatywnym czasie pracy, zaś to na powodzie, który miał pełną samodzielność w zakresie organizacji swej pracy spoczywał ciężar takiego ustalenia godzin pracy by nie dochodziło do przekraczania obowiązujących go norm czasu pracy.

W judykaturze przeważa pogląd, że weryfikacja przesłanek z art. 151⁴ § 1 kp powinna być dokonywana w sposób zindywidualizowany (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2009 r., I PK 160/08, lex nr 507994). O zakwalifikowaniu danego stanowiska do kategorii „pracownika zarządzającego” lub „kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej” decyduje ogół okoliczności stanu faktycznego. Nie jest przy tym rozstrzygający zakres uprawnień w podejmowaniu wszystkich decyzji związanych z działalnością pracodawcy, czy jego wyodrębnionej

komórki organizacyjnej. Grupą pracowników wymienionych w powołanym przepisie są kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych, przy czym jak wskazuje się w doktrynie i orzecznictwie nie obejmuje ona kierowników najniższego szczebla, których wpływ na organizację czasu pracy jest niewielki i którzy, w zasadzie, wykonują taką pracę jak ich podwładni. Zakres zastosowania art. 151⁴ kp nie obejmuje tych kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, których obowiązki nie ograniczają się do organizowania kontroli i nadzorowania czynności pracowników podległej sobie komórki, lecz polegają na wykonywaniu pracy na równi z nimi (por. m.in. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04, OSNP 2005/16/245; uzasadnienie wyroku z 10 lutego 2009 r., II PK 149/08, OSNP 2010/17-18/210). Powód nie należał do takiej grupy „kierowników” – o czym przekonują prawidłowe ustalenia Sądu Rejonowego, a budowy, którymi kierował można uznać, za wyodrębnione jednostki organizacyjne – tak zresztą były te budowy traktowane przez pozwaną spółkę. Analogicznie przyjął też Sąd Najwyższy w wyroku z 16 marca 2010 r. (I PK 202/09, OSNP 2011/17-18/229), stwierdzając, że 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. 151⁴ w zw. z art. 128 § 2 pkt 2 kp).

Z tym stanowiskiem zgadza się Sąd Okręgowy orzekający w niniejszej sprawie, dzieląc wyrażony przez Sąd Najwyższy pogląd i wskazując, że poza sporem w niniejszej sprawie jest, że powód nie posiadał zwierzchników w miejscu pracy, oraz samodzielnie organizował przebieg procesu pracy sobie i podległych mu osób, w imieniu pracodawcy faktycznie podejmował wszystkie decyzje dotyczące organizacji pracy i czasu pracy na budowie. Był odpowiedzialny za takie zorganizowanie pracy na budowie, które miało gwarantować terminowe i należyte wykonanie zadania. Odpowiadał wobec pracodawcy za efekty pracy na budowie, tak jak za rezultaty pracy każdej innej (stałej) komórki organizacyjnej - jej kierownik. Należy wobec tego uznać, że budowa - jednostka utworzona dla wykonania skonkretyzowanego zadania (opisanego w umowie o roboty budowlane), której pracodawca w tym celu przydzielił konieczne środki majątkowe i zatrudnił dla jego osiągnięcia pracowników stanowi wyodrębnioną komórkę organizacyjną zakładu pracy (por. w uchwale z dnia 21 października 1977 r., I PZP 38/77, OSNCP 1978/4/68). Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 lipca 2005r. (II PK 383/04, OSNP 2006/7-8/112) pojęcie wyodrębnionej komórki organizacyjnej nie zawsze musi być odnoszone bezpośrednio do stałego schematu organizacyjnego zakładu pracy. Mogą być bowiem tworzone komórki organizacyjne dla osiągnięcia jakiegoś konkretnego celu, wykonania pewnych skonkretyzowanych (jednorazowych, ograniczonych czasowo) zadań. Oceniając, czy jakaś wydzielona część zakładu jest wyodrębnioną komórką organizacyjną należy przeto uwzględnić nie tylko strukturę wewnętrzną wynikającą ze schematu organizacyjnego, ale także rodzaj działalności prowadzonej przez pracodawcę oraz sposób i miejsce wykonywania zadań z działalnością tą wprost związanych. Dotyczy to przede wszystkim pracodawców, których działalność, rzecz można merytoryczna tj. główna, podstawowa, skierowana na zysk, polega na świadczeniu rozmaitego rodzaju usług i prowadzona jest, co do zasady, poza ich stałą siedzibą. Przykładem tego rodzaju pracodawców mogą być właśnie przedsiębiorstwa budowlane, które na ogół mają jedną siedzibę – zorganizowane miejsce pracy np. dla pionu administracyjnego czy kadr, ale których komórki organizacyjne mogą być, na stałe lub przejściowo, tworzone na zewnątrz tejże „centrali” i funkcjonować poza nią. Taką wyodrębnioną komórką organizacyjną oczywiście może być „budowa”- prowadzona na podstawie odrębnego kontraktu zawartego między inwestorem i wykonawcą czyli przedsiębiorstwem świadczącym usługę oraz rozliczana oddzielnie po wykonaniu umowy, wyposażona w określone środki majątkowe i zatrudniająca pracowników dla zrealizowania danej inwestycji w tym osobę samodzielną, odpowiedzialną za całość robót czyli kierownika budowy. Niewątpliwie budowy na jakich pracował powód były wyodrębnionym organizacyjnie miejscem wykonywania pracy dla powoda i stanowiła dla niego zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym.

Sąd odwoławczy raz jeszcze podkreśla, iż poczynione w tej materii ustalenia przez Sąd Rejonowy są prawidłowe, a zgłoszone przez powoda zarzuty i twierdzenia przytaczane na ich poparcie stanowią jedynie polemikę, która nie może wywołać żadnych głębszych reakcji procesowych stanowią dyskusję z prawidłowo dokonaną przez Sąd oceną okoliczności w sprawie istotnych, dowodów stanowiących ich podstawę oraz zważeń, w istocie odbiegających od intencji apelującego. Sąd I instancji przedstawił zastosowany sposób oceny zebranego w sprawie materiału

dowodowego, opierając się na logicznym rozumowaniu i zasadach doświadczenia życiowego a ocena ta zasługuje na jednoznaczną aprobatę.

Poczynione wyżej rozważania prowadzą do wniosku, że przytoczone w apelacji zarzuty okazały się nieuzasadnione. Oznacza to, że ustalenia stanowiące faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku są zgodne z rzeczywistym stanem rzeczy i miarodajne dla dokonania materialnoprawnej oceny roszczeń M. U.. Skutkować więc mogło to jedynie oddaleniem środka odwoławczego, o czym też Sąd Okręgowy w oparciu o art. 385 kpc orzekł.

Zasądając od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1 350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, Sąd Okręgowy kierował się przepisami art. 98 kpc, art. 108 kpc uwzględniając przy tym stawkę wynikającą § 10 ust.1 pkt 1 oraz § 2 pkt. 5 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2018/265).