

Sygn. akt III APa 39/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2017 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Maria Pietkun (spr.)

Sędziowie: SSA Irena Różańska – Dorosz

SSO del. Artur Tomanek

Protokolant: Robert Purchalak

po rozpoznaniu w dniu 5 grudnia 2017 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **T. B.**

przeciwko **Przedsiębiorstwa Budownictwa (...) Sp. z o.o. w K.**

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji T. B. i Przedsiębiorstwa Budownictwa (...) Sp. z o.o. w K.

od wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 12 maja 2017 r. sygn. akt VIII P 9/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w pkt I w ten sposób, że obniża zasądzoną należność do kwoty 73.277,28 złotych (słownie: siedemdziesiąt trzy tysiące dwieście siedemdziesiąt siedem złotych dwadzieścia osiem groszy), a datę początkową liczenia odsetek ustawowych określa na dzień 9 kwietnia 2015 roku; zmienia zaskarżony wyrok w pkt IV w ten sposób, że nie obciąża powoda obowiązkiem poniesienia kosztów sądowych oraz w pkt V w ten sposób, że podwyższa kwotę kosztów sądowych do 3.618 złotych,

II. oddala dalej idące apelacje obu stron,

III. znosi wzajemnie koszty postępowania apelacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 12.05.2017 r. zasądził od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Budownictwa (...) (...) Sp. z o.o. w K. na rzecz powoda kwotę T. B. kwotę 107.122,56 zł. z ustawowymi odsetkami od 5.03. 2015r., oddalił dalej idące powództwo i wzajemnie zniósł między stronami koszty procesu, nakazał obu stronom uiścić na rzecz Skarby Państwa kwoty po 3.541 zł. tytułem kosztów sądowych. Wyrokowi do kwoty 6.470 zł nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód został zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 01 września 2011 r., na czas nieokreślony do dnia 01 września 2011 r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika budowy. Wynagrodzenie powoda w okresie od 01.09.2011 r. do dnia 01.01.2014 r. wynosiło 4.500 zł brutto plus dodatek funkcyjny 1.500 zł brutto, aneksem z dnia 02.01.2014 r. powodowi zostało podwyższone wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 4.970 zł brutto, a pozostałe warunki pracy nie uległy zmianom.

Stanowisko powoda było stanowiskiem kierowniczym. Nadzorował on prace budowlane na budowach, na których był kierownikiem, rozdzielał pracę pracownikom, zaopatrywał w materiały budowlane oraz socjalne, podliczał miesięcznie godziny faktycznie przepracowane przez podległych pracowników i wysyłał takie podsumowanie stronie pozwanej. W spornym okresie powód był kierownikiem budów w miejscowościach: W., S., O., W., K., Ż., oraz był pomocnikiem kierownika budowy w W..

U strony pozwanej pracownicy podpisywali dwie listy obecności. Na jednej z nich wykazywany był 8 godzinny dzień pracy, na drugiej zaś wpisywane były rzeczywiście wypracowane godziny.

Praca u strony pozwanej zorganizowana była w taki sposób, że od poniedziałku do piątku pracownicy pracowali po ok 12 godzin, a w soboty po ok 10. Pracownicy pracowali dłużej szczególnie w miesiącach od kwietnia do końca września, natomiast w miesiącach zimowych pracowali tak długo jak pozwalała im na to pogoda. Praca była jednozmianowa i trwała po kilka tygodni (od 6 do 8) po czym pracownicy zjeżdżali do swoich miejsc zamieszkania na 9 dniowy odpoczynek.

Pracownicy budowlani mieszkali na terenie prowadzonej budowy w kontenerach mieszkalnych, natomiast powód, jako kierownik budowy zamieszkiwał w hotelu oddalonym zwykle o kilka kilometrów od miejsca budowy. Pracownicy rozpoczynali budowę około godziny 6 rano i pracowali do ok godziny 18. Powód na budowie pojawiał się w różnych godzinach, czasem jeszcze przed rozpoczęciem pracy podległych mu pracowników, a czasami około godziny 8 i zostawał nierzadko do 19 aby wykonać wszystkie nałożone na niego obowiązki.

Strona pozwana zapewniła powodowi samochód służbowy oraz telefon komórkowy. Ponadto powód miał wypłacane tzw. diety i delegacje oraz tzw. rozłąkowe.

Powód nigdy nie kwestionował wysokości wypłacanych mu kwot wynagrodzeń, ponadto nigdy nie zwracał się do strony pozwanej z roszczeniami o wypłatę wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, czy udzielenie dni wolnych za godziny nadliczbowe.

Pozwany pracodawca wypłacał pracownikom budowlanym taką samą stawkę godzinową niezależnie ile godzin w danym dniu przepracowali.

Powód bywał nieobecny na terenie budowy szczególnie wtedy, gdy zajmował się zaopatrzeniem w niezbędne materiały budowlane i socjalne. Jeździł do hurtowni, sklepów, co zajmowało mu około 2-3 godzin.

Powód w trakcie zatrudnienia u strony pozwanej przebywał na zwolnieniach lekarskich w 2013 r. łącznie 81 dni, w 2014 r. łącznie 238 dni i w 2015 r. łącznie 59 dni.

Hipotetyczne wynagrodzenie powoda za godziny nadliczbowe za okres od 01 listopada 2011 r. do 15 lipca 2014 r. ustalone na podstawie naliczonych wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych podległych pracowników strony pozwanej wynosi brutto 107.122,56 zł przy następujących założeniach:

- okresy miesięczne czasu pracy powoda ograniczono do okresów wskazanych w załączniku do pisma z dnia 02.03.2015 r. Pozwany podnosił, że powód przez kilka miesięcy był chory,
- podległymi powodowi pracownikami są osoby wyszczególnione na 27 listach płac wskazanych przez powoda w zastrzeżeniach do opinii,

- pozwany wypłacał 15 zł za godzinę nadliczbowej pracy bez innych dodatków (z naruszeniem przepisów kodeksu pracy),
- powód nie otrzymywał rekompensaty (czasu wolnego) za prace w godzinach nadliczbowych z uwagi na brak jakiegokolwiek dowodu potwierdzającego ww. okoliczność,
- czas pracy powoda przyjęto ze sporządzonego przez niego wykazu k. 47-50 po zweryfikowaniu z dostępnymi listami obecności. Czas pracy w soboty podawany przez powoda niejednokrotnie przewyższał średni czas pracy pracowników – w takich przypadkach czas pracy w soboty ograniczono do średniej wielkości czasu pracy w godzinach nadliczbowych,
- czas pracy powoda był skorelowany z czasem pracy pracowników. Powód pracował średnio tyle samo czasu, co podlegli pracownicy,
- czas pracy w godzinach nadliczbowych za lipiec 2014 r. przyjęto w wysokości 10/23 (proporcja dni przepracowanych do dni pracujących) czasu pracy podległych pracowników,
- okres listopada 2013 r. i kwietnia 2013 r. pominięto w obliczeniach z uwagi na brak danych,
- średni czas pracy powoda został zaokrąglony do pełnych godzin (powód podnosił, że czas pracy mierzony był w godzinach, a nie w minutach) wg zasad matematycznych.

Przy tak poczynionych ustaleniach Sąd Okręgowy przyjął, że powództwo w przeważającym zakresie zasługiwało na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powód, po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu, domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 160.779 zł, wraz z ustawowymi odsetkami, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od listopada 2011 roku do lipca 2014 roku wskazując, że w okresie zatrudnienia na stanowisku kierownika budowy, w sposób stały świadczył pracę ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy, tj. w godzinach nadliczbowych, nie otrzymując z tego tytułu wynagrodzenia.

W sprawach z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe ciężar udowodnienia faktów spoczywa zgodnie z regułą art. 6 k.c. na powodzie. Jednocześnie niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, skutkuje tym że pracownik może udowodniać swoją twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych takich jak dowody osobowe czy innej dokumentacji dotyczącej pracy. Zasady pracy w nadgodzinach reguluje przepis art. 151 § 1 k.p. z kolei art. 151⁴ § 1 k.p. stanowi, iż 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.

O ile przy tym przepisy prawa pracy zawierają definicję pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 128 § 2 pkt 2 k.p.), o tyle brak jest takiej definicji w przypadku kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Sąd Okręgowy przyjął, iż status kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej wyznaczają dwa czynniki, tj. odpowiednio wyodrębniona komórka organizacyjna oraz znaczenie czynności kierowniczych w zakresie obowiązków wykonywanych przez danego pracownika. Wyodrębnienie komórki organizacyjnej zakładu pracy przede wszystkim winno wynikać ze statutu, regulaminu organizacyjnego obowiązującego u pracodawcy lub innego aktu określającego jego strukturę. Jednakże pojęcie to nie musi być odnoszone bezpośrednio do stałego schematu organizacyjnego zakładu pracy. Mogą bowiem być tworzone komórki organizacyjne dla osiągnięcia jakiegoś konkretnego celu czy też wykonania pewnych skonkretyzowanych zadań.

W niniejszej sprawie w ocenie Sądu Okręgowego można przyjąć, że taką wyodrębnioną komórką organizacyjną strony pozwanej była brygada pracowników obsługująca konkretną budowę po kierownictwem kierownika budowy, który z kolei podlegał dyrektorowi produkcji.

Powód kierował określoną grupą pracowników, niemniej jednak, w ocenie Sądu, absolutnie nie można mu przypisać funkcji kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Określone zadania, które miał do wykonania dotyczyły jedynie wyznaczonego mu fragmentu działalności i funkcjonowania całego zakładu pracy jako całości. Zadaniem powoda było bowiem przede wszystkim kierowanie i sprawowanie nadzoru nad pracą i zatrudnionych pracowników. Nawet jeżeli stanowisku powoda można byłoby przypisać pewną rolę kierowniczą w strukturze organizacyjnej strony pozwanej to jednak brak podstaw do uznania, aby powód był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej.

Niezależnie od powyższego podkreślenia wymaga, że nawet gdyby uznać, iż powód był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej to i tak nie przesądzałyby to o uznaniu, iż wobec treści art. 151⁴ § 1 k.p. nie przysługuje mu prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zważyć bowiem należy, iż powołana regulacja nie znajduje zastosowania do tych sytuacji, gdy potrzeba wykonywania pracy przez osoby wykonujące pracę na stanowiskach kierowniczych wynika z wadliwej organizacji procesu pracy w zakładzie pracy.

Ponadto podkreślił Sąd Okręgowy, że zakres obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym powinien być tak ukształtowany przez pracodawcę, aby możliwe było ich wykonanie w ustawowym podstawowym czasie pracy określonym w art. 129 §1 k.p. Wykonywanie pracy przez osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych ponad podstawowe normy czasu pracy wynikające z art. 129 §1 k.p., czy to na skutek poleceń przełożonego, czy też z własnej inicjatywy pracownika, stwarza podstawy do osobnego wynagrodzenia dla takiego pracownika za godziny nadliczbowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2004r., II PK 106/04, OSNP 2005/15/221).

W ocenie Sądu niewątpliwie to właśnie z przyczyn wadliwej organizacji pracy przez stronę pozwaną powód zobligowany był świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych.

Z zgromadzonego materiału dowodowego wynika przede wszystkim, iż to pracodawca ustalił jako zasadę to, iż pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych świadczyli pracę ponad 8 godzinny wymiar, wyznaczając, że osoby na stanowiskach kierowniczych wykonują pracę w nienormowanym czasie pracy, często w takich samych godzinach jak pracownicy budowlani. Nadto jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe powód nie mógł samodzielnie kształtować swojego czasu pracy, gdyż zakres jego zadań uzależniony był m.in. od bieżących potrzeb pracowników budowy, od aktualnego etapu budowy a nierzadko także od pory roku. Powód bowiem miał przede wszystkim za zadanie nadzorować pracę podległych mu pracowników, którzy pracowali na jedną zmianę oraz zajmował się zamawianiem materiałów koniecznych do prowadzenia budowy, materiałów socjalnych, rozliczaniem pracowników. Co istotniejsze prawidłowe i terminowe realizowanie zakupów, przez dział kierowany przez powoda, miało istotny wpływ na proces budowy w tym terminowość na rzecz kontrahenta strony pozwanej, gdyż od zabezpieczenia koniecznych materiałów uzależniona była terminowa realizacja zamówień przez stronę pozwaną dla zamawiającego i ciągłość procesu budowy. Powód, w rezultacie powyższego, miał przede zadbać o to aby pracownicy zaopatrzeni byli we wszystkie niezbędne do pracy narzędzia oraz materiały budowlane. Nie może bowiem budzić żadnych wątpliwości okoliczność, że zakres pracy powoda musiał być zgodny z harmonogramem budowy strony pozwanej. Pomimo tego, iż powód miał w szczególności nadzorować prace budowlane oraz dbać o zaopatrzenie budowy w niezbędne materiały, do jego obowiązków należało także podliczanie czasu pracy podległych mu pracowników.

Tym samym nie budzi wątpliwości, iż praca powoda w godzinach nadliczbowych wynikała z przyczyn organizacyjnych a związanych z procesem budowlanym. Okoliczność ta uzasadnia zaś uznanie, iż powodowi przysługiwało prawo do dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych.

W tym zakresie podkreślenia również wymaga, iż z dokonanych ustaleń faktycznych wynika, że strona pozwana nie tylko miała wiedzę i akceptowała pracę osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w tym powoda w godzinach nadliczbowych ale i oczekiwała takiej pracy co najmniej do godziny 18:00.

Powyższe okoliczności potwierdzili powołani do sprawy świadkowie, tj. O. C. (1) – brygadzysta, K. C., Z. D. (1) oraz A. P..

W ocenie Sądu, wydane w sprawie opinie biegłego sądowego w zakresie wyliczenia hipotetycznego wynagrodzenia powoda z tytułu pracy w nadgodzinach są rzetelne, racjonalne, wewnętrznie spójne, logiczne, oparte na dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy a Sąd w pełni podzielił dokonane w niej ustalenia, zdaniem Sądu, brak jest podstaw do zanegowania stanowiska biegłego.

W konsekwencji powyższego Sąd przyjął opinię uzupełniającą za podstawę ustalenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres objęty żądaniem pozwu.

Ustalając wartość wynagrodzenia Sąd miał przy tym na uwadze, że z treści art. 151¹ § 1 k.p. wynika ogólna zasada wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracownikowi przysługuje za tę pracę „normalne” wynagrodzenie oraz dodatek w wysokości określonej w jego pkt 1 i 2.

Mając powyższe na względzie Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 107.122,56 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 05 marca 2015 r.

Ponad zasądzoną kwotę Sąd powództwo oddalił. (punkt II wyroku).

Orzeczenie o kosztach w punkcie III sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 100 k.p.c. zgodnie z którym w razie częściowego uwzględnienia żądań koszty podlegają stosunkowemu rozdzieleniu, przy czym Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli przeciwnik uległ tylko co do nieznacznej części swojego żądania albo gdy określenie należnej sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Sąd postanowił koszty zastępstwa procesowego znieść wzajemnie między stronami.

Sąd nakazał powodowi uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 3.541 zł tytułem kosztów sądowych (pkt IV) oraz stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 3.541 zł tytułem kosztów sądowych (pkt V).

W punkcie VI wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 6.470 zł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., uwzględniając w tym zakresie fakt, iż w ostatnim okresie zatrudnienia powoda jego wynagrodzenie za pracę wynosiło 6.470 zł.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana zarzucając sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego materiału dowodowego, niewyjaśnienie istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności, błędy logiczne, prowadzące do nieracjonalnych i nieuprawnionych rozstrzygnięć. Skarżący wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku w części zasadzającej i oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Skarżący podkreśla, że wyniki postępowania dowodowego dały podstawę do zakwestionowania list obecności sporządzanych przez powoda, zwłaszcza kiedy po opinii biegłego wykazano, że wypłacone wynagrodzenie nie odpowiadało przypisanym pracownikom liczbom godzin pracy. Odnośnie swojej osoby, słuchany powód przyznał, że pracował znacznie dłużej. Powód nie był rozliczany z przepracowanych godzin, więc owe listy nie mogą być dowodem w sprawie. Z tych motywów listy nie mogą być traktowane jako dokumenty, skoro nie odzwierciedlały rzeczywistości. Zjazdy odbywane przez pracowników były niepłatne i były świadczeniem dodatkowym, powód natomiast otrzymywał miesięczne wynagrodzenie, stąd wyliczenia powoda są zawyżone. Żaden z zatrudnianych kierowników budów przez pozwaną nigdy nie potwierdził niemożliwości wykonywania swoich obowiązków w podstawowym czasie pracy. Strona pozwana podkreśla, że wyliczone należności w opinii biegłego są hipotetyczne. Nadto wyliczone wartości zwiększono o dodatki 50 i 100%.

Apelację złożył również powód w zakresie pkt II oddalającego powództwo w części dotyczącej odsetek od kwot za poszczególne miesiące spornego okresu, a liczonych za każdy miesiąc od 11 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który należność przysługuje do 5 marca 2015 r. oraz w zakresie rozstrzygnięciem o kosztach sądowych i kosztach procesu. Skarżący zarzuca naruszenie art. 233 § 1 kpc poprzez błędne przyjęcie, że roszczenie w całości stało się wymagalne w dniu 4 marca 2015 r. i w tym zakresie sporządzone uzasadnienie narusza art. 328 § 2 kpc, art. 100 poprzez wzajemne zniesienie kosztów procesu, podczas gdy powód uległ w mniejszej niż połowa części procesu, , art. 102 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych poprzez obciążenie powoda częścią kosztów sądowych.

Przy tak sformułowanych zarzutach skarżący wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku, uwzględnienie apelacji i zasądzenie dochodzonych kwot i zwolnienie od kosztów sądowych oraz zasądzenia kosztów procesu za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pozwanego powodu wnosił o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny dodatkowo ustalił w toku postępowania apelacyjnego:

W spornym okresie powód przebywał na zwolnieniach lekarskich w wymiarze 81 dni w 2013 r., 238 dni w 2014 r., i od 1.01.2015 r. do ustania zatrudnienia z końcem lutego 2015 r., tych okresów nie uwzględnił w przedstawionym przez siebie harmonogramie pracy w godzinach nadliczbowych.

Dowód: wykaz powoda k – 47 – 50, wykaz zwolnień lekarskich – K 155.

Powód z brygadziwą ustalał zakres prac na budowie w danym dniu, brygadziwa za to odpowiadała powód nadzorował, sprawdzał, czy kontrolował, realizował część zaopatrzenia technicznego. Zamieszkiwał powód w okresie zatrudnienia w hotelach w pobliżu budów, dysponował samochodem służbowym bez limitu kilometrów i telefonem komórkowym. Powód prowadził podwójną ewidencję czasu pracy obejmującą 8 godz. czasu pracy i drugą w której wskazywano 12 godz. czasu pracy w soboty 10 godz., pracownicy mieli podpisywać listy za dany dzień następnego dnia rano.

Dowód: przesłuchanie powoda k- 242-252 transkrypcji).

U strony pozwanej nie ma regulaminu wynagradzania, zdarzało się że powód przyjeżdżał na budowę w godzinach późniejszych. Powód mógł załatwiać drobniejsze zakupy, bowiem podstawowe materiały budowlane jak beton, stal kupowała firma. Po godzinie 15 kierownik nie musiał zostawać na budowie zakresu robót pilnowali majstrowie i brygadziści. W okresie zimowym zaczynało pracę później, lub ze względów bezpieczeństwa nie można było pracować do 18 godz., z powodu ciemności. Zjazdy z budowy trwały tydzień od piątku i, przypadały co 5-6 tygodni. Pracownicy w soboty pracowali po 8 godzin.

Dowód: zeznania Prezesa Zarząd T. Z. K – 258- 265 transkrypcji.

W soboty pracowało się krócej po 6-8 godz., powód przyjeżdżał później do pracy, zdarzało się że wcześniej wyjeżdżał, albo w trakcie dnia pracy, nie miał obowiązku tłumaczyć się pracownikom z tych wyjazdów.

Dowód: zeznania świadka O. C. (1) – K 289-300 transkrypcji.

Pracownicy otrzymywali 15 zł. netto za godzinę pracy, w tym za nadgodziny, jak była potrzeba to wnioskodawca pozostawał na budowie po godzinach, jeżeli prac tego wymagały, albo musiał podpisać dokumenty do której to czynności tylko kierownik był upoważniony.

Dowód: zeznania świadka K. C..

Powód opuszczał budowę zwykle przed pracownikami, jak kończyli prace o 17, powoda już nie było.

Dowód: zeznania świadka A. P..

Sąd Apelacyjny zważył:

Apelacja strony pozwanej zasługiwała na uwzględnienie tylko w części, a apelacja powoda wyłącznie w zakresie kosztów sądowych. .

Poza sporem w sprawie była okoliczność, iż powód T. B. był zatrudniony u strony pozwanej w okresie od 1.09.2011r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w charakterze kierownika budowy w pełnym wymiarze czasu pracy do 28.02.2015r. , kiedy to upłynął okres dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia stosunku pracy.

Spór między stronami dotyczył natomiast okoliczności, czy powód w okresie od listopada 2011 r. do lipca 2014r., w którym świadczył pracę u strony pozwanej wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych i w związku z tym, czy przysługuje mu prawo do wynagrodzenia za tą pracę oraz, czy ze względu na zajmowane przez powoda stanowisko pracy, powinien przedmiotowe wynagrodzenie otrzymać.

Przechodząc do rozważań w pierwszej kolejności należy podkreślić, że zgodnie z art. 151 § 1 Kp 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. W razie wydania polecenia wykonywania takiej pracy , jest to obowiązek pracowniczy, a do akceptacji jej wykonywania w warunkach godzin nadliczbowych może dojść również w sytuacji kiedy zachodzą potrzeby jej wykonywania, a pracodawca w sposób dorozumiany owe okoliczności akceptuje.

Sąd Okręgowy rozpoznający sprawę w I instancji uznał, że w świetle zgromadzonych dowodów roszczenie powoda jest zasadne, w kwocie wyliczonej przez biegłego sądowego. Sąd I instancji stanął na stanowisku, że w spornym okresie powód świadczył pracę nie tylko pracując w pełnym wymiarze czasu pracy, ale i w godzinach nadliczbowych, przy czym zasądzając wymienioną w zaskarżonym wyroku kwotę oparł się jedynie na załączonych do pozwu przez powoda wykazach.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, przeprowadzone przez Sąd I instancji postępowanie dowodowe, nie zasługuje w żadnej mierze na akceptację do zasady i w części co do wysokości uwzględnionego roszczenia na tym etapie na akceptację.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że to powód był zobowiązany do udowodnienia, że ze względu na organizację pracy u strony pozwanej oraz charakter robót w zakresie poszczególnych kontraktów oraz związany z tym rozmiar obowiązków nałożonych na niego jako kierownika budowy, nie mógł wykonać swojej pracy w obowiązujących go normach czasu pracy. Zgodnie bowiem z zasadą kontradiktoryjności, art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutek prawny , a ponadto strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne (art. 232 k.p.c.). Precyzując powyższe zasady stwierdzić należy, że ciężar udowodnienia faktów prawotwórczych spoczywa, co do zasady na stronie powodowej, natomiast faktów tamujących i niweczających na stronie pozwanej, jako przeciwniku procesowym. W tym zakresie powód przedstawił własne wyliczenia swojego czasu pracy , jak na K- 47-50 akt sprawy, obrazujące jego prace stale w godzinach nadliczbowych i to w rozmiarze sięgającym każdego dnia roboczego 12 godz., w soboty 10 godz. W ocenie Sądu Apelacyjnego , tak przedstawione stanowisko powoda jest bezkrytyczne, schematyczne, uproszczone i rażąco zawyżone na korzyść strony, a nadto niewiarygodne z motywów niżej opisanych.

Powód zdaje się nie dostrzegać niczego niewłaściwego w tym , że jako przełożony podległych mu pracowników na budowie akceptował niezgodne z prawem praktyki prowadzenia podwójnej dokumentacji w zakresie czasu pracy i jego ewidencji, nadto brał sam czynny udział w owym procederze sporządzając fałszujące obraz rzeczywistego czasu pracy , podwójne listy obecności i czasu pracy pracowników. Już tego typu postępowanie podważa wiarygodność strony , która w zależności od okoliczności i sprzyjających dla niej warunków tworzy adekwatną do okoliczności , albo oczekiwana przez przedłożonych dokumentację. Kolejny asumpt do podważenia wiarygodności stanowiska

powoda jest trzeci wariant wymiaru jego czasu pracy, a to już sporządzony na użytek własnego interesu procesowego diametralnie różny od dokumentacji sporządzanej w okresie zatrudnienia, kiedy sobie nie przypisywał żadnych nadgodzin. Na użytek procesu powód już nie stara się zachować pewnych rozsądnych granic, posługując się schematycznie i całościowo wymiarem pracy 12 i odpowiednio 10 godz. w soboty, bezkrytycznie na tyle, że w niektórych miesiącach pomija ewentualne zjazdy pracowników z budowy, skoro miał pracować po 21, 23, czy 22 dni w miesiącu, a więc wszystkie dni robocze i soboty. Oznaczało to, że nawet w okresach kiedy pracownicy zjeżdżali do domu co trzy cztery tygodnie na okres ok. tygodnia. Oznaczałoby to, że kiedy nawet pracowników nie było na budowie to powód tam pracował i to w nadgodzinach. Już te okoliczności dają podstawę do nader krytycznego podejścia do stanowiska procesowego i wyliczeń powoda podnoszonych ex post, nadto potęgowanego na tle dokonanego mu wypowiedzenia umowy o pracę.

W tych okolicznościach już biegły sądowy kategorycznie w opinii głównej i uzupełniającej jednoznacznie i wyraźnie podał, że nie ma jakichkolwiek możliwości wyliczenia rzeczywistego czasu pracy powoda, w tym w nadgodzinach. Co istotne biegły sądowy nie ograniczył się do samego zaprzeczenia, ale poparł to merytorycznymi argumentami wynikającymi z przedłożonej dokumentacji. Analizując np. zatrudnienie O. C. z zachowanych list za listopad 2011 r., czy Z. D. wynika, że przy obowiązującym ich indywidualnym rozkładzie czasu pracy w wymiarze 160 godz. w miesiącu, otrzymali wynagrodzenie za nadgodziny stanowiące odpowiednio 56 i 61% płacy zasadniczej, mimo że według zapisów w listach nie pracowali w tym miesiącu w nadgodzinach. Już ten przypadek ewidentnie wskazuje, że nawet zachowane listy czasu pracy miały charakter dowolny i przypadkowy, a sporządzał je w większości powód. Na poparcie twierdzeń biegłego o braku jakiegokolwiek możliwości wyliczenia rzeczywistego czasu pracy dodatkowo przemawia brak godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, w tym listach złożonych przez pozwanego, brak liczby godzin pracy powoda, brak możliwości ustalenia wysokości dodatku 50 lub 100%, skoro pozwana nie stosowała prawidłowo zasad rozliczeń, niema możliwości ustalenia czasu pracy powoda w soboty, bo np. według list jak na k- 65,67, 69 czas pracy wynosił 9 godz., a powód twierdzi że pracował 10 godz. i wreszcie biegły wskazał, że niektóre listy są w 4 -5 wersjach (k -198 akt sprawy). Zeznania świadków podkreślają, że nie było potrzeby stałej, w tym po godzinach zwykle obecności powoda na budowie, bowiem prace nadzorowali i prowadzili majstrowie i brygadziści.

Z drugiej strony na zakładzie pracy spoczywa obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy wynikający wprost z art. 94 ust. 9a i art. 149 kp w zw. z § 8 pkt 1 rozp. MPiPS z 28.5.1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. Nr 62, poz. 286 ze zm.). wymagana w świetle tych przepisów ewidencja czasu pracy, to nie tylko enigmatyczne listy obecności i globalna ilość godzin pracy, ale jak wymaga powołane rozporządzenie rejestrowanie w szczególności:

- 1) liczby przepracowanych godzin w poszczególnych dobach roboczych w normalnym czasie pracy, według obowiązującego pracownika rozkładu czasu pracy,
- 2) liczby przepracowanych godzin w niedziele i święta z zaznaczeniem sposobu rekompensowania pracy w tych dniach,
- 3) liczby przepracowanych godzin w porze nocnej,
- 4) liczby przepracowanych godzin nadliczbowych, z zaznaczeniem, czy praca była wykonywana w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami wolnymi od pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto oraz w innych dniach,
- 5) liczby godzin nadliczbowych przepracowanych w warunkach przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,
- 6) liczby dni i godzin udzielonego urlopu (wypoczynkowego, bezpłatnego),
- 7) zwolnień od pracy, niezależnie od czasu ich trwania, oraz

8) innych nieobecności w miejscu pracy: usprawiedliwionych i nieusprawiedliwionych. Sąd w tym wskazaniu pominął okoliczności nie mające zastosowania w sprawie, a dot. Np. pracowników młodocianych itp. Tak kazuistycznym wymogom w żadnej mierze nie odpowiadała dokumentacja złożona przez stronę pozwaną, co wskazuje jednoznacznie że pracodawca nie wywiązywał się z tego poważnego i podstawowego obowiązku, który na nim spoczywa.

Zdumiewające wręcz jest stanowisko strony pozwanej zaprezentowane w zastrzeżeniach do opinii biegłego sądowego – w piśmie z dnia 20.01.2016r. wraz z załącznikiem, które usiłuje rozliczyć czas pracy powoda w sposób „narastający” za cały okres sporny. Wyliczenie to w ogóle nie odnosi się do pojęcia okresu rozliczeniowego, w toku procesu pozwana nawet nie usiłowała wykazać od kiedy obowiązywały i jakie okresy rozliczeniowe w rozumieniu art. 129, w tym po jego zmianach kiedy zaistniała możliwość zastosowania przedłużenia okresu rozliczeniowego. Nawet przyjmując podstawowy wymiar czasu pracy powoda, pozwana nie stosowała okresów rozliczeniowych czteromiesięcznych, nie wskazano początkowej daty ich liczenia w myśl art. 128 § 3 pkt 2 kp.

W świetle powyższego nie jest w pełni wiarygodne bezkrytyczne stanowisko powoda, jak również pozwana, która nie stosowała elementarnych przepisów z zakresu prawa pracy. Powyższe nie oznacza jednak, że sąd miałby akceptować dowolne wyliczenia powoda i automatycznie stawiać stronę pozwaną w pozycji przegranej w procesie. Wymagane jest więc poczynienie własnych ustaleń w granicach wyznaczonych przez zebrany materiał dowodowy i zgodnie z ciężarem rozłożenia dowodu dokonać oceny zaofiarowanych przez strony dowodów

W okolicznościach sprawy szczególne jest to, że powód twierdzi, że w zasadzie stale, w każdy dzień tygodnia, w tym w soboty świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, to winien był wykazać się szczególną starannością w wykazaniu powyższej okoliczności, która wyrażałaby się nie tylko w postawieniu tezy o istniejącej u strony pozwanej potrzebie wykonywania pracy ponad przyjętą normę czasu pracy, ale w takiej sytuacji musi wskazać w szczególności rodzaje prac wykonywanych w godzinach nadliczbowych, wyjaśnić dlaczego wymagały tak znacznego nakładu pracy, iżby ten czas codziennie przekraczał ustalone u strony pozwanej normy czasu pracy. Strona pozwana natomiast, skoro podnosi, że nie było takiej potrzeby, czy w nielicznych przypadkach praca powoda wymagała przekroczenia obowiązujących go norm czasu pracy winna była tę okoliczność wykazać.

W tym miejscu wskazania wymaga, że w ocenie Sądu Apelacyjnego, nie można zgodzić się ze stroną pozwaną, że zajmowane przez powoda stanowisko należało utożsamiać ze wskazanymi w art. 128 § 2 pkt 2 w zw. z art. 151⁴ § 1 K.p. pracownikami. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że powód nie był pracownikiem samodzielnym, zarządzającym zakładem pracy i pracował tak, jak inni zatrudnieni przez stronę pozwaną pracownicy, wobec czego za wykonywanie pracy ponad obowiązujące go normy czasu pracy niewątpliwie, w razie stwierdzenia, że taka okoliczność miała miejsce, należało się dodatkowe wynagrodzenie. Pełnienie funkcji kierowniczej w części nawet wyodrębnionej, ale produkcyjnej związanej z przedmiotem działalności pracodawcy, nie sytuuje każdego pracownika na stanowisku kierowniczym, jako pracownika zarządzającego zakładem pracy w rozumieniu powołanych przepisów, czy art. 3¹ kp. Wyodrębnienie poszczególnej budowy, gdzie pracował powód nie wiąże się z trwałą jednostką pozwanej w strukturze organizacyjnej, odrębnej ekonomicznie itp., jest to tylko okresowo określony przedmiot realizacji zadań pracodawcy, stosownie do zawartych kontraktów produkcyjnych z podmiotami trzecimi, w tym wypadku realizacji danej budowy. Budowa nie jest więc zdaniem sądu apelacyjnego, wyodrębnioną jednostką organizacyjną pracodawcy, tam też powód nie był upoważniony do samodzielnego zwalniania i zatrudniania pracowników w rozumieniu art. 3 kp. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.02.2009r. sygn. akt IIPK 149/08).

Nie ma podstaw również, zdaniem Sądu Apelacyjnego, do zaakceptowania podnoszonego w procesie przez stronę pozwaną stanowiska, że powód był zatrudniony w zadaniowym systemie czasu pracy. Nie wynika to ani z umowy o pracę, ani żadnych okoliczności, które potwierdzałyby ewentualną zmianę jej treści. Strona pozwana posługując się pojęciem stosowania przepisów zakładowych, nawet co do rozliczania czasu pracy, nie udokumentowała tego żadnym źródłem zakładowym prawa pracy, a zasad ustawowych, jak wyżej wskazano nie stosowała. Podnoszone tego typu zarzuty ex post są, zdaniem Sądu Apelacyjnego całkowicie dowolne i nie znajdują oparcia w materiale dowodowym, a tym samym podnoszone były wyłącznie na użytek niniejszego procesu.

W odniesieniu do przeprowadzonego przez Sąd I instancji postępowania dowodowego wskazać należy, że Sąd rozpoznający sprawę ma obowiązek poczynić ustalenia w oparciu o dowody przedstawiane przez aktywnie uczestniczące w procesie strony. W opinii biegły sądowy, z wyżej wykazanych motywów wywiódł, iż nie ma możliwości wyliczenia rzeczywistego czasu pracy powoda i dobitnie wskazał jak wylicza hipotetyczne należności, w tym przy założeniu, że powód miał pracować jak podlegli mu pracownicy. Oparcie wyroku na tej hipotezie przez Sąd Okręgowy jest niedopuszczalne, przeczy wymogowi wykazania rzeczywistego czasu pracy, a nadto akceptuje niewiarygodne w części stanowisko powoda. W sprawie natomiast jakkolwiek powód przedstawił szereg pism oraz wskazał świadków, którzy mieliby potwierdzić zasadność jego roszczenia, tak w zasadzie w sposób w pełni wiarygodny nie wykazał ani powyższej okoliczności, ani tym bardziej prawidłowości wyliczenia wskazywanych w pozwie przepracowanych godzin nadliczbowych. W tym względzie bowiem słusznie podniósł apelujący, że sporządzone przez powoda tabele, mające obrazować ilość godziny przepracowanych ponad obowiązujące normy czasu pracy nie mogą stanowić jedynej podstawy zasądzenia żądanych kwot, tym bardziej że strona pozwana podniosła, iż niektóre dni, co do których powód wskazuje, że wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych są dniami, w których praca nie była w ogóle wykonywana u strony pozwanej, a dotyczy to zjazdów. Sąd Okręgowy natomiast przyjął bezkrytycznie zestawienia powoda nie dokonując jakiegokolwiek weryfikacji wskazanych tam wielkości.

Podkreślenia wymaga fakt, że wykazane przez pozwaną okresy zwolnień lekarskich jak na k- 115 akt sprawy nie są objęte żądaniem powoda.

Zebrany materiał dowodowy, w świetle zawłaszcza uzupełniających ustaleń Sądu Apelacyjnego daje podstawę do przyjęcia, że powód nie pracował stale tak jak podlegli mu pracownicy i w takim samym wymiarze jak oni. Sprzeczne byłoby to z istnieniem brygadzystów, z którymi ustalał zakres robot i którzy bezpośrednio nadzorowali i wykonywali je z pracownikami. Odmienne i korzystne były też warunki zatrudnienia powoda, w tym zakwaterowanie w hotelu, a nie na budowach, samochód służbowy, telefon. Z powołanych zeznań świadków wynika, że z uwagi na pełnioną funkcję były sytuacje, kiedy z racji rodzaju wykonywanych prac o znaczeniu strategicznym i braku możliwości ich przerwania zachodziła potrzeba obecności powoda i pracy w nadgodzinach. Zwykle w soboty to szeregowi pracownicy kończyli prace ok. 15, w okresach zimowych zaczynało pracę później z uwagi na zmrok. Te okoliczności potwierdził i prezes pozwanej i pracownicy.

Mając powyższe na względzie Sąd Apelacyjny uznał, że niewątpliwie zdarzało się, że powód jako kierownik budowy wykonywał prace w nadgodzinach i skoro praca była wykonywana na budowie w sobotę to wymagało to jego obecności w braku możliwości wyliczenia rzeczywistego czasu pracy Sąd Apelacyjny, uznał za stosowne zastosowanie instytucji art. 322 kpc stanowiącego, że 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. Zastosowanie tej zasady wymaga również przyjęcia racjonalnego założenia uzasadniającego zasadzona kwotę. Z uwagi na powyższe ustalenia i zeznania świadków Sąd Apelacyjny uznał, że zasadne jest przyjęcie, że powód miesięcznie pracował po 10 nadgodzin w miesiącu oraz z soboty pracował po 6 godzin, przy czym ilość tych sobót ulegała ograniczaniu przy przyjęciu co 5 - 6 tygodni, zjazdów pracowników z budowy, kiedy pracy nie świadczyli, więc i powód w tym okresie pracy nie świadczył. W świetle powyższego Sąd Apelacyjny przyjął, że powód przepracował (uwzględniając co 5- 6 tygodni tygodniowe zjazdy z budowy) i w soboty pracę po 6 godz. oraz w dni robocze łącznie po 10 nadgodzin w każdym miesiącu (przy uwzględnieniu powyższych wyłączeń i wykazu powoda k - 47-50): następujące liczby nadgodzin:

soboty ilość nadgodzin za soboty po 6 i 10 miesięcznie

listopad 2011 r.- 4 soboty 24+ 10

grudzień 2011 r. zjazd i 3 soboty 18 + 10

styczeń 2012 r.- 4 soboty 24+ 10

luty 2012 r.- zjazd i 3 soboty 18 + 10
marzec 2012 zjazd i 4 soboty 24+ 10
kwiecień 2012 r.- 4 soboty 24+ 10
maj 2012 r.- zjazd i 3 soboty 18 + 10
czerwiec 2012 r.- 4 soboty 24+ 10
lipiec 2012 r. - zjazd i 3 soboty 18 + 10
sierpień 2012 r.- zjazd i 3 soboty 18 + 10
wrzesień 2012 r. - 4 soboty 24+ 10
październik 2012 r.- 4 soboty 24+ 10
listopad 2012 r. - zjazd i 3 soboty 18 + 10
grudzień 2012 r.- zjazd i 3 soboty 18 + 10
kwiecień 2013 r.- 3 soboty 18 + 10
maj 2013 r.- 4 soboty 24+ 10
czerwiec 2013 r. - zjazd i 3 soboty 18 + 10
lipiec 2013 r. - 4 soboty 24+ 10
sierpień 2013 r.- 3 soboty 18 + 10
październik 2013 r. - 4 soboty 24+ 10
listopad 2013 r. - zjazd i 3 soboty 18 + 10
grudzień 2013 r. - 3 soboty 18 + 10
styczeń 2014 r. – 2 soboty 12 + 10
kwiecień 2014 r. - 3 soboty 18 + 10
czerwiec 2014 r. - zjazd i 3 soboty 18 + 10
lipiec 2014 r. - 2 soboty 12 + 10

Wskazać należy, iż każde przyjęte 10 nadgodzin miesięcznie są to nadgodziny dobowe, za które przysługuje dodatek 50 % łącznie ze stawką godzinową tj. 150% (art. 151¹ § 1 pkt 2 kp). Natomiast praca w soboty po owe 6 godzin stanowi już nadgodziny tygodniowe, które powinny być rozliczane w okresie rozliczeniowym, czteromiesięcznym, a czego strona pozwana nie czyniła i nie wykazała. Te nadgodziny oprócz stawki godzinowej łączą się z dodatkiem 100%, łącznie 200% za każdą godzinę takiej pracy – art. 151¹ § 2 kp. Wynagrodzenie z tytułu dodatku za prace w godzinach nadliczbowych obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia, zgodnie z art. 151¹ § 3 kp. Wynagrodzenie powoda składało się z wynagrodzenia zasadniczego 4.500 zł i dodatku funkcyjnego w kwocie 1.500 zł, a począwszy od stycznia 2014 r. wynagrodzenia zasadniczego w

kwocie 4.970 zł. i dodatku funkcyjnego 1.500 zł w ocenie Sądu Apelacyjnego, biegły sądowy ustalając stawki dodatku za nadgodziny zaniżył jego wysokość nie doliczając dodatku funkcyjnego. Utrwalone w orzecnictwie jest stanowisko, że wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania obejmuje dodatek funkcyjny (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22.06.2011 r. sygn. akt II PK 3/11).

Z uwagi na fakt, iż nie ma możliwości ścisłego wykazania, kiedy wnioskodawca przepracował rzeczywiście i jaką ilość godzin, Sąd apelacyjny na zasadzie art. 358¹ § 3 kc w zw. z art. 300 kp, przyjął stawki z daty ustania zatrudnienia powoda wraz z dodatkiem funkcyjnym wyliczona przez biegłego w kwocie 40,44 zł, a ustawowe odsetki od dnia następnego po doręczeniu stronie pozwanej odpisu pozwu, tj. od 9.04.2011 r.

Przy wynagrodzeniu za nadgodzinę z 50% dodatkiem stanowi to kwotę – 60,66 zł, a 100% dodatkiem – 80,88 zł w świetle powyższego zestawienia wynika, że powodowi należy się wynagrodzenie za:

516 godzin z dodatkiem 100% , $516 \times 80,88 \text{ zł.} = 41.734,08 \text{ zł.}$

260 godzin z dodatkiem 50%, $260 \times 60,66 \text{ zł.} = 15.771,60 \text{ zł.}$, łącznie 73.277,28 zł, o czym orzeczono jak w pkt I sentencji wyroku na podstawie art. 386 § 1 kpc, a dalej idąca apelacja pozwanego jako niezasadna podlega oddaleniu na podstawie art. 385 kpc, przy uwzględnieniu powyższych rozważań nie dających podstawy do całkowitego wykluczenia pracy powoda w nadgodzinach.

Na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28.07.2005 r. błędnie Sąd Okręgowy obciążył powoda kosztami sądowymi, w postaci części nieuiszczonego wpisu od pozwu, z tego względu orzeczono jak w pkt I sentencji wyroku i w tym zakresie uwzględniono tylko apelację powoda na podstawie art. 386 § 1 kpc. Stosownie do zasądzonej kwoty roszczenia głównego na podstawie art. 113 powołanej ustawy o kosztach sądowych obciążono stronę pozwaną stosunkowym wpisem od zasądzonej kwoty, oczy orzeczono również w pkt I sentencji wyroku na podstawie art. 386 § 1 kpc.

W stosunku do zgłoszonego żądania powód wygrał proces w 45%, która to okoliczność w pełni uzasadniała zastosowanie instytucji art. 100 kpc w zakresie kosztów procesu w postaci ich wzajemnego zniesienia , która to okoliczność decyduje o oddaleniu apelacji powoda w tym zakresie jako niezasadnej na podstawie art. 385 kpc.

Odnośnie apelacji powoda w zakresie żądania odsetek od dat wymagalności wynagrodzenia jako poszczególnych rat miesięcznych, wobec powyższej argumentacji wykluczającej możliwość ustalenia rzeczywistego wymiaru czasu pracy powoda w nadgodzinach, a tym samym i dat wykonywania tej pracy, zastosowanie mechanizmu liczenia odsetek ustawowych od każdej kwoty za poszczególne miesiące spornego okresu, w ocenie Sądu Apelacyjnego, prowadziłyby do bezpodstawnego wzbogacenia powoda, nadto nawet w sporządzanych przez siebie kartach czasu pracowników, powód odnośnie swojej osoby nie zgłaszał żadnych roszczeń z tego tytułu , a przy przyjęciu stawki z daty rozwiązania stosunku pracy i wyżej opisanych instytucji prawnych, żądanie powoda jest niezasadne. Nadto żądanie skarżącego odnosi się do zakwestionowanych przez Sąd Apelacyjny, całkowicie hipotetycznych wyliczeń biegłego , dalekich od wykazania rzeczywistego czasu pracy powoda. Z tych motywów apelacja powoda podlega oddaleniu w pozostałym zakresie jako niezasadna na podstawie art. 385 kpc.

Z uwagi na uwzględnienie apelacji strony pozwanej w części co do roszczeń głównych, a nadto z uwagi na ocenę wysokości roszczeń i ich zasadzenie w oparciu o uznanie sądu i zastosowanie instytucji art. 322 kpc, Sąd Apelacyjny uznał za zasadne wzajemne zniesienie kosztów procesu również w postępowaniu apelacyjnym , na podstawie art. 100 kpc, o czym orzeczono jak w pkt III sentencji wyroku.

SSA Irena Różańska – Dorosz SSA Maria Pietkun SSO del. Artur Tomanek

R.S.