

Sygn. akt IV P 21/19

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lipca 2021 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Jankowska

po rozpoznaniu w dniu 24 czerwca 2021 r. w Puławach

sprawy z powództwa K. D.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna w K.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 19 lutego 2019r. powód K. D. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w K. kwoty łącznie 35.322,37 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 marca 2016r. do 31 grudnia 2017r. – w stosunku miesięcznymi wraz z ustawowymi odsetkami od każdego 11 następnego miesiąca. W uzasadnieniu powód podniósł, że zatrudniony był u pozwanego jako zastępca koordynatora przy pracach związanych z „Bieżącym utrzymywaniem sieci drogowej administrowanej przez Generalną Dyрекcję Dróg Krajowych i Autostrad Oddział w L. w 2017 i nr 15 Rejon w P.” oraz bieżącym utrzymaniem drogi ekspresowej (...) i wbrew umowom o pracę, nie wykonywał swojej pracy w zadaniowym systemie pracy, nie wykonywał funkcji kierowniczej, podlegał kontroli pracodawcy, nie miał zapewnionej swobody w zakresie wykonywania czynności zarówno w zakresie doboru pracowników jak i sprzętu, wykonywał też prace fizyczne, a praca ta wykonywana była przez niego z przekroczeniem ustawowych norm czasu pracy.

Pozwana (...) Spółka Akcyjna w K. powództwa nie uznawała co do zasady oraz co do kwoty i wносиła o jego oddalenie, podnosząc, że powód w okresie objętym sporem pracował w zadaniowym systemie pracy, wykonywał faktycznie czynności wynikające z treści zawartych umów o pracę, a wymiar zadań zlecony powodowi nie wymagał od niego pracy ponad kodeksowe normy czasu pracy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana (...) Spółka Akcyjna w K. prowadzi działalność min w zakresie robot związanych z budową dróg i autostrad w ramach zawieranych kontraktów (odpis z KRS k.69-69v). Za wykonywanie i koordynowanie prac na danym kontrakcie odpowiadają pracownicy zatrudnieni w pionie zarządczo-kierowniczym, zatrudnieni tam są także dyżurni utrzymania ruchu i dróg oraz pracownicy fizyczni (zeznania świadka G. B. (1) k.156v-158v). Wszystkie osoby w spółce zatrudnione na stanowiskach koordynatorów wykonują pracę w ramach zadaniowego systemu czasu pracy, co oznacza

ze żaden z koordynatorów zatrudnionych w spółce nie ma określonych godzin pracy, koordynator planuje na danym odcinku pracy zadania, w zależności od pogody, nadzoruje czy prace są wykonywane prawidłowo, prowadzi sprawy administracyjne, zamawia sprzęt (zeznania świadka G. B. (1)).

W pozwanej spółce obowiązuje Regulamin Pracy, w którym w §18 ust 7 przewidziano dla Koordynatorów i zastępców (Asystentów) system zadaniowego czasu pracy (k. 70-89.). W regulaminie tym także ustalono, że pora nocna występuje w godz. od 22. 00 do 6.00 - 17 ust 3 Regulaminu Pracy.

Powód K. D. był zatrudniony w pozwanej (...) Spółka Akcyjna w K. od 1 marca 2016r. na podstawie najpierw umowy o pracę zawartej na okres próbny na okres od 1 marca 2016 do 31 maja 2016r., a następnie od 1 czerwca 2016r. zawarta została umowa o pracę na czas określony, która miała trwać do 16 grudnia 2019r. (akta osobowe). Zarówno w umowie o pracę zawartej na okres próbny, jak i w umowie o pracę zawartej na czas określony, stanowisko pracy powoda określono – w §1 ust 1 tych umów, jako Zastępca koordynatora w systemie zadaniowego czasu pracy, a zadania powoda zostały określone w ust 2 §1 każdej z tych umów – powód był odpowiedzialny za zarządzanie i nadzór nad obwodem utrzymania autostrady, robotnikami, sprzętem, dostawami, usługami oraz utrzymaniem kontraktów z Zamawiającym. Ponadto do obowiązków powoda miało należeć tworzenie planów oraz harmonogramów pracy, zarządzanie kontraktami, analiza ekonomiczna kontraktów i pozyskiwanie nowych kontraktów. Nadto w treści tego §1 ust 2 każdej z umów o pracę znalazł się zapis, że uwzględnia się możliwość przyznania innych obowiązków zgodnych i/lub odpowiednich do posiadanego doświadczenia i kompetencji. W umowie o pracę zawartej na okres próbny – w jej §4 przewidziano, iż wynagrodzenie zasadnicze powoda będzie wynosiło 2700 zł, a dodatek funkcyjny 800 zł, a w § 4 umowy o pracę zawartej na czas określony wynagrodzenie zasadnicze powoda ustalono na kwotę 3000 zł, a dodatek funkcyjny 1203 zł (akta osobowe).

Powód po podjęciu zatrudnienia w spółce otrzymał telefon służbowy i laptop, miał także służbowy mail (bezsporne).

Powód w okresie zatrudnienia swoje obowiązki wykonywał przy pracach związanych z „Bieżącym utrzymywaniem sieci drogowej administrowanej przez Generalną Dyрекcję Dróg Krajowych i Autostrad Oddział w L. w 2017 i nr 15 Rejon w P.” oraz bieżącym utrzymaniem drogi ekspresowej (...), a jego bezpośrednim przełożonym był Kierownik Utrzymania (...) J. M. (bezsporne). Kierownik utrzymania (...) J. M. razem z powodem realizował całość kontraktu na drodze (...), obowiązki J. M. w większości zostały przeniesione także na powoda (zeznania świadków: J. M. k.159-161, k.173v-175, G. B. (1)). J. M. wykonywał pracę w ramach zadaniowego systemu czasu pracy (zeznania świadka J. M.).

Powód miał udzielone przez pozwaną spółkę pełnomocnictwo w zakresie podpisywania wszelkich pism i dokumentów niezbędnych do realizacji zadania pn” „Bieżące utrzymywanie sieci drogowej administrowanej przez Generalną Dyрекcję Dróg Krajowych i Autostrad Oddział w L. w 2017 - Rejon P.”, w tym do składania oświadczeń woli i reprezentowania Wykonawcy przed Zamawiającym, organami administracyjnymi, jednostkami samorządowymi i innymi organami w zakresie związanym ze wskazanym powyżej kontraktem (k.92).

Powód swoją pracę wykonywał w biurze tj. w pomieszczeniu, które dzielił z J. M., tam omawiali oni zadania na następny dzień, wspólnie decydowali gdzie pracownicy następnego dnia pojedą w celu realizacji zadań (zeznania świadków: J. M., M. P. k.175, zeznania świadka P. P. złożone na piśmie k.327-331).

W okresie od marca 2016r. do marca 2017r. powód pracował przy utrzymaniu drogi ekspresowej, nadzorował w terenie pracę ok. 10 pracowników i każdego dnia ustalał ustnie z przełożonym J. M. jakiego zadania następnego dnia ma wykonać grupa pracowników, którymi powód zarządzał danego dnia, J. M. ustalał jacy pracownicy danego dnia będą wykonywać pracę i jakim sprzętem, przy czym powód miał przydzieloną stałą grupę pracujących z nim pracowników (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc 00:00:52 nagrania rozprawy z dnia 24 czerwca 2021r., zeznania świadka J. D. k.134v-135v, R. Z. (1) k.161-162). Powód wydawał podległym mu pracownikom polecenia (zeznania świadków: J. D., R. M. (1) k.135v-136v, R. Z. (1)). J. M. telefonicznie sprawdzał, czy czynności przez niego zlecone zostały w terenie przez grupę pracowników nadzorowanych przez powoda wykonane (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Powód wykonywał też prace polegające na koszeniu trawy, przycinaniu żywopłotu, czyszczeniu strefy przy krawężnikowej, odśnieżaniu chodników (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania

świadców T. S. (1) k.175-175v, R. Z. (1)). J. M. nigdy nie wydawał powodowi polecenia, aby ten wykonywał prace fizyczne typu koszenie trawy; J. M. upominał wielokrotnie powoda, aby ten nie jeździł sprzętem do koszenia, czy innym sprzętem (zeznania świadka J. M.). Powód zastępował J. M., gdy ten był nieobecny (zeznania świadków: M. D. (1) k.158v-159, J. M.).

W okresie kwiecień- sierpień 2017r powód samodzielnie zarządzał częścią kontraktu tj. w zakresie utrzymania czystości drogi krajowej przebiegającej przez P., został zgłoszony da Zamawiającego jako osoba do kontaktu, faktycznie wysyłał pisma w imieniu pozwanej spółki do Zamawiającego (zeznania świadków: G. B., J. M., dokumenty-k.93-103v). Powód miał nadzór nad całością tego zadania, czyli planował pracę, kontaktował się z Zamawiającym, dokonywał rozliczenia i podpisania protokołu w imieniu Wykonawcy (zeznania świadków: J. M., G. B.)

Powód, a także inni pracownicy wpisywali do książki robót wykonanie danego dnia czynności (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Praca przy realizacji kontraktu odbywała się w godz. od.6.00 do 18.00 i od 18.00 do 6.00 (zeznania świadków M. P. k.175, R. Z. (1)). Powód zwykle rozpoczynał pracę w godzinach, gdy rozpoczynali pracę podlegli mu pracownicy (zeznania świadka K. S. (1) złożone na piśmie k.333-337, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). J. M. wymagał, aby powód przychodził do pracy w godzinach, gdy podlegli mu pracownicy rozpoczynali pracę, ale nie wymagał, aby powód przebywał w pracy razem z tym pracownikami w sposób ciągły, do końca ich pracy (zeznania świadka J. M.). J. M. ani nikt inny nie kontrolował godzin wyjścia powoda z pracy (zeznania świadka J. M.).

Pozwany pracodawca prowadził listy obecności, w których była także rubryka „noc”, powód był zobowiązany do podpisywania listy obecności i ją podpisywał, z tym że nie czynił tego codziennie (listy obecności-k.104-125v, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Pozwany nie prowadził godzinowej ewidencji czasu pracy dla powoda (bezsporne). Lista obecności była co miesiąc zatwierdzana przez J. M. (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). J. M. nie weryfikował list obecności powoda tj. nie sprawdzał, czy w dni, które zawierały podpis powoda był on faktycznie w pracy (zeznania świadka J. M.) Pozwany nie prowadził godzinowej ewidencji czasu pracy dla powoda (bezsporne).

Pracownicy podlegli powodowi wpisywali codziennie na listach w segregatorze znajdującym się w dyżurce przygotowanych przez pracodawcę ile godzin danego dnia pracowali (zeznania świadka J. D., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Dla powoda nie było przygotowanych przez pracodawcę list do wpisywania tych danych (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

J. M. sporządzał co miesiąc grafiki dla podległych jemu pracowników, wpisując dla każdego z nich jako dzienny wymiar czasu pracy 12 godzin, ale to nie znaczyło, że każdego dnia dany pracownik ma tyle pracować, było to ustalane na bieżąco, pracownicy mieli stosować się do tego grafiku tylko w zakresie dni pracy (zeznania świadka J. M.). Ustalone było, że praca zaczynała się o godz. 6.00 (zeznania świadka J. M.). J. M. umieścił w tych grafikach od listopada 2016r. nazwisko powoda, bo J. M. chodziło o to, aby powód w dniach wskazanych w grafiku był w pracy (zeznania świadka J. M.).

Powód nie kwestionował, iż pracuje w systemie zadaniowego czasu pracy, nie zgłaszał przełożonym, iż jego praca nie może być wykonana w normatywnym czasie pracy (zeznania świadków: J. M., G. B.). J. M. nie wydawał powodowi polecenia wykonywania przez niego pracy godzinach nadliczbowych (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc. zeznania świadka J.,M.). Powód nigdy nie przedstawił ani J. M. ani nikomu innemu prowadzonych przez siebie kalendarzy, w których prowadził zapiski co do godzin pracy ani też nie informował, że takie zapiski prowadzi (zeznania świadków: G. B., J. M.).

W dniu 26 lipca 2017r. powód zwrócił się mailowo do dyrektora G. B. (3) z podaniem o podwyżkę jego wynagrodzenia do wysokości 4000 zł netto, a swoją prośbę motywował tym, że stara się sumiennie wypełniać postawione przed nim zadania i wskazał, że do jego obowiązków należy: zarządzanie pracą zespołu (organizowanie i planowanie codziennej pracy pracowników), realizacja wyznaczonych zadań (w tym także w (...) K.), kontakt z Zamawiającym, motywacja

pracowników do wykonywania powierzonych im zadań, dokonywanie podziału zadań między poszczególne osoby, analizowanie realizowanych prac, kontrola działań związanych z kontraktami (k 90-90v). W piśmie tym powód wskazał też, że jeżeli chodzi o realizację kontraktu w mieście P., to jest przekonany że zrobił wszystko w danej sytuacji, z zaangażowaniem sprzętu i ludności jaki miał do dyspozycji, dla dobra firmy wykonując czynności poniżej swoich kompetencji. G. B. nie odpowiedział powodowi na ten wniosek (zeznania świadka G. B.).

W dniu 28 listopada 2017r. pozwany pracodawca zapoznał powoda z oświadczeniem woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia i umowa o pracę łącząca strony rozwiązała się z dniem 31 grudnia 2017r. (akta osobowe).

Na miejscu powoda tj. na stanowisku asystenta kierownika kontraktu od marca 2019r. pracuje M. D. (1), który także pracuje w zadaniowym systemie czasu pracy (zeznania świadków: G. B., J. M. i M. D.).

W mailu z dnia 31 stycznia 2018r. powód zwrócił się do pracodawcy z informacją, iż regularnie pracował powyżej ustawowego czasu pracy, a więc należy mu się wynagrodzenie i prosi o wypłatę należnego mu wynagrodzenia (k. 131).

Sąd Rejonowy zważył co następuje :

Powództwo o zasądzenie na rzecz powoda od pozwanej spółki wynagrodzenia za przepracowane przez niego w okresie zatrudnienia godziny nadliczbowe, nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z zawartymi umowami o pracę, w okresie objętym sporem, powód pracował w systemie zadaniowego czasu pracy - zgodnie zaś art. 140 kp. Cechą charakterystyczną zadaniowego systemu czasu pracy jest to, że pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 kp. Zakres zadań powinien być tak ustalony przez pracodawcę, po porozumieniu z pracownikiem, aby pracownik był w stanie te zadania wykonać, pracując nie więcej niż 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy. Ponadto, jeśli pracownik wykonuje prace, które nie mogą być wykonywane w niedziele i święta, zakres zadań musi być ustalony tak, żeby pracownik nie musiał wykonywać pracy w te dni. Stosowanie systemu zadaniowego czasu pracy wymaga od pracodawcy dokumentowania i wykazania, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w wymiarze czasu pracy wynikającym z norm określonych w art.129 §1 kp. W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, samo nazwanie czasu pracy „zadaniowym” nie wyłącza stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok SN z dnia 4 sierpnia 1999 roku w sprawie I PKN 181/99). Z zasady, powierzanie pracownikowi stałej pracy przekraczającej podstawowy czas pracy powinno prowadzić do zmniejszenia ilości tych zadań w sposób umożliwiający ich wykonanie w powszechnie obowiązujących normach czasu pracy (wyrok SN z dnia 25 sierpnia 1998 roku w sprawie I PKN 114/98). Jeżeli sposób organizacji pracy przez pracodawcę powoduje konieczność stałego wykonywania przez kierownika pracy ponad normę pracy, to ma on prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok SN z dnia 14 grudnia 2004 roku w sprawie II PK 106/04). Jeżeli więc zakres czy rodzaj przydzielonych pracownikowi zadań pozwoli na ustalenie, iż nie są one możliwe do wykonania w normalnym czasie pracy, lecz wymagają stałego jego przekraczania, wówczas może się okazać, że także pracownikowi zajmującemu kierownicze stanowisko i pracującemu w „zadaniowym” systemie czasu pracy będzie przysługiwało wynagrodzenie za nadgodziny. Określenie czasu pracy wymiarem zadań nie pozbawia możliwości dochodzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nawet w przypadku kierowników średniego szczebla, jeśli zadania zostaną wyznaczone w taki sposób, że nie można ich wykonywać bez przekroczenia normy czasu pracy (wyrok SN z 25 sierpnia 2004 roku w sprawie III PK 22/04). Należy też przytoczyć stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie II PK 165/05 - W razie stosowania systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 KP) pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 KP.

Przenosząc powyższe orzecznictwo Sądu Najwyższego, które tut. sąd podziela w całości, na realia przedmiotowej sprawy, to stwierdzić należy, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że zadanie które pozwany pracodawca powierzył powodowi określone w treści umów o prace były możliwe do wykonania przez niego w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 kp, zaś powód nie wykazał, że faktycznie wykonując przypisane mu

przez pracodawcę zadania stale przekraczał normę czasu pracy, gdyż obiektywnej informacji o czasie przepracowanym przez powoda w pozwanym nie dostarczają dowody złożone przez powoda tj. kalendarze, grafiki i zeznania świadków.

Pozwany pracodawca zapisał w treści §18 ust 7 Regulaminu pracy obowiązującego w pozwanym, iż pracownicy na stanowiskach Koordynatorów i Asystentów Koordynatorowi zatrudnieni są w zadaniowym czasie pracy. Powód został zatrudniony na takim stanowisku tj. Zastępca Koordynatora, zawarł z pracodawcą dwie następujące po sobie umowy o pracę, w których przewidziano, iż powód będzie pracował w zadaniowym czasie pracy, a w treści tych kolejnych umów o pracę ustalono też czynności, jakie powód ma do wykonania. Z analizy dokumentów złożonych do akt sprawy, także i akt osobowych powoda wynika, że pozwany pracodawca, przydzielając powodowi ten zakres obowiązków nie porozumiał się z nim wprawdzie, czy ten jest w stanie w czasie pracy go obowiązującym czasie pracy wszystkie te zadania wykonać, nie ustalił normy procentowej czasu wykonywania określonej grupy obowiązków, nie ustalił z powodem czasu wykonywania przez niego poszczególnych zadań, jednakże zawarcie takiego porozumienia nie jest obligatoryjne, a w przedmiotowej sprawie, wobec tego, że powód był zatrudniony przy pracach związanych z bieżącym utrzymywaniem sieci drogowej administrowanej przez Generalną Dyрекcję Dróg Krajowych i Autostrad Oddział w L. w 2017 i nr 15 Rejon w P. oraz bieżącym utrzymaniem drogi ekspresowej (...), to rodzaj zadań każdego dnia, oczywiście w ramach zadań przypisanych powodowi, mógł powodować, że określenie „z góry” czasu wykonywania poszczególnych zadań było niemożliwe. Poza sporem bowiem jest, że obowiązki powoda bowiem nie wyczerpywały się jedynie w codziennej formule przydzielonych zaplanowanych zadań, ale były intensyfikowane poprzez szereg czynności dodatkowych, z założenia o nadzwyczajnym charakterze, typy zdarzenia drogowe czy warunki atmosferyczne.

Zdaniem pozwanego pracodawcy, prezentowanym w toku niniejszego procesu, powód zgodnie z zawartymi umowami o pracę pracował w zadaniowym systemie czasu pracy, a wymiar zadań zleczany jemu w ramach kolejnych umów o pracę nie wymagał od niego pracy ponad kodeksowe normy czasu pracy, a jeżeli tak było, to wyłącznie własna organizacja pracy mogła hipotetycznie wpływać na jego przekraczanie.

Tymczasem powód podawał konsekwentnie w toku procesu, iż wbrew umowom o pracę, nie wykonywał swojej pracy w zadaniowym systemie pracy, miał on ustalone stałe godziny pracy, zakres zadań wyznaczał mu jego bezpośredni przełożony, a praca ta wykonywana była przez niego z przekroczeniem ustawowych norm czasu pracy przewidzianych w art. 129 kp, co było wynikiem wydawanych poleceń przez J. M., a niekiedy braku sprzeciwu z jego strony, który ustalając czas pracy pracowników, w tym powoda, nakazywał im wykonywanie pracy w wymiarze przekraczającym normy podstawowe.

Powód wskazuje, że faktyczne godziny jego pracy w okresie zatrudnienia w pozwanej spółce znajdują pełne odzwierciedlenie w prowadzonych przez niego 2 prywatnych kalendarzach, złożonych do akt sprawy (koperta k.49), w których wpisywał on faktyczne dni i godziny swojej pracy, a także wpisywał tam czynności jakie wykonywał on oraz podwładni mu pracownicy, przy czym powód podał, że dane te wpisywał raczej codziennie. Powód podawał też, że te jego zapiski są zasadniczo zgodne z grafikami sporządzanymi, także i dla niego, przez J. M.. Powód podawał też, że to J. M. polecał mu, aby przychodził do pracy w dniach i godzinach wynikających z grafiku. Nadto powód podawał, że listy obecności prowadzone przez pracodawcę, na których składał on podpisy, nie odzwierciedlają jego faktycznych dni pracy, bo listy te były przez niego podpisywana nieregularnie, zdarzyło się więc kilkakrotnie, że powód złożył podpisy na liście obecności nie w tych dniach, w których faktycznie pracował.

Zgodnie z art. 149 § 2 kp pracodawca w stosunku do pracowników wykonujących prace w ramach zadaniowego czasu pracy nie ma obowiązku prowadzenia ewidencji godzin pracy, co oczywiście nie oznacza, że nie ma obowiązku ewidencji czasu pracy np. ewidencji dni pracy. Pozwany pracodawca prowadził w okresie zatrudnienia powoda dokumentację w zakresie czasu pracy powoda tj. listy obecności, które zawierały własnoręczne podpisy powoda. Porównanie zaś tych list obecności z prowadzonymi przez powoda jego zapiskami w prywatnych kalendarzach co dni pracy, prowadzi do stwierdzenia - co jest bezspornym, iż znajdują się tu nieprawidłowości tj. są dni, w których, zdaniem powoda, pracował on – co wpisał do kalendarza, a nie ma tego dnia jego podpisu na liście obecności (i odwrotnie) i

tak w 2016r. było tak w dniach: 6.03, 2.04, 13.05, 26.05, 4.06, 9.06, 10.06, 3.10, 12.10, 15.10, 1.12, 22.12 i w roku 2017: 2.02, 10.02, 17.03, 3.03, 23.06, 16.07. .

W przedmiotowej sprawie nie jest możliwe odtworzenie rzeczywistych godzin przebywania przez powoda w dyspozycji pozwanej spółki każdego dnia w okresie objętym sporem, bo pracodawca takiej ewidencji godzin pracy powoda nie prowadził, gdyż w myśl art. 149§2 kp nie musiał takiej ewidencji prowadzić. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że w przypadku niezgodnego z prawem zaniechania przez pracodawcę ewidencjonowania czasu pracy (a tu czas pracy był ewidencjonowany, a godziny pracy nie – co było zgodne z prawem), nie ma podstaw do przyjęcia domniemania faktycznego lub prawnego o wiarygodności wersji czasu pracy prezentowanej przez pracownika, który powinien przedstawić inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całego materiału dowodowego. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, istotny dowód w procesie o nadgodziny stanowić mogą zapiski pracownika, w których wskazane będzie kiedy i w jakich godzinach pracownik pracował ponad obowiązujące go godziny pracy. Dowód taki jest wprawdzie „nietypowy”, jednakże sąd, szczególnie w przypadku niewykonywania przez pracodawcę ciążącego na nim obowiązku prowadzenia ewidencji, celem dokonania odpowiednich ustaleń musi korzystać z wszelkich środków dowodowych, w tym również z dowodów przedstawionych przez pracownika, przy czym nie chodzi tu jednak wyłącznie o same tabele czy inne notatki pracownika, tylko musi być przedstawiona dokumentacja, czy inne dowody potwierdzająca okoliczności wskazywane przez pracownika na podstawie jego notatek. Jak już wyżej podniesiono, pozwany pracodawca prowadził, jeżeli chodzi o czas pracy powoda, tylko ewidencję dni pracy powoda, czyli listę obecności. Natomiast wydaje się, że w stosunku do innych pracowników tj. nie pracujących w zadaniowym czasie pracy, taka ewidencja była prowadzona w postaci obowiązku zapisywania przez każdego z pracowników, po zakończeniu dnia pracy, godzin swojej pracy – co wynika z zeznania świadka J. D., a także przyznane zostało przez powoda. Lista obecności jest dokumentem prowadzonym przez pracodawcę i oczywistym jest, że potwierdzeniem pojawienia się w pracy pracownika jest właśnie złożony przez niego podpis na liście obecności w odniesieniu do odpowiedniego dnia. Ustawodawca nie wskazał wprost w żadnym artykule obowiązku tworzenia i prowadzenia list obecności, lecz art. 104¹ §1 pkt. 9 kp, określa jakie prawa i obowiązki, pracownika i pracodawcy, powinien zawierać w swojej treści regulamin pracy. W tym artykule wskazany został obowiązek zawarcia w regulaminie informacji o sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Pozwany pracodawca w §23 Regulaminu Pracy ustalił, że pracownicy potwierdzają przybycie do pracy własnoręcznym podpisem na listach obecności, a podpis powinien być złożony przed momentem rozpoczęcia pracy, zaś pracownik zajmujący się ewidencją czasu pracy powinien skontrolować prawidłowość wypełniania list obecności. Powód twierdzi, że nie został zapoznany z Regulaminem Pracy i nawet jeżeli tak było, to przecież powszechnie wiadomym jest i powinno to być oczywiste dla każdego człowieka wykonującego pracę w ramach umowy o pracę, że lista obecności, jak sama nazwa tego dokumentu wskazuje, prowadzona przez pracodawcę, świadczy o rzeczywistym przybyciu pracownika do pracy danego dnia, bo przecież składa on swój własnoręczny podpis. Powód zeznał, że listy obecności z okresu jego zatrudnienia w pozwanej spółce, zawierające jego własnoręczne podpisy, w kilkunastu miejscach nie obrazują faktu, że rzeczywiście danego dnia, gdy złożył podpis, był w pracy, bo jak zeznał, podpisywał te listy nie na bieżąco i pomylił dni. Powód, co jasno wynika z jego zeznań które składał w trybie art. 299 kpc, bagatelizuje fakt, że podpisywał listę obecności nie w dniach, w których był w pracy, podnosząc, że to tylko 18 takich pomyłek na 21 miesięcy pracy. Taka postawa powoda, jest w ocenie sądu, nieakceptowalna. Powód bowiem jako świadomy, wykształcony człowiek musiał mieć przecież wiedzę i świadomość, że lista obecności jest właśnie dowodem potwierdzającym jego faktyczne przyjście do pracy i nie można beztrudno, lekkomyślnie podchodzić do dokonywanych tam podpisów.

Zdaniem sądu, wobec tego, że powód jako pracownik był zobowiązany do podpisywania listy obecności w dniach, w których faktycznie pracował, to uznać należy, że powód był w pracy w dniach, w których złożył własnoręczny podpis na listach obecności. Zauważyć też należy, że listy obecności prowadzone przez pozwanego pracodawcę zawierają też rubryka „noc” i powód nigdy nie złożył tam podpisu, a złożenie podpisu w tej rubryce oznaczałoby, że powód pracował w porze nocnej, a więc znowu dziwić może, dlaczego powód, skoro jak to wynika z jego zapisków w kalendarzach, niejednokrotnie pracował w porze nocnej, to dlaczego nigdy nie wpisał tego faktu do listy obecności.

Ta rozbieżność pomiędzy podpisami powoda na listach obecności stanowiących przecież dokument wymagany przepisami prawa, a prywatnymi zapiskami prowadzonymi przez powoda co do dni jego pracy powoduje, w ocenie sądu, uznanie, że te prywatne zapiski powoda nie mogą być wiarygodnym dowodem, że powód faktycznie w dniach i godzinach wskazanych w tych zapiskach, faktycznie pracował. Powód bowiem, podobnie jak i w przypadku list obecności, mógł także pomylić się co do dni i godzin pracy, wpisując nieprawidłowe dane do swojego kalendarza. Powód zaś nie przedstawił żadnych przekonujących dowodów, iż jego dni i godziny pracy zapisane w kalendarzach były rzeczywistymi dniami i godzinami jego pracy. Ta rozbieżność, jak już wyżej podniesiono, nawet jak dotyczy 18 przypadków na 21 miesięcy pracy, nie może być uznana, wbrew stanowisku powoda, jako niewiele znacząca, bo skoro powód tak nonszalancko podchodził do prawidłowości zapisów w listach obecności, to tak samo mógł pomylić się i wpisać nieprawidłowe dane do kalendarzy. W ocenie sądu ta sytuacja podważa absolutnie wiarygodność i rzetelność „ewidencji” dni i godzin pracy prowadzonej przez powoda w kalendarzach.

Powód wskazywał też, że dni i godziny pracy wynikające z kalendarzy przez niego prowadzonych, w części pokrywają się z grafikami opracowanymi przez J. M., również dla niego. W tym miejscu należy podnieść, że przy zadaniowym systemie czasu pracy- co do zasady, pracownikowi nie ustala się rozkładu czasu pracy, wskazuje się jedynie jakie zadania powinien wykonać w ustalonym wymiarze czasu pracy. Pracownik więc ma swobodę w ustaleniu w jakich godzinach będzie pracował. Faktem jest, że począwszy od listopada 2016r. J. M., który sporządzał grafiki pracy dla pracowników, umieszczał tam co miesiąc nazwisko powoda, wpisując tam w jakich dniach oczekuje on przybycia powoda do pracy. Jak wynika z analizy tych grafików, J. M. tworząc je wpisywał każdemu pracownikowi wymiar dzienny 12 godzin pracy i tak też wpisywał powodowi. Jak zeznał J. M., wpisy co do liczby godzin pracy - 12, były tylko wstępnymi założeniami przyjmującymi maksymalny wymiar dzienny, ponieważ trudno, mając na uwadze specyfikę pracy, ustalić jaki danego dnia ma być wymiar czasu pracy dla danego pracownika, bo dużo zależy od warunków atmosferycznych, od dynamicznej sytuacji na drodze. Jak już wyżej podniesiono, każdy pracownik fizyczny po zakończeniu dnia pracy wypisywał w prowadzonym przez pracodawcę dokumencie, godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy i ten dokument więc przedstawiał rzeczywiste godziny pracy danego pracownika danego dnia. Powód, co jest bezspornym, takiej listy nie wypełniał. Zatem należy uznać a tym samym dać wiarę zeznaniom J. M., że te grafiki były przez niego tworzone po to, aby dany pracownik wiedział, którego dnia i na jaką godzinę ma przyjść do pracy, natomiast liczba godzin pracy wynikała z bieżących potrzeb. Jak zeznał J. M. zaczął on umieszczać także powoda na tych grafikach, bo chciał w ten sposób zdyscyplinować powoda w regularności realizowania umowy o pracę, chciał zmobilizować powoda do tego, aby przychodził w dniach, gdy była taka potrzeba, a także zdarzało się, że chciał, aby powód przyszedł do pracy konkretnie na godz. 6.00. W ocenie sądu, polecenie pracownikowi zatrudnionemu w zadaniowym czasie pracy, mając na uwadze specyfikę pracy związaną z koniecznością zapewnienia bieżącego utrzymania drogi (...), aby przyszedł do pracy w konkretnych dniach i czasami na konkretną godzinę, nie jest zniweczeniem sensu zadaniowego systemu czasu pracy. Zadaniowy czas pracy przeznaczony jest właśnie dla prac prowadzonych nierytmicznie, których potrzeby wykonania nie można za wyprzedzeniem przewidzieć. Właśnie treść wiadomości sms wysłanej przez J. M., iż powód ma być w pracy następnego dnia o 6 rano (k.166) wynikać mogła z bieżącej potrzeby, o której jako kierownik Utrzymania (...) wiedział J. M. i choć to polecenie zostało wydane stanowczym, to jednak, taka sytuacja jednorazowa nie może świadczyć o tym, że powód codziennie miał wydawane polecenie przez J. M., aby przychodził do pracy na konkretną godzinę. Jak podał świadek J. M. w swoich zeznaniach, ani on ani powód nie mieli sztywno określonych godzin pracy, ich współpraca opierała się na zaufaniu, by móc prawidłowo realizować kontrakt i jak zeznał J. M., wobec tego, że nie był zadowolony z czasu pracy powoda, bo powód przychodził do pracy w godzinach różnych, w różnych godzinach wychodził, a charakter ich pracy uniemożliwiał wzajemne kontrolowanie, to chciał aby jednak ustalić dla niego dzień i w przybliżeniu godzinę rozpoczęcia pracy. Sporządzanie więc grafików przez J.,M., uwzględniających nazwisko powoda ze wskazaniem dni i godzin pracy, nie stanowiło więc dla niego polecenia, aby w tych godzinach pracę wykonywał, tylko było wskazaniem, kiedy powód ma być w pracy. Zresztą powód, jakby wziąć pod uwagę jego zapiski w kalendarzach, nie pracował w godzinach wynikających z grafiku, co świadczy o tym, że grafiki te nie mogą stanowić dowodu świadczącego o rzeczywistej liczbie godzin pracy. Należy bowiem cały czas mieć na uwadze, że specyfika zadania polegającego na bieżącym utrzymywaniu sieci drogowej administrowanej przez (...) i A Oddział w L. i Rejonu w P., wykonywanego przez pozwaną spółkę, a

tym samym przez J. M. i powoda, wymagała oprócz planowania wykonywania konkretnych przewidywalnych prac, także podejmowania nagłych decyzji co do dni i godzin pracy pracowników, co było związane np. ze zdarzeniami drogowymi, czy sytuacją atmosferyczną.

Zatem stwierdzić należy, że umieszczenie powoda przez J. M. w wygenerowanych przecież przez pracodawcę grafikach, nawet jeżeli wskazywały one tylko dzień i godzinę, kiedy J.M. chciałby, aby powód był w pracy, było niewłaściwą decyzją, ale w świetle ustalonych okoliczności sprawy, nie powodującą uznania, że nie można mówić, w przypadku powoda, o zadaniowym systemie czasu pracy. Sąd, jak już wyżej podniesiono, dał wiarę zeznaniom J. M., że grafiki te stanowiły tylko założeniem wstępne, kiedy dany pracownik ma być w pracy, a nie świadczyły o tym, że zaplanowane w tym grafiku 12 godzin pracy dla danego pracownika było faktycznym czasem pracy danego pracownika, bo te zeznania są logiczne, mając na uwadze realia i specyfikę pracy przy realizacji tego zadania, a także znajdując potwierdzenie w zebranych materiale dowodowym.

Zeznania więc powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc co do tego, że pracował on w dniach i godzinach wynikających ze swoich zapisów w kalendarzach i grafiku, czyli w godzinach takich w jakich pracowali podlegli mu pracownicy, nie znajdują potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. Wprawdzie świadkowie R. M. (1), J. D. i K. S. zeznali, że powód pracował tyle samo godzin co oni, według harmonogramu, wykonywał on prace takie jak podlegli mu pracownicy, ale także nadzorował ich prace i odnotowywał to w dokumentach, ale to byli tylko pracownicy, nie zawsze pracujący z powodem, w szczególności J. D., a tym samym nie mogą mieć pełnej wiedzy co do całości rzeczywistej pracy powoda.

Powód w momencie zawierania pierwszej umowy kreujące stosunek pracy z pozwana spółką miał wiedzę i świadomość, że będzie to umowa w systemie zadaniowego czasu pracy, a jego zadania zostały określone w treści tej umowy tj. powód miał wiedzę, że w ramach tej umowy będzie odpowiedzialny za zarządzanie i nadzór nad obwodem utrzymania autostrady, robotnikami, sprzętem, dostawami, usługami oraz utrzymaniem kontraktów z Zamawiającym. Ponadto do obowiązków powoda miało należeć tworzenie planów oraz harmonogramów pracy, zarządzanie kontraktami, analiza ekonomiczna kontraktów i pozyskiwanie nowych kontraktów. Powód podjął się wykonywania pracy w tym systemie, mając tak określone zadania i wydaje się, że był zadowolony, skoro po zakończeniu trwania umowy o pracę na okres próbny zawarł z pozwaną spółką kolejną umowę, tym razem na czas określony, na takich samych warunkach pracy, przy podwyższonym wynagrodzeniu zasadniczym i dodatku funkcyjnym. Zresztą jak zeznali świadkowie G. B. i J. M., intencją pracodawcy przy zatrudnieniu powoda jako Zastępcy Koordynatora było, aby J. M. został odciążony, miał swojego zastępcę podczas nieobecności, a także aby podzielić się swoimi obowiązkami, w związku z tym, że J. M. nie może jednocześnie wykonywać pracy w wielu miejscach, to powód miał być przede wszystkim w miejscach, gdzie pracownicy wykonują pracę i miał tam kontrolować, czy praca jest należycie wykonywana, czy są zachowane standardy BHP, czy pracownicy wykorzystują czas na pracę. Powód podał, że faktycznie nie wykonywał on obowiązków kierowniczych, bo wszystkim zarządzał J. M., w szczególności nie miał on wpływu na przydzielenie do wykonywania prac liczby pracowników i potrzebnego sprzętu, przez co z uwago na małą liczbę pracowników i ogrom zadań, musiał wykonywać on wraz z podległymi jemu pracownikami prace fizyczne. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że faktycznie zdarzało się, iż powód wykonywał prace fizyczne, których wykonywanie nie leżało absolutnie w zakresie jego obowiązków, ale bezspornym jest, że nikt z przełożonych nie polecał mu wykonywania pracy fizycznej, a nawet J. M. zabraniał mu wykonywania takich prac. Do wykonywania tych prac, w tym obsługi sprzętu, jak podali świadkowie G. B. i J. M., potrzebne są uprawnienia, a nadto pracownicy wykonyujący takie prace ubrani są, ze względów bezpieczeństwa, w kombinezony odblaskowe. Zatem stwierdzić należy, że wyłączną wolą powoda a nie poleceniem przełożonych było wykonywanie przez niego prac fizycznych takich pracy jak np. koszenie traw. Znamiennym jest, co zeznał świadek T. S., że powód faktycznie jeden raz wsiadł na traktor i to powód sam zaproponował świadkowi, żeby ten zszedł z maszyny na śniadanie, a on go w tym momencie zastąpi. Obowiązkiem powoda nie było zaś wykonywanie prac fizycznych, tylko wykonywanie przede wszystkim czynności nadzorczych nad pracą podległych mu pracowników podczas gdy pracował przy S17, a podczas wykonywania prac w P., zarządzanie całym tym projektem. Oczywiście mogło się zdarzyć, że w czasie trwającego dnia doszło do nadzwyczajnego zdarzenia na drodze, czy nagle zaistniały nieoczekiwane warunki atmosferyczne, przez

co powód mógł wykonywać prace fizyczne, pomagając podległym sobie pracownikom. Zresztą J. M. zeznał, że jemu samemu zdarzało się, gdy była taka potrzeba, wykonywać prace fizyczne, ale zawsze wynikało to z jego woli. Mogło też zdarzyć się w ciągu dnia pracy, że wobec zaistnienia nadzwyczajnych okoliczności, których nie można było przewidzieć, wykonanie czynności zaplanowanych na ten dzień do wykonania przez pracowników drogowych było trudno czy niemożliwe, ale właśnie praca kierownika polega na tym, że w przypadku dużej ilości zadań, a małej ilości ludzi i maszyn, przy zaistnieniu nadzwyczajnego zdarzenia, musi on zdecydować, jakie zadania mogą poczekać, a jakie należy wykonać niezwłocznie. To właśnie była rola powoda wpisana w treść zadań w umowach o pracę czyli zarządzanie i nadzór nad obwodem utrzymania autostrady i robotnikami wykonującymi tam pracę. Poza sporem jest, że powód nie zgłaszał J. M. ani też nikomu z przełożonych, iż wobec tego, że ma mało pracowników, były zdarzenia na drodze, to przez to musi on wykonywać prace fizyczne na równi z podległymi mu pracownikami, a więc teraz nie może teraz tego podnosić. Pozwany pracodawca organizuje wprawdzie pracę, także i pracownika zatrudnionego w zadaniowym czasie pracy, ale skoro nie miał wiedzy, że powód nie może wykonać przydzielonych mu zadań w normatywnym czasie pracy oraz musi wykonywać stale prace fizyczne, to nie mógł podjąć wtedy działań zmieniających organizację pracy. Skoro powód tego nie zgłaszał, to tym, samym pracodawca mógł by przekonać, że powód realizuje swoje zadania zgodnie z treścią umów o pracę.

Poza sporem jest, powód w okresie zatrudnienia wykonywał faktycznie prace, które zostały wskazane w treściach umów o pracę tj. nadzorował pracę pracowników przydzielonych danego dnia do pracy, pracujących przy wykorzystaniu przydzielonego im sprzętu, zarządzał nimi, wydawał im polecenia, rozdzielał pomiędzy nich zadania. O tym że powód wykonywał prace nadzorcze wobec pracowników, w porozumieniu z J. M., świadczy właśnie korespondencja mailowa pomiędzy J. M., a powodem- k. 165-169. Powód zresztą wnosząc w lipcu 2017r. do dyrektora G. B. o podwyższenie jemu wynagrodzenia sam wskazywał, że do jego obowiązków należy zarządzanie pracą zespołu tj. organizowanie i planowanie codziennej pracy pracowników, realizacja wyznaczonych zadań, w tym także w (...) K., kontakt z Zamawiającym, motywacja pracowników do wykonywania powierzonych im zadań, dokonywanie podziału zadań między poszczególne osoby, analizowanie realizowanych prac oraz kontrola działań związanych z kontraktami. Ten zakres prac to nie innego jak właśnie wykonywanie czynności przewidzianych w treści umowy o pracę, które powód miał wykonywać w okresie zatrudnienia. Zatem treść tego pisma, sformułowanego przecież przez powoda świadczy o tym, że powodu wykonywał czynności kierownicze, szczególnie wtedy gdy zarządzał projektem w P.. Powód w piśmie tym wskazał też, że dla dobra firmy wykonując czynności poniżej swoich kompetencji, jednakże nie rozwinął tego tematu i nie poinformował dyrektora, że notorycznie wykonuje czynności przynależne pracownikom fizycznym; natomiast takie sformułowanie nie musiało u dyrektora spowodować uznania, że źle się dzieje, jeżeli chodzi o organizację pracy, bo przecież sporadyczne wykonywanie innych czynności poniżej swoich kompetencji może występować w realiach każdego stosunku pracy.

W ocenie sądu, pozwany pracodawca wykazał w toku procesu, że powierzył powodowi zadania, o których mowa w kolejnych umowach o pracę możliwe do wykonania w systemie zadaniowego czasu pracy w czasie pracy wynikającym z ogólnie przyjętych norm czasu pracy. Obowiązkiem pracodawcy było aby praca powoda była przez niego była organizowana w taki sposób, aby była wykonywana zgodnie z normami z art. 129 kp. Należy pamiętać, iż organizowanie czasu pracy należy do pracodawcy i jego obciąża ryzyko z tym związane. O zakresie obowiązków pracownika decyduje nie tylko rodzaj wykonywanej pracy, ale również rozmiar wynikających z nich zadań, które powinny być tak określone, by ich wykonanie w normalnym czasie pracy było obiektywnie możliwe. Pozwany pracodawca przydzielając powodowi zadania w ramach umów o pracę miał przekonanie że zakres tych zadań jest możliwy do wykonania w normatywnym czasie pracy, bo jak zeznali J. M. i G. B., J. M. miał analogiczny zakres obowiązków przeniesiony na powoda, a nawet większy i on wykonywał te prace nie przekraczając norm czasu pracy. Także powód, co jeszcze raz należy podkreślić, w okresie zatrudnienia nigdy nie zgłosił ani J. M. ani nikomu z przełożonych, że pracę swoją wykonuje notorycznie ponad obowiązujące go normy czasu pracy, a więc i w okresie zatrudnienia pozwany pracodawca musiał mieć przekonanie, że jest wszystko w porządku, jeżeli chodzi o czas pracy powoda w ramach zadaniowego czasu pracy. Zauważyć należy, że jak zeznał M. D. (1), który obecnie realizuje zakres zadań przypisanych uprzednio powodowi, on także swoje zadania realizuje w czasie średnio w wymiarze ok 40 godzin tygodniowo. Faktem jest, że zarówno J. M., jak i M. D. nadal pracują w pozwanej spółce, ale to nie oznacza, iż

ich zeznania są stronnicze i składane na korzyść pracodawcy. Sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z tym świadkami uznał że są one szczerze i prawdziwe, świadek J. M. zresztą dwukrotnie składał zeznania przed sądem, odpowiadając logicznie i wyczerpująco na stawiane mu pytania, cały czas jednakowo opisując stan faktyczny. Zatem zeznania J. M. i M. D. należy obdarzyć walorem wiarygodności w całości. Również i zeznania świadka G. B. zasługują na obdarzenie ich wiarą w całości, bo zgodne są z zeznaniami świadków J. M. i M. D., a także z dowodami na piśmie – podanie powoda, nie były też kwestionowane przez powoda.

Natomiast, w ocenie sądu, w toku trwania postępowania, powód nie udowodnił, że jego praca wykonywana była przez niego, z przyczyn leżących po stronie pracodawcy tj. wobec nieprawidłowej organizacji pracy, także w godzinach przekraczających normy czasu pracy wynikające z art. 129 kp. Sąd więc – jak już wyżej podniesiono, nie dał wiary zeznaniom powoda, że w okresie zatrudnienia pracował on w dniach i godzinach zapisanych przez niego w 2 kalendarzach, bo jak już wyżej podniesiono, w obecnie sądu, kalendarze te nie są wiarygodnym dowodem potwierdzającym rzeczywiste godziny i dni pracy powoda; grafiki także nie obrazują rzeczywistych godzin pracy powoda- z przyczyn wskazanych we wcześniejszych rozważaniach. Zeznaniom powoda w pozostałym zakresie sąd dał wiarę, gdyż zeznania w pozostałym zakresie nie są sprzeczne- co do istotnych okoliczności, z ustalonym stanem faktycznym. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: R. Z., J. D., R. M., R. P. i K. S. - co do istotnych dla sprawy okoliczności, w szczególności co do tego, że powód zasadniczo przychodził do pracy na godz. 6.00, razem z innymi pracownikami oraz że wykonywał on prace fizyczne. Zeznania tych świadków, którzy pracowali razem z powodem, nie zawierają istotnych sprzeczności pomiędzy sobą, a analiza tych zeznań wpłynęła na ustalenie stanu faktycznego przez są, przy czym oceniając te zeznania sąd miał na uwadze, że osoby te nie codziennie pracowały z powodem, nie zawsze więc widzieli oni jakie są faktyczne godziny pracy powoda.

Sąd wprawdzie dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości G. K. (opinia na piśmie k.185-239, opinia uzupełniająca k.261-265-292), który sprawdził niejako prawidłowość hipotetycznych wyliczeń dochodzonego przez powoda wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, ale w sytuacji, gdy sąd uznał, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, to ta opinia pozostaje bezprzedmiotowa.

Reasumując więc, postępowanie dowodowe w sprawie, w ocenie sądu, nie wykazało, iż powód w okresie zatrudnienia pracował ponad określony w art. 129 kp czas pracy, a zatem oczywiście nie przysługuje mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Dodać należy, że roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z art. 151¹ §1 w z art 151§1 kp przysługuje pracownikowi tylko wtedy, gdy przyczyna pracy w godzinach nadliczbowych leży po stronie pracodawcy, a w przedmiotowej sprawie ustalono w toku procesu, że po pierwsze - rozmiar zadań ciężących na powodzie, ustalonych w treści umów pracę, mógł być przez niego wykonywany w ustawowym czasie pracy, przy czym powód jako, że pracował w zadaniowym systemie czasu pracy, to miał możliwość dobrania sobie odpowiednio liczby godzin pracy danego dnia, w zależności od bieżącej potrzeby, ale oczywiście w ramach normatywnego czasu pracy, a po drugie - jeżeli było, że powód pracował w godzinach ponad ustawowe normy czasu pracy, to czynił to bez wiedzy i polecenia swoich przełożonych.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102k.p.c., który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Jest to rozwiązanie szczególne, nie podlegające wykładni rozszerzającej, wymagające do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy uznać pogląd, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Taka właśnie sytuacja zaistniała w

okolicznościach niniejszej sprawy. Powód decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie był subiektywnie przekonany o zasadności swoich roszczeń.

.