

Sygn. akt *IV Pa 56/12*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia 30 stycznia 2013r.***

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: ***SSO Grażyna Borzestowska***

po rozpoznaniu w dniu 30 stycznia 2013 r. w Elblągu

na rozprawie

sprawy z powództwa ***D. B.***

przeciwko ***Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w E.***

o zapłatę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia ***27 lipca 2012r.***, sygn. akt ***IV P 151/12 upr***

***oddala apelację.***

***Sygn. akt IV Pa 56/12***

## UZASADNIENIE

Powód D. B. w pozwie wniesionym przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w E. domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 4,928 zł wraz z ustawowymi odsetkami:

- od kwoty 176 zł od dnia 01 lipca 2009 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 sierpnia 2009 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 września 2009 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 października 2009 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 listopada 2009 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 grudnia 2009 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 stycznia 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 lutego 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 marca 2010 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 176 zł od dnia 01 kwietnia 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 maja 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 czerwca 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 lipca 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 września 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 października 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 listopada 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 lutego 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 marca 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 maja 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 lipca 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 września 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 176 zł od dnia 01 października 2011 r. do dnia zapłaty,

tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Uzasadniając swoje żądanie wskazał, iż zatrudniony był u pozwanej na stanowisku murarza w okresie od 1980 roku do dnia 24 października 2011 roku. Jednego dnia tygodnia – w poniedziałki pracował 10 godzin. Nie było to rekompensowane skróconym czasem pracy w inne dni tygodnia w okresie rozliczeniowym wynoszącym jeden miesiąc. W każdym tygodniu powód przepracowywał dwie godziny nadliczbowe. Powód wyliczył, że jego godzinowa stawka u pozwanej wynosiła około 22 zł. Przepracowywał osiem godzin nadliczbowych miesięcznie, co daje kwotę 176 zł miesięcznie. Zapłaty za przepracowane godziny nadliczbowe domagał się za okres od czerwca 2009 roku do października 2011 roku, czyli za okres 28 miesięcy. Jednocześnie wskazał, że wyliczenia te są szacunkowe, bowiem nie dysponuje dokumentami ewidencyjnymi dotyczącymi czasu pracy, ani też dokumentami płacowymi, które to dokumenty zobowiązany jest prowadzić pozwany. Nadto powód wskazał, że kwestia niewypłaconego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe była przedmiotem interwencji Państwowej Inspekcji Pracy, która w wystąpieniu nakazała pracodawcy wypłacić wynagrodzenie za przepracowane przez pracowników nadgodziny, co zostało przez pozwaną zignorowane.

W dniu 4 czerwca 2012 roku Sąd Rejonowy w Elblągu wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym.

Pozwana wniosła od powyższego nakazu sprzeciw domagając się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia na jej rzecz kosztów postępowania. W uzasadnieniu sprzeciwu wskazała, iż żądanie powoda jest bezzasadne. Jednakże z ostrożności procesowej wniosła o uwzględnienie żądania zapłaty wynagrodzenia jedynie w kwocie 1.605,24 zł. Pozwana wskazała, że art. 11 Regulaminu Pracy, obowiązującego u pozwanej od 2 września 1996 roku, przewiduje, że w poniedziałki pracownicy zaczynają pracę o godzinie 9.00, a kończą o godzinie 17.00, zaś w pozostałe dni zaczynają pracę o 7.00, a kończą o godzinie 15.00. W ocenie pozwanej wprowadzenie takiego zapisu jest równoznaczne z wprowadzeniem równoważnego czasu pracy. Z ostrożności procesowej gdyby Sąd nie uznał, iż u pozwanej wprowadzono równoważny czas pracy, pozwana wskazała, że powodowi za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych obok wynagrodzenia za pracę przysługiwał dodatek w wysokości 50 % wynagrodzenia. Według wyliczeń pozwanej była to kwota 1.605,24 zł. W załączeniu pozwana przedstawiła wyliczenie należności za przepracowane przez powoda godziny nadliczbowe na każdy miesiąc z okresu, za który powód domagał się zapłaty.

W piśmie procesowym z dnia 17 lipca 2012 roku powód cofnął pozew ponad kwotę 1.605,24 zł i zrzekł się w tym zakresie roszczenia, domagając się zasądzenia na jego rzecz kwoty 1.605,24 zł z ustawowymi odsetkami:

- od kwoty 74,40 zł od dnia 01 lipca 2009 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 27,17 zł od dnia 01 sierpnia 2009 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 78,13 zł od dnia 01 września 2009 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 56,82 zł od dnia 01 października 2009 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 56,82 zł od dnia 01 listopada 2009 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 78,13 zł od dnia 01 grudnia 2009 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 59,52 zł od dnia 01 stycznia 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 62,50 zł od dnia 01 lutego 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 62,50 zł od dnia 01 marca 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 54,35 zł od dnia 01 kwietnia 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 14,88 zł od dnia 01 maja 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 62,50 zł od dnia 01 czerwca 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 62,50 zł od dnia 01 lipca 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 42,61 zł od dnia 01 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 71,02 zł od dnia 01 września 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 56,82 zł od dnia 01 października 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 44,64 zł od dnia 01 listopada 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 65,79 zł od dnia 01 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 54,35 zł od dnia 01 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 78,18 zł od dnia 01 lutego 2011 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 62,50 zł od dnia 01 marca 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 54,35 zł od dnia 01 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 31,25 zł od dnia 01 maja 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 59,52 zł od dnia 01 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 59,52 zł od dnia 01 lipca 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 44,64 zł od dnia 01 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 42,61 zł od dnia 01 września 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 42,61 zł od dnia 01 października 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 44,64 zł od dnia 01 listopada 2011 r. do dnia zapłaty.

Wyrokiem z dnia 27 lipca 2012r. Sąd Rejonowy w Elblągu w punkcie I zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1605,22złote wraz z ustawowymi odsetkami, w tym od kwot:

- od kwoty 74,40 zł od dnia 01 lipca 2009 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 27,17 zł od dnia 01 sierpnia 2009 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 78,13 zł od dnia 01 września 2009 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 56,82 zł od dnia 01 października 2009 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 56,82 zł od dnia 01 listopada 2009 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 78,13 zł od dnia 01 grudnia 2009 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 59,52 zł od dnia 01 stycznia 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 62,50 zł od dnia 01 lutego 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 62,50 zł od dnia 01 marca 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 54,35 zł od dnia 01 kwietnia 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 14,88 zł od dnia 01 maja 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 62,50 zł od dnia 01 czerwca 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 62,50 zł od dnia 01 lipca 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 42,61 zł od dnia 01 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 71,02 zł od dnia 01 września 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 56,82 zł od dnia 01 października 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 44,64 zł od dnia 01 listopada 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 65,79 zł od dnia 01 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 54,35 zł od dnia 01 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 78,18 zł od dnia 01 lutego 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 62,50 zł od dnia 01 marca 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 54,35 zł od dnia 01 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 31,25 zł od dnia 01 maja 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 59,52 zł od dnia 01 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 59,52 zł od dnia 01 lipca 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 44,64 zł od dnia 01 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 42,61 zł od dnia 01 września 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 42,61 zł od dnia 01 października 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 44,64 zł od dnia 01 listopada 2011 r. do dnia zapłaty.

Rozstrzygnięcie swoje Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach.

Powód D. B. zatrudniony był w pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w E. na stanowisku murarza.

Zgodnie z postanowieniami przepisu § 10 ust. 1 regulaminu pracy obowiązującego u pozwanej czas pracy pracowników nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. W treści przepisu § 11 ust. 1 regulaminu ustalono, że pracownicy będą rozpoczynali pracę w poniedziałki o godzinie 9.00 i kończyli o godzinie 17.00, w pozostałe robocze dni tygodnia praca rozpoczyna się o godzinie 7.00 i kończy o godzinie 15.00. W takim wymiarze i rozkładzie czasu pracy i godzinach pracy pracował również powód.

W dniach 16-17 lutego 2012 roku u pozwanej Inspektor Pracy z Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w O. Oddział w E. przeprowadził kontrolę, w wyniku której wystosował do pozwanej wystąpienie, w którym w pkt. 7 wniósł o wypłacenie pracownikom zatrudnionym powyżej 8 godzin w dobie roboczej dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 stycznia 2011 roku. W odpowiedzi na powyższe w piśmie z dnia 20 marca 2012 roku pozwana wskazała, że brak w regulaminie pracy zapisu o równoważnym systemie pracy nie oznacza, że faktycznie on u pozwanej nie obowiązuje. Wskazała również, że skoro pracownik zawsze wykonuje pracę w wymiarze ośmiu godzin, praca w godzinach nadliczbowych nie jest wykonywana, zaś fakt, że w poniedziałki kończy pracę o godzinie 17.00, a we wtorek zaczyna o 7.00 świadczy jedynie o tzw. „ruchomym czasie pracy” jako elemencie rozkładu czasu pracy w podstawowym systemie czasu pracy

Sąd Rejonowy wskazał, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za sporny okres wynosi 1.605,24zł. Podkreślił, że stan faktyczny pozostawał w całości pomiędzy stronami bezsporny. Wprawdzie powód wskazał w pozwie, że w poniedziałki pracował dziesięć godzin, jednakże na rozprawie w dniu 17 lipca 2012 roku wyjaśnił, że pracował w poniedziałek od godziny 9.00 do 17.00. Bezsporna również pozostawała kwota wynagrodzenia przysługująca powodowi za pracę w godzinach nadliczbowych oraz okres, za który powód tego wynagrodzenia się domagał. Pozwana w załączeniu do sprzeciwu od nakazu zapłaty złożyła wyliczenie przysługującego ewentualnie powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z podziałem na poszczególne miesiące. Powód wskazał, że zgadza się z tym wyliczeniem i ponad tę kwotę cofnął powództwo i zrzekł się roszczenia.

Sąd Rejonowy wskazał, iż sporne pozostawało roszczenie powoda co do zasady. Pozwana twierdziła bowiem, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, gdyż zapisy w regulaminie pracy stanowią o tym, że wprowadzono u pozwanej równoważny system czasu pracy, a co za tym idzie powód mógł w ciągu doby pracować dłużej niż 8 godzin.

Sąd Rejonowy podniósł, iż zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. To one winny wykazać zasadność swoich stanowisk i one wreszcie ponoszą odpowiedzialność za wynik postępowania. Reguła zawarta w przepisie art.6 k.c. w zależności od rozstrzyganych w procesie kwestii faktycznych i prawnych powoduje, że ciężar dowodu co do pewnych faktów będzie spoczywał na powodzie, co do innych z kolei na pozwanym. Ciężar dowodu wiąże się również z obowiązkiem twierdzenia (ciężarem twierdzenia) i obowiązkiem dowodzenia tych wszystkich okoliczności, które mogą być stosownie do przepisu art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu.

W niniejszej sprawie pozwana twierdząc, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, bowiem wprowadzono u niej równoważny system czasu pracy, winna to wykazać. W ocenie Sądu Rejonowego strona pozwana temu obowiązkowi nie sprostała.

Zgodnie z treścią przepisu art. 135 Kodeksu pracy jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Zgodnie zaś z przepisem art. 150 § 1 Kodeksu pracy systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, z zastrzeżeniem § 2 i 3 oraz art. 139 § 3 i 4.

Zdaniem Sądu Rejonowego nie sposób zgodzić się z twierdzeniami pozwanej, że zapisy dokonane w jej regulaminie pracy świadczą o tym, że wprowadzono równoważny czas pracy. Zapis taki winien wynikać wprost, a nie ewentualnie w sposób dorozumiany, z faktu, że ustalono, że w poniedziałki pracownicy rozpoczynają pracę od godziny 9.00 i pracują do godziny 17.00, a we wtorek zaczynają pracę o godzinie 7.00, co powoduje, że w dobie pracowniczej pracują 10 godzin. W ocenie Sądu nie można wyprowadzić takiego domniemania, że u pozwanej wprowadzono równoważny system czasu pracy. O tym, że u pozwanej taki system czasu pracy nie był wprowadzony świadczy również wypowiedź pozwanej zawarta w odpowiedzi na wystąpienie Inspektora Pracy, w którym pozwana pisze wprost, że zapis w regulaminie pracy dotyczący określenia godzin rozpoczynania i kończenia przez pracowników pracy i stanowi odzwierciedlenie „ruchomego czasu pracy” jako elementu rozkładu czasu pracy w podstawowym systemie czasu pracy.

Z uwagi na to, że pozwana nie wykazała, że obowiązywał u niej równoważny system czasu pracy, należy przyjąć, że pracownicy pracowali w podstawowym systemie czasu pracy, zakładającym ośmiogodzinną dobę pracowniczą. Zgodnie z przepisem art. 129 § 1 kp czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Zaś w myśl art. 128 § 3 ust 1 kp przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Powód rozpoczął pracę w poniedziałek o godzinie 9.00, zatem doba w rozumieniu w/w przepisu kończyła się o godzinie 9.00 we wtorek. Z uwagi na to, że we wtorek pracę rozpoczął o 7.00, a w poniedziałek kończył o 17.00 w ciągu doby przepracowywał 10 godzin, a co za tym idzie pracował dwie godziny nadliczbowo, za co przysługiwał mu zgodnie z przepisem art. 151<sup>1</sup> kp dodatek do wynagrodzenia w wysokości:

1)100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a)w nocy,

b)w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Z uwagi na to, że strony nie wiodły sporu co do wysokości dodatku należnego powodowi za wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych oraz okresu, za który powód domagał się tego dodatku, bowiem powód przyznał wysokość dodatku wyliczoną przez pozwaną, a pozwana nie kwestionowała wskazanego przez powoda okresu, w którym pracował w godzinach nadliczbowych, Sąd Rejonowy uznał te okoliczności za niesporne.

Biorąc pod uwagę powyższe na mocy przepisu art. 151<sup>1</sup> k.p Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę określoną w pkt I wyroku. Z uwagi na to, że powód ograniczył powództwo do kwoty 1.605,22 zł wraz z ustawowymi odsetkami, cofając pozew i zrzekając się roszczenia w pozostałym zakresie, Sąd Rejonowy na mocy przepisu art. 203 k.p.c. i 355 § 1 k.p.c. w pkt II wyroku umorzył postępowanie w pozostałym zakresie.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie przepisu art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła strona pozwana zaskarżając pkt I wyroku

zarzucając naruszenia prawa materialnego:

1. przez zastosowanie art. 129 kp w miejscu gdzie winien zostać zastosowany art. 135 kp,
2. w szczególności art. 6 kc, przez przyjęcie, iż pozwana nie wykazała wprowadzenia w Spółdzielni równoważnego czasu pracy,
3. przez nie zastosowanie art. 10 ustawy z dnia 01 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców.

Mając na uwadze powyższe pozwana wniosła zmianę wyroku poprzez uchylenie zaskarżonego punktu i oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała, iż pozew z dnia 31 maja 2012 roku powód wystąpił o zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za nadgodziny w kwocie 4.928,00 zł. W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż nadgodziny te powstały w wyniku wykonywania pracy na rzecz pozwanego w poniedziałek od godziny 9 -tej do godziny 17 - tej i we wtorek od godziny 7 -ej do godziny 9 - tej. Pozew był pierwszym i jedynym pismem, w którym powód wyartykułował swoje żądanie mimo tego, iż w takim systemie świadczył pracę od kilkunastu lat.

Zgłoszone przez stronę pozwaną w sprzeciwie od nakazu zapłaty oraz przedstawione na rozprawie argumenty nie spotkały się z uznaniem Sądu. W dniu 27 lipca 2012 roku Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda żądane przez niego kwoty, których wielkość została zweryfikowana w oparciu o złożone przez pozwaną dokumenty.

W uzasadnieniu wyroku Sąd zarzucił, iż strona pozwana nie wykazała, iż w Spółdzielni obowiązywał równoważny czas pracy, ponadto powołał się na odpowiedź jaką udzieliła pozwana na wystąpienie Inspektora Pracy, która w ocenie Sądu potwierdzała jego stanowisko. Na tę okoliczność Sąd wskazał, iż „pozwana pisze wprost, że zapis w regulaminie pracy dotyczący określenia godzin rozpoczynania i kończenia przez pracowników pracy stanowi odzwierciedlenie ruchomego czasu pracy jako elementu rozkładu czasu pracy w podstawowym systemie czasu pracy. W ocenie pozwanego stanowisko zaprezentowane przez Sąd jest błędne.

Zgodnie z art. 135 kp - Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu

pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

Pozwana podniosła, iż jest Spółdzielnią mieszkaniowa, której głównym celem jest zaspokajanie potrzeb mieszkaniowych i innych potrzeb jej członków oraz ich rodzin. Bez wątplenia realizacja tych potrzeb odbywać się musi w znacznej części na drodze bezpośredniego kontaktu pomiędzy członkiem Spółdzielni a jej pracownikami administracyjnymi czy służbami technicznymi. Osobami szukającymi tego kontaktu nie zawsze są tylko i wyłącznie osoby dyspozycyjne, swobodnie dysponujące czasem w ciągu dnia, ale również osoby pracujące, dla których godziny pracy Spółdzielni są również ich godzinami pracy. Dla tych właśnie osób ustalono, iż poniedziałek będzie tym dniem, w którym po zakończeniu swojej pracy mogą przyjść i być obsłużeni w Spółdzielni.

Konsekwencją poczynionych ustaleń było wprowadzenie do Regulaminu zapisu o świadczeniu pracy w poniedziałek od godziny 9 do 17 - tej, natomiast w pozostałe dni od godziny 7 do 15 tej. Takie ustawienie pracy w Spółdzielni powoduje, iż jest ona otwarta zarówno dla osób pracujących w godzinach 7 -15, jak i dla osób pracujących w godzinach 10-18.

Wprowadzenie tego zapisu do Regulaminu /par. 11/ powoduje, iż pracownicy pozwanej, w tym powód , pracują w pierwszej dobie, która trwa od 9 -ej w poniedziałek do 9 - ej we wtorek po 10 godzin, po to aby w drugiej dobie, która rozpoczyna się we wtorek o 9 - tej pracować jedynie 6 godzin.

W ocenie skarżącej wykazanie, iż w Spółdzielni wystąpiły przesłanki, uzasadniające wprowadzenie równoważnego czasu pracy /co zdaniem apelującej uczyniła pełnomocnik pozwanej na rozprawie, a rozwinęła w niniejszej apelacji/ oraz powołanie się na zapis Regulaminu, z którego wynikają godziny rozpoczynania i zakończenia pracy Spółdzielni stanowi wystarczający dowód na okoliczność wprowadzenia i obowiązywania u pozwanej równoważnego czasu pracy. Konsekwencją obowiązywania tego uregulowania jest brak nadgodzin i brak po stronie pozwanej obowiązku wypłaty wynagrodzenia za te nadgodziny. Argumentem przemawiającym za takim rozwiązaniem jest brak ze strony pracowników jakichkolwiek sygnałów, czy żądań wypłaty dodatkowego wynagrodzenia. Zarówno pracownicy, jak i sam pracodawca nie traktowali pracy wykonywanej we wtorek między 7 a 9 jako pracę w godzinach nadliczbowych .

W § 10 Regulaminu skopiowany został art. 129 kp w treści obowiązującej na moment formułowania Regulaminu, wskazujący na podstawowy system pracy. Modyfikacja tego systemu nastąpiła w §11 poprzez ustalenie godzin pracy obowiązujących w Spółdzielni w dniach roboczych od poniedziałku do piątku.

W ocenie skarżącej niezrozumiałe jest przyjęcie przez Sąd, iż w Spółdzielni obowiązuje system podstawowy wskazany w Regulaminie, w sytuacji, kiedy z okoliczności oraz z samego zapisu §11 Regulaminu, w którym zakreślone zostały godziny rozpoczynania i kończenia pracy w poniedziałek oraz pozostałe dni tygodnia, wynika wprowadzenie równoważnego czasu pracy. Zarówno w jednym jak i w drugim przypadku /§ 10 oraz § 11 Regulaminu/ brak jest wyraźnego sformułowania odnośnie wprowadzenia podstawowego lub równoważnego czasu pracy stąd, w ocenie skarżącej przyjęte przez Sąd stanowisko jest nieuprawnione, szczególnie w kontekście wyjaśnień pozwanej przedstawionych na rozprawie, powtórzonych w niniejszym uzasadnieniu na okoliczność intencji przyświecających pozwanej ustalającej godziny pracy Spółdzielni.

W ocenie skarżącej argumentem przemawiającym za stanowiskiem Sądu nie jest również przywołana przez Sąd w części wypowiedz pozwanej, złożona przez nią na okoliczność ustaleń zawartych w wystąpieniu Inspektora Pracy, gdyż jest ona niepełna i odbiega od jej faktycznej treści. Przede wszystkim w swojej odpowiedzi pozwana od początku kwestionowała ustalenia poczynione przez Inspektora. Wskazywała, iż ponadnormatywny czas pracy w poniedziałek jest zrównoważony niższym czasem we wtorek. Brak zapisu w Regulaminie o czasie równoważnym nie stanowi automatycznie o fakcie nieobowiązywania tego czasu, szczególnie w sytuacji, kiedy znalazły się w nim zapisy wyraźnie wskazujące na wykonywanie pracy w poniedziałek od godz. 9 -tej do 17 - tej, natomiast w pozostałe dni od 7 -ej do 15 -ej. W przygotowanej odpowiedzi pozwana wskazywała na uregulowania zawarte w art. 10 ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, gdzie ustawodawca dopuszczał możliwość wprowadzenia indywidualnego czasu pracy, w którym ponowne wykonywanie pracy przez pracownika w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. W ocenie skarżącej przesłanki od wystąpienia których zależy możliwość



skorzystania z dobrodziejstw płynących z art. 10 ustawy zostały przez pozwaną spełnione, stąd zasadnym jest przyjęcie, iż nie miała miejsca sytuacja uzasadniająca powstanie nadgodzin i prawa do dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu po stronie powoda.

Kontynuując podniesione wyżej zarzuty, pozwana wskazała na uregulowania zawarte w ustawie o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, która w ocenie pozwanej winna mieć zastosowanie w sprawie, przywołanej w odpowiedzi na wystąpienie Inspektora Pracy, w szczególności na jej art. 10, który stanowi, iż wykonywanie pracy w tej samej dobie, w okolicznościach wskazanych w artykule, nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Potrzeba powołania się na treść przywołanego wyżej artykułu pojawiła się w związku z pominięciem tej kwestii przez Sąd, po przeanalizowaniu zgromadzonego w sprawie materiału, w tym stanowiska pozwanej zawartej w odpowiedzi na wystąpienie Inspektora Pracy, po nieuwzględnieniu przez Sąd faktu obowiązywania u pozwanej równoważnego czasu pracy.

W uzupełnieniu apelacji pozwana podniosła dodatkowo zarzut wadliwej oceny i zastosowania w niniejszej sprawie art. 135 § 1 kp w związku z art. 150 § 1 kp - bez uwzględnienia treści art. 129.04 § 1 kp wg. stanu prawnego obowiązującego do dnia 31.12.2003r. Pozwana wskazała, iż Sąd I instancji wydał zaskarżony wyrok po ustaleniu, że w regulaminie pracy pozwanej nie było wprost wskazane, iż wprowadzono w niej równoważny czas pracy. Sąd stwierdził że pozwana powołując jako dowód w sprawie obowiązujący u niej regulamin pracy bez zapisu o wprowadzeniu równoważnego czasu pracy nie wykazała że u niej taki system został wprowadzony. W ocenie pozwanej stanowisko Sądu I instancji jest błędne. Złożony do akt sprawy regulamin pracy obowiązuje co najmniej od stycznia 2003r. Regulamin ten określa przeciętny tygodniowy czas pracy, ustala trzymiesięczny okres rozliczeniowy, ustala że praca w poniedziałek rozpoczyna się o 9.00 i kończy o 17.00, w pozostałe zaś dni rozpoczyna się o 7.00 a kończy o 15.00. Uznając, że istotą równoważnego czasu pracy jest równoważenie dłuższego dobowego wymiaru czasu pracy skróconym czasem pracy w innych dniach lub tygodniach - należy podnieść że system taki /choć wprost tak nie nazwany/ regulowany był również do końca 2003r przez art. 129.04 § 1 kp. Różnica pomiędzy zapisami w/w przepisu a treścią art. 135 § 1 kp / polegała tylko na tym że :

1. art. 129.04 § 1 kp stanowił - „ Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją mogą być stosowane rozkłady czasu pracy.....”
2. art 135 § 1 kp stanowi - „ jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jego organizacją może być stosowany system równoważnego czasu pracy.....”

Pozwana podniosła, iż złożony przez nią regulamin sporządzony został w oparciu o zapisy art. 129.04 § 1 kp - i zawiera niezbędne w myśl tego przepisu postanowienia. W myśl art. 129.07 kp / obowiązującego do 31.12.2003r/ sposób ustalenia rozkładów pracy, o których mowa w art. 129.04. określa się w regulaminie pracy - i u pozwanej tak określono. Obowiązujący od 01.01.2004r zapis art. 150 § 1 kp stanowi, że systemy i rozkłady czasu pracy ustala się w regulaminie pracy. Zdaniem Sądu I instancji, brak w regulaminie zapisu, że wprowadzono równoważny czas pracy powoduje, że takiego systemu u pozwanej nie ma. Należy jednak zwrócić uwagę, że ustawa z dnia 14.11.2003r o zmianie ustawy kodeks pracy oraz zmianie niektórych ustaw - nie zawiera przepisu przejściowego nakazującego pracodawcy, który przed dniem 01.01.2004 stosował równoważny czas / nie nazywając go wprost jako równoważny czas pracy / - dokonać zmiany zapisów w regulaminie. W tym stanie sprawy - nie można zarzucać stronie pozwanej, że nie udowodniła czegoś, co wynika wprost z prawidłowo dokonanej wykładni prawa. Strona pozwana złożyła do akt sprawy dokumenty pozwalające na dokonanie takiej oceny stanu prawnego.

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

Apelacja strony pozwanej jako nieuzasadniona podlegała oddaleniu.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy w całości akceptuje zarówno ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne poczynione przez Sąd I instancji. Zatem nie zachodzi konieczność ich powtarzania. Apelacja nie zawiera żadnych argumentów, które

mogłyby prowadzić do podważenia przeprowadzonej przez Sąd I instancji oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, poczynionych przez ten Sąd ustaleń w zakresie stanu faktycznego sprawy oraz dokonanej subsumcji prawa.

Wbrew twierdzeniu apelanta Sąd I instancji nie naruszył wskazanych w apelacji przepisów prawa materialnego.

Trafnie Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 6 kc, stosownie do którego ciężar udowodnienia faktów spoczywa na osobie która z faktów tych wywodzi skutki prawne, to na pozwanej spoczywał ciężar udowodnienia, iż obowiązywał u niej w spornym okresie równoważny system czasu pracy, że w takim systemie czasu pracy pracował powód wobec czego nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sąd I instancji, że pozwana okoliczności tych nie udowodniła, zatem Sąd I instancji nie dopuścił się naruszenia art. 6 kc. W konsekwencji Sąd I instancji nie naruszył też przepisu art. 135 kp.

Pozwana podniosła, że wprowadzenie równoważnego czasu pracy wynika z zapisu § 11 Regulaminu, zatem dla rozstrzygnięcia sprawy istotna była interpretacja zapisów Regulaminu.

Przede wszystkim wskazać należy, iż pozwana przedłożyła w trakcie postępowania tekst jednolity Regulaminu na dzień 1.01.2003r. i w tym brzmieniu obowiązywał on w spornym okresie.

Możliwość wprowadzenia równoważnego czasu pracy przewidują przepisy Kodeksu pracy dopiero od 1.01.2004r. (art. 135 § 1 kp w brzmieniu obowiązującym od dnia 1.01.2004r.). W systemie tym obowiązuje, tak jak w pozostałych systemach czasu pracy (z wyjątkiem ruchu ciągłego – art. 138 § 1 k.p.), przeciętna czterdziestogodzinna tygodniowa norma czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1 k.p.). Istotą równoważnego czasu pracy jest odmienna regulacja dobowego wymiaru czasu pracy. Jest on przedłużony (maksymalnie do 12 godzin), co jest równoważone krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w innych dniach lub dniami wolnymi. Liczba godzin pracy musi się równoważyć w okresie rozliczeniowym wynoszącym nie więcej niż 1 miesiąc (§ 1), 3 miesiące (§ 2) lub 4 miesiące (§ 3). Okresy te nie mogą być dłuższe (por. art. 129 k.p.).

Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy powinien ustalać regulamin pracy (art. 104<sup>((1))</sup> § 1pkt 2 kp). Okolicznością bezsporną było, iż w Regulaminie pozwanej brak było w spornym okresie zapisu o równoważnym czasie pracy.

Jak wynika bowiem z § 10 Regulaminu pracy, obowiązującego u pozwanej w spornym okresie, czas pracy pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy nie mógł przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. W § 11 ustalono jedynie godziny rozpoczynania i kończenia pracy tych pracowników i tak: w poniedziałki praca rozpoczynała się o godz. 9.00 i kończyła o godz. 17.00, w pozostałe robocze dni tygodnia rozpoczynała się o godz. 7.00 i kończyła o godz. 15.00.

Apelujący podniósł w apelacji, że brak zapisu o równoważnym czasie pracy w Regulaminie nie stanowi automatycznie o fakcie nieobowiązywania tego czasu, przede wszystkim w sytuacji, kiedy znalazły się w nim zapisy wyraźnie wskazujące na wykonywanie pracy w poniedziałek od godz. 9-tej do 17-tej, natomiast w pozostałe dni tygodnia od godz. 7-tej do 15-tej.

W ocenie Sądu Okręgowego analiza zapisów Regulaminu obowiązującego u pozwanego nie budzi wątpliwości i w całej rozciągłości Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji, iż pracownicy pozwanej zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, w tym powód, w spornym okresie pracowali w podstawowym systemie czasu pracy, zakładającym ośmiogodzinną dobę pracowniczą (art. 129§ 1 kp).

Zauważyć należy, iż postanowienia Regulaminu pozwanej były ustalone przed wprowadzeniem do Kodeksu pracy pojęcia doby do celów rozliczenia czasu pracownika.

Stosownie do art. 128§ 3 pkt 1 kp w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2004r. do celów rozliczania czasu pracy pracownika przez dobę - należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Pojęcie doby częściowo odpowiada dobie kalendarzowej, jako że liczy ona 24 godziny, częściowo zaś jest odmienne- bo nie zaczyna się ona o godzinie 0.00, lecz o godzinie w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Przyjęta przez ustawodawcę definicja doby pracowniczej w istotny sposób ograniczyła możliwości zmian godzin pracy w kolejne dni, powodując, że pracownik nie może rozpoczynać pracy wcześniej niż rozpoczynał ją poprzedniego dnia ( zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Jeżeli po uprzednim wypracowaniu pełnego wymiaru czasu pracy, odpowiadającego co najmniej normie czasu pracy, pracownik podejmuje pracę w tej samej dobie pracowniczej, jest to praca nadliczbowa. Taka sytuacja ma miejsce w niniejszej sprawie.

Gdyby intencją pozwanej było wprowadzenie równoważnego systemu czasu pracy, to w tym zakresie winno mieć to odzwierciedlenie w Regulaminie pracy. Stosownie do art. 135 § 1 kp jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. W orzecznictwie i literaturze niekwestionowana jest zasada ciągłości dniówki roboczej. Przerwywanie dniówki roboczej dopuszczalne jest zatem wyłącznie w ściśle określonej przez prawo sytuacji. Równoważny system czasu pracy nie może być połączony z przerywanym czasem pracy (art. 139 § 2 k.p.). Przerwany czas pracy może być ustanowiony wyłącznie w układzie zbiorowym pracy. Regulamin pracy nie może być podstawą do wprowadzenia przerywanego czasu pracy. Dwukrotne zatem rozpoczynanie pracy przez powoda w tej samej dobie pracowniczej powodowało pracę w godzinach nadliczbowych, a nadto stanowiło obejście przepisów o przerywanym systemie czasu pracy.

Mając powyższe na uwadze zarzut apelującej naruszenia art.129 kp należy uznać za chybiony.

Bezasadny i niezrozumiały jest również zarzut pozwanej naruszenia przez Sąd I instancji art. 10 ustawy z dnia 1 lipca 2009r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców przez jego niezastosowanie.

W/w ustawa weszła w życie z dniem 22 sierpnia 2009r. Stosownie do art.1 pkt 1 ustawa określa zasady przedłużania okresu rozliczeniowego czasu pracy, ustalania indywidualnego czasu pracy pracownika, obniżania wymiaru czasu pracy oraz ograniczenia w zatrudnieniu pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony. Stosownie do art. 10 cyt. ustawy :

Ust. 1. Indywidualny rozkład czasu pracy pracownika ustalany przez przedsiębiorcę może przewidywać różne godziny rozpoczynania i kończenia pracy; w takim przypadku ponowne wykonywanie pracy przez pracownika w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Ust. 2. Wykonywanie pracy w rozkładzie czasu pracy ustalonym zgodnie z ust. 1 nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Ust. 3. Rozwiązanie, o którym mowa w ust. 1, wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, przedsiębiorca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Ust. 4. Jeżeli u danego przedsiębiorcy nie działają zakładowe organizacje związkowe rozwiązanie, o którym mowa w ust. 1, wprowadza się w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego przedsiębiorcy.

Jakkolwiek w ustawie antykryzysowej nie ma sformułowania wskazującego, że indywidualny rozkład czasu pracy ma być ustalany w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty (jak jest to wskazane w art. 142 k.p.), to - z tego względu, iż może on ustalać wyłącznie różne godziny rozpoczynania i kończenia pracy - należy przyjąć,

że możliwość ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy zgodnie z ustawą antykryzysową nie daje podstawy do zmiany pracownikowi systemu czasu pracy, w którym pracuje.

Wprowadzenie przepisami ustawy antykryzysowej indywidualnego rozkładu czasu pracy nie powodowało i nie powoduje u pracodawców dotychczas korzystających z tzw. ruchomego czasu pracy konieczności dokonywania zmian w wewnętrznych regulacjach.

Zauważyć należy, iż art. 10 cyt. ustawy dotyczy indywidualnego rozkładu czasu pracy pracownika, a powód w takim indywidualnym czasie pracy nie pracował. Powód wykonywał prace w godzinach ustalonych w § 11 ust.1 Regulaminu, które to godziny obowiązywały wszystkich pracowników zatrudnionych u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy. Stosownie bowiem do § 11 pkt 4 Regulaminu godziny rozpoczęcia i końca pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się indywidualnie. Natomiast w ramach podstawowego czasu pracy pozwana już w Regulaminie wprowadziła ruchomy czas pracy. Stosownie bowiem do § 11 pkt 5 Regulaminu w indywidualnych przypadkach, na wniosek pracownika lub bezpośredniego przełożonego pracodawca może wprowadzić ruchomy czas pracy, dostosowany do potrzeb pracownika lub Spółdzielni, w wymiarze zgodnym z ustawowym – z powiadomieniem organizacji związkowej.

Dalsze zarzuty apelującego zawarte w piśmie procesowym dnia 30.11.2012r. były niedopuszczalne ( art. 505<sup>9</sup>§ 2 kpc).

Mając powyższe rozważania na względzie, Sąd Okręgowy na mocy art. 385 kpc oddalił apelację jako bezzasadną.