

Sygn. akt VII Pa 13/13

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 maja 2013 r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący- Sędzia: SO Krystian Nowocien

Sędziowie: SO Monika Kiwiorska – Pająk(spr.), SO Jacek Pluta

Protokolant: st. sekretarz sądowy Marta Kołodziejczyk

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 13 maja 2013 r. w Świdnicy

sprawy z powództwa Z. K. (1)

przeciwko (...) Spółka Jawna w Ś.

o wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Wałbrzychu

z dnia 16 listopada 2012 r. sygn. akt V P 574/11

I. oddala apelację;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej 225 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sygn. akt. VII Pa 13/13

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Wałbrzychu wyrokiem z dnia 16 listopada 2012 r. po rozpoznaniu sprawy Z. K. (1) przeciwko (...) SJ w Ś. powództwo oddalił oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej koszty zastępstwa procesowego w kwocie 450 zł.

Sąd Rejonowy powyższy wyrok oparł o następujący stan faktyczny :

Do obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku należało m.in. dbanie o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy, a w czasie dyżurów (wykonywania pracy) zobowiązany był do utrzymywania należytego porządku i czystości na terenie firmy.

Na obiekcie pozwanej w W. przy ul. (...) zatrudnionych było 4-5 a następnie 3 dozorców, pracujących w systemie 2 dni po 12 godzin i dwa dni wolne, wcześniej na 3 zmiany po 8 godzin. Miesięczna norma ich czasu pracy wynosiła 152,

160,168, 176 i 184 godziny, w zależności od ilości dni roboczych w danym miesiącu. Powód nie pracował w godzinach nadliczbowych wykraczających poza ten wymiar.

Każdą dniówkę powód Z. K. (1) rozpoczynał od obejścia terenu o powierzchni około 3hektarów – przez pokonanie trasy około 2kilometrów - na którym usytuowany był parking o powierzchni 15.000m², obiekt biurowo-handlowy, obiekt hotelowy oraz obiekty magazynowe. Na teren prowadziły 3 niestrzeżone wjazdy, oddalone od siebie około 500m. W ciągu dniówki powód dokonywał 3-4 –krotnie takich obchodów.

Do obowiązków codziennych powoda należało zatrzymywanie i spisywanie samochodów wjeżdżających na teren pozwanej, skierowanie ich na odpowiednie stanowisko parkingowe oraz dopilnowanie, aby samochody wjeżdżające na teren posesji, uiszczaly opłaty parkingowe w recepcji. Każdy z dozorców odpowiedzialny był za porządk i utrzymanie czystości w obrębie położonych na dozorowanym terenie obiektów. W tym zakresie Z. K. (1) każdego dnia – jak i inni dozorczy - zmiatał schody wejściowe do hotelu, czyścił schody po gołębiach, zmiatał piach i błoto po butach, mył i sprzątał dolną część hotelu i hollu. Do jego codziennych obowiązków w zakresie utrzymania porządku i czystości na terenie dozorowanym należało również zmiatanie liści na parkingu, podlewanie i pielienie krzewów, opróżnianie śmieci z popielniczek i sprzątanie przy kublach na śmieci usytuowanych wokół obiektów oraz zmiatanie wokół hotelu. Jeżeli była potrzeba powód ścinał trawę przy użyciu kosiarki spalinowej, zgarniał liście i czyścił kwietniki, pielł kwiaty i klomby, a zimą odgarniał śnieg przy wejściach do obiektów, posypywał solą dojścia do hotelu. W ramach podstawowych obowiązków zamykał i otwierał bramy wjazdowe, spisywał samochody wjeżdżające na teren pozwanej, sygnalizował w zeszycie dyżurów zmiennikom prace, które winni wykonać, niekiedy czyścił reklamy usytuowane na dozorowanym terenie. Do codziennych obowiązków powoda - jak i pozostałych pracowników dozoru i porządkowych - należało także zmiatanie piwnicy i kuchni, w których znajdowały się pomieszczenia socjalne dozorców i pokojowych i z której ci pracownicy korzystali, schodów prowadzących do tych pomieszczeń oraz mycie talerzy i kubków w tej kuchni.

Drogi prowadzące do dozorowanych obiektów oraz parkingi odśnieżane były przy użyciu koparki przez brygadę remontową pozwanej, pozwana zatrudniała oprócz brygady remontowej także elektryków i hydraulików.

Przełożonym powoda był kierownik obiektu usytuowanego w W. M. B..

Powód Z. K. (1) w czasie pełnienia dyżurów na prośbę pokojowych (porządkowych), kierownika obiektów M. B. lub recepcjonistki pomagał im w mocowaniu żabek przy karniszu, wieszaniu firan, ściągnięciu półki szklanej z łazienki, wieszaniu zasłon, montowaniu lampy, przenoszeniu łóżka z pokoju do pokoju, wyniesieniu stołu, telewizora i krzesła z pokoju, zniesieniu tapczanika czy wymieniał żarówki i korki a także dokonywał naprawy umywalki i założył klamkę w łazience. Wykonywał również dorywczo inne czynności: odblokowanie korka w umywalce, naprawa kabiny prysznicowej, montowanie żaluzji, porządek wokół klatki ściekowej, zakręcenie wody w zaworze głównym, zamontowanie wentylatora w pomieszczeniu socjalnym, montowanie płytek i półek, silikonowanie kabiny prysznicowej, montowanie suszarni w kotłowni, wymiana zamka w piwnicy, naprawa kontaktu, pomoc w położeniu wykładziny, oklejenie drzwi taśmą, naprawa odkurzacza, przygotowanie sali konferencyjnej, zamontowanie termostatów w pokojach hotelowych, czyszczenie płytek, naprawa drzwi na zawiasach, malowanie ścian w pokojach gościnnych oraz przyjęcie transportu ławek i koszy, montowanie ławek.

Sąd Rejonowy przy tak dokonanych ustaleniach doszedł do przekonania, że roszczenie powoda o wypłacenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe jest nieuzasadnione.

Sąd wskazał, iż powód Z. K. (1) wnosił o zasądzenie dodatku z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych przy przyjęciu, że faktycznie wykonywał prace konserwatora a nie dozorczy i jako niepełnosprawny stopnia umiarkowanego winien pracować 7 godzin dziennie, a pracował 8 godzin dziennie w okresie rozliczeniowym, stąd za każdą taką nadgodzinę winien otrzymać przewidziany prawem dodatek.

Powołał się na przepis art. 16 ust.1 Ustawy z dnia 27.08.1997roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011r Nr 127, poz. 721) zgodnie z którym „, do osób zatrudnionych przy

pilnowaniu oraz gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz prowadzący badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę wyrazi na to zgodę nie mają zastosowania przepisy art. 15, przewidujące, że „ czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo...”, jeżeli lekarz wyda w odniesieniu do tej osoby zaświadczenie o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy, przy czym te skrócone normy stosuje się od dnia przedstawienia zaświadczenia lekarskiego o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy.

Sąd wskazał, iż z zebranego materiału dowodowego wynika, iż powód Z. K. (1), posiadający orzeczenie o niepełnosprawności stopnia umiarkowanego o charakterze trwałym ze wskazaniem pracy spokojnej i nie wymagającej ostrości wzroku, w następstwie oferty pozwanego pracodawcy dotyczącej stanowiska dozorecy, zgłosił się do zakładu (...) Sp. jawna w Ś.. Strony podpisały umowę o pracę na okres próby – następnie kolejną na czas określony - po uzyskaniu przez powoda zaświadczenia lekarza medycyny pracy o zdolności do pracy na stanowisku dozorecy z możliwością pracy w godzinach nadliczbowych i nocnych. W okresie zatrudnienia u pozwanej co wynika z listy obecności i rozliczenia czasu pracy, powód Z. K. (1) miesięcznie wypracowywał, normy pracy wynikające z ilości dni roboczych w poszczególnych miesiącach i wahały się one w granicach od 152 do 184 godzin miesięcznie, a jego dobową normą czasu pracy, przy przyjęciu - zgodnie z art. 129§2k.p. - 6-miesięcznego okresu rozliczeniowego, nie przekraczała 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo. Powód jak i pozostali dozorczy zatrudnieni u pozwanej – poza nielicznymi przypadkami - nie pracowali w godzinach nadliczbowych a jeżeli miało to miejsce to mieli wypłacany stosowny dodatek jak również dodatek z tytułu pracy w porze nocnej.

Sąd wskazał, iż z ustaleń sądu jednoznacznie wynika, że powód zatrudniony był na stanowisku dozorecy (przy pilnowaniu) w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z zakresem obowiązków, podpisanym przez Z. K. (1), do jego codziennych, zwyczajnych obowiązków pracowniczych należało dbanie o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy, a w czasie dyżurów (wykonywania pracy) - dozоровania terenu pozwanej wraz z obiektami, usytuowanymi w W. przy ul (...) - zobowiązany był do utrzymywania należytego porządku i czystości na terenie firmy. Ten zakres obowiązków wymagał codziennej pracy związanej z dozоровaniem – pilnowaniem - poprzez 3-4 krotne w ciągu zmiany obchodzenie terenu o powierzchni około 3hektarów, pokonanie każdorazowo około 2km trasy. Powód codziennie dokonywał spisywania samochodów wjeżdżających na teren pozwanej, zamykał i otwierał bramy wjazdowe, dbał o czystość i porządek na dozоровanym terenie. To wymagało zamiatania terenu przed wejściem do obiektów, czyszczenia odchodów gołębi, zgarniania liści czy zimą odśnieżania terenów przed wejściem do obiektów. Codziennie dla zachowania porządku i czystości w miejscu pracy tj. podległym mu terenie, zmywał i zamiatął holl i schody do niego prowadzące z piachu i błota. O czystości i porządku terenu, który Z. K. (1) dozоровował, decydował również stan trawników, krzewów, kwietników czy koszy na śmieci i popielniczek usytuowanych na dozоровanym terenie, dlatego wywiązanie się z obowiązku ich zachowania w wymaganym stanie przez dozorecę, wymagało od powoda koszenia trawy, dbania o kwiaty, krzewy, klomby przez ich podlewanie, obcinanie czy pielenie. Czynności tych nie wykonywał codziennie ale tylko wówczas gdy zachodziła taka potrzeba. Natomiast każdorazowo obchodząc teren powód miał obowiązek, i to robił, czyszczenia popielniczek i koszy na śmieci usytuowanych poza obiektami. Te czynności związane z dozоровaniem terenu i zachowaniem czystości i porządku na terenie dozоровanym zajmowały mu większość czasu pełnionego dyżuru. Po ich wykonaniu, pomimo, iż cały czas winien nadzorować wejścia na teren dozоровany, co mógł robić będąc tylko poza obiektem hotelu, wracał do obiektu hotelowego i przebywał w hollu lub pomieszczeniu socjalnym w piwnicy. Ponieważ wtedy nic nie robił, a nie wyczerpał czasu dyżuru, pozostawał w dyspozycji pracodawcy, który w osobie kierownika hotelu M. B. bądź recepcjonistki, zlecał mu niekiedy wykonanie innych prac: wymianę zamka w piwnicy, montowanie płytek i półek, położenie wykładziny, oklejenie drzwi taśmą, naprawę odkurzacza, przygotowanie sali konferencyjnej, montowanie suszarni w kotłowni, zamontowanie termostatów w pokojach hotelowych, czyszczenie płytek, silikonowanie kabiny prysznicowej, naprawę drzwi na zawiasach oraz jednorazowo przyjęcie transportu ławek i koszy i montowanie ławek. Wykonywał również wiele, drobnych, nie powtarzających się codziennie czynności na prośbę pokojowych (porządkowych). Prośby te dotyczyły pomocy w mocowaniu żabek przy karniszu, wieszaniu firan, ściągnięciu półki szklanej z łazienki, wieszaniu zasłon, montowaniu lampy, przeniesieniu łóżka z pokoju do pokoju, wyniesieniu stołu, telewizora i krzesła z pokoju, zniesieniu tapczanika czy wymiany żarówki i korka a także naprawy umywalki i założenia kłamki w łazience. Jeden

raz - na polecenie kierownika obiektu M. B. wycierał wszystkie rury i rurki z kurzu w kotłowni. Powód Z. K. (1) w okresie zatrudnienia u pozwanej wykonywał również dorywczo inne czynności: odblokowanie korka w umywalce, naprawa kabiny prysznicowej, montowanie żaluzji, porządek wokół klatki ściekowej, zakręcenie wody w zaworze głównym, naprawa kontaktu, oklejenie drzwi taśmą, naprawa o pokojach hotelowych, pomocy w wyrzucaniu worków ze śmieciami.

Według Sądu powód bezpodstawnie twierdzi, iż pokojowe były jego przełożonymi, stąd robił wszystko o co go prosiły, bowiem z ustaleń sądu jednoznacznie wynika, że jego przełożonym był wyłącznie kierownik obiektu M. B., który osobiście lub za pośrednictwem recepcjonistek wydawał mu polecenia dotyczące pracy. Nie są również prawdziwe twierdzenia powoda, że sprzątał kuchnię gości bo takiej w hotelu nie było, sprzątał jedynie kuchnie, co potwierdzili świadkowie, która służyła pracownikom. Te wszystkie czynności, jak wynika z zapisów w zeszycie, na który powołuje się powód, wykonywane były sporadycznie, nie każdego dnia, zajmowały niewielką część czasu pracy powoda. Słuchani w sprawie świadkowie: Z. K. (2), E. R., Z. K. (3) i P. M. zgodnie potwierdzili, że czynności te powód wykonywał, ale nie stanowiły one jego podstawowych obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska pracy. Robił to sporadycznie, niesystematycznie i dorywczo, tylko wówczas, gdy zakończył obejście terenu i wykonywanie innych prac związanych z zakresem obowiązków na stanowisku dozorca. Świadek P. M., który również był dozorcą zeznał, iż on wykonywał podobne co powód prace, z własnej woli, uważał, że tak trzeba. Świadców ci zeznali również, iż Z. K. (1) często pomagał pokojowym na ich prośbę, często zresztą w zeszycie służby to przyznał, wpisując „pomoc paniom”

Zdaniem Sądu powyższe okoliczności wskazują, że powód Z. K. (1) zgodnie z umową o pracę oraz zgodnie z zaświadczeniem lekarza medycyny pracy, jako niepełnosprawny stopnia umiarkowanego wykonywał czynności dozorca, których wykonaniu poświęcał większość czasu dyżuru, wykonywał je zgodnie z wytyczonym grafikiem dyżurów zawsze, a pozostałe czynności jak gdyby uzupełniały jego czas pracy, kiedy pozostawał w dyspozycji zakładu pracy. W powszechnie, zwyczajowo przyjętym pojęciu dozorca mieści się nie tylko pilnowanie (dot. pracowników ochrony) ale i dozоровanie czyli dbanie o czystość, ład i porządek oraz estetykę i stan techniczny obiektów na podległym terenie, co wymaga min. wykonywania codziennie prac konserwatorsko – porządkowych. Powód jako dozorca miał za zadanie przede wszystkim dozоровanie całego terenu pozwanej położonego przy ul (...) w W. - a nie jak twierdzi hotelu - dokonywanie kilkukrotnych w ciągu dyżuru obchodów, sprawdzania czy wszystko jest w porządku, czy na dozоровanym przez niego terenie panuje porządek i czystość oraz należyty stan techniczny obiektów, do zachowania których był zobowiązany. W zakres jego obowiązków jako dozorca wchodziły zatem wszystkie czynności dotyczące utrzymania porządku i czystości, estetyki dozоровanego terenu a więc zmiatanie, zgarnianie liści, zgarnianie zimą śniegu czy też dbanie o krzewy, kwiaty i klomby bądź opróżnianie koszy na śmieci czy popielniczek położonych poza obiektami hotelu czy biurowca. Sprząając teren przed wejściem do hotelu – zmiatając z piachu czy czyszcząc odchody gołębi nadto zmiatając czy myjąc hol usytuowany za wejściem również wykonywał prace dozorca, bo to decydowało o estetyce terenu który dozоровował i usytuowanych na nim obiektach. To samo dotyczy mycia schodów do piwnicy, czy pomieszczeń socjalnych, z których korzystał. Powód, jak zeznał słuchany w charakterze pozwanej A. P. miał również za zadanie wpuszczanie na teren położony w W. przy ul. (...) samochodów, które wjeżdżały na teren bądź z niego wyjeżdżały, miał obowiązek otwierać i zamykać bramy wjazdowe, które prowadziły na parkingi i obiekty pozwanej, odnotowywać samochody wjeżdżające, gwarantując wyegzekwowanie od nich opłaty parkingowej w recepcji. Aby to robić musiał przez większość czasu dyżuru przebywać w terenie, siedząc w hotelu nie widział bram wjazdowych, nie widział kto wjeżdża a kto wyjeżdża. Nie musiał obserwować parkingu przed hotelem bo ten był monitorowany przez recepcje.

Wszystkie inne czynności, które wykonywał mieściły się w ogólnie przyjętym pojęciu dozorca, który winien dbać zarówno o estetykę jak i stan techniczny obiektu, stąd można nawet przyjąć, że drobne prace konserwatorskie czy naprawcze, które wykonywał mieściły się w zakresie jego obowiązków podstawowych. Na pewno ich wykonywanie nie wpływało na zmianę charakteru pracy powoda; drobne naprawy, naprawienie uszczelek, zlewozmywaka czy kabiny łazienkowej nadto wkręcenie żarówek czy korków (co wg powoda było bardzo ciężką pracą) jak również pomaganie porządkowym przy wykonywaniu wielu innych prac nie kwalifikowało do przyjęcia, iż Z. K. (1) – jak przyjmuje – pracował faktycznie na stanowisku konserwatora a nie dozorca. Konserwator zajmuje się naprawami o poważniejszym

charakterze, nadto profilaktycznie dokonuje przeglądów czy konserwacji podległego sobie sprzętu. Powód tego typu prac nigdy nie wykonywał, bowiem pozwana zatrudniała hydraulika, elektryka i brygadę remontową, którzy tego rodzaju prace wykonywali.

Sąd Rejonowy wskazał, że powód Z. K. (1) nie posiadał orzeczenia lekarza medycyny pracy lub lekarza sprawującego nad nim opiekę o celowości stosowania wobec skróconej normy czasu pracy, wręcz przeciwnie w zaświadczeniu o zdolności do pracy dopuszczona została praca w godzinach nadliczbowych i porze nocnej. Ponadto powód nie zgłaszał pracodawcy, że ma takie zaświadczenie, bądź chciałby o nie wystąpić.

Sąd wskazał, iż uwzględniając powyższe oddalił powództwo powoda w całości jako nie uzasadnione i nie mające poparcia w obowiązujących przepisach prawa, tj. art. 15 i 16 ustawy z 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i art.152§1 w związku z art. 129§2k.p.

Sąd o kosztach, w tym kosztach zastępstwa procesowego orzekł w oparciu o przepisy art. 98k.p.c. w związku z §11 i 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09. 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych... (Dz. U. Nr 163, poz.1349 z późn. zmian.).

Od powyższego wyroku apelację wniósł powód zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu :

1. obrazę prawa materialnego, to jest normy art.15 ust.2 ustawy o rehabilitacji zawodowej, społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, w brzmieniu sprzed lipca 2011 r. polegającą na bezpodstawnym nie zastosowaniu
2. obrazę prawa materialnego tj. normy art.16 w/w ustawy poprzez bezpodstawne zastosowanie
3. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, mający wpływ na treść orzeczenia poprzez bezzasadne uznanie, iż powód świadczył pracę wyłącznie przy pilnowaniu

Powód wniósł o :

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego żądanej kwoty pieniężnej tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odpowiednimi dodatkami
2. obciążenie pozwanego kosztami postępowania w tym zwrotem kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Sąd Okręgowy zważył ,co następuje :

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Wskazać należy, iż Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny i w oparciu o tak ustalony stan faktyczny wydał prawidłowe orzeczenie.

Powód w pozwie z dnia 09.12.2011 r. wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 7875 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze 315 godzin pracy wraz z ustawowymi odsetkami od w/w kwoty a także zasądzenie od strony pozwanej kosztów sądowych poniesionych przez powoda w związku z wniesionym pozwem.

W piśmie procesowym z dnia 02.07.2012 r. powód ograniczył żądanie do kwoty 4.604,36 złotych z odsetkami od dnia 1 maja 2012 roku w skapitalizowanej wysokości 949,87 złotych.

Powód powyższe żądanie uzasadnił tym, iż jest osobą o orzeczonym stopniu niepełnosprawności od 06.02.2003 r., na trwale. W okresie od 01.09.2009 r. do 04.12.2010 r. był zatrudniony w Zakładzie (...)na stanowisku dozorca w pełnym wymiarze czasu pracy. W całym okresie zatrudnienia mimo, iż był zatrudniony na stanowisku dozorca, wykonywał prace przewidziane dla stanowiska osoby sprzątającej oraz wiele innych czynności pomocniczych nie przewidzianych

w zakresie obowiązków dla dozorca w związku z tym zatrudnienie w wymiarze 8 godzin dziennie było niezgodne z prawem a określenie dozorca w umowie o pracę było zawężone i określone niezgodnie ze stanem faktycznym.

W niniejszej sprawie poza sporem pozostawało to, że powód był zatrudniony w Zakładzie (...) Sp. j. w Ś., jako dozorca w pełnym wymiarze czasu pracy najpierw na umowę o pracę okres próbny a następnie na umowę o pracę na czas określony – od dnia 1 września 2009 roku do dnia 4 grudnia 2010 roku i stosunek pracy został rozwiązany w następstwie wypowiedzenia umowy przez pracodawcę. Bezsprzeczne jest również, iż powód posiadał orzeczenie o niepełnosprawności stopnia umiarkowanego o charakterze trwałym ze wskazaniem pracy spokojnej i nie wymagającej ostrości wzroku, oraz zaświadczenie lekarza medycyny pracy o zdolności do pracy na stanowisku dozorca z możliwością pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej oraz, że jego wynagrodzenie w ostatnim okresie wynosiło 1.317,00 złotych miesięcznie.

Kwestią sporną jest to, czy powód podczas zatrudnienia u strony pozwanej od dnia 1 września 2009 roku do dnia 4 grudnia 2010 roku wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, albowiem od powyższego zależy uznanie jego roszczenia o wypłatę dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Według powoda ponieważ w okresie zatrudnienia u strony pozwanej w charakterze dozorca wykonywał również prace nie związane z w/w stanowiskiem pracy tj. prace porządkowe i konserwatorskie oraz inne prace to jego czas pracy z uwagi na posiadany umiarkowany stopień niepełnosprawności zgodnie z przepisem art.15 ust.2 nie mógł przekroczyć 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo ponieważ wnioskodawca pracował 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo jego czas został przekroczony dlatego wnioskodawcy przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

W art. 15 ust. 1 i 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych określono skrócone tygodniowe i dobowe normy czasu pracy dla osób niepełnosprawnych. Wartości norm czasu pracy określone w tym przepisie stosuje się do osób zatrudnionych na cały etat. Dla osób zatrudnionych na część etatu normy te ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Ponadto, normy te ustala się tylko we wspomnianych okresach rozliczeniowych (tygodniowym i dobowym). Są one przy tym określone w wartościach stałych, a nie przeciętnych. Ponadto muszą być zachowane jednocześnie dobowe i tygodniowe normy czasu pracy.

Normy określone w art. 15 ust. 1 i 2 w/w ustawy mają zastosowanie przed mniej korzystnymi normami czasu pracy, np. przed normami określonymi w k.p.

Do końca 2011 r. włącznie osobom niepełnosprawnym o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, który został potwierdzony co najmniej jednym z orzeczeń, o których mowa w art. 3, 4a, 5 lub 62 ustawy o rehabilitacji ... w brzmieniu obowiązującym w dniu wydania tego orzeczenia, przysługiwała 35- godzinna tygodniowa i 7- godzinna dobową normą czasu pracy. Normy czasu pracy w odniesieniu do pozostałych osób niepełnosprawnych (a więc osób o lekkim stopniu niepełnosprawności potwierdzonym jednym ze wspomnianych orzeczeń, oraz osób niepełnosprawnych w rozumieniu ustawy, w odniesieniu do których nie da się z orzeczenia w danym okresie wywieść stopnia niepełnosprawności) normy te wynosiły odpowiednio 40 godzin tygodniowo oraz 8 godzin na dobę.

Normy te były normami wyjściowo stosowanymi wobec osób niepełnosprawnych do czasu ich wyłączenia na podstawie art. 16 w/w ustawy. Przepis art. 16 stosuje się w dwóch przypadkach.

Po pierwsze – do osób zatrudnionych przy pilnowaniu (art. 16 ust. 1 pkt 1) na tle regulacji k.p. należy uznać, że chodzi tu o pilnowanie mienia, nie zaś o pilnowanie (ochronę) osób, nadzór nad osobami lub maszynami, czy pilnowanie porządku publicznego. Wyłączenie to dotyczy całej grupy pracowników wykonujących pracę przy pilnowaniu mienia i stosuje się je od pierwszego dnia, w którym osoby te rozpoczęły pracę w tym zakresie.

Po drugie, wyłączenie określone w art. 16 ust. 1 pkt 2 odnosi się do osób, które na swój wniosek uzyskały zgodę lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyraził zgodę na niestosowanie wobec nich art. 15 (mając na uwadze charakter uprawnień pracowniczych zgoda ta jest skuteczna z dniem nie wcześniejszym od jej wydania).

Natomiast dniem początkowym stosowania skróconych norm czasu pracy jest dzień wskazany w art. 15 ust. 4, a więc dzień następujący po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność w rozumieniu ustawy.

Natomiast z dniem 1 stycznia 2012 r. zmienił się art. 15 w taki sposób, że wyjściową normą czasu dla wszystkich osób niepełnosprawnych (o znacznym, umiarkowanym lub lekkim stopniu niepełnosprawności oraz bez oznaczonego w danym okresie stopnia niepełnosprawności) jest norma określona w art. 15 ust. 1, a więc dobową normą 8-godzinną i tygodniową normą 40-godzinną.

Natomiast w odniesieniu do osób o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności możliwe jest zastosowanie norm określonych w art. 15 ust. 2 (a więc 7-godzinnej normy dobowej i 35-godzinnej tygodniowej), jeżeli lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad osobą niepełnosprawną wyda w odniesieniu do tej osoby zaświadczenie o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy.

Zgodnie z art. 15 ust. 2a normy czasu pracy, o których mowa w art. 15 ust. 2, stosuje się od dnia przedstawienia pracodawcy zaświadczenia o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy.

Zgodnie z przepisem art. 151§1 k.p. 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 lub usunięcia awarii

2/ szczególnych potrzeb pracodawcy.

Stosownie do przepisu art. 151(1) pkt.2 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Tut. Sąd podziela Stanowisko Sądu Rejonowego, iż żądane roszczenie jest bezzasadne ponieważ powód jako osoba niepełnosprawna w stopniu umiarkowanym został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dozorca i z list obecności wynika, iż w takim wymiarze czasu pracy wykonywał prace dozorczy. Zatem brak podstaw do wypłaty powodowi dodatku za pracę w nadgodzinach.

Sąd Rejonowy trafnie uznał za bezzasadne zarzuty powoda, iż jego czas pracy jako osoby niepełnosprawnej w stopniu umiarkowanym w czasie zatrudnienia u strony pozwanej w związku z wykonywaniem oprócz prac w zakresie dozoru również prac porządkowych i konserwatorskich winien zgodnie z przepisem art. 15 ust. 2 wynosić 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, iż wykonywane przez powoda prace porządkowe należały do zakresu jego obowiązków i faktu tego nie zmienia okoliczność, iż powód wykonywał również czynności porządkowe i konserwatorskie na polecenie lub prośbę różnych osób, które nie zawsze były jego przełożonymi. Powyższe nie wpływało na zmianę charakteru pracy powoda zatrudnionego na stanowisku dozorca.

W ocenie tutejszego Sądu Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, iż wszystkie w/w prace wnioskodawca wykonywał w ramach 8 godzinnego czasu pracy na stanowisku dozorca.

W tym stanie skoro wnioskodawca w/w pracy wykonywał w ramach zatrudnienia w charakterze dozorca , to bezpodstawne są zarzuty apelacji, iż Sąd Rejonowy oddalając pozew wnioskodawcy naruszył przepisy art. 15 ust.2 Ustawy z dnia 27.08.1997roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (D.U. z 2011r Nr 127, poz. 721) przez nie zastosowanie tego przepisu. Wskazać należy, iż z przepisu art. 16 pkt.1 jednoznacznie wynika, że przepisy art. 15 nie mają zastosowania do osób zatrudnionych przy pilnowaniu. Zatem skoro powód wykonywał pracę dozorca to wobec niego ma zastosowanie przepis art. 16 pkt.1 cyt. ustawy. W tym stanie skoro powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w charakterze dozorca i z list obecności wynika, iż w takim wymiarze wykonywał powierzone mu obowiązki dozorca, to brak jest podstaw do wypłaty powodowi dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Należy przy tym zwrócić uwagę, iż w trakcie zatrudnienia u strony pozwanej powód nigdy nie zgłaszał konieczności stosowania wobec niego skróconych norm czasu pracy w związku z charakterem obowiązków jakimi był obciążony, jak również nie występował o wydanie stosownego zaświadczenia o konieczności zastosowania takich norm do lekarza medycyny pracy.

Sąd oddalił wnioski dowodowe zgłoszone na rozprawie w dniu 13.05.2013r. , gdyż powód w żaden sposób nie wykazał, że nie mógł ich powołać w postępowaniu przed sądem I instancji , ani że potrzeba powołania się na nie wynikła później.

Zważywszy na powyższe Sąd oddalił apelację powoda jako bezzasadną na podstawie art. 385 kpc.

Orzeczenie o kosztach tut. Sąd oparł o art. 98 kpc w związku z art. § 11 ust.1 pkt.2 i § 12 ust.1pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. nr 163, poz.1349 ze zmianami).