

Sygn. akt VIII Pa 46/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lipca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca:	SSO Joanna Smycz
Sędziowie:	SO Teresa Kalinka SR del. Renata Stańczak (spr.)
Protokolant:	Justyna Jarzombek

po rozpoznaniu w dniu 30 czerwca 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa L. K. (K.)

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 15 stycznia 2016 r. **sygn. akt** IV P 234/13

1. zmienia zaskarżony wyrok:

a) w punkcie 1 w ten sposób, że zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz powoda L. K. kwotę 49000,49 zł (czterdzieści dziewięć tysięcy złotych czterdzieści dziewięć groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 01 kwietnia 2010 roku do dnia 30 listopada 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od:

- kwoty 2196 zł (dwa tysiące sto dziewięćdziesiąt sześć złotych) od dnia 11 maja 2010 roku do dnia zapłaty,

- kwoty 8640 zł (osiem tysięcy sześćset czterdzieści złotych) od dnia 11 września 2010 roku do dnia zapłaty,

- kwoty 7056 zł (siedem tysięcy pięćdziesiąt sześć złotych) od dnia 11 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty,

- kwoty 1710,22 zł (jeden tysiąc siedemset dziesięć złotych dwadzieścia dwa grosze) od dnia 11 maja 2011 roku do dnia zapłaty,

- kwoty 8424 zł (osiem tysięcy czterysta dwadzieścia cztery złote) od dnia 11 września 2011 roku do dnia zapłaty,

- kwoty 7308 zł (siedem tysięcy trzysta osiem złotych) od dnia 11 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty,
 - kwoty 3672 zł (trzy tysiące sześćset siedemdziesiąt dwa złote) od dnia 11 maja 2012 roku do dnia zapłaty,
 - kwoty 5436 zł (pięć tysięcy czterysta trzydzieści sześć złotych) od dnia 11 września 2012 roku do dnia zapłaty,
 - kwoty 4558,27zł (cztery tysiące pięćset pięćdziesiąt osiem złotych dwadzieścia siedem groszy) od dnia 11 grudnia 2012 roku do dnia zapłaty;
- b) w punkcie 2 w ten sposób, że zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1404 zł (jeden tysiąc czterysta cztery złote) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- c) w punkcie 4 w ten sposób, że nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 3840,72 zł (trzy tysiące osiemset czterdzieści złotych siedemdziesiąt dwa grosze) tytułem kosztów sądowych, od obowiązku uiszczenia których powód był zwolniony;
2. umarza postępowanie ponad kwotę 1.710,22 zł (jeden tysiąc siedemset dziewięć złotych dwadzieścia dwa grosze) za okres od stycznia 2011 roku do kwietnia 2011 roku;
3. oddala dalej idące powództwo;
4. oddala apelację w pozostałej części;
5. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1803,39 zł (jeden tysiąc osiemset trzy złote trzydzieści dziewięć groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Renata Stańczak (-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia (spr.) Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 46/16

UZASADNIENIE

Powód L. K. domagał się zasądzenia od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R., wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 48.852 złotych wraz z odsetkami ustawowymi od daty wymagalności poszczególnych roszczeń do dnia zapłaty i zasądzenia zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu powództwa wskazał, że był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę do dnia 31 marca 2013 roku. Od 01 czerwca 2002 roku był zatrudniony na stanowisku kierownika budowy. W okresie zatrudnienia nie otrzymywał dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, pomimo, że wykonywał pracę ponad obowiązujące normy czasu pracy. Powód podał, że wstępnie obliczył należność z tego tytułu za okres, który nie uległ przedawnieniu. Zaznaczył równocześnie, że nie dysponuje ewidencją czasu pracy za sporny okres ponieważ nie była ona prowadzona przez pozwanego. Wyliczenia należnego mu wynagrodzenia dokonał w oparciu o sporządzane przez niego specyfikacje czasu pracy podległych mu pracowników, które sporządzał na polecenie pracodawcy. Wskazał ponadto, że jego czas pracy odpowiadał w każdym dniu czasowi pracy tego z pracujących pracowników, który pracował najdłużej. Powód wskazał również, że stale świadczył wraz z innymi pracownikami pracę w godzinach nadliczbowych, za co nie otrzymywał ryczałtu ani wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nie był również osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy, nie kierował wyodrębnioną komórką organizacyjną.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania. Na wstępie pozwany zaznaczył, że wbrew twierdzeniom zawartym w pozwie powód był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Wskazał, że powód był pracownikiem pozwanego od 1993 roku, a od 2002 roku zatrudnionym na stanowisku kierownika budowy. W okresie zatrudnienia powód sprawował funkcję wiceprezesa zarządu, był też

kierownikiem zespołu budów oraz działu remontów bieżących. Pozwany podkreślił dodatkowo, że powód posiada 52 z 350 udziałów składających się na kapitał zakładowy pozwanego, a zatem trudno uznać powoda za osobę o słabej świadomości jego praw i obowiązków pracowniczych, czy umiejscowienia w strukturze zatrudnienia pozwanego. Pozwany zaznaczył, że samodzielność osób zatrudnionych na stanowiskach kierowników budów podkreśla schemat organizacyjny, wymieniając kierownika budowy jako pracownika podległego bezpośrednio prezesowi zarządu i dyrektorowi technicznemu. Przy czym pozwany jako spółka z branży budownictwa drogowego i wodno – kanalizacyjnego, nie posiada wyodrębnionych komórek organizacyjnych o stałej strukturze. Powstanie danej komórki organizacyjnej związane jest z prowadzeniem konkretnych inwestycji, zadań, adekwatnie do potrzeb rynkowych. W takich sytuacjach jedna inwestycja budowlana jest realizowana, co do zasady przez jednego kierownika budowy, pod jego nadzorem i kierownictwem. Powód był osobą kierującą wyodrębnioną komórką organizacyjną, miał do dyspozycji stały zespół pracowników (brygadę z brygadzystą) z prawem dysponowania kolejnymi pracownikami w miarę potrzeb oraz swobodę w dysponowaniu wyposażeniem technicznym. To on organizował pracę podległych pracowników przydzielając im poszczególne czynności, a po wykonaniu pracę tę odbierał i pełnił ogólny nadzór nad jej realizacją. Pozwany zaznaczył, że powód jako kierownik budowy wykonywał czynności pracodawcy wobec podległych mu pracowników (rozliczanie czasu pracy, decyzje premiowe, podpisywanie wniosków urlopowych). Dodatkowo w latach 2010 – 2012 powód odpowiadał za wykonanie zadania „Remonty bieżące dróg publicznych na terenie Miasta R.”, co wynikało bezpośrednio z umowy z Miastem. Utworzona w tym celu komórka organizacyjna stale podlegała powodowi. Jeżeli w danym okresie powód z zespołem nie realizował zadań w ramach tej umowy zarząd przydzielał mu samodzielne zadania w ramach innych inwestycji. Jednocześnie pozwany wskazał, że funkcjom i zadaniom powoda odpowiadało również jego wynagrodzenie za pracę, które oprócz pensji zasadniczej składało się z premii uznaniowej wynoszącej od 20 – 130% płacy zasadniczej. Premia ta zagwarantowana była jedynie, co do 20%, a jej podwyższenie zależało od stopnia zaangażowania pracowników. W ten sposób pozwany rekompensował osobom na kierowniczych stanowiskach pracy zwiększone zaangażowanie w wykonywaną pracę także w zakresie czasowym. Jednocześnie pozwany podał, że w razie, gdy istniała konieczność pracy w sobotę, czy w niedzielę pracownicy otrzymywali za ten czas, czas wolny od pracy w innym dniu tygodnia. Nadto pozwany wskazał, że istota pracy w godzinach nadliczbowych polega na tym, że wynika ona z uzasadnionych potrzeb pracodawcy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie będzie należne wówczas, gdy przyczyną pracy w godzinach nadliczbowych jest zła organizacja pracy, za co z kolei odpowiadał powód. Władze pozwanego natomiast od wielu lat otrzymywały sygnały, że powód nienależycie organizuje pracę bowiem źle dysponuje zasobami osobowymi i sprzętowymi. Wielokrotnie zdarzało się, że operatorzy maszyn stali bezczynnie w oczekiwaniu na swoją kolej, co w konsekwencji powodowało wydłużenie pracy innych pracowników. Praca u powoda traktowana była jako swojego rodzaju kara. Informację o tym otrzymywał zarząd, jak i odpowiedzialny za gospodarkę sprzętową R. S.. Z ostrożności procesowej pozwany zakwestionował wyliczenia powoda tak, co do zasady, jak i wysokości.

W piśmie procesowym z dnia 09 listopada 2015 roku powód ostatecznie sprecyzował swoje żądania wnosząc o zasądzenie kwoty 55.005,50 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 01 kwietnia 2010 roku do dnia 30 listopada 2012 roku, żądając również ustawowych odsetek od dnia wymagalności poszczególnych roszczeń.

W odpowiedzi na tak sprecyzowane roszczenia pozwany podniósł zarzut przedawnienia roszczenia w zakresie rozszerzenia powództwa i wniósł o oddalenie powództwa w tej części i obciążenie powoda kosztami postępowania w tej części. Pozwany wyjaśnił, że w jego ocenie należności związane z rozszerzonym powództwem zgłoszone zostały w dniu 09 listopada 2015 roku, zatem wszystkie te roszczenia są przedawnione do września 2012 roku włącznie, bowiem termin wymagalności wynagrodzenia za miesiąc wrzesień to 11 października. Jednocześnie pozwany wskazał, że powód istotnie zmodyfikował swoje roszczenie przechodząc z roszczenia rozliczanego miesięcznie na czteromiesięczny okres rozliczeniowy, zgodnie z opinią biegłego sądowego z zakresu wynagrodzeń, co również ma wpływ na podniesiony zarzut przedawnienia roszczenia.

Wyrokiem z dnia 15 stycznia 2016r. w sprawie IVP 234/13 Sąd Rejonowy w Zabrze zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz powoda L. K. kwotę

55.005,50 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 01 kwietnia 2010 roku do dnia 30 listopada 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od:

- kwoty 2.665,18 zł od dnia 11 maja 2010 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 8.779,92 zł od dnia 11 września 2010 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 8.438,73 zł od dnia 11 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 1.710,22 zł od dnia 11 maja 2011 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 8.818,20 zł od dnia 11 września 2011 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 8.590,69 zł od dnia 11 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 4.176,27 zł od dnia 11 maja 2012 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 7.074,18 zł od dnia 11 września 2012 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 4.752,10 zł od dnia 11 grudnia 2012 roku do dnia zapłaty;

W punkcie 2 wyroku Sąd Rejonowy w Zabrzu zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w punkcie 3 nadał wyrokowi w punkcie pierwszym i drugim rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.528,86 zł, a w punkcie 4 nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Zabrzu kwotę 4.141 zł tytułem kosztów sądowych, od obowiązku uiszczenia których powód był zwolniony.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

L. K. zatrudniony był w Przedsiębiorstwie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. od dnia 01 lipca 1993 roku do dnia 31 marca 2013 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W okresie od dnia 01 lipca 1993 roku do dnia 26 kwietnia 1994 roku świadczył pracę na stanowisku wiceprezesa zarządu – kierownika działu produkcji, od dnia 27 kwietnia 1994 roku do dnia 30 czerwca 1995 roku jako kierownik działu produkcji, od dnia 01 lipca 1995 roku do dnia 31 marca 1998 roku jako kierownik zespołu budów, od dnia 01 kwietnia 1998 roku do dnia 30 listopada 1998 roku jako kierownik działu remontów bieżących, od dnia 01 grudnia 1998 roku do dnia 31 marca 2000 roku jako majster robót bitumicznych i remontów drobnych, od dnia 01 kwietnia 2000 roku do dnia 31 października 2001 roku na stanowisku kierownika robót bitumicznych i remontów drobnych, od dnia 01 listopada 2001 roku do dnia 31 maja 2002 roku na stanowisku majstra budowy, a od dnia 01 czerwca 2002 roku do dnia 31 maja 2013 roku na stanowisku kierownika budowy. Do podstawowych obowiązków powoda jako kierownika budowy należało: zapoznawanie się z dokumentacją budowy, treścią umowy zlecenia i przestrzeganie zapisanych tam warunków i terminów, organizacja placu budowy oraz organizacja robót zapewniająca terminową i jakościowo dobrą realizację robót, czynny udział w protokolarnym przekazywaniu budowy, naradach w sprawie realizacji budowy, udział w czynnościach odbiorowych na wszystkich etapach, nadzór nad realizacją budowy, przestrzeganie prawa budowlanego i innych ustaw, prowadzenie dokumentacji dotyczącej budów i dokumentacji związanej z rozliczeniami wewnętrznymi, prowadzenie ewidencji czasu pracy zespołów ludzkich oraz transportu i sprzętu na kierowanych przez siebie budowach. Bezpośrednim przełożonym powoda na stanowisku kierownika budowy był dyrektor techniczny, który z kolei podlegał bezpośrednio prezesowi zarządu pozwanego.

W dniu 19 stycznia 2010 roku pozwany zawarł umowę z Prezydentem Miasta R., na mocy której pozwany zobowiązał się wykonywać remonty bieżące dróg publicznych na terenie miasta R. (Zadanie nr 2 – drogi powiatowe na wschód od drogi wojewódzkiej (...)). W ramach tej umowy pozwany zobowiązał się do wykonywania robót remontowych w pasie drogowym w ramach bieżącego utrzymania, niezwłocznego zabezpieczania miejsc, w których nastąpiły uszkodzenia pasa drogowego zagrażające bezpieczeństwu uczestników ruchu drogowego. Umowa ta zawarta została na okres od

dnia 19 stycznia 2010 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku, a przedstawicielem wykonawcy, upoważnionym w sprawach związanych z wykonaniem umowy wskazany został powód. W okresie od kwietnia 2010 roku do 30 listopada 2012 roku do obowiązków powoda należało organizowanie i wykonywanie zadań powierzonych przez pozwanego. Powód wykonywał swoje obowiązki nie tylko w ramach umowy związanej z bieżącymi remontami dróg, na podstawie umowy z Miastem R., ale również miał obowiązek wykonywać wszelkie roboty drogowe, w zależności od zapotrzebowania pracodawcy. Powód nadzorował prace drogowe polegające między innymi na kładzeniu masy bitumicznej, bieżących remontach, naprawach chodników, prowadzeniu wykopów, podbudowy, robót asfaltowych. W spornym okresie powód prowadził kilka budów, nadzorując pracę różnych brygad, w zależności od wykonywanego zlecenia. Były to brygady brukarskie i asfalcarskie. Powód w tym okresie nadzorował również prace wykonywane dla Przedsiębiorstwa (...) w R.. Czas pracy powoda był powiązany z czasem pracy pracowników brygad nadzorowanych przez powoda, bowiem, to powód odpowiedzialny był za kontrolowanie, organizację pracy, zamawianie materiałów niezbędnych do wykonania zleconego mu zadania. Tym bardziej, że powód jako kierownik budowy prowadził również ewidencję czasu pracy podległych mu pracowników. Powód przychodził do pracy przed podległymi mu pracownikami, z reguły było to około godziny 06:00, planował prace na dany dzień następnie udawał się z brygadą na miejsce wykonywania prac, gdzie rozdzielał pracę, zamawiał materiały i nadzorował wykonywanie prac. Gdy prace zostały przez niego rozdzielone udawał się na inną nadzorowaną przez niego budowę. Dodatkowo powód musiał w czasie pracy również dopilnować całej dokumentacji technicznej i budowlanej, związanej z nadzorowanymi przez niego budowlami. Powód również w czasie pracy spotykał się z inspektorami nadzoru budowlanego, sporządzał również dokumentację. Jednocześnie musiał wykonać szkice, dokonać obmiarów, w celu właściwego zaplanowania pracy. Po zakończonych robotach powód udawał się do biura, gdzie czekał, aż zjadą z budów podlegli mu pracownicy, od których musiał uzyskać informacje na temat prac, które były wykonane danego dnia, tak aby zaplanować zakres robót na następny dzień. W tym czasie w biurze również przygotowywał dokumentację związaną z prowadzonymi budowlami. Dodatkowo zobowiązany był do prowadzenia ewidencji czasu pracy podległych mu pracowników, więc wypisywał tzw. szychtownicę. Powód świadczył pracę w godzinach, w których świadczyli pracę podlegli mu pracownicy. Czas pracy na budowie uzależniony był od zakresu prac do wykonania w danym dniu, ale bardzo rzadko zdarzało się, że pracownicy zjeżdżali z budowy o godzinie 14:00, częściej około godziny 17:00 - 18:00. Specyfika pracy, którą nadzorował powód wymuszała konieczność ciągłości pracy, ponieważ między innymi prace polegające na asfaltowaniu, które przede wszystkim on nadzorował nie mogły zostać przerwane. Prace asfaltowe były dla pozwanej bardzo istotne, bowiem wymagały one bardzo dużych nakładów. Prace wykonywane były również w soboty, niedziele i święta, przy czym wówczas praca kończyła się szybciej, ponieważ około godziny 14:00, w zależności od sezonu. Przy czym praca w niedziele była raczej wyjątkowa. Powód zobowiązany był również w czasie pracy uczestniczyć w odbywających się średnio dwa razy w tygodniu naradach produkcyjnych. Pozwany nie prowadził szczegółowej ewidencji czasu pracy powoda.

Powód, jako kierownik budowy zobowiązany był również zamawiać sprzęt i materiał potrzebny do wykonania robót w danym dniu. U pozwanego obowiązywała zasada, że sprzęt powinien być zamówiony w dzień poprzedzający do godziny 14:00. Zdarzyło się, że przy pracach asfaltowych powód zamówił specjalistyczny sprzęt – skraplarkę na godzinę 08:00 i została ona powodowi przydzielona, lecz ze względu na różne czynniki, w tym specyfikę prac drogowych, warunki atmosferyczne, czy wolniejszy postęp prac, niż pierwotnie przewidywany, była ona wykorzystywana dopiero około godziny 10:00. Najczęściej jednak z uwagi na problemy z zapleczem technicznym istniejące u pozwanego pewne prace przedłużały się z uwagi na złą gospodarkę sprzętową prowadzoną przez pozwanego. Zdarzało się bowiem, że choć powód potrzebował jakiejś maszyny, celem właściwego wykonania pracy, to nie była ona mu przydzielana, czy też przydzielano zbyt małą liczbę jednostek transportowych. Zdarzało się również, że choć powód otrzymał informację, że w następnym dniu zostały mu przydzielone właściwe środki techniczne, to jednak w czasie wykonywania prac decyzje były zmieniane przez zarząd pozwanego i powód dysponował mniejszą liczbą środków transportu.

Powód, jako kierownik budowy zobowiązany był do prowadzenia ewidencji czasu pracy podległych mu pracowników. W tym celu wypełniał karty wpisując w nich nazwiska pracowników, numer budowy na jakiej pracowali w danym dniu oraz liczbę godzin, jaką spędzili na danej budowie. Powód wypełniał również dla podległych pracowników wnioski premiowe, które następnie były przez niego przekazywane dyrektorowi technicznemu. Powód jedynie proponował procentowo, wskaźniki premii dla poszczególnych pracowników, decyzję w tym zakresie podejmował

zarząd pozwanego. Powód uzgadniał również z dyrektorem technicznym kwestie związane z udzieleniem podległym powodowi pracownikom urlopów wypoczynkowych, w szczególności w stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowiskach brygadzystów, operatorów, ponieważ były to stanowiska pracy trudne do zastąpienia.

U pozwanego obowiązywały regulamin wynagradzania, regulamin premiowania oraz regulamin pracy z 2005 roku. Zgodnie z postanowieniami regulaminu wynagradzania u pozwanego obowiązuje czasowo – premiowy system wynagradzania. Polega on na wypłacaniu kwot wynagrodzenia wynikających z kategorii osobistego zaszerogowania i przepracowanego czasu pracy oraz premii zależnej od efektów pracy danego pracownika. Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownicy otrzymują: premie za szczególne osiągnięcia, nagrody specjalne, dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych w dni robocze, niedzielę i święta i dodatkowe dni wolne od pracy, w porze nocnej, w warunkach szkodliwych lub uciążliwych, jednorazowe odprawy, wynagrodzenie albo zasiłek chorobowy, diety i inne należności z tytułu podróży służbowej. Jednocześnie pracodawca ustalił czteromiesięczny okres rozliczeniowy. Zgodnie natomiast z regulaminem premiowania przyjmuje się zasadę, że premiowanie i nagradzanie pracowników może nastąpić w okresie uzyskiwania przez spółkę dodatniego wyniku gospodarczego. Nie przyznaje się premii ani nagród pracownikom komórek organizacyjnych, których działania lub zaniechania działań miały negatywny wpływ na wynik finansowy, również gdy w skali firmy okazał się dodatni. Wysokość premii nie może być wyższa niż 130% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

Na podstawie nowacyjnej umowy o pracę z dnia 01 listopada 2001 roku powód otrzymywał wynagrodzenie za pracę składające się płacy zasadniczej oraz premii w wymiarze do 130%. Od dnia 01 listopada 2007 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 3.000 złotych brutto miesięcznie. Powód wielokrotnie zwracał się do pracodawcy o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, czy w związku ze zwiększonym z jego strony zaangażowaniem czasowym w wykonywaną pracę podwyższenie jego wynagrodzenia zasadniczego. Powód w zasadzie w każdym miesiącu oprócz wynagrodzenia zasadniczego otrzymywał również premię, najczęściej w wysokości odpowiadającej połowie jego wynagrodzenia zasadniczego. W okresie od dnia 01 kwietnia 2010 roku do dnia 30 listopada 2012 roku powód przepracował 1.046 godzin nadliczbowych i z tego tytułu należne mu wynagrodzenie to kwota 50.005,50 złotych. Pozwany nie wypłacił powodowi należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Dokonując powyższych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy oparł się na następujących dowodach: aktach osobowych powoda, zakresie obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności k. 30, schematach organizacyjnych pozwanego k. 60 - 62, umowie nr (...).342-4/10 k. 66 i n., zeznaniach powoda k. 230 i n., zeznaniach świadka A. G. k. 185v. i n., zeznaniach świadka A. M. k. 186 v., zeznaniach świadka A. P. k. 195 i n., zeznaniach świadka J. S. k. 196 i n., zeznaniach świadka A. O. k. 198 i n., zeznaniach świadka M. B. k. 199 i n., zeznaniach świadka R. S. k. 199v. i n., częściowo na zeznaniach Prezesa pozwanego Z. M. k. 233 i n. i zeznaniach świadka J. P. k. 190 i n., ewidencji czasu pracy pracowników podległych powodowi k. 11 i n. regulaminie wynagradzania, regulaminie premiowania, listach płac powoda, opinii i opinii uzupełniającej biegłego sądowego z zakresu wynagrodzeń M. L. k. 411 i n. i k. 457.

Sąd I instancji jedynie w części oparł się na zeznaniach prezesa pozwanego Z. M. oraz świadka J. P., uznając, że w części w której wskazywali oni, że powód źle organizuje pracę na budowach przez niego prowadzonych i to jedynie z tego wynika konieczność świadczenia przez niego pracy w godzinach nadliczbowych, zeznania te nie zasługują na wiarę. Sąd I instancji wskazał, że pozostali świadkowie spójnie, logicznie i konsekwentnie wskazywali, że powód właściwie organizował pracę własną oraz podległych mu pracowników. Świadczyli, że powód jest osobą bardzo dokładną, zawsze dobrze przygotowaną do pracy. Oczywiście na budowach przez niego prowadzonych zdarzało się, że prace się przedłużały, ale w przeważającej mierze było to wynikiem specyfiki prac drogowych, których postęp uzależniony jest od wielu czynników takich jak choćby warunki atmosferyczne, czy natężenie ruchu drogowego na naprawianym odcinku, na które przecież powód nie miał żadnego wpływu. Jednocześnie zeznania wyżej omawianego świadka i pozwanego we wskazanym zakresie nie zostały potwierdzone w pozostałym materiale dowodowym, w tym w postaci dokumentów, czy to złożonych przez strony do akt sprawy, czy znajdujących się w aktach osobowych powoda. Zaznaczyć należy, że w aktach osobowych powoda znajduje się wiele opinii, i ocen powoda, w których przedstawiany jest jako pracownik sumienny, rzetelny, dobrze przygotowany, będący specjalistą w zakresie powierzanych mu zadań.

Również zasady doświadczenia życiowego pozwalają uznać te zeznania za mało wiarygodne, tym bardziej, że jak wskazywali świadkowie powód wykonywał ważne dla Przedsiębiorstwa prace polegające głównie na asfaltowaniu, a zatem gdyby istotnie źle organizował pracę, czy źle wykonywał swoje obowiązki, to rozsądny pracodawca nie powierzałby mu odcinka prac, które są dla niego bardzo istotne. Jednocześnie doświadczenie, jakie miał powód w prowadzeniu tych prac, wynikające choćby z jego stażu pracy i zajmowanych stanowisk pozwala uznać, że w rzeczywistości był specjalistą. Dodatkowo, jak wynika z wyżej ustalonego stanu faktycznego, jeżeli były problemy z terminowym wykonywaniem prac, to wynikały one ze złej gospodarki materiałowej, którą prowadził sam pozwany, nie dysponujący w tamtym czasie niezbędną bazą maszyn pozwalającą właściwie organizować i przeprowadzać inwestycje, w które był zaangażowany.

W ocenie Sądu I instancji świadek jak i sam pozwany składając zeznania w omawianych zakresach działali na korzyść pozwanego, tak aby uwolnić go od obowiązku zapłaty na rzecz powoda należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Co więcej, jak wynika z zeznań świadka J. S., na którego notatkę, związaną ze złą organizacją pracy przez powoda powoływał się pozwany, informacja zawarta w treści tejże notatki nie była prawdziwa i wynikała z przymusowej sytuacji w jakiej znalazł się świadek, który sporządził ją chcąc uniknąć własnej odpowiedzialności. Pozostali natomiast świadkowie konsekwentnie wskazywali, że przy prowadzeniu prac drogowych nie można wszystkiego przewidzieć i na każdej budowie zdarzają się nieprzewidziane sytuacje wpływające na terminowość wykonania prac.

Dokonując ustaleń faktycznych w zakresie wysokości należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy oparł się również na wyliczeniach wynikających ze złożonych przez biegłego sądowego M. L. pisemnych opinii, które Sąd I instancji uznał za rzetelne i sporządzone zgodnie z prawem i wytycznymi wynikającymi z postanowień dowodowych wydanych w tym zakresie.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Roszczenie powoda w zakresie żądania zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd I instancji wskazał, że dla oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie istotne znaczenie mają przepisy Kodeksu pracy regulujące obowiązki pracodawcy, w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej. Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z treścią art. 94 k.p., pracodawca jest między innymi obowiązany terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie (pkt 5) oraz prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (pkt 9a). Jeśli natomiast pracodawca zaniedbuje wykonanie tych obowiązków, czy też wykonuje je nierzetelnie, w sposób odbiegający od przyjętych reguł wówczas zgodnie z utrwalonym orzecnictwem będzie na takim pracodawcy ciążył obowiązek udowodnienia okoliczności, na które się powołuje (wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 1999 r., sygn. akt I PKN 62/99 OSNAPiUS 2000, nr 15, poz. 579). W uzasadnieniu wyroku z 5 maja 1999 roku, sygn. akt I PKN 665/98 (OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535), Sąd Najwyższy wskazał, że brak dokumentacji wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodu i przerzucenie go na osobę zaprzeczającą udokumentowanym faktom, z których strona procesowa wywodzi skutki prawne. Dodatkowo stwierdzić przyjdzie, że na tle art. 6 k.c., ukształtowane zostało orzecznictwo sądowe zgodnie z którym w przypadkach, gdy jedna ze stron swoim postępowaniem uniemożliwia lub poważnie utrudnia wykazanie okoliczności przeciwnikowi, na którym spoczywał ciężar ich udowodnienia, wówczas na tę stronę przechodzi ciężar dowodu, co do tego, że okoliczności takie nie zachodziły (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 marca 1971 r., sygn. akt II PR 453/70, Lex-Polonica nr 1378555). W tym zakresie Sąd I instancji wskazał, że w niniejszym postępowaniu pozwany nie prowadził właściwie ewidencji czasu pracy powoda, który samodzielnie wykazywał, na podstawie prowadzonej przez siebie ewidencji pracy podległych mu pracowników rzeczywisty czas pracy. Jednocześnie świadkowie wskazywali, że bez wątplenia powód pracował co najmniej tyle, co pracownicy podległych mu brygad. Przychodził do pracy przed pracownikami fizycznymi i kończył pracę również po zakończeniu przez nich pracy. Dlatego też Sąd Rejonowy wyjaśnił, że dokonując ustalenia rzeczywistego czasu pracy powoda oparł się na dokumentach przedłożonych przez powoda.

W dalszej kolejności Sąd I instancji wskazał, mając na uwadze stanowisko pozwanego prezentowane w toku postępowania, że w jego ocenie powód nie był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p. zgodnie z którym pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Wykładni pojęcia kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej dokonał Sąd Najwyższy między innymi w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 września 2005 roku (II PK 56/05) wskazując, że cytowany przepis wprowadza wyjątkową regulację w zakresie wynagradzania dotyczącą kierowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Chodzi tutaj o wyodrębnioną komórkę organizacyjną zakładu pracy, a nie każdą komórkę organizacyjną, których w zakładach pracy może być wiele np. dział, referat, pion, oddział. Sąd Najwyższy podkreślił, że interpretacja pojęcia „kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej” nie może być dokonywana rozszerzająco. W rozpatrywanej kategorii podmiotowej chodzi o kierowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Z kolei wyodrębnienie komórki organizacyjnej z zakładu pracy powinno wynikać z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności. Chodzi tutaj o stanowiska dotyczące kierowania zakładem pracy i to tylko o stanowiska pod tym względem najważniejsze. Regulacja ta dotyczy pracowników, którzy w istocie rzeczy uzyskali funkcję samodzielnego zarządzania komórką organizacyjną. Powód nie posiadał takich kompetencji pracując na stanowisku kierownika budowy. Tym bardziej, że wykonywał czynności zarówno w ramach umowy związanej z bieżącymi remontami, jak i inne prace zlecane mu przez pracodawcę. Nie podlegały mu stałe brygady, czy też stałe zorganizowana jedna budowa, w zakresie której to on byłby osobą decyzyjną i sprawował w zasadzie funkcję pracodawcy w stosunku do podległych mu pracowników. Powód nie miał samodzielności decyzyjnej ani w zakresie doboru pracowników do brygad, za pomocą których wykonywał dane zlecenia, nawet nie decydował o wysokości premii przyznawanych podległym mu pracownikom, czy udzieleniu urlopów wypoczynkowych. W zasadzie wszystkie decyzje przez niego podejmowane w tym zakresie musiały być konsultowane i zatwierdzane przez jego przełożonego - dyrektora technicznego, a następnie zarząd pozwanego. Powód również nie ponosił odpowiedzialności za niewłaściwe wykonanie zadania przez podległych mu pracowników, cała odpowiedzialność spadała na pozwanego, co wynika bezpośrednio choćby z treści umowy zawartej z Miastem R., w której powód został wskazany jako osoba, z którą należy się kontaktować, a nie osoba odpowiedzialna za wykonanie umowy. Zaznaczyć należy, że choć stanowisko pracy powoda cechowało się pewną samodzielnością, bowiem nadzorował on pracę na powierzonych mu odcinkach, to nie sposób uznać, iż samodzielnie kierował on wyodrębnioną komórką organizacyjną, tym bardziej, że zespoły naprawcze powstawały w zasadzie ad hoc do wykonania konkretnego remontu. Dla zakresu zastosowania art. 151⁴ § 1 k.p. istotne są dwa czynniki: fakt odpowiedniego wyodrębnienia komórki organizacyjnej oraz podstawowe znaczenie funkcji kierowniczych w zakresie obowiązków pracownika. Chodzi o kierowanie jednostką, która charakteryzuje się odrębnością w ramach struktury organizacyjnej. Przedmiotem zadań pracownika stojącego na czele odrębnej komórki organizacyjnej powinno być kierowanie zespołem pracowników. Przepis art. 151⁴ § 1 k.p., nie obejmuje kierowników najniższego szczebla, których wpływ na organizację czasu pracy jest niewielki. W uzasadnieniu wyroku z dnia 10 lutego 2009 roku, II PK 149/08 (OSNP 2010, nr 17-18, poz. 210), Sąd Najwyższy stwierdził, że tylko kierownicy, którzy – podobnie jak osoby zarządzające zakładem pracy – sprawują funkcję zarządzania, tyle że pomniejszoną do skali wyodrębnionej komórki organizacyjnej, mogą być zatrudniani bez prawa do odrębnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151⁴ § 1). Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd I instancji zauważył, że powód nie był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Budowom, które prowadził powód takiego wyodrębnienia przypisać nie można. Wyodrębnienie komórki organizacyjnej z zakładu pracy powinno wynikać z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności. Tymczasem nie zostały ustalone jakiegokolwiek elementy wyodrębnienia tych budowli w zakresie zarządu zakładu pracy. O tym czy jakaś komórka organizacyjna jest, czy nie jest wyodrębniona organizacyjnie decyduje statut, regulamin organizacyjny obowiązujący u pracodawcy lub inny akt określający jego strukturę wewnętrzną. Zakłada to pewną jej trwałość i stabilność. Powyższe, nie wyklucza możliwości tworzenia komórki organizacyjnej ad hoc - dla osiągnięcia jakiegoś konkretnego celu, wykonania pewnych skonkretyzowanych (jedorazowych, ograniczonych czasowo) zadań (tak SN w wyroku z dnia 12 lipca 2005 r. II PK 383/04OSNP

2006/7-8/112). Strona pozwana nie wykazała natomiast w żaden sposób na czym ewentualne wyodrębnienie miałyby polegać. Tymczasem w` żadnym wypadku nie można przyjąć z góry założenia, że każda budowa prowadzona przez przedsiębiorstwa budowlane, stanowi wyodrębnioną komórkę organizacyjną. Pozwany nie wykazał by budowy prowadzone przez powoda rozliczane była samodzielnie, by zostały wyposażone w określone środki majątkowe które pozostawałyby w dyspozycji powoda. Mając na uwadze powyższe art. 151⁴ §1 k.p., nie ma w rozpoznawanej sprawie zastosowania.

Niezależnie od powyższego, Sąd Rejonowy podkreślił, że stanowisko zajmowane przez powoda, nie było stanowiskiem kierowniczym w rozumieniu powołanego przepisu. Powód nie organizował w imieniu pracodawcy pracy na budowie, nie dysponował czasem pracy pracowników, prowadził jedynie na polecenie pracodawcy ewidencję czasu pracy pracowników w brygadach, które mu podlegały, nie udzielał natomiast urlopów, zwolnień od pracy, nie decydował o stawkach wynagrodzenia pracowników. Powód nie miał wpływu na organizację czasu pracy na budowie, rozdzielał zadania i zamawiał sprzęt, przy czym o tym czy sprzęt został mu przydzielony, czy też nie decydowali przełożeni powoda.

Niezależnie od powyższego, zauważyć należy, że powierzenie pracownikowi stanowiska kierowniczego, nie wyłącza jego prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, bowiem zakres obowiązków pracownika zatrudnionego nawet na stanowisku kierowniczym powinien być tak ukształtowany, by w prawidłowym założeniu mógł je wykonać w ustawowym czasie pracy. Zauważyć należy, że o zakresie obowiązków pracownika decyduje nie tylko rodzaj wykonywanej pracy, ale również rozmiar wynikających z niej zadań (czynności), które powinny być tak określone, by ich wykonanie w normalnym czasie pracy było obiektywnie możliwe. Wprawdzie spełnienie obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym wymaga wykonywania pracy niejednokrotnie ponad ustawowe normy czasu zatrudnienia, jednakże zakład pracy nie jest uprawniony do stałego obarczania takiego pracownika pracą w zwiększonym wymiarze. Z tego też względu w takich przypadkach zastosowanie winny mieć przepisy o dodatkowym wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych. (por. wyrok SN z dnia 08.06.2004r III PK 22/04, OSNP 2005/5/65, wyrok SN z dnia 27.06.1977, I PRN 86/77 LEX nr 14397, wyrok SN dnia 26.03.1976 I PRN 9/76 LEX nr 14304).

Niezależnie od funkcji, jaką pełnił u pozwanego pracodawcy powód, nie powinien on być zobowiązany przez pracodawcę do stałego świadczenia pracy ponad ustawowy czas pracy bez wynagrodzenia. Właściwa organizacja czasu pracy spoczywa na pracodawcy, skoro z przyczyn organizacyjnych właściwe unormowanie czasu pracy powoda było niemożliwe, to powodowi należało się wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. W rozpoznawanej sprawie bez wątplenia powód zmuszony był, mając na uwadze powierzone mu obowiązki, wykonywać w zasadzie stale pracę ponad obowiązujące normy czasu pracy, co wynikało również ze specyfiki prac drogowych, które zależne są od wielu czynników, na które pracownicy nie mieli wpływu, w tym od właściwej gospodarki materiałowej, którą powinien prowadzić pozwany.

Z zebranego materiału dowodowego, w szczególności z zeznań większości przesłuchanych w sprawie świadków wynika, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Ilość obowiązków nałożonych na powoda czyniła z góry niemożliwym ich wykonanie w normalnym czasie pracy. Powód wykazał, iż świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Liczba godzin przepracowanych przez powoda w poszczególnych miesiącach objętych żądaniem ustalona została w oparciu o ewidencję czasu pracy, którą prowadził powód dla podległych mu pracowników. Ewidencja czasu pracy prowadzona przez powoda stanowiła podstawę wypłaty pracownikom dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie natomiast z 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 albo usunięcia awarii, 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Wykonywanie przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych może nastąpić na polecenie pracodawcy, niemniej jednak kodeks pracy nie określa trybu ani formy wydania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, dlatego też przyjąć należy, że nawet określone zachowanie kierownictwa pracy może być uznane za takie polecenie. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wynikającym z uzasadnienia wyroku z dnia 14 maja 1998 roku (IPKN 122/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343), polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności obowiązków może być zakwalifikowane jako polecenie pracy w godzinach nadliczbowych. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 października 1978 roku (I PRN 91/7), w którym przyjął, że decydujące znaczenie ma wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za wiedzą lub zgodą przełożonego albo też nawet bez wiedzy i zgody, jeśli konieczność pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Obiektywne warunki pracy, wyłączające możliwość wykonywania zadań planowych w ustawowym czasie pracy, są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy”. W wyroku z dnia 26 maja 2000 roku (I PKN 667/99, OSNP 2001/22/662) Sąd Najwyższy przyjął, że warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę. Brak pisemnego polecenia, czy zgody pracodawcy, na świadczenie przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych, nie wyłącza obowiązku wypłaty temu pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia, gdyż faktyczna konieczność wykonywania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych może być również uznana za wynikającą z polecenia jego przełożonych. Pozwany miał świadomość wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, co więcej powód był zobowiązany przez zarząd do świadczenia pracy „tak jak podlegli mu pracownicy”, czyli w godzinach nadliczbowych. Powód zatem świadczył pracę w godzinach nadliczbowych na polecenie pracodawcy, który zdawał sobie sprawę z tego, że rodzaj oraz ilość nałożonych na powoda obowiązków nie pozwala mu ich wykonać w „normalnych” godzinach pracy. O wiedzy pracodawcy w tym zakresie świadczy również korespondencja znajdująca się w aktach osobowych powoda, w której zwracał się on do pracodawcy z prośbą o wynagrodzenie mu przedłużonego czasu pracy.

Skoro ustalono, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, zatem należało mu się z tego tytułu wynagrodzenie. Wyliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd Rejonowy zlecił biegłemu sądowemu z zakresu wynagrodzeń M. L., a sporządzone przez niego opinie Sąd uznał za rzetelne, wyczerpujące i prawidłowe. Biegły dokonał wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powoda zgodnie z wskazaniami Sądu Rejonowego wynikającymi z postanowienia dowodowego. Dlatego Sąd Rejonowy dokonał na tej podstawie wyliczenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w oparciu o obliczenia biegłego. Sąd I instancji uznał, mając na uwadze doprecyzowane przez powoda roszczenie, że zasadne jest zasądzenie na rzecz powoda należnego wynagrodzenia zgodnie ze sprecyzowanym powództwem, bowiem u pozwanego obowiązywał czteromiesięczny okres rozliczeniowy, a zatem ostateczne żądanie powoda było jak najbardziej właściwe.

Odnosząc się do podniesionego przez pozwanego zarzutu przedawnienia roszczenia Sąd I instancji wskazał, że instytucja przedawnienia zwana również instytucją dawności jest instrumentem równoważenia różnych, zazwyczaj sprzecznych interesów uczestników i stron, jak to stwierdził Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 1 września 2006 r., SK 14/05 (OTK - A 2006, nr 8, poz. 97), „legitymizując” instytucję przedawnienia na tle Konstytucji RP. Jest ona wyrazem braku akceptacji porządku prawnego dla występującej długotrwałej rozbieżności stanu faktycznego i prawnego, konieczności legalizacji długoterminowych stanów faktycznych w przypadku braku zainteresowania realizacją roszczenia ze strony uprawnionego, czego wyrazem jest jego długotrwała bezczynność, nie zasługująca na ochronę. Zgodnie z treścią art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Sąd w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 stycznia 2007 roku, w sprawie III PK 90/06 zgodnie z którym przerwanie biegu przedawnienia (art. 295 § 1 k.p.) dotyczy tej części roszczenia w znaczeniu materialnoprawnym, która została zgłoszona - w pozwie lub w piśmie rozszerzającym powództwo - zarówno co do samego żądania (art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c.), jak i jego podstawy faktycznej (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.). Jak wskazał Sąd Najwyższy w przywołanym orzeczeniu do czynności, których dokonanie przerywa bieg przedawnienia, należą w szczególności wytoczenie powództwa przed sądem albo rozszerzenie powództwa w toku postępowania (decyduje przy tym data wniesienia pozwu do sądu lub data wniesienia do sądu pisma procesowego zawierającego rozszerzenie

powództwa, a nie data jego doręczenia stronie pozwanej; jeżeli natomiast rozszerzenie powództwa następuje podczas rozprawy w obecności pozwanego - decyduje chwila złożenia ustnie do protokołu rozprawy stosownego oświadczenia powoda lub jego pełnomocnika o rozszerzeniu powództwa). Wniesienie pozwu przerywa bieg przedawnienia tylko co do roszczeń objętych żądaniem pozwu, ponieważ sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem ani zasądzać ponad żądanie (art. 321 § 1 k.p.c.). Przy czym istotna dla oceny żądania pozwu jest nie tylko kwota, jakiej żąda powód, ale również podstawa faktyczna, na której opiera się pozew. W rozpoznawanej sprawie powód swoje żądanie opierał niezmiennie na tej samej podstawie faktycznej, zastrzegając w chwili wystąpienia z pozwem, że nie jest możliwe dokładne określenie należnego mu wynagrodzenia, bowiem nie dysponuje dokumentami ewidencjonującymi czas jego pracy, które powinny być w dyspozycji pozwanego pracodawcy. Jednocześnie, jak wykazało postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie, pozwany nie prowadził rzetelnej ewidencji czasu pracy powoda, dlatego koniecznym było oparcie się na dokumentacji przedłożonej przez powoda. Tym bardziej więc nie można zarzucić powodowi, że w sposób niewłaściwy określił należną mu z tego tytułu kwotę. Mając to wszystko na uwadze, w ocenie Sądu I instancji zarzut przedawnienia roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie zasługiwał na uwzględnienie, również w oparciu o zasady współzycia społecznego, czy z powołaniem na nadużycie prawa (art. 8 k.p.).

Podobnie nie sposób uznać, że roszczenie odsetkowe zgłoszone przez powoda uległo przedawnieniu w związku ze zmianą jego roszczenia. W rozpoznawanej sprawie poza sporem pozostawała okoliczność, że pracodawca wypłacał wynagrodzenie do 10 dnia następnego miesiąca. Stosownie natomiast do regulacji art. 481 § 1 k.c. jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Przy czym zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego roszczenia o odsetki mają charakter akcesoryjny, a zatem bieg przedawnienia tych roszczeń ubocznych liczyć należy niezależnie. Jednocześnie, co istotne powód składając powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wystąpił z żądaniem zapłaty odsetek ustawowych, przy czym pierwotnie domagał się ich za każdy miesiąc, precyzując następnie roszczenie zgodnie z obowiązującym u pozwanego okresem rozliczeniowym, wynoszącym cztery miesiące. Skoro więc pierwotnie wystąpił o odsetki ustawowe za opóźnienie za każdy miesiąc, a następnie za cztery miesiące nie można uznać, że jego roszczenie w tym zakresie uległo przedawnieniu.

Mając wszystko powyższe na uwadze, na mocy wyżej przywołanych przepisów Sąd I instancji zasądził na rzecz powoda kwotę 55.005,50 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 01 kwietnia 2010 roku do dnia 30 listopada 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od daty wymagalności poszczególnych roszczeń.

Na podstawie art. 477² k.p.c. Sąd I instancji nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednego miesięcznego wynagrodzenia wynikającego z list płac.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 113 ust. 1 ustawy o z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, a także § 6 pkt 5 w związku z § 12 ust. 1 pkt 2 i § 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Apelację od wyroku wniósł pozwany zaskarżając go w całości .

Zaskarżonemu orzeczeniu skarżący zarzucił następujące naruszenia przepisów prawa:

a). art.233 §1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób niekompletny i sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego oraz zasad logiki, w szczególności poprzez:

- pominięcie charakteru premii wypłacanej powodowi przez pozwaną w całym okresie jego zatrudnienia, która stanowiła odpowiednik wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

- ustalenie stanu faktycznego odnoszącego się do całego okresu zatrudnienia, w tym okresu objętego sporem, na podstawie faktów o charakterze incydentalnym;

- pominięcie części dowodów znajdujących się w aktach spraw, w tym w aktach osobowych;

- czynienie ustaleń wymagających wiedzy specjalnej bez należytego przygotowania, w oparciu o niepełny i nieprecyzyjny stan faktyczny;

b). art.151.4 § 1 k.p. poprzez jego nie zastosowanie w sprawie i przyjęcie, że powód nie pełnił funkcji kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej;

c). art.295 § 1 k.p. poprzez jego nie zastosowanie w sprawie;

d). art.8 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie, bez uwzględnienia wszystkich przesłanek wynikających z materiału zebranego w sprawie.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie go sądowi I instancji do ponownego rozpoznania z obowiązkiem orzeczenia o kosztach postępowania w obu instancjach.

W uzasadnieniu swojego stanowiska apelujący stwierdził, że Sąd Rejonowy z pojedynczych faktów wyciągał wnioski dotyczące stanu faktycznego odnoszącego się do całej sprawy np. powoływanie się na „wielokrotne” zwracanie się przez powoda o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, chociaż wniosek ten, zdaniem pozwanego, nie znajduje uzasadnienia w żadnym dowodzie. Nadto okolicznością taką jest również powoływanie się przez Sąd na pozytywną ocenę pracy powoda dokonaną przez pozwanego w oparciu o znajdujące się w aktach osobowych opinie. Błędnie też Sąd opisał sposób pracy powoda. Sąd uznał też błędnie (nie wskazując na jakiej podstawie), że powód realizował jednocześnie kilka budów. Nadto Sąd formułując wniosek o zły gospodarce materiałowej pozwanego (zbyt małej bazie maszyn) pominął fakt, że taka sytuacja miała miejsce do lat 2009 – 2010, gdyż wówczas pozwany zakupił wiele nowych jednostek sprzętowych. Ponadto w przypadku konieczności „podziału” sprzętu specjalistycznego kierownicy ustalali ten podział między sobą. Wskazane braki w ustalonym stanie faktycznym jak i błędne pojmowanie istoty pracy powoda doprowadziły do nieprawidłowej wykładni pojęcia „kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej” użytego przez ustawodawcę w art. 151.4 § 1 k.p. Nadto pozwany podniósł, że Sąd pominął zarzut rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych wypłacaną powodowi stale, najczęściej w wysokości odpowiadającej połowie jego wynagrodzenia zasadniczego, premią.

Sąd II instancji zważył co następuje:

Apelacja pozwanego tylko w części zasługuje na uwzględnienie, a mianowicie w zakresie zgłoszonego zarzutu przedawnienia i naruszenia art.8 k.p. W pozostałej części apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie, nie zawiera bowiem jakichkolwiek argumentów, które mogłyby skutecznie podważyć ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że Sąd odwoławczy dokonał własnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i uznał, iż jest on spójny, kompletny i wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd II instancji ma bowiem nie tylko uprawnienie, ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny.

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy nie dopatrył się uchybień Sądu Rejonowego odnośnie przeprowadzenia postępowania dowodowego. Sąd I instancji prawidłowo ustalił okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy oraz dokonał prawidłowej ich oceny, w tym prawidłowo ocenił wiarygodność zeznań świadków i pozwanej. Sąd

odwoławczy ostatecznie przyjął za własną ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd Rejonowy. Sąd Okręgowy tym samym nie podziela zarzutu skarżącego, aby doszło do naruszenia art.233§1 k.p.c.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że roszczenie powoda co do zasady zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary dowodom kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999 roku II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000 roku V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn. 14 grudnia 2001 roku V CKN 561/00, LEX 52713).

Spornym w sprawie było czy powód był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p., w następnej kolejności ustalenie czy świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, to czy otrzymał za to stosowne wynagrodzenie.

Słusznie Sąd Rejonowy przyjął, że powód nie był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu powołanego przepisu. Powód nie należał też do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, bo nie kierował jednoosobowo zakładem pracy, nie był zastępcą takiej osoby, nie był głównym księgowym. Powód nie organizował w imieniu pracodawcy pracy na budowie, nie dysponował czasem pracy pracowników, prowadził jedynie na polecenie pracodawcy ewidencję czasu pracy pracowników w brygadach, które mu podlegały, nie udzielał natomiast urlopów, zwolnień od pracy, nie decydował o stawkach wynagrodzenia pracowników. Co najwyżej mógł składać stosowne wnioski w tym zakresie, ale ostateczna decyzja nie należała do niego. Powód nie miał wpływu na organizację czasu pracy na budowie, rozdzielał zadania i zamawiał sprzęt, przy czym o tym czy sprzęt został mu przydzielony, czy też nie decydowali przełożeni powoda. Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych powód otrzymał zaś poprzez ustalenie dla niego przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy.

Słusznie też Sąd Rejonowy przyjął, że powierzenie pracownikowi stanowiska kierowniczego, nie wyłącza jego prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, bowiem zakres obowiązków pracownika zatrudnionego nawet na stanowisku kierowniczym powinien być tak ukształtowany, by w prawidłowym założeniu mógł je wykonać w ustawowym czasie pracy. Sąd Okręgowy w pełni podziela rozważania prawne Sądu Rejonowego w tym zakresie i cytowane orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Przy tej okazji wskazać należy na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 22.06.2004r. w sprawie IIPK 8/04, w którym Sąd Najwyższy stwierdza, że „o zakwalifikowaniu danego stanowiska do kategorii "kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych pracodawcy" decyduje ogół okoliczności stanu faktycznego. Nie jest przy tym rozstrzygający zakres uprawnień w podejmowaniu wszystkich decyzji związanych z działalnością wyodrębnionej komórki organizacyjnej podległej danemu kierownikowi. Jeżeli praca wykonywana jest stale ponad ustawowy czas pracy osób zajmujących kierownicze stanowiska, to przepis art. 135 § 1 k.p. (obecnie 151 (4) k.p.,) nie ma zastosowania. Wniosek ten dotyczy również tych sytuacji, w których rozmiar nałożonych na pracownika obowiązków obiektywnie nie pozwala na ich wykonywanie w normalnym czasie pracy”. Sąd Okręgowy w pełni podziela zaprezentowane stanowisko Sądu Najwyższego.

Słusznie też Sąd Rejonowy przyjął w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy, w tym rzetelną, logiczną i wyczerpującą opinię biegłego ds. wynagrodzeń oraz zeznania świadków, którym dał wiarę i dokumenty, że powód

świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Przychodził wcześniej do pracy i pozostawał po godzinach pracy. Co prawda nie otrzymał bezpośredniego polecenia pracy w nadgodzinach, ale taka była praktyka przyjęta u pozwanego i zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych.

Nie znajdują potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym uwagi pozwanego, że to powód w sposób nieprawidłowy organizował swoją pracę, co z kolei skutkowało koniecznością pracy w nadgodzinach. Nie ulega dla Sądu odwoławczego wątpliwości, że pozwany tolerował i to przez wiele lat taki stan rzeczy. Pozwany wiedział, że powód pracuje w nadgodzinach i abstrahując nawet czy wynikało to, jak chciałby pozwany, z niekompetencji powoda w zakresie organizowania przez niego pracy, pozwany w żaden sposób nie reagował na taki stan rzeczy. Skoro powód nienależycie wywiązywał się ze swoich obowiązków w zakresie organizacji i czasu pracy (jak twierdzi pozwany), to powinna nastąpić stosowna reakcja ze strony pozwanego chociażby z zastosowaniem kar porządkowych, rozmów dyscyplinujących czy wręcz zmiany stanowiska pracy powoda. Z dowodów przeprowadzonych w sprawie, w tym również z akt osobowych powoda takie okoliczności nie wynikają. Wręcz przeciwnie, w aktach osobowych znajdują się pozytywne opinie o powodzie jako pracowniku. Natomiast równocześnie bezspornym jest, że pozwany wiedział o dużej ilości nadgodzin powoda, bo to wynika chociażby z pisma powoda, na które powołuje się pozwany w swojej apelacji.

Nie mogą ostać się też twierdzenia pozwanego jakoby nadgodziny były powodowi wypłacane w comiesięcznych premiach uznaniowych. Na wstępie należy zauważyć, że Sąd Najwyższy w swoich licznych orzeczeniach dopuszcza co prawda możliwość rozliczania świadczeń typu dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w godzinach nocnych, delegacje i in. w premiach lub w postaci ryczałtu, ale warunkiem koniecznym takich wzajemnych rozliczeń jest wyraźna zgoda pracownika (por. wyrok SN z dnia 18 lipca 2006 r. I PK 40/06, wyrok SN z dnia 1 grudnia 1998 roku I PKN 464/98, wyrok SN z 4 kwietnia 2007 roku III PK 2/07, wyrok SN z 17 czerwca 2008 roku IPK 307/07). Nadto takie rozliczenia muszą być regularnie dokonywane celem ustalenia czy wypłacana premia, ale z tytułu nadgodzin, a nie za efekty pracy, kompensuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Uzgodnienie z pracownikiem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii uznaniowej nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapłaty za pracę faktycznie wykonaną w tych godzinach. Tymczasem pozwany obciążony w tym zakresie ciężarem dowodu w myśl art. 6 k.c. nie wykazał, aby powód został skutecznie poinformowany o tym, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wypłacane będzie mu w formie premii i o zasadach wypłaty i wyliczenia tego świadczenia. Byłoby to zresztą nielogiczne, skoro pozwana konsekwentnie twierdzi, że powód jako kierownik budowy w nadgodzinach nie pracował. Z obowiązującego u pozwanej Regulaminu wynagradzania w żadnym razie nie wynika też, aby premia uznaniowa miała być przyznawana za pracę ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. Wręcz przeciwnie, w Regulaminie wynagradzania wymienia się obok wynagrodzenia zasadniczego świadczenia dodatkowe (m.in. dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych w dniu robocze oraz w niedziele, święta i dodatkowe dni wolne od pracy) oraz premię uznaniową przyznawaną za wyniki w pracy. Nie ma zatem żadnych podstaw ku temu, ażeby pomniejszać należne powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych o wypłacone mu premie, jak chciałby skarżący w apelacji. W aktach osobowych powoda znajduje się m.in. pismo pozwanego z dnia 19.01.2004r., z którego wynika, że zobowiązano powoda jako kierownika budowy do „wybrania” dni wolnych za nadgodziny. Stoi to zatem w sprzeczności z twierdzeniami pozwanego co do zasad wypłacania premii uznaniowej.

Jedynie podniesiony przez pozwanego zarzut przedawnienia w zakresie rozszerzonego żądania tytułem wynagrodzenia za okres do września 2012 roku włącznie zasługuje na uwzględnienie. Słusznie w tym zakresie powołuje się skarżący na trzyletni okres przedawnienia przewidziany art. 291 § 1 k.p. Sąd odwoławczy uznał bowiem, że w pozwie z dnia 15 maja 2013 roku (data stempla pocztowego) powód wskazał konkretną kwotę roszczenia, sprecyzował z jakiego tytułu i za jaki okres domaga się jej zasądzenia. Dlatego też doszło do przerwania biegu przedawnienia w rozumieniu art. 295§1 pkt 1 k.p. Zaznaczyć jednak należy, że przerwa w biegu przedawnienia dotyczy jedynie pierwotnie zgłoszonego żądania, a więc kwoty 48.852 zł. W pozwie powód wyraźnie wskazał żadaną kwotę, zaznaczył, że domaga się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami. Na podkreślenie zasługuje nadto fakt, że powód wraz z pozwem złożył dokumenty obrazujące jego godziny pracy, które stanowiły podstawę wyliczeń biegłego. Tym samym powód mógł już w pozwie w sposób prawidłowy wyliczyć należne mu świadczenie, a fakt, że

pozwany nie prowadził prawidłowo ewidencji czasu pracy powoda nie ma w tym zakresie większego znaczenia dla sprawy. Dlatego też art.8 k.p.nie znajduje w sprawie zastosowania.

Reasumując, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że za okres od kwietnia 2010 do września 2012r. zasądził powodowi wynagrodzenie w wysokości żądanej pozwem, za wyjątkiem okresu rozliczeniowego od stycznia do kwietnia 2011r., bowiem za ten okres powód ograniczył swoje żądanie pismem z dnia 9 listopada 2015r. do kwoty 1.710,22 zł. Należność za październik i listopad 2012r. zasądzono zgodnie z wyliczeniami biegłego i rozszerzonym żądaniem powoda.

W konsekwencji Sąd Okręgowy – na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok:

- w punkcie 1 w ten sposób, że zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz powoda L. K. kwotę 49000,49 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 01 kwietnia 2010 roku do dnia 30 listopada 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od:

- kwoty 2.196,00 zł od dnia 11 maja 2010 roku do dnia zapłaty;

- kwoty 8.640 zł od dnia 11 września 2010 roku do dnia zapłaty;

- kwoty 7.056 zł od dnia 11 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty;

- kwoty 1.710,22 zł od dnia 11 maja 2011 roku do dnia zapłaty;

- kwoty 8.424,00 zł od dnia 11 września 2011 roku do dnia zapłaty;

- kwoty 7.308,00 zł od dnia 11 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty;

- kwoty 3.672,00 zł od dnia 11 maja 2012 roku do dnia zapłaty;

-- kwoty 5.436,00 zł od dnia 11 września 2012 roku do dnia zapłaty;

-- kwoty 4.558,27zł od dnia 11 grudnia 2012 roku do dnia zapłaty;

- w punkcie 2 w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.404,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

- w punkcie 4 w ten sposób, że nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 3.840,72 zł tytułem kosztów sądowych, od obowiązku uiszczenia których powód był zwolniony.

Nadto Sąd umorzył postępowanie ponad kwotę 1.710,22 zł za okres od stycznia do kwietnia 2011 roku i oddalił dalej idące powództwo jako niezasadne.

W pozostałej części oddalił apelację pozwanego na zasadzie art.385 k.p.c.

O kosztach procesu zarówno za I jak i II instancję orzeczono na podstawie art.100 k.p.c. Koszty zostały stosunkowo rozdzielone przy przyjęciu, że powód wygrał sprawę w 89%. Ustalając koszty zastępstwa procesowego za I instancję Sąd Okręgowy oparł się nadto na przepisach rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (§ 6 pkt 5 w związku z § 12 ust. 1 pkt 2 i § 4 - t.j. Dz.U. z 2013r., poz.461 ze zm.) oraz na przepisach rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013r., poz.490 ze zm. (§ 6 pkt 5 w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 i § 4). Ustalając koszty zastępstwa procesowego za II instancję Sąd odwoławczy oparł się na przepisach Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r.w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.poz.1800)

i przepisach Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r.w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.poz.1804) – § 2 pkt 6 w związku z § 9 ust.1 pkt 2 oraz § 10 ust.1 pkt 1 i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.803,39 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del.Renata Stańczak (-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia (spr.) Przewodnicząca Sędzia