

sygn. akt VII Pa 54/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 czerwca 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska

SO Zbigniew Szczuka (spr.)

Protokolant: Urszula Kalinowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 czerwca 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. R.

przeciwko (...)Sp.j. w W.

o odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
z dnia 15 grudnia 2016 r., sygn. VI P 494/11

1. oddala apelację,

2. zasądza od P. R. na rzecz (...) Sp.j. w W. kwotę 1800,00 złotych (tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Zbigniew Szczuka SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa P. R. przeciwko pozwanej (...) Sp. J. z siedzibą w W. o odszkodowanie, wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w nocy oraz sprostowanie umowy o pracę wydał wyrok w dniu 15 grudnia 2016 r., w którym w punkcie 1 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 4620,44 zł (cztery tysiące sześćset dwadzieścia i 44/100 złotych) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od kwot:

- 268,57 zł (dwieście sześćdziesiąt osiem i 57/100 złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 stycznia 2009 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za styczeń 2009 r.;

- 47,82 zł (czterdzieści siedem i 82/100 złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30 maja 2009 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za maj 2009 r.;

- 923,12 zł (dziewięćset dwadzieścia trzy i 12/100 złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2009 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za lipiec 2009 r.;
- 273,78 zł (dwieście siedemdziesiąt trzy i 78/100 złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2009 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za sierpień 2009 r.;
- 141,90 zł (sto czterdzieści jeden i 90/100 złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2009 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za listopad 2009 r.;
- 111,32 zł (sto jedenaście i 32/100 złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2010 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za styczeń 2010 r.;
- 647,93 zł (sześćset czterdzieści siedem i 93/100 złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2010 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za maj 2010 r.;
- 798,96 zł (siedemset dziewięćdziesiąt osiem i 96/100 złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 lipca 2010 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za lipiec 2010 r.;
- 46,64 zł (czterdzieści sześć i 64/100 złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 października 2010 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za październik 2010 r.;
- 622,54 zł (sześćset dwadzieścia dwa i 54/100 złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2011 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za styczeń 2011 r.;
- 704,48 zł (siedemset cztery i 48/100 złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2011 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za kwiecień 2011 r.;
- 133,28 zł (sto trzydzieści trzy i 28/100 złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za maj 2011 r.

Ponadto Sąd I instancji w punkcie 2 umorzył postępowanie w zakresie sprostowania umowy o pracę, w punkcie 3 w pozostałym zakresie oddalił odwołanie, w punkcie 4 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę w wysokości 450,00 zł (czteryście pięćdziesiąt i 00/100 złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w punkcie 5 zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1800,00 zł (tysiąc osiemset i 00/100 złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w punkcie 6 nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 415,17 zł (czteryście piętnaście i 17/100 złotych) tytułem kosztów postępowania poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa oraz kwotę 231,02 zł (dwieście trzydzieści jeden i 02/100 złotych) tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy, w punkcie 7 pozostałe koszty procesu przejął na rachunek Skarbu Państwa oraz w punkcie 8 nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. do kwoty 1800,00 zł (tysiąc osiemset i 00/100 złotych) (k. 776-777 a. s.).

Sąd Rejonowy ustalił, że P. R. był zatrudniony w Zakładzie (...) Spółka J. z siedzibą w W. w okresie od dnia 1 lipca 2008 r. do dnia 31 października 2011 r.

na podstawie zawartej umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pracownika magazynowego. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, obliczane jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1800,00 złotych. Do obowiązków powoda na zajmowanym przez niego stanowisku należało przede wszystkim:

- przygotowywanie półwyrobów do produkcji zgodnie z dostarczonym planem produkcyjnym;
- w przypadku ewentualnych braków półwyrobów, barwników czy surowca, do wykonania planu produkcyjnego należało bezzwłoczne poinformowanie o tym fakcie kierownika zmianowego;
- wprowadzanie na stany magazynu półfabrykatów nakrętek na bieżąco, nie później niż na następnej zmianie produkcyjnej, po której zakończono zlecenie produkcyjne;
- notowanie w zeszycie niezgodności wykrytych nieprawidłowości;
- sprawdzanie zgodności ilości przyjmowanych kartonów zbiorczych wyrobów na magazyn, z deklarowaną zgodnością;
- przygotowanie surowca do produkcji (minimum dwa dni surowiec na magazynie przed wydaniem go na produkcję lub wyprasek w celu ogrzania surowca);
- rozmieszczenie towarów i wyrobów na magazynie i pod namiotami;
- spaletowanie i zabezpieczenie wyrobów przeznaczonych pod namioty;
- optymalizację miejsca magazynowego;
- przygotowanie wyrobów do wysyłki zgodnie z otrzymaną listą i inne.

Magazynierzy pracowali na programie (...). Każdy pracownik miał indywidualnie przyporządkowany identyfikator bez znajomości, którego nie można było zalogować się do systemu. Program (...) był obsługiwany w wydzielonym do tego pomieszczeniu, do którego pracownik miał dostęp się po użyciu karty magnetycznej. Każdy nowozatrudniony pracownik przechodził wstępne szkolenie obsługi programu (...), co było niezbędnym warunkiem dostępu do obsługi programu. Nowi pracownicy magazynowi uczyli się obsługi programu (...) od innych doświadczonych pracowników. Powód nigdy nie zgłaszał przełożonym trudności w wykonywaniu swoich obowiązków, jak również potrzeby dodatkowego przeszkolenia w zakresie użytkowania programu (...). Powód wykonywał swoje obowiązki prawidłowo i z należytą starannością. Problemy i błędy zaczęły pojawiać się począwszy od 2011 r., kiedy kolega powoda awansował na stanowisko kierownika magazynu. Zwracano mu uwagę, iż wpisywał do systemu nakrętki, które były w magazynie na innym miejscu składowania niż wynikało to z dokumentu. Był to istotny błąd, ponieważ nakrętki były niezbędne do produkcji. W magazynie znajdowało się 4000 miejsc paletowych.

W przypadku nieprawidłowego określenia miejsca składowania pojawiał się problem z ich lokalizacją. Zdarzało się, że powód mylił średnicę nakrętki, kolor barwnika oraz popełniał także błędy przy wprowadzaniu danych do systemu (...), co powodowało opóźnienie produkcji. Przełożeni zwracali powodowi uwagę na bieżąco. Zdarzało się, że powód komentował polecenie przełożonych w sposób złośliwy i nieodpowiedni, przedstawiając własne sugestie. Używał sformułowań „gwizdę na twoje polecenia służbowe”. Zadanie swoje wykonywał opieszale i niedokładnie. Przełożona powoda - M. O., zgłaszała Dyrektorowi Produkcji, T. S. zastrzeżenia odnoszące się do wykonywanej pracy przez powoda. Na tę okoliczność sporządzała notatki służbowe. Zasadą pozwanego było wyznaczanie spotkania przez dyrektora produkcji, po zgłoszeniu zastrzeżeń, na którym w obecności przełożonego rozmawiano z pracownikiem.

Wiosną 2011 r. powód był na

co najmniej dwóch rozmowach, które nie przyniosły zamierzonego skutku. Powód nie zmienił swojego nastawienia do przełożonych ani nie zmniejszał ilości popełnianych błędów. Powód pracował jako magazynier na zmiany w równoważnym systemie czasu pracy po 12 godzin, gdzie pierwsza zmiana odbywała się w godzinach 7.00 - 19.00, a

druga w godzinach 19.00 - 7.00, co generowało pracę w godzinach nadliczbowych. Bezpośredni przełożony powoda przekazywał do sekretariatu liczbę przepracowanych przez powoda godzin. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za przepracowane nadgodziny określone było na listach płac, jako premia kwotowa. Pracodawca dodatkowo wypłacał pracownikom, w tym powodowi, premię uznaniową określoną w regulaminie wynagrodzenia w § 5. Program komputerowy, z którego korzystał wówczas pracodawca nie zawierał oddzielnej pozycji na wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, zaś lista płacy wykazywana była w dwóch oddzielnych pozycjach jako "premia" i jako "premia kwotowa". W ówczesnym czasie brak było możliwości rozszerzenia szaty graficznej listy płacy o rubrykę „ wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych”. Powód przepracował 684 godzin nadliczbowych. Pracodawca wypłacił częściowo powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 8749,98 złotych oraz nadpłacił dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości 149,00 złotych. Przy uwzględnieniu powyższego, Sąd I instancji ustalił, że pracodawca zalegał z wypłatą powodowi: kwoty 932,88 złotych za miesiąc lipiec 2008 r.; kwoty 1081,39 złotych za miesiąc sierpień 2008 r.; kwoty 687,92 złotych; kwoty 268,57 złotych za miesiąc styczeń 2009 r.; kwoty 47,82 złotych za miesiąc maj 2009 r.; kwoty 923,12 złotych za miesiąc lipiec 2009 r.; kwoty 273,78; kwoty 141,90 złotych za miesiąc listopad 2009 r.; kwoty 111,32 złotych za miesiąc styczeń 2010 r.; kwoty 647,93 złotych za miesiąc maj 2010 r.; kwoty 798,96 złotych za miesiąc lipiec 2010 r.; kwoty 46,64 złotych za miesiąc październik 2010 r.; kwoty 622,54 złotych za miesiąc styczeń 2011 r.; kwoty 704,48 złotych za miesiąc kwiecień 2011 r.; kwoty 133,28 złotych za miesiąc maj 2011 r. wraz z odsetkami od dnia 17 sierpnia 2011 r. do dnia 13 grudnia 2011 r. Wynagrodzenie wypłacane było ostatniego dnia każdego miesiąca do rąk własnych pracownika w siedzibie pracodawcy zgodnie z § 19 Regulaminu Pracy. W dniu 14 maja 2011 r. P. R. na skutek niezachowania należytej ostrożności, kierując wózkem widłowym najechał na drzwi magazynu, w wyniku czego doszło do uszkodzenia bramy segmentowej oddzielającej halę magazynu nr (...) od służby. W dniu 1 lipca 2011 r. poinformowano powoda o podjęciu przez pozwanego decyzji o obciążeniu go kosztami naprawy bramy, z czym nie zgodził się. W dniu 7 lipca 2011 r. powodowi udzielono kary upomnienia w związku z nieprawidłowym wydaniem laminatu do produkcji pod niewłaściwe zlecenie produkcyjne. Powód nie wniósł odwołania od otrzymanej kary. W dniu 23 lipca 2011 r. pozwany, za pośrednictwem dyrektora T. S., przedstawił powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 października 2011r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano niestaranne wykonywanie obowiązków pracowniczych poprzez:

- popełnianie licznych błędów przy wprowadzaniu danych do systemu magazynowego (...), co powodowało dezorganizację i dodatkowe koszty w postaci przestojów i opóźnień w produkcji;
- złe wydawanie półfabrykatów na produkcję, co było niezgodne z zaleceniami produkcyjnymi;
- niewłaściwe przygotowywanie wewnętrznych dokumentów magazynowych;

oraz komunikowanie się z przełożonymi w sposób niezgodny z zasadami kultury, okazywanie lekceważącej postawy oraz brak szacunku wobec przełożonych.

Dodatkowo Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany pouczył powoda o możliwości odwołania się od otrzymanego wypowiedzenia do Sądu Okręgowego Sądu Pracy w Warszawie. Dyrektor Produkcji T. S. przedstawił powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w obecności M. O. oraz M. Ł.. Powód wziął do ręki powyższe oświadczenie, po czym powiedział, że musi wyjść na chwilę, aby porozumieć się ze swoim adwokatem. Po kilku minutach powrócił i poinformował T. S., że nie podpisze oświadczenia ani go nie przyjmie. T. S. wyjaśnił powodowi przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Po zakończonym spotkaniu powód wrócił do dalszego wykonywania obowiązków pracowniczych. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia powód otrzymał listem poleconym w dniu 12 sierpnia 2011 r. W dniu 12 października 2011 r. powód złożył skargę na pracodawcę do Państwowej Inspekcji Pracy zarzucając nieprawidłowości w zakresie niewypłacania pracownikom dodatku za pracę

w godzinach nadliczbowych, ustalenia harmonogramu pracy, nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umów o pracę, a także

w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych. Kolejną skargę powód złożył w dniu 19 grudnia 2011 r. Po przeprowadzeniu kontroli Państwowa Inspekcja Pracy podniosła, iż nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że na pasku wynagrodzeń skalkulowane było wynagrodzenie według stawki godzinowej - odrębnie za dni robocze i święta - oraz dodatek 40% za pracę w dni wolne. Systemowo skalkulowane było wynagrodzenie urlopowe, chorobowe, zaś różnica w stosunku do listy płacy była różnicą zbiorczą nazwana premią kwotową. Na pasku różnica wynagrodzenia była zawarta w jednej pozycji premii - premii kwotowej, zaś na liście płacy widniały dwie pozycje premii: „premia” i „premia kwotowa”, różne co do wysokości, w porównaniu z paskiem wynagrodzeń. Na liście płacy występowała stawka miesięczna wynagrodzenia w wysokości 1800,00 złotych za cały okres zatrudnienia zgodnie z umową o pracę, dodatek nocny oraz dwie premie - uznaniowa i kwotowa, a odrębnie wynagrodzenie za chorobę. Na liście płac brak było wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wynagrodzenia za urlop, zaś składniki premii wykazywane były inaczej ujęte

na liście płacy i pasku wynagrodzeń. Nie było podwyżek na liście płacy, ponieważ cały czas wykazywane było wynagrodzenie miesięczne w wysokości 1800,00 złotych, ale faktycznie według pasków wynagrodzeń przeliczane ono było ze zmienną stawką godzinową, wynosząca odpowiednio od 12,50 złotych za godzinę do 14,00 złotych za godzinę. Pracodawca

nie prowadził w sposób prawidłowy dokumentacji pracowniczej. Mimo nieścisłości, co do składników wynagrodzenia według pasków wynagrodzeń i na liście płacy, występowała całkowita zgodność kwot brutto do wypłaty, w tych dwóch systemach naliczeń na pasku

i na liście płacy. Program płacowy obowiązujący w pozwanej nie zawierał pozycji dotyczącej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w związku z tym wynagrodzenie

za pracę w godzinach nadliczbowych ujmowane były w pozycji premii kwotowej. Mimo tych nieścisłości co do prezentowanych składników wynagrodzenia według pasków wynagrodzeń

i na liście płacy, występowała całkowita zgodność kwot brutto do wypłaty, w tych dwóch systemach naliczeń na pasku i na liście płacy. W zakresie dodatku za przepracowane godziny nocne nie występowała niedopłata z tego tytułu.

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań świadków M. O., T. S. i C. W., a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, opinii biegłego z zakresu rachunkowości A. G. (1), a także oświadczeń stron, co do okoliczności bezspornych. Zeznania M. O., T. S., C. W. były spójne

i tworzyły logiczną całość. Z zeznań tych świadków wynikało, że wypowiedzenie powodowi, którego w konsekwencji nie podpisał, zostało wręczone w lipcu 2011 r. ze wskazaniem przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Świadek C. W. zeznał, iż pracodawca wypłacał wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych bez dodatków. Świadkowie potwierdzili również, że przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę były prawdziwe, aczkolwiek miały one drugorzędne znaczenie wobec faktu niedochowania przez powoda terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia. Natomiast świadek M. B., który był przełożonym powoda i pracował do maja 2011 r., kiedy to otrzymał wypowiedzenie, zeznał, że nie miał żadnych zastrzeżeń do pracy powoda, a powód komunikował się

z przełożonymi zgodnie z zasadami kultury oraz, że popełniał błędy sporadycznie i nie było żadnych sankcji z powodu pomyłek. Ponadto magazynierzy pracowali w godzinach nadliczbowych. Świadek jednak nie posiadał wiedzy w zakresie wywiązywania się przez powoda ze swoich obowiązków w późniejszym okresie, ponieważ już nie pracował. Świadek A. G. (2) nie miała wiedzy na temat okoliczności rozwiązania z powodem umowy o pracę oraz jego pracy w godzinach nadliczbowych. Świadek R. S. zeznał, że powód pracował w systemie zmianowym po 12 godzin, co generowało pracę

w godzinach nadliczbowych. Ww. świadek wskazał, że przekazywał do sekretariatu liczbę przepracowanych godzin przez powoda, a wynagrodzenie wypłacane było w formie premii kwotowej, co wynikało z faktu takiego określenia tego składnika wynagrodzenia w systemie komputerowym. Pracodawca wypłacał pracownikom również premię uznaniową.

Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom świadka w zakresie będącym podstawą ustaleń faktycznych. Świadek A. C. zeznała, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych były ujmowane na liście płac jako premia kwotowa z uwagi na to,

że oprogramowanie, na którym pracował pozwany, nie miało takiej pozycji, jak wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy nie dał wiary powodowi w zakresie zapoznania się z przyczynami rozwiązania umowy o pracę dopiero

w sierpniu po przesłaniu przez pracodawcę wypowiedzenia drogą pocztową, a nie w dniu 23 lipca 2011 r. Powyższe pozostawało w sprzeczności z zeznaniami świadków, a także

ze stanowiska powoda wynikającego z treści pisma procesowego, zgodnie z którym w dniu 23 lipca 2011 r. miało miejsce spotkanie, którego przedmiotem było rozwiązanie stosunku pracy. Ponadto Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom powoda, gdzie wskazywał,

że pracodawca nie wypłacał mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

w formie premii kwotowej, bowiem powyższe pozostawało w sprzeczności z ustaleniami dokonanymi przez ww. Sąd. Ponadto nie dano również wiary zeznaniom powoda, gdzie podnosił, że otrzymywał on jedną premię. Pozostawało to w sprzeczności z listami płac,

z których wynikało, że powód otrzymywał "premię" oraz "premię uznaniową". Kwoty te były w różnej wysokości, co potwierdzały zeznania świadków, zgodnie z którymi jedna kwota była premią uznaniową, a druga premią kwotową.

Sąd Rejonowy zważył, że brak było podstaw do uwzględnienia roszczenia

o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

W niniejszej sprawie termin do złożenia tego żądania upłynął w dniu 30 lipca 2011 r. Tymczasem roszczenie powód po raz pierwszy zgłosił dopiero w dniu 12 sierpnia 2011 r.,

a więc 12 dni po terminie. Z uwagi na to, że żądanie odszkodowania zostało wniesione

po upływie terminu wynikającego z art. 264 § 1 k.p. i brak było podstaw do jego przywrócenia, Sąd I instancji oddalił powództwo w tym zakresie.

Sąd Rejonowy zważył, że z treści zeznań świadków M. O. i T. S. wynikało, że w trakcie spotkania, które miało miejsce w dniu 23 lipca 2011 r. powód otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, ponieważ „powód miał pismo w ręku, po czym powiedział, że potrzebuje skontaktować się ze swoim adwokatem, wyszedł z budynku po kilku minutach wrócił i oświadczył, że nie podpisze tego oświadczenia”. Materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy wskazywał, że powód miał możliwość zapoznania się z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę, zatem nie mógł wywodzić dla siebie korzystnych skutków prawnych w związku z zaniechaniem zapoznania się z treścią tego oświadczenia. Sam powód przyznał, że w dniu 23 lipca 2011 r. miało miejsce spotkanie, którego przedmiotem było rozwiązanie umowy o pracę.

W dalszej kolejności Sąd I instancji badał kwestie wynagrodzenia za pracę

w godzinach nadliczbowych. Bezspornym pozostawało, że powód przepracował w sumie

684 godzin nadliczbowych. Natomiast pozwana podnosiła, iż strony ustaliły premię kwotową za pracę w godzinach nadliczbowych, czemu zaprzeczał powód. W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wbrew twierdzeniom powoda wskazywał,

iż otrzymywał on wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii kwotowej, co potwierdzili również wszyscy przesłuchani świadkowie będący pracownikami pozwanej. Opisywana okoliczność wynikała również z dokumentacji pracowniczej - list płac, które były podstawą do wyliczenia - przez biegłego sądowego A. G.

(1) - należnego a niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Świadczyli, iż taki sposób umieszczenia wynagrodzenia na dokumentacji płacowej wynikał z niedoskonałości programu, którym dysponował w tym czasie pracodawca. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie jednoznacznie wskazywał, że Regulamin Pracy zezwalał na wypłatę zarówno premii uznaniowych, jak i wynagrodzenia za nadgodziny. Premia uznaniowa była nagrodą, natomiast premia kwotowa - odzwierciedleniem godzin nadliczbowych przepracowanych przez pracowników oraz, że wynagrodzenie za pracę

w godzinach nadliczbowych było ujmowane na liści płac jako premia kwotowa. Funkcjonowanie u pozwanego dwóch różnych świadczeń o nazwie premia, tj. premia kwotowa oraz uznaniowa dodatkowo potwierdza, iż premia kwotowa nie była zwykłą premią za jakość pracy, ponieważ taką funkcję spełniała premia uznaniowa. Reasumując, powód otrzymywał premię kwotową jako wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przez cały okres zatrudnienia, co potwierdzają listy płac znajdujące się w aktach sądowych. Powód przez cały okres zatrudnienia nigdy nie kwestionował przyjętego u strony pozwanej sposobu rozliczania nadgodzin. Fakt częściowego zaspokojenia powoda przez stronę pozwaną został także stwierdzony w opinii biegłego, którą Sąd I instancji uznał za wartościowy materiał dowodowy w sprawie. Nie przesądzało to jednak ustalenia kwestii, czy pracodawca w pełnej wysokości wypłacił powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

oraz dodatek za pracę w nocy. W ocenie Sądu Rejonowego całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie mający oparcie na zasadach logiki, jednoznacznie uwiarygodnia twierdzenia powoda w omawianej kwestii, iż za świadczoną pracę w godzinach nadliczbowych nie otrzymywał w całości wynagrodzenia czy też rekompensaty w postaci czasu czy dnia wolnego. W zakresie wyliczeń należności Sąd I instancji ustalił należne powodowi świadczenia na niższą niż dochodzone pozwem po uwzględnieniu kwot wypłaconych przez pozwaną. Nieuregulowane pozostały następujące kwoty: 932,88 złotych za miesiąc lipiec 2008 r.; 1081,39 złotych za miesiąc sierpień 2008 r.; 687,92 złotych;

268,57 złotych za miesiąc styczeń 2009 r.; 47,82 złotych za miesiąc maj 2009 r.;

923,12 złotych za miesiąc lipiec 2009 r.; 273,78 złotych; 141,90 złotych za miesiąc listopad 2009 r.; 111,32 złotych za miesiąc styczeń 2010 r.; 647,93 złotych za miesiąc maj 2010 r.; 798,96 złotych za miesiąc lipiec 2010 r.; 46,64 złotych za miesiąc październik 2010 r.;

622,54 złotych za miesiąc styczeń 2011 r.; 704,48 złotych za miesiąc kwiecień 2011 r.; 133,28 złotych za miesiąc maj 2011 r. wraz z odsetkami od dnia 17 sierpnia 2011 r. do dnia 13 grudnia 2011 r. Sąd nie uwzględnił kwot za miesiące od lipca do końca listopada 2011 r.

z uwagi na zgłoszony przez pozwanego zarzut przedawnienia, bowiem powód po raz pierwszy zgłosił ww. żądania dopiero w piśmie procesowym z dnia 30 listopada 2011 r.

O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Powód dochodził wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w związku

z równoważnym systemem czasu pracy, dla którego zgodnie z art. 135 § 1 k.p. okres rozliczeniowy wynosił jeden miesiąc. Z uwagi na to, iż powód świadczył pracę w ww. okresie, to Sąd I instancji zasądził odsetki od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od dnia następnego po upływie terminu, który przypadał w ostatnim dniu danego miesiąca. Żądania dotyczące wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadające przed dniem 1 grudnia 2008 r. uległy przedawnieniu.

W punkcie drugim wyroku Sąd I instancji umorzył postępowanie w zakresie sprostowania umowy o pracę na podstawie art. 355 k.p.c. w związku z art. 469 k.p.c., albowiem powód cofnął powództwo w tym zakresie za zgodą strony pozwanej.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie obligatoryjnej treści art. 477 § 2 k.p.c. nadając go do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

O kosztach procesu i kosztach sądowych (punkt IV, V, VI, VII wyroku)

Sąd Rejonowy rozstrzygnął w oparciu o art. 100 k.p.c. i art. 113 ust. 1 u.k.s.c., mając na względzie to, że powód wygrał częściowo proces. Powód wnosił o zasądzenie kwoty 34793,60 złotych, co stanowiło 100% jego żądań. Natomiast Sąd I instancji w punkcie pierwszym uwzględnił kwotę w wysokości 4620,44 złotych, co stanowiło 13,28 % żądania głównego. Powód zatem przegrał proces w 86,72 %. Dlatego też był zobowiązany do zwrotu kosztów zastępstwa procesowego stosunkowo do wartości, w jakiej przegrał proces

(34793,60 x 86,72% = 30173,00, co dało 2400,00 x 75% = 1800,00 złotych) zgodnie

z § 6 pkt 5 i § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego

z urzędu. Strona pozwana została obciążona obowiązkiem zwrócenia powodowi części poniesionych przez niego kosztów procesu, obejmujących koszty zastępstwa procesowego w kwocie 415,17 złotych zgodnie z § 6 pkt 3 i § 11 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, a ponadto obowiązkiem zapłacenia na rzecz Skarbu Państwa kwoty kosztów sądowych, od których powód był z mocy ustawy zwolniony w związku z dyspozycją art. 13 w związku z art. 96 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, które objęły opłatę w kwocie 231,02 złotych ustalonej proporcjonalnie do wysokości zasądzonego świadczenia.

W sprawie zostały poniesione wydatki związane z wynagrodzeniem biegłego sądowego z zakresu rachunkowości na kwotę w wysokości 3126,28 złotych. Ponieważ strona pozwana przegrała proces w wysokości 13,28 %, to była zobowiązana do pokrycia tych wydatków w wysokości 231,02 złotych (3126,28 x 13,28 %). W pozostałym zakresie (86,72 %) koszty zostały przejęte przez Skarbu Państwa, o czym orzeczono, jak w punkcie siódmym.

Nadto na zasadzie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd I instancji z urzędu nadał wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika i z tego względu w punkcie ósmym wyroku orzeknięto o rygorze natychmiastowej wykonalności, co do kwoty 1800,00 złotych (k. 785-794 a. s.).

W dniu 9 lutego 2017 r. powód złożył apelację zaskarżając powyższy wyrok w części dotyczącej pkt 3 i pkt 5 zarzucając mu naruszenie przepisów prawa procesowego, tj.:

a) art. 233 k.p.c. poprzez błędną ocenę zebranych w sprawie dowodów i przyjęcie, że treść oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, w tym pouczenie o przysługującym mu prawie do odwołania się do Sądu Pracy, dotarło do niego już w dniu 23 lipca 2011 r. i to w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią, podczas gdy:

- zeznania zawnioskowanych przez pracodawcę świadków Dyrektora T. S. i M. O. nie są ani wiarygodne, ani spójne i ani logiczne, zawierają sprzeczności (np. M. O. nie pamiętała, czy Dyrektor S. odczytał czy omówił powodowi treść wypowiedzenia, w tym pouczenie o odwołaniu do Sądu, Dyrektor T. S. nie zeznał, aby w spotkaniu uczestniczył M. Ł., co zeznała M. O., T. S. nie pamiętał do której ręki powód rzekomo wziął pismo oraz nie pamiętał czy powód zabrał to pismo ze sobą wychodząc z budynku zadzwonić, M. O. zeznała, że zabrał),

a ponadto z przyczyn zależnych od Sądu (dwukrotnie na rozprawie w okresie roku od zeznań M. O. na sprawie pojawił się inny Sędzia niż Sędzia Referent i strony nie chciały, aby sprawę później rozpoznał nieobecny Sędzia Referent nie uczestniczący w zeznaniach tak ważnych świadków) T. S. zeznawał prawie rok po złożeniu zeznań przez M. O., co mogłoby być istotną okolicznością towarzyszącą ocenie jego zeznań;

- świadek M. O. kilka razy długo zastanawiała się nad odpowiedziami na pytania Sądu mające istotne znaczenie w sprawie i była przez Sąd upominana z tego powodu;

- zeznania trzeciego świadka tego zdarzenia z dnia 23 lipca 2011 r., tj. M. Ł. w ogóle nie zostały przez pozwanego zgłoszone jako dowód w sprawie, choć dobrze musiał zdawać sobie sprawę jak kluczowa jest to kwestia;

- w oparciu o doświadczenie życiowe, świadkowie ci mieli interes w tym, aby zeznawać z korzyścią dla zakładu pracy, w którym są wciąż zatrudnieni (Dyrektor T. S. zarządza całą produkcją u pozwanego, a M. O. również zajmuje kierownicze stanowisko);



- wypłacana powodowi premia kwotowa/uznaniowa stanowi dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, podczas gdy opieranie wnioskowania Sądu I instancji w powyższym zakresie wyłącznie na zeznaniach Dyrektora Generalnego C. B. bez jakichkolwiek innych dowodów, nie zostało poparte w szczególności dowodami z dokumentów i jest niczym nie uzasadnione.

b) brak wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego poprzez zupełne pominięcie w ustaleniach faktycznych i rozważaniach Sądu:

- zeznań pozwanego i nie odniesienie się w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku do wyjaśnień pozwanego za niewiarygodne, mimo że pozwany wyjaśniał, iż w dniu 23 lipca 2011 r. ani Dyrektor T. S. ani M. O. nie dali mu do ręki dokumentu rzekomego wypowiedzenia do zapoznania się, nie odczytali mu jego treści ani nie omówili mu jego treści, żądając najpierw jego podpisania oraz, że pozwany podczas rozmowy ze świadkami wyszedł na zewnątrz budynku w celu odbycia rozmowy z żoną bez przedmiotowego pisma,

z którym zapoznania się mu cały czas odmawiano, do których to zeznań Sąd Rejonowy w ogóle nie odniósł się w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku,

- dokumentów znajdujących się w aktach niniejszej sprawy: umowy o pracę, listy płac, pasków wynagrodzeń powoda, grafików pracy sporządzanych przez powoda, regulaminu wynagradzania obowiązującego o pozwanego, które w żaden sposób nie potwierdzają,

że premia kwotowa/uznaniowa stanowi dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, a wręcz ich treść zaprzecza tej tezie;

- nie uwzględnienia w rozważaniach faktu, że pozwany w osobie Dyrektora S. obiecał powodowi, że wyślą mu to wypowiedzenie/pismo pocztą i które to pismo zostało nadane

tak późno, że powód odebrał je dopiero w połowie sierpnia 2011 r., prawie trzy tygodnie

po spotkaniu z dnia 23 lipca 2011 r., co pozwany zrobił świadomie, licząc na nie złożenie przez wypowiedzenia, mając świadomość prawną co do 7-dniowego terminu i wykorzystując przy tym niezajomość prawa przez powoda - pracownika, a który w takiej sytuacji winien być chroniony tak przez prawo jak i przez sądy;

- nie odniesienia się do części wniosków opinii za wiarygodne, w zakresie w jakim biegły podnosił, że dokumentacja płacowo-kadrowa powoda prowadzona u pozwanego jest nieprawidłowa, nierzetelna i zawierała nieścisłości, a także oparcie orzekania na wnioskach biegłego, jakoby premia kwotowa/uznaniowa stanowiła dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych tylko z tego powodu, że rzekomo zachodzi zbieżność pomiędzy wyliczeniami wynagrodzenia powoda w oparciu o premię kwotową/uznaniową, a w oparciu o dodatek

za pracę w godzinach nadliczbowych, pomimo, że pozwany dopiero później dokonał uzupełniającej wypłaty powodowi dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,

co stanowiło jedynie przyjętą w niniejszej sprawie linię obrony pozwanego;

c) błędy w rozumowaniu i przyjmowanie wniosków nieznajdujących poparcia w regułach wnioskowania i doświadczeniu życiowym, w zakresie niczym nie uzasadnionego uznania premii kwotowej/uznaniowej jako dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych;

d) nierozpoznanie istoty sprawy w zakresie zarzutu niezasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę przez zupełne pominięcie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku tak

w ustaleniach faktycznych, jak i w rozważaniach prawnych dotyczących niezasadności przyczyn wypowiedzenia, pomimo przeprowadzenia licznych dowodów osobowych na

ww. okoliczność, które znacznie wydłużyły niniejsze postępowanie w sytuacji, gdy zgłoszeni przez pozwanego świadkowie, którzy uczestniczyli w spotkaniu z powodem w dniu 23 lipca 2011 r. zeznawali jako pierwsi;

e) art. 322 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i nie zasądzenie odpowiedniej kwoty, tj. wyższej niż zasądzona, a zgodnej z żądaniem powoda, na jego rzecz, choć z opinii biegłego wynikało, że dokumentacja płacowa pozwanego była nierzetelna, prowadzona nieprawidłowo, a zatem niemożliwe było ścisłe wyliczenie należności,

f) nie powiadomienie strony powodowej przez biegłego sądowego o terminie wizyty w siedzibie pozwanego przed sporządzeniem opinii w celu zapoznawania się z dokumentacją płacowo-kadrową powoda, pomimo, że pełnomocnik powoda wnosił o to pismem z dnia 9 lutego 2016 r.;

g) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i ustalenie faktów, które uznano za udowodnione bez podania przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej;

h) § 4 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. poprzez jego niezastosowanie, choć zgodnie z tym przepisem w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji, zaś w niniejszej sprawie powód zgłosił swoje roszczenie o nadgodziny dopiero pismem z dnia 30 listopada 2011 r.;

i) § 11 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r., zgodnie z którym stawki minimalna wynagrodzenia radcy prawnego za prowadzenie sprawy o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy powinna wynieść 60,00 złotych jako opłata stała.

Ponadto pozwany zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 151<sup>1</sup> k.p. w zw. z § 2 ust. 2 regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego w zw. z art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i nieprawidłowe zastosowanie poprzez uznanie, że określona w umowie premia kwotowa/uznaniowa wyliczona przez pozwanego na paskach wynagrodzenia powoda mogła kompensować wynagrodzenie za godziny nadliczbowe podczas, gdy:

- w § 2 ust. 2 regulaminu wynagradzania obowiązującego od pozwanego dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz prowizje stanowią zupełnie oddzielne pozycje pośród elementów wynagrodzenia pracowników u pozwanego;

- w ocenie biegłego sądowego system wyliczeń stosowany przez pracodawcę był niejasny i nieprawidłowy, w tym stosowanie przez pozwanego rzekomo pozornych elementów wynagradzania pracowników;

- stosowana przez pozwanego premia kwotowa/uznaniowa nie była dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, ponieważ w tej sytuacji pozwany po wypowiedzeniu nie wypłaciłby powodowi żadnej brakującej z tego tytułu kwoty;

- stosowana przez pozwanego premia kwotowa/uznaniowa jest premią i sposobem na faktycznie płacenie pracownikom wyższych kwot niż wynagrodzenie w wysokości najniższej krajowej pensji za faktycznie wykonaną pracę, o czym świadczy naliczanie stawek godzinowych na paskach wynagrodzenia powoda, a jednocześnie premia ta jest premią uznaniową, która miała z jednej strony motywować pracowników do pracy, ale z drugiej strony utrzymywać ich w posłuchu w relacji do pracodawcy, który w każdej chwili mógł zaprzestać jej wypłacania;

- powód jako pracownik nie miał żadnego wpływu na to, czy jego wynagrodzenie zasadnicze będzie wynosiło formalnie kwotę wynagrodzenia minimalnego z premiami kwotowymi/uznaniowymi czy faktycznie wypłacane mu wynagrodzenie zasadnicze

w przedziale 3000,00 złotych - 4500,00 złotych będzie otrzymywał według stawki godzinowej, czy jego wynagrodzenie zasadnicze określone będzie wprost w umowie

w przedziale 3000,00 złotych – 4500,00 złotych, którą to kwotę zwykle otrzymywał za wykonywaną pracę;

- pozwany mimo, że już w 2011 r. był bardzo dużym i zamożnym zakładem pracy, nie dochował wymaganej od niego staranności i nie usprawnił komputerowego programu płacowego w taki sposób, aby jego treść oraz wydruki z tego programu odzwierciedlały faktyczne składniki wynagrodzenia pracowników w tym powoda, a nie zawierała takich elementów i składników wynagrodzenia, których rzekomo nie stosował;

a zatem należało przyjąć wyliczenia przez powoda dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych jako prawdziwe i prawidłowe oraz zasądzić na rzecz powoda wyższą kwotę wynagrodzenia i dodatku za godziny nadliczbowe, co najmniej w kwocie jaką wskazał biegły w swej opinii uzupełniającej.

b) naruszenie art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. w zw. z art. 98 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, że Dyrektor C. B. miał właściwe umocowanie do złożenia w imieniu osób zarządzających pozwaną spółką powodowi pismem z dnia 22 lipca 2011 r. skutecznego prawnie oświadczenia woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem

w oparciu o pełnomocnictwo ogólne udzielone mu przez współników pozwanego w dniu 2 września 2002 r. w sytuacji, gdy pełnomocnictwo to będąc pełnomocnictwem ogólnym, tzn. zgodnie z art. 98 k.c. w zw. z art. 300 k.p. do występowania w sprawach zwykłego zarządu, nie mogło i nie obejmowało również umocowania do rozwiązywania umów o pracę z pracownikami, w tym z powodem;

W oparciu o powyższe powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie zmodyfikowanego powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych, ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego (k. 804-818 a. s.).

Pozwany w odpowiedzi na apelację z dnia 3 marca 2017 r. wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie odwoławcze według maksymalnych stawek wynikających z norm przepisanych (k. 828-838 a. s.).

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

Apelacja powoda z dnia 9 lutego 2017 r. okazała się być niezasadna i zasługiwała na oddalenie.

Na wstępie Sąd Okręgowy wskazuje, że zarzuty apelacyjne odnosiły się w swej materii do naruszenia przepisów prawa procesowego i materialnego.

Zgodnie z poglądami wypracowanymi przez orzecznictwo dotyczącymi art. 233 § 1 k.p.c., „skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to jego ocena nie narusza reguły swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art. 233 k.p.c., choćby na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysunąć wnioski odmienne. Tylko bowiem w przypadku, gdy brak jest logiki w powiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków

przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.” (wyrok Sądu Apelacyjnego

w Krakowie z dnia 12 stycznia 2016 r., sygn. akt I ACA 1372/15) W ocenie Sądu II instancji, Sąd Rejonowy w sposób prawidłowo zgromadził i dokonał oceny ustalonego przez siebie stanu faktycznego. Sąd I instancji w sposób wyczerpujący wskazał, na których dowodach oparł swoje końcowe rozstrzygnięcie, a którym nie dał wiary. „Zarzut błędnych ustaleń

i błędnej oceny dowodów może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże, iż wadliwe ustalenia będące konsekwencją błędnej oceny dowodów wynikają z naruszenia przez

sąd orzekający uznanych reguł interpretacyjnych oraz braku logicznego wiązania faktów

i niezrozumienia wynikających z nich treści. Zatem strona stawiająca zarzut naruszenia

art. 233 § 1 k.p.c. powinna wykazać, że przy ocenie wiarygodności i mocy dowodowej konkretnego dowodu, na podstawie którego sąd dokonał ustalenia faktycznego, przekroczone granice swobodnej oceny dowodów, a nadto, iż miało to istotny wpływ na wynik sprawy. Skuteczne postawienie takiego zarzutu wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest wystarczające natomiast przekonanie strony o innej niż przyjął sąd doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu.” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 22 września 2015 r., sygn. akt I ACa 772/15) Sąd II instancji zważył, że skarżący w treści apelacji nie przedstawił w sposób przekonujący, aby była możliwa inna ocena stanu faktycznego, aniżeli ta wyprowadzona i wykazana przez

Sąd Rejonowy. Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że nie doszło do przekroczenia swobodnej oceny dowodowej, a rozstrzygnięcie zostało oparte na zgromadzonym materiale dowodowym w postaci zeznań świadków, którym dano wiarę oraz na podstawie niezależnej, rzetelnej i wyczerpującej opinii biegłego sądowego. „Ocena materiału dowodowego, której skutkiem jest wyprowadzenie logicznych wniosków przez sąd orzekający w zgodzie

z zasadami doświadczenia życiowego nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Tylko w przypadku wykazania, że brak jest powiązania, w świetle kryteriów wyżej wzmiankowanych, przyjętych wniosków z zebrany materiał dowodowy, możliwe jest skuteczne podważenie oceny dowodów dokonanej przez sąd; nie jest tu wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych.” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 11 grudnia 2013 r., sygn. akt III AUa 548/13) Co prawda w apelacji skarżący wskazał, jak jego zdaniem powinien wyglądać prawidłowo ustalony i oceniony stan faktyczny, jednakże wnioski wyprowadzone w treści środka zaskarżenia nie mają przełożenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

W ocenie Sądu II instancji stanowisko zawarte w apelacji stanowiło jedynie polemikę

z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego. W związku z powyższymi rozważaniami Sąd Okręgowy zważył, że nie doszło do naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., na który to przepis powoływał się skarżący w zarzutach zawartych w środku zaskarżenia.

Analizując szczegółowo kwestie podniesione w apelacji przez skarżącego,

Sąd Okręgowy wskazuje, że w istocie doszło do faktycznego wręczenia wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę i płacę w dniu 23 lipca 2011 r. Powyższe w sposób jednoznaczny potwierdzają zeznania świadków, którzy byli obecni podczas spotkania,

tj. T. S. i M. O.. Należy również wskazać, że pozwany w osobie reprezentującej spółkę – T. S. pouczył powoda o przysługujących mu prawach,

w tym wskazując przyczyny ustania stosunku pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego powód zaznajomił się z treścią wręczanego mu dokumentu, ponieważ zgodnie z zeznaniami świadków wyszedł poza lokal, w którym odbywała się rozmowa w celu zasięgnięcia porady prawnej u pełnomocnika. Sprzeczności w zeznaniach ww. świadków, na które powoływał się skarżący, są w ocenie Sądu II instancji lakoniczne i pozostają bez znaczenia dla końcowego rozstrzygnięcia w sprawie. Apelujący wskazywał, że T. S. nie pamiętał do której ręki wręczył powodowi pismo oraz, czy P. R. wychodząc z pomieszczenia wziął

ze sobą wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że przytoczone ww. okoliczności ze względu również na upływ czasu oraz małość zarzutów, nie mogą stanowić o niewiarygodności zeznań ww. świadków. Również zmiana sędziego referenta pozostaje bez znaczenia dla końcowego rozstrzygnięcia w sprawie, ponieważ przed wydaniem wyroku miał możliwość zapoznać z całością materiału dowodowego, również z tą częścią, która była rozpoznawana przez poprzedniego sędziego. Również długie zastanawianie się świadka M. O. przed odpowiedzią na zadane pytania nie jest okolicznością wyłączającą wiarygodności jej zeznań. Brak zgłoszenia wniosku dowodowego przez pozwanego w przedmiocie dopuszczenia dowodu z zeznań świadka M. Ł. również należy uznać jako zarzut nieuzasadniony na gruncie niniejszej sprawy. Pozwany jako strona postępowania posiada pełne prawo procesowe wskazywać dowody rzeczowe, jak i osobowe, które chce przeprowadzić w toku postępowania. Brak wskazania na świadka jednego z osób obecnych podczas dokonanej czynności wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę nie może świadczyć o błędnym czy też niewiarygodnym stanowisku, które było podnoszone przez pozwanego na kanwie niniejszej sprawy. Sąd Okręgowy zauważa, że co prawda Sąd Rejonowy nie wskazał przyczyn, dla których powodowi odmówiono wiarygodności w zakresie, w którym rzekomo nie zaznajomił się z wypowiedzeniem umowy o pracę, a pozwany nie wyjaśnił przyczyn rozwiązania z nim warunków pracy i płacy. Tym niemniej uchybienie to nie powodowało w żadnej mierze uchynieniem zaskarżonego wyroku czy też jego zmianą. Sąd I instancji w sposób wyczerpujący ocenił wiarygodność wszystkich okoliczności związanych ze spotkaniem na linii powód-pozwany, jak również wystarczająco wskazał powody, dla których ustalił, że faktycznie doszło do wypełnienia wszystkich przesłanek, od których zachowania uzależnione jest prawidłowe wypełnienie czynności formalno-prawnej, jaką jest wypowiedzenie umowy o pracę. Data wysłania pocztą przez pozwanego wypowiedzenia w terminie późniejszym nie ma również przełożenia na dokonane rozważania prawne, gdyż jak już zostało ustalone, powód zapoznał się z treścią wypowiedzenia umowy o pracę i od dnia 21 lipca 2011 r. liczył się 7-dniowy termin na wniesienie sprzeciwu. Ponadto Sąd II instancji wskazuje, że odmowa przyjęcia oświadczenia woli przez pracownika, nie usprawiedliwia naruszenia przez niego terminu zawitego. Jeżeli pracownik nie chce przyjąć oświadczenia woli, musi godzić z konsekwencjami swojego zachowania. W tym zakresie postępowanie Sądu I instancji w sposób jasny i czytelny wykazało okoliczności sprawy.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy zważył, że wypłacana powodowi premia kwotowa stanowiła dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, a wszystkie zarzuty odnoszące się do opinii biegłego sądowego były lakoniczne i stanowiły jedynie własną, subiektywną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego. „Niezależnie od tego, że strony mogą zgłaszać zastrzeżenia co do rzetelności i prawidłowości opinii biegłego lub opinii instytutu naukowo-badawczego, na sądzie spoczywa powinność rozważenia - przy przeprowadzaniu tego dowodu, a potem jego oceny (art. 233 § 1 k.p.c.) - okoliczności, czy podstawę opinii stanowi kompletny materiał źródłowy, niezbędny do jej rzetelnego sporządzenia. Podjęcie przez sąd - samodzielnie lub w następstwie zarzutu strony - wiedzy o tym, że materiał źródłowy stanowiący podstawę opinii był niekompletny i że brak ten mógł mieć znaczenie dla jej mocy dowodowej, obliguje sąd do podjęcia czynności mających na celu usunięcie tego braku.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2015 r., sygn. akt I CSK 967/14) „Przyjęcie za podstawę orzekania w kwestiach wymagających wiadomości specjalnych ocen odmiennych od sformułowanych w opiniach biegłych, nie ma oparcia w obowiązującym stanie prawnym. Opinia biegłego wprawdzie podlega, jak i inne dowody, ocenie według kryteriów z art. 233 § 1 k.p.c., lecz odróżniają ją szczególne jej przesłanki. Stanowią je zgodność z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziom wiedzy biegłego, podstawy teoretyczne opinii, sposób motywowania oraz stopień stanowczości wyrażonych w niej wniosków. Sąd nie zgadzając się z wnioskami opinii nie może ich zastąpić własną oceną, odwołując się, w ramach przyznanej mu w art. 233 § 1 k.p.c. kompetencji, do zasad doświadczenia i logicznego rozumowania. Nie jest także uprawniony, nawet gdyby sam dysponował wiadomościami specjalnymi w określonym dziale wiedzy, do zastępowania biegłego w jego funkcji procesowej. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia

22 października 2015 r., sygn. akt I ACa 472/15) Sąd Okręgowy przyjął, że wszystkie wnioski wynikające z treści opinii biegłego sądowego zarówno głównej, jak i uzupełniającej zostały sporządzone rzetelnie i trafnie w oparciu o przypisany im zgromadzony materiał dowodowy. Z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, jak również z zeznań świadków, które

to Sąd I instancji w sposób prawidłowy uznał za wiarygodne, wynika, że powód pracował w równoważnym czasie pracy, co potwierdzał również regulamin pracy obejmujący 12 godzin dziennie. Ponadto lista płac również potwierdzała i odzwierciedlała dane, które zostały wywiedzione z pozostałych dokumentów będącymi istotnymi dla końcowego rozstrzygnięcia zapadłego w niniejszej sprawie, a w szczególności systemie kadrowo-płacowym. Biegły sądowy dokonał oględzin systemu i potwierdził zasadność ww. faktu,

co w konsekwencji oznaczało zaaprobowanie przez Sąd II instancji w zakresie wiarygodności treści pochodzących z zeznań świadków. Okoliczność, zgodnie z którą Sąd Okręgowy nie poinformował pełnomocnika pozwanego o podejmowanych czynnościach przez biegłego sądowego związanych z oględzinami systemu komputerowego będącego we władaniu pozwanej, nie uchybia w żadnej mierze procedurze cywilnej. Biegły był zobowiązany w tezie dowodowej do wykonania wszelkich czynności badawczych, które niewątpliwie zostały wykorzystane na poczet wydania rzetelnej opinii. Obecność pełnomocnika pozwanego byłaby niewskazana, a wniosek nie był niczym uzasadniony. Zdaniem Sądu II instancji dokumenty znajdujące się w aktach niniejszej sprawy, a w szczególności listy płac, paski wynagrodzeń powoda, regulamin wynagradzania obowiązujący u pozwanego oraz analiza programu komputerowego obowiązującego w siedzibie pozwanego potwierdza, że premia kwotowa stanowi dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Odnosząc się do zarzutów dotyczących poniesienia kosztów postępowania przez powoda w I instancji, należy zważyć, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy ustalił koszty zastępstwa procesowego na kwotę 1800,00 złotych. Zgodnie bowiem z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 lipca 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r., Nr 163, poz. 1349) stawki minimalne wynoszą za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy

o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4 - 75% stawki obliczonej na podstawie § 6 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy. W ocenie Sądu II instancji powództwo wniesione przez P. R. w pierwszej kolejności odnosiło się do zasądzenia dochodzonego w ramach wynagrodzenia za pracę. W związku z tym Sąd Rejonowy nie naruszył zastosowania ww. przepisu.

W niniejszej sprawie nie można było orzec o kosztach postępowania na podstawie § 11 ust. 1 pkt 3, ponieważ ta kategoria spraw nie zaliczała się do innych roszczeń niemajątkowych. Wynagrodzenie za pracę jest w swojej istocie roszczeniem majątkowym i w związku z tym należało wyliczyć koszty procesowe w oparciu o prawidłowo ustaloną wartość przedmiotu sporu. Nie doszło również do naruszenia § 4 ust. 2 ww. rozporządzenia, zgodnie z którym w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji. W istocie nie doszło

do zmiany wartości przedmiotu sporu, jak to podnosił powód w apelacji, a jedynie do sprecyzowania żądań, które należy traktować jako uzupełnienie pozwu, dzięki któremu Sąd I instancji miał możliwość odpowiedniego wyliczenia kosztów zastępstwa procesowego.

Przechodząc końcowo do zarzutów dotyczących naruszenia przepisów prawa materialnego, Sąd Okręgowy zważył, że zgodnie z art. 151<sup>1</sup> k.p.:

§ 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

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

a) w nocy,

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

go rozkładem czasu pracy,

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

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

§ 2. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

§ 3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

§ 4. W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

W myśl art. 65 § 2 k.c., w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Na podstawie art. 300 k.p., w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

W świetle art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p., za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

W rozumieniu art. 98 k.c., pełnomocnictwo ogólne obejmuje umocowanie do czynności zwykłego zarządu. Do czynności przekraczających zakres zwykłego zarządu potrzebne jest pełnomocnictwo określające ich rodzaj, chyba że ustawa wymaga pełnomocnictwa do poszczególnej czynności.

Również w § 2 ust. 2 regulaminu wynagradzania obowiązującego od pozwanego nie został naruszony przez Sąd I instancji. W ocenie Sądu Okręgowego ww. regulamin nie przewidywał w swej treści „prowizji uznaniowych”, a jedynie „premie uznaniowe”. W tym aspekcie, jak zostało zważone wcześniej, niedookreślona nazwa, którą posługiwała się pozwana w zakresie wypłacania pracownikom wynagrodzenia w ramach przepracowanych godzin nadliczbowych wynikała z niedoskonałości systemu komputerowego. Jednak owe niedoskonałości nie mogą zostać uznane za trafny zarzut apelacyjny. W ocenie Sądu

II instancji na podstawie opinii biegłego sądowego, o którego dopuszczenie do sprawy wnosił powód, można było jasno i jednoznacznie wywnioskować, że premia kwotowa stanowiła de facto wynagrodzenie w godzinach nadliczbowych. Natomiast premia uznaniowa była przyznawana pracownikom pozwanej za efekty pracy w ramach swoistej nagrody. Ponadto stosowane nazewnictwo w zakładzie pracy nie przerzuca na pozwaną inicjatywy dowodowej w zakresie uwiarygodnienia danych wynikających z systemu komputerowego, mając

w szczególności pozostały materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie. Tym niemniej Sąd aprobując w całości pogląd Sądu Apelacyjnego doszedł do przekonania,

że „pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z

których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych, art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia, to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie. Sąd dokonuje ustaleń faktycznych będących podstawą faktyczną wyroku w granicach swobodnej oceny materiału dowodowego. W świetle regulacji z art. 6 k.c., mimo że powód powinien wykazać okoliczności uzasadniające jego żądanie, to - gdy pracodawca nie prowadził dokumentacji w zakresie czasu pracy - ciężar dowodu ulega zmodyfikowaniu. Nie oznacza to jednak, że sąd musi uznać za udowodnione (wiarygodne) twierdzenia (zeznania) powoda. Twierdzenia te i dowody przeprowadzone

na ich wykazanie podlegają bowiem weryfikacji na ogólnych zasadach oceny materiału dowodowego w granicach swobody określonej w art. 233 § 1 k.p.c. (w odniesieniu do sądu drugiej instancji w związku z art. 382 k.p.c.). (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2015 r., sygn. akt II PK 294/14) W zakresie ww. rozważań, zarzut naruszenia art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. jest dla Sądu zarzutem niezrozumiałym, gdyż treść ww. przepisów nie stanowi żadnego odniesienia do przedmiotu sporu objętego niniejszym postępowaniem.

Zdaniem Sądu również kwestia rzekomego nieprawidłowego pełnomocnictwa udzielonego do podjęcia decyzji w zakresie wypowiedzenia powodowi stosunku pracy, została należycie przeanalizowana przez Sąd Rejonowy. Pełnomocnictwo C. B. zostało udzielone przez pozwaną w sposób prawidłowy bez pogwałcenia obowiązujących przepisów prawa. Zgodnie z pełnomocnictwem ogólnym z dnia 2 września 2002 r. (k. 425 a. s.) spółka upoważniła C. B. do występowania w jej imieniu we wszystkich sprawach związanych z działalnością. Pełnomocnik był w szczególności uprawniony do występowania w imieniu spółki przed władzami państwowymi, urzędami, organami administracji publicznej, sądami, podmiotami gospodarczymi, osobami fizycznymi, w tym także do składania oświadczeń woli w kontaktach z wymienionymi podmiotami.

Sąd Okręgowy zważył, że z literalnego brzmienia udzielonego pełnomocnictwa wynika w sposób jasny i jednoznaczny, że C. B. miał upoważnienie do wypowiedzenia powodowi zawartej umowy o pracę. Na marginesie Sąd II instancji wskazuje, że na zawartych umowach o pracę pomiędzy powodem a pozwaną również widnieje podpis dyrektora C. B..

Mając powyższe na uwadze, apelacja pozwanego podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

Jednocześnie w punkcie 2 wyroku Sąd II instancji zasądził od powoda P. R. na rzecz pozwanego (...) Sp. J. z siedzibą w W. kwotę

w wysokości 1800,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą. Zasądzona kwota miała oparcie o przepisy § 2 pkt 5 w związku z § 10 pkt 1 ppkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804).

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Zbigniew Szczuka (spr.)