

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 kwietnia 2013 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Andrzej Stasiuk (spr.)
Sędziowie:	SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk SSO Monika Miller-Młyńska
Protokolant:	sekr.sądowy Renata Kępińska

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2013 roku na rozprawie w S.

sprawy z powództwa R. K.

przeciwko D. K.

o wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną D. K. od wyroku Sądu Rejonowego S. C. w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 listopada 2012 roku sygn. akt IX P 314/09

I. *prostuje omyłką pisarską zawartą w komparycji i pkt. I sentencji zaskarżonego wyroku w ten sposób, że w miejsce oznaczenia nazwiska pozwanej (...) wpisuje (...),*

II. *oddala apelację,*

III. *zasądza od pozwanej D. K. na rzecz powoda R. K. kwotę 900 (dziewięciuset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.*

UZASADNIENIE

R. K. pozwem wniesionym w dniu 21 listopada 2007 r. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od D. W. (1) – K. kwoty 69.079,36 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi następujący sposób: od kwoty 8.697,60 zł od dnia 11 marca 2005 r. do dnia zapłaty, od kwoty 5.145,72 zł od dnia 11 czerwca 2005 r. do dnia zapłaty, od kwoty 7.214,80 zł od dnia 11 września 2005 r. do dnia zapłaty, od kwoty 5.327,84 zł od dnia 11 grudnia 2005 r. do dnia zapłaty, od kwoty 7.496, 64 zł od dnia 11 marca 2006 r. do dnia zapłaty, od kwoty 7.876,50 zł od dnia 11 czerwca 2006 r. do dnia zapłaty, od kwoty 4.253,40 zł od dnia 11 września 2006 r. do dnia zapłaty, od kwoty 4.976,58 zł od dnia 11 grudnia 2006 r. do dnia zapłaty, od kwoty 9.249,88 zł od dnia 11 marca 2007 r. do dnia zapłaty, od kwoty 8.840,40 zł od dnia 11 czerwca 2007 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. W uzasadnieniu powództwa wskazał, iż był zatrudniony u pozwanej w okresie od 15 listopada 2004 r. do 9 czerwca 2007 r. na stanowisku kierownika zmiany salonu i zgodnie z zapisem zawartym z w umowach o pracę miał obowiązek

wykonywać pracę w wymiarze 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo w pięciodniowym tygodniu pracy. Podczas całego okresu zatrudnienia był zmuszony do wykonywania obowiązków ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy. Za pracę w godzinach nadliczbowych nie otrzymał ani wynagrodzenia ani dni wolnych. Odsetek powód domagał się od 11-go dnia następnego miesiąca po zakończeniu trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego.

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym uwzględniono powództwo w całości.

Pozwana D. K. skutecznie zaskarżyła nakaz zapłaty. W sprzeciwie od nakazu zapłaty wniosła o oddalenie powództwa w całości. Pozwana wskazała, że w regulaminie pracy, z którym powód zapoznał się w momencie nawiązywania stosunku pracy, wprowadziła równoważny system czasu pracy, a więc system, w którym możliwe jest przedłużenie dobowej normy czasu pracy do 12 godzin przy zachowaniu średniej dobowej normy wynikającej z kodeksu pracy. Górny pułap wymiaru dobowego czasu pracy powoda, podobnie jak wszystkich innych pracowników w zakładzie pracy, wynosił 12 godzin. Harmonogram pracy zawsze ustalał normy czasu pracy dla wszystkich pracowników zgodnie z zasadami kodeksu pracy przewidzianymi dla równoważnego systemu czasu pracy. Pozwana podkreśliła, iż powód zajmował stanowisko kierownika zmiany, a więc był osobą zarządzającą zakładem pracy i nie miał w tych harmonogramach wyznaczanych konkretnych godzin pracy, gdyż jego czas pracy był mierzony zakresem jego obowiązków. Pozwana zakwestionowała dołączone do pozwu grafiki czasu pracy wskazując, iż nigdy nie planowała pracy tak, aby było z góry wiadomo, że powód będzie musiał pracować w godzinach nadliczbowych. Ponadto pozwana podała, iż należący do niej zakład pracy znajduje się w salonie sprzedaży odzieży (...) w Centrum Handlowym (...) w S.. Zdaniem pozwanej powód jako kierownik zmiany zarządzał całym zakładem pracy pod jej nieobecność. Taka klauzula została zawarta w drugiej umowie o pracę i w opisie stanowiska pracy. Pozwana zaprzeczyła jakoby powód w ogóle pracował w godzinach nadliczbowych i podkreśliła, iż powód nie miał obowiązku przebywać w zakładzie pracy przez cały czas otwarcia salonu, gdyż do wykonania przez niego funkcji nadzorczo — zarządczej wystarczyło odpowiednie poinstruowanie pracowników oraz odpowiednie podzielenie obowiązków między pracowników. Pozwana podkreśliła też, że powód nie był jedyną osobą wykonującą czynności nadzorczo-zarządcze w zakładzie pracy, gdyż przez większą część czasu, w jakim salon jest otwarty to pozwana zajmuje się zarządzaniem zakładem. Jeśli powód przebywał w zakładzie pracy ponad obowiązujące go normy czasu pracy, to i tak nie może to być uznane za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż praca świadczona ponad normę na zasadzie dobrowolności, w sytuacji gdy nie ma ani wyraźnej ani domniemanej zgody pracodawcy na takie zachowanie, nie jest pracą w godzinach nadliczbowych. Pozwana wskazała, iż powód nie informował jej o konieczności innej organizacji pracy i często opuszczał salon w godzinach pracy.

Wyrokiem z dnia 13 listopada 2012 r. Sąd Rejonowy S. C.w Szczecinie LX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej D. K.na rzecz powoda R. K.kwotę 40030,96 zł wraz z ustawowymi odsetkami do dnia zapłaty liczonymi od kwot: 3510,45 zł od dnia 11 marca 2005 r., 4152,42 zł od dnia 11czerwca 2005 r., 4647,33 zł od dnia 11 września 2005 r., 4069,34 zł od dnia 11grudnia 2005 r., 3273,56 zł od dnia 11 marca 2006 r., 5043,58 zł od dnia 11 czerwca 2006 r. do dnia zapłaty, 3707,90 zł od dnia 11 września 2006 r., 4390,71 zł od dnia 11 grudnia 2006 r., 3522,44 zł od dnia 11 marca 2007 r. oraz 3713,23 zł od dnia 11 czerwca 2007 r. (pkt I), a w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt II). Dodatkowo Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2435 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt III), nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego S. C.w S. kwotę 1163 zł tytułem kosztów sądowych (pky IV) oraz nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2501 zł.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

R. K. był zatrudniony u D. W. (1) — K. w okresie od 15 listopada 2004 r. do dnia 9 czerwca 2007r na podstawie umów na czas określony z dnia 15 listopada 2004 r. oraz z dnia 15 listopada 2006 r., na stanowisku kierownika zmiany w salonie (...) w wymiarze pełnego etatu. Zgodnie z zapisami zawartymi w umowach o pracę dobową normą czasu pracy powoda wynosiła 8 godzin, w pięciodniowym tygodniu pracy, bez prawa do wynagrodzenia za pracę poza normalnymi godzinami pracy oraz dodatku za godziny nadliczbowe. Umowa stwierdzała, iż tygodniowa norma czasu pracy wynosi 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 3 miesięcy. W umowie o pracę z dnia 15 listopada 2006 r. w punkcie 6 wskazano, że w zakresie nieuregulowanym umową do stosunku pracy

łącącego strony miały znaleźć zastosowanie przepisy prawa, a także postanowienia regulaminu wynagradzania oraz innych wewnętrznych aktów prawnych, chyba że zawierają one postanowienia sprzeczne z umową o pracę.

W dniach 1 września 2006r. i 14 listopada 2006 r. R. K. podpisał oświadczenie, iż zapoznał się z treścią obowiązującego regulaminu pracy i regulaminu wynagrodzeń, przepisami i zasadami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oświadczenie, iż przyjmuje do wiadomości, rozumie i wyraża zgodę na to, by czas jego pracy był określany wymiarem jego zadań (zadaniowy czas pracy), rozumie i w pełni akceptuje fakt, że jako osoba zarządzająca w imieniu pracodawcy zakładem pracy (w rozumieniu art. 128 § 2 kodeksu pracy) jest zobowiązany do wykonywania w razie konieczności pracy poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (na mocy art. 151 (4) § 1 kodeksu pracy), rozumie i w pełni akceptuje fakt, że nie jest prowadzona dla niego ewidencja czasu jego pracy albowiem jest osobą objętą systemem zadaniowego czasu pracy oraz pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy (zgodnie z art. 149 § 2 kodeksu pracy).

Do zakresu obowiązków R. K. na stanowisku kierownika zmiany, zgodnie z opisem stanowiska pracy, należało: kierowanie działalnością salonu pod nieobecność pracodawcy, dokładna znajomość procedur obowiązujących w salonie, wspólnie z pracodawcą zarządzanie personelem zatrudnionym w salonie zgodnie z zasadami obowiązującymi u pracodawcy, współdziałanie w doborze i podnoszenia kwalifikacji oraz skutecznym motywowaniu, w celu osiągania jak najlepszych wyników nadzór nad pracownikami salonu w zakresie: wykonywania podstawowych obowiązków przestrzegania regulaminów, przepisów wewnętrznych obowiązujących w danym obiekcie handlowym, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny bezpieczeństwa przeciwpożarowego, poprawności użytkowania sprzętu, organizacja prac własnej i personelu poprzez sporządzanie grafików pracy, list obecności oraz innych dokumentów wynikających z kodeksu pracy i regulaminów wewnętrznych, szkolenie personelu ze standardów pracy u pracodawcy, pomoc pracodawcy przy ocenie pracowników, dbanie o jak najwyższy poziom obsługi klienta połączony z wiedzą na temat towarów sprzedawanych w salonie, poprawne prowadzenie i rejestracja obrotu towarowego (SIM), kasowego (POS) ewidencji sprzedaży VAT, sporządzanie wszelkich dokumentów, raportów i informacji statystycznych tworzonych w systemie komputerowym w salonie oraz terminowe i poprawne przesyłanie ich do pracodawcy lub osoby wskazanej przez pracodawcę, sporządzanie raportów finansowo – księgowych i terminowe przesyłanie ich do pracodawcy lub osoby wskazanej przez pracodawcę, dbanie o poprawne wykonywanie wszelkich zaleceń przekazywanych przez pracodawcę, w tym zakresie , rozliczeń, spraw księgowych itp, systematyczna współpraca z osobami wskazanymi przez pracodawcę odpowiedzialnymi za alokację , księgowość, inwestycje, współpraca z przedstawicielami centrum handlowego, monitorowanie pracy ochrony zewnętrznej, utrzymywanie zapasów towaru na poziomie gwarantującym ciągłość sprzedaży, właściwe jego składowanie, dbanie o poprawne oznaczenia kodów, cen i rozmiarów sprzedawanych towarów, przyjmowanie, kontrola poprawności i rejestracja dostaw towaru, rozliczanie zmianowe utargów kasowych, przenoszenie utargów do kasy pancерnej na zapleczu, dbanie o bezpieczeństwo mienia i gotówki znajdujących się w salonie, przygotowanie i przekazywanie utargów kasowych firmie upoważnionej do ich odbioru, znajomość podstawowych przepisów prawnych dotyczących zawierania umów sprzedaży, wymian i reklamacji, zwrotów towaru, przyjmowanie reklamacji i wydawanie decyzji w przypadkach bezspornych, dbanie o poprawność i terminowość wprowadzania akcji promocyjnych i reklamowych w salonie, dbanie o czystość w salonie i witrynie wystawowej, codzienne uruchamianie i sprawdzanie poczty elektronicznej, wykonywanie obowiązków kasjera, magazyniera, dekoratora, sprzedawcy w razie takiej potrzeby, otwieranie i zamykanie salonu, na prośbę klienta informowanie go o dostępności określonego towaru, dbanie o powierzone mienie oraz sprzęt z najwyższą starannością, zgłaszanie wszelkich uszkodzeń przelozonym, wykonywanie wszystkich czynności zleconych przez przelozonego, bezwzględne przestrzeganie tajemnicy służbowej związanej wykonywanymi obowiązkami oraz szczególnymi przepisami i procedurami obowiązującymi u pracodawcy.

Zwierzchnikiem służbowym powoda był pracodawca, powód miał zastępować pracodawcę, starszego sprzedawcę, kasjera, magazyniera. Powoda mieli zastępować pracodawca, starszy sprzedawca i dekorator.

Zgodnie z § 5 Regulaminu Pracy z dnia 15 listopada 2004 r. Salonu (...) czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w siedzibie zakładu lub w innym miejscu wyznaczonym przez

pracodawcę. Czas pracy wynosi przeciętnie 40 godzin tygodniowo w 3 – miesięcznym okresie rozliczeniowym jest stosowany równoważny, skrócony oraz weekendowy system czasu pracy. Weekendowy system pracy stosowany jest na wniosek pracownika. W zakładzie obowiązują następujące godziny rozpoczynania i kończenia pracy 7.00 – 22.00 od poniedziałku do soboty oraz w godzinach 8.00 – 22.00 w niedzielę. Dokładne godziny pracy określone są w grafiku pracy personelu, który udostępniany jest personelowi z tygodniowym wyprzedzeniem. Do czasu pracy wlicza się 15 minutową przerwę na spożycie posiłku. Czas pracy osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin ustala indywidualnie dla każdego pracownika pracodawca.

Do pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy nie prowadzi się ewidencji czasu pracy. Stosuje się zasady jak dla pracowników określonych w art. 128 § 1 pkt. 2 k.p., w szczególności w zakresie pracy poza normalnymi godzinami pracy art. 154 (4)§ 1 k.p.).

Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 23.00 a 7.00. Za pracę w niedzielę oraz w święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 7.00 w tym dniu a godziną 7.00 dnia następnego.

Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca ponad obowiązujące z zakładzie dobowe i tygodniowe normy dla pełnego etatu, czyli ponad 8 godzin na dobę i ponad 40 godzin w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Wynagrodzenie zasadnicze R. K. wynosiło 2501 zł plus premia zadaniowa uzależniona od obrotu w salonie.

Należący do pozwanej Salon (...) w Centrum Handlowym (...) w S. był czynny w godzinach od 9.00 do 21.00 od poniedziałku do soboty a w niedzielę od 9 do 20.00. Pracownicy wykonywali pracę w systemie trzymianowym: 8.00-16.00, 11.00- 19.00, 14.00-22.00. Pracownicy pierwszej zmiany przychodzili godzinę przed otwarciem sklepu a pracownicy ostatniej zmiany wychodzi godzinę po zamknięciu sklepu. Grafiki czasu pracy były sporządzane raz w tygodniu, początkowo przez pozwaną, później także przez powoda. Grafiki sporządzane przez powoda pozwana zatwierdzała, chyba że przebywała w tym czasie na urlopie. Grafiki zawierające informację o dniach i godzinach pracy wszystkich pracowników i pozwanej były wywieszane na tablicy w sklepie

Powód nie miał wpływu na organizację czasu pracy w salonie pozwanej, Zgodnie z poleceniem pozwanej powód miał pracować w salonie z nią na zmianę. Jedynie w okresie przedświątecznym lub z czasie wyprzedzaży powód i pozwana pracowali razem. Pozwana wymagała, aby powód pracował w godzinach wskazanych w grafiku, które początkowo w zasadzie pokrywały się z godzinami w jakich sklep był otwarty. Od 2006r powód pracował też w godzinach od 8.00 do 16.00 bądź od 14.00 do 22.00, na zmianę z pozwaną. Pod nieobecność pozwanej powód zajmował się organizacją pracy w salonie, sporządzaniem grafików, otwieraniem i rozliczaniem kasy, reklamacjami, kontaktami z firmami zewnętrznymi np.: w sprawie odbioru gotówki przez konwój, dostawcami, serwisem, przyjmowaniem dostaw towaru, sporządzał okresowe oceny pracowników, wnioskował o premie dla nich. Powód codziennie obsługiwał kilkunastu klientów, w przypadku dużych dostaw zabezpieczał towar w magazynie, czasami zajmował się przecenianiem i metkowaniem towaru.

Zdarzało się, że w godzinach pracy powód opuszczał salon w sprawach służbowych, załatwiał wtedy sprawy w dyrekcji centrum handlowego, udawał się na pocztę, sprawdzić witrynę sklepową na parterze, kupić papier do drukarki, wychodził do konkurencji itd. Powód korzystał także z maksymalnie 20 minutowych przerw w pracy. W takich przypadkach czasami pracownicy dzwonili z salonu na komórkę prywatną powoda o numerze (...).

Pozwana sporządzała miesięczne oceny pracy powoda oraz notatki służbowe dotyczące poprawy jakości jego pracy.

Decyzje dotyczące zatrudniania i zwalniania pracowników, ich wynagradzania podejmowała pozwana. Pozwana sporządzała listy płac, wypłacała wynagrodzenia, premie, udzielała urlopów. Powód odbywał rozmowy z kandydatami na pracowników i przekazywał swoje opinie o nich pozwanej, przygotowywał dokumenty dotyczące zatrudnienia, a podpisywała je pozwana. Powód wnioskował o premie dla pracowników.

Ostatnie zdanie w sprawach związanych z działalnością salonu miała zawsze pozwana. Powód nie miał żadnych pełnomocnictw do działania w imieniu pozwanej.

Pozwana nigdy nie rozmawiała z powodem o zadaniowym czasie pracy. Powód pracował w równoważnym systemie czasu pracy z jednomiesięcznym okresem rozliczeniowym.

W grudniu 2004r. R. K.wypracował 62 godziny nadliczbowe. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 881,02 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 134,99 zł, a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 611,03 zł. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 881,02 zł, a z tytułu dodatków 746,02 zł, co daje kwotę 1627,04 zł. W styczniu 2005r. R. K.wypracował 40 godzin nadliczbowych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 625,20 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 164,11 zł, a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 296,97 zł. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 625,20 zł, a z tytułu dodatków 461,08 zł, co daje kwotę 1086,28 zł. W lutym 2005r. R. K.wypracował 29 godzin nadliczbowych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 453,27 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 109,41 zł, a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 234,45 zł. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 453,27 zł, a z tytułu dodatków 343, 86 zł, co daje kwotę 797,13 zł. W marcu 2005 r. R. K.wypracował 29 godzin nadliczbowych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 412,09 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 127,89 zł, a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 156,31 zł. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 412,09 zł, a z tytułu dodatków 284, 20 zł, co daje kwotę 696,29 zł. W kwietniu 2005 r. R. K.wypracował 65 godzin nadliczbowych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 967,20 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 111,60 zł, a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 744 zł. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 967,20 zł, a z tytułu dodatków 855,60 zł, co daje kwotę 1822,8 zł. W maju 2005 r. R. K.wypracował 57 godzin nadliczbowych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 890,91 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 148,48 zł, a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 593,94 zł. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 890,91 zł, a z tytułu dodatków 742,42 zł, co daje kwotę 1633,33 zł. W czerwcu 2005 r. R. K.wypracował 8 godzin nadliczbowych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 113,68 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 56,84 zł. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 113,68 zł, a z tytułu dodatków 56, 84 zł, co daje kwotę 170,52 zł. W lipcu 2005 r. R. K.wypracował 136 godzin nadliczbowych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 2023,68 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 245,52 zł a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 1532,64 zł. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 2023,68 zł, a z tytułu dodatków 1778, 16 zł, co daje kwotę 3801,84 zł. W sierpniu 2005 r. R. K.wypracował 26 godzin nadliczbowych Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 369,46 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 63,94 zł a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 241,57 zł Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 369,46 zł, a z tytułu dodatków 305,51 zł, co daje kwotę 674, 97 zł. We wrześniu 2005 r. R. K.wypracował 20 godzin nadliczbowych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 284,20 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego

przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 71,05 zł a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 142,10 zł.. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 284,20 zł, a z tytułu dodatków 213,15 zł, co daje kwotę 497,35 zł. W październiku 2005 r R. K.wypracował 85 godzin nadliczbowych Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 1264,80 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 59,52 zł a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 1145,76 zł Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 1264,80 zł, a z tytułu dodatków 1205,28 zł, co daje kwotę 2470,08 zł. W listopadzie 2005 r R. K.wypracował 37 godzin nadliczbowych Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 578,31 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 54,70 zł a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 468,90 zł.. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 578,31 zł, a z tytułu dodatków 523,60 zł, co daje kwotę 1101,91 zł. W grudniu 2005 r. R. K.wypracował 66 godzin nadliczbowych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 982,08 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 111,60 zł a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 208,32 zł.. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 578,31 zł, a z tytułu dodatków 319,92 zł, co daje kwotę 1302 zł. W styczniu 2006 r. R. K.wypracował 35 godzin nadliczbowych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 497,35 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 78,15 zł a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 341,04 zł.. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 497,35 zł, a z tytułu dodatków 419,19 zł, co daje kwotę 916,54 zł. W lutym 2006 r. R. K.wypracował 36 godzin nadliczbowych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 562,68 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 70,33 zł a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 422,01 zł.. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 562,68 zł, a z tytułu dodatków 492,34 zł, co daje kwotę 1055,02 zł. W marcu 2006 r. R. K.wypracował 43 godziny nadliczbowe. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 584,37 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 47,56 zł a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 489,24 zł.. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 584,37 zł, a z tytułu dodatków 536,80 zł, co daje kwotę 1121,17 zł. W kwietniu 2006 r. R. K.wypracował 42 godziny nadliczbowe. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 690,90 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 74,02 zł a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 542,85 zł Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 690,90 zł, a z tytułu dodatków 616,87 zł, co daje kwotę 1307,70 zł. W maju 2006 r. R. K.wypracował 93 godziny nadliczbowe. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 1321,53 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 28,42 zł a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 1264,69 zł.. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 1321,53 zł, a z tytułu dodatków 1293,11 zł, co daje kwotę 2614,64 zł. W czerwcu 2006 r. R. K.wypracował 47 godzin nadliczbowych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 699,36 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 29,76 zł a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 639,84 zł Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych 699,36 zł, z tytułu dodatków 699,60 zł, co daje kwotę 1368,96 zł. W lipcu 2006 r. R. K.wypracował 27 godzin nadliczbowych Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 401,76 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 52,08 zł a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 208,32 zł.. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

wynosi 401,76 zł, a z tytułu dodatków 260,40 zł, co daje kwotę 662,16 zł. W sierpniu 2006 r. R. K.wypracował 60 godzin nadliczbowych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 852,60 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 28,42 zł a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 795,76 zł.. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 852,60 zł, a z tytułu dodatków 824,18 zł, co daje kwotę 1676,78 zł. We wrześniu 2006 r. R. K.wypracował 69 godzin nadliczbowych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 1026,72 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 66,96 zł a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 892,80 zł.. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 1026,72 zł, a z tytułu dodatków 959,76 zł, co daje kwotę 1986,48 zł. W październiku 2006 r. R. K.wypracował 34 godziny nadliczbowe. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 483,14 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 78,15 zł a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 326,83 zł.. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 483,14 zł, a z tytułu dodatków 404,98 zł, co daje kwotę 888,12 zł. W listopadzie 2006 r. R. K.wypracował 50 godzin nadliczbowych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 781,50 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 46,89 zł a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 687,72 zł.. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 781,50 zł, a z tytułu dodatków 734,61 zł, co daje kwotę 1516,11 zł. W grudniu 2006 r. R. K.wypracował 39 godzin nadliczbowych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 580,31 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 59,52 zł a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 461,28 zł.. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 580,31 zł, a z tytułu dodatków 734,61 zł, co daje kwotę 1101,11 zł. W styczniu 2007 r. R. K.wypracował 63 godziny nadliczbowe. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 895,23 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 56,84 zł a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 781,55 zł.. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 895,23 zł, a z tytułu dodatków 838,39 zł, co daje kwotę 1733,62 zł. W lutym 2007 r. R. K.wypracował 24 godziny nadliczbowe. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 375,12 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 62,52 zł a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 250,08 zł.. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 375,12 zł, a z tytułu dodatków 312,60 zł, co daje kwotę 687,72 zł. W marcu 2007 r. R. K.wypracował 17 godzin nadliczbowych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 241,57 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 28,42 zł a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 184,73 zł.. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 241,57 zł, a z tytułu dodatków 213,15 zł, co daje kwotę 454,72 zł. W kwietniu 2007 r. R. K.wypracował 46 godzin nadliczbowych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 718,98 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 46,89 zł a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 625,20 zł.. Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 718,98 zł, a z tytułu dodatków 672,09 zł, co daje kwotę 1391,07 zł. W maju 2007 r. R. K.wypracował 64 godziny nadliczbowe. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za ten miesiąc 952,32 zł, 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowego przedłużonego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy wynosi 37,20 zł a 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy wynosi 877,92 zł Łącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 952,32 zł, a z tytułu dodatków 915,12 zł, co daje kwotę 1867,44 zł.

Pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy powoda.

Umowa o pracę łącząca strony rozwiązała się z dniem 9 czerwca 2007 r. za wypowiedzeniem dokonany przez R. K.

Pismem z dnia 28 czerwca 2007r powód wezwał pozwaną do zapłaty należności za pracę w nadgodzinach. W odpowiedzi pozwana wskazała powodowi, iż jako osoba zarządzająca zakładem pracy nie ma on prawa do dodatku za pracę w nadgodzinach Wskazała, iż zgodnie z treścią art. 149 kp nie prowadziła ewidencji jego czasu pracy i że nie przypomina sobie aby wykonywał pracę w nadgodzinach

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych okazało się częściowo uzasadnione. Na wstępie sąd I instancji przytoczył treść wymienionych przepisów, wskazując, że 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 konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz w razie szczególnych potrzeb pracodawcy. 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. 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.

Dalej Sąd Rejonowy wyjaśnił, że praca w godzinach nadliczbowych może wystąpić w razie zaistnienia szczególnych potrzeb pracodawcy, co daje mu uprawnienie do wydania pracownikowi polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd I instancji zauważył przy tym, że przepisy nie formułują szczególnych wymogów formalnych wobec polecenia pracy w godzinach nadliczbowych - może być ono dokonane zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej, a nawet w jakikolwiek inny sposób, przez każde zachowanie się przełożonego, ujawniające w dostateczny sposób jego wolę, na co powołał się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lutego 1976 r., I PRN 58/75, (...) 1977, nr 6, s. 66). W szczególności jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych może być traktowany brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków. Pogląd ten wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343. Do świadczenia pracy nadliczbowej pomimo braku wyraźnego polecenia ze strony pracodawcy dochodzi przede wszystkim wówczas, gdy pracodawca akceptuje fakt świadczenia pracy poza ustalonymi godzinami pracy. Możliwa jest również sytuacja, gdy podjęcie pracy nadliczbowej nie będzie poprzedzone żadną formą polecenia lub akceptacji ze strony podmiotu zatrudniającego. Konieczność wykonywania pracy nadliczbowej może w tym przypadku wynikać z obiektywnych warunków pracy, które wykonanie zleconych zadań w normalnych godzinach pracy czynią niemożliwym. Podobnie należy ocenić wykonywanie pracy, która nie mieści się w zakresie pracy danego pracownika, lecz której podjęcie jest uzasadnione niespodziewanymi okolicznościami mogącymi zagrażać interesowi pracodawcy. Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że przepisy nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (w tym konkretnym przypadku za pracę podczas delegacji służbowej) od warunku, aby praca w tych godzinach została wyraźnie zlecona pracownikowi przez przełożonego. Praca nadliczbowa zachowuje swój charakter, jeśli jest wykonywana za zgodą lub wiedzą przełożonego albo też - nawet bez tej zgody i wiedzy - jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy (wyrok SN z dnia 3 października 1978 r., I PRN 91/78).

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy wskazał, że w niniejszej sprawie pozwana kwestionowała zarówno fakt wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych jak i przysługiwanie mu świadczeń z tytułu pracy w

nadgodzinach jako osobie zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Wobec takich zarzutów w pierwszej kolejności sąd I instancji rozważył, czy powód był osobą, o której mowa w art. 151(4) kpc., a zatem pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy lub kierownikiem wyodrębnionych komórek organizacyjnych, ponieważ to właśnie oni organizują pracę w zakładzie pracy i dlatego kodeks nie przewiduje dla nich prawa do wynagrodzenia i dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd I instancji zauważył, że niespornym między stronami był fakt, iż powód nie był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej, gdyż takowej nie było w zakładzie pracy pozwanej. Sąd Rejonowy zbadał zatem czy powoda można uznać za pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Przystępując do wyjaśniania swojego stanowiska w tej kwestii, na wstępie sąd I instancji podkreślił, że pojęcie pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy definiuje art. 128 § 2 pkt 2 kp. Zgodnie z tym przepisem są to pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy lub pracownicy wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz główni księgowi. W szczególności zakresem stosowania tego przepisu jest objęty każdy pracownik wchodzący w skład zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Wyjaśniając to pojęcie, Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na kluczowy aspekt związany z celem tej regulacji. Stworzenie odrębnych zasad rozliczania pracy nadliczbowej pracowników zajmujących stanowiska kierownicze wynika z faktu, że są oni odpowiedzialni za organizację procesu pracy, a przedłużenie wymiaru czasu pracy stanowi konsekwencję ich własnej decyzji. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2009 r. (II PK 149/08) przepis art. 151 § 1 k.p. wprowadza wyjątek przewidziany dla pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych pracodawcy, a także zastępców tych osób. Wyjątkowość tej regulacji wprowadzającej odstępstwa od powszechnego prawa pracowniczego do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wymaga jednak ścisłej interpretacji. W wyroku z 8 marca 2011 r. (II PK 221/10) Sąd Najwyższy stwierdził, iż pracownik, który - kierując wyodrębnioną komórką organizacyjną - wykonuje równocześnie pracę na równi z członkami kierowanego zespołu, nie może być uznawany za kierownika komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151 § 1 k.p. Pracownik kierujący komórką organizacyjną wyodrębnioną w strukturze zakładu pracy nie zajmuje bowiem kierowniczego stanowiska, jeśli kieruje on zespołem pracowników przy jednoczesnym wykonaniu pracy na równi z członkami takiegoż zespołu, przy czym nie chodzi tu bynajmniej o jednakowy zakres obowiązków, ale o sam fakt wykonywania pracy. Oceniając zakres obowiązków pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy, należy brać pod uwagę nie tylko postanowienia umowy o pracę, lecz również faktyczny sposób realizacji stosunku pracy, w szczególności to, czy pracownik ten organizował i nadzorował pracę innych członków zespołu, czy ustalał ich czas pracy, udzielał im zwolnień od pracy, wreszcie, czy podejmował decyzje w sprawie zatrudniania nowych pracowników (zob. wyrok SN z dnia 8 czerwca 2004 r., II PK 22/04, OSNP 2005, nr 5, poz. 65). Mając na względzie dokonaną w orzecznictwie i doktrynie interpretację przepisu art. 151(4) kp Sąd Rejonowy uznał, że norma ta dotyczy jedynie osób mających kompetencje zarządcze. Zarządzanie zaś jest to ogół działań (planowanie, organizowanie, przekazywanie poleceń, koordynacja i kontrolowanie) zmierzających do efektywnego wykorzystania zespołów ludzkich i środków materialnych, podejmowanych w celu osiągnięcia wcześniej sformułowanych założeń.

Odnosząc powyższe rozważania do ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynikało, że powód był uprawniony jedynie do organizowania pracy pracowników salonu (...) pod nieobecność pozwanej i wykonywania czynności technicznych zgodnie z poleceniami pozwanej. Powód nie miał możliwości określania celów przedsięwzięcia, ani sposobów ich osiągnięcia. Powyższe ustalenia Sąd Rejonowy poczynił w oparciu o treść zakresu obowiązków powoda oraz zeznań R. K. i świadków R. S. (1), A. M., P. T. (1), A. K., K. R. (1), H. G., którzy zgodnie twierdzili, iż w istotnych sprawach takich jak zatrudnianie, zwalnianie pracowników, udzielanie urlopów, wynagradzanie, organizowanie czasu pracy decyzje podejmowała pozwana. Świadczyli także, iż również w drobniejszych kwestiach ostatnie słowo zawsze należało do pozwanej, z którą powód miał obowiązek się konsultować. To ustalenie w ocenie Sądu I instancji znalazło potwierdzenie w treści wiadomości elektronicznej pozwanej do M. P. z dnia 20 września 2005r (k270), w której pozwana zarzuca powodowi, iż „nie kontynuuje jej polityki” i że opuszcza sklep. W świetle przedstawionych dowodów Sąd Rejonowy uznał, że w istocie jedynie pozwana zarządzała zakładem pracy, gdyż to ona wyznaczała cele jakie chciała osiągnąć. W związku z tym pozwana planowała, organizowała i kontrolowała pracę zatrudnionych osób w tym powoda. O tym

świadczą notatki służbowe, polecenia oraz sporządzane co miesiąc oceny pracownika R. K.. Powód nie miał żadnego wpływu na organizację swojego czasu pracy, ani innych pracowników. Jego uprawnienia dotyczące doboru personelu sprowadzały się do wnioskowania o rozwiązanie umowy czy zatrudnienie konkretnej osoby. Wyrażał też propozycje w kwestii wysokości premii dla pracowników. Mając na uwadze powyższe ustalenia Sąd Rejonowy uznał, że powodowi przysługuje prawo do wynagrodzenia za czas przepracowany w nadgodzinach.

Sąd Rejonowy dodatkowo podkreślił, iż pełnienie funkcji kierowniczych nie upoważnia pracodawcy do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym założeniu rodzą konieczność stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2010 r., I PK 6 wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2010 r., I PK 79/10). W wyroku z Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r. (II PK 254110) wskazano, iż osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy. Tymczasem jak w ocenie Sądu Rejonowego wynika z zeznań powoda, świadków oraz grafików powód był zmuszony do stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, gdyż pozwana wymagała, by w godzinach wskazanych w grafiku przebywał w sklepie. Tak więc nawet przy założeniu, iż powód był pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy należałoby mu się wynagrodzenie i dodatek z pracę wykonywaną ponad obowiązującą go normę.

Chybiony zdaniem Sądu Rejonowego okazał się zarzut pozwanej, zgodnie z którym powoda obowiązywał zadaniowy system czasu pracy. Sąd I instancji zwrócił uwagę, że zgodnie z art. 140 kp system zadaniowego czasu pracy może być wprowadzony jedynie w wyniku porozumienia między stronami stosunku pracy co do czasu potrzebnego na wykonanie powierzonych zadań. Tak więc wprowadzenie zadaniowego czasu pracy wymaga skonkretyzowania zadań pracownika i wyraźnego porozumienia co do ilości zadań do wykonania w obowiązującej pracownika normie czasu pracy. Sąd Rejonowy przywołał w tym zakresie stanowisko Sądu Najwyższego, który uznał, że w tym kontekście koncepcja czynności dorozumianych jest nie do przyjęcia (wyrok z 15 listopada 2006r, IPK 117/06). Mając na uwadze powyższe sąd I instancji zauważył, że strony procesu zgodnie zeznały, iż nigdy nie rozmawiały na temat zadaniowego czasu pracy. W tej sytuacji podpisane przez powoda oświadczenia dotyczące zadaniowego czasu pracy są w ocenie Sądu Rejonowego pozbawione doniosłości prawnej. Ponadto sąd I instancji zauważył, że nawet w razie zastosowania zadaniowego czasu pracy pracodawca winien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z obowiązujących pracownika norm, a w tej sprawie pozwana nie sprostала temu wymogowi.

W ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie powód wykazał zeznaniami świadków, iż wykonywał pracę ponad obowiązującą go normę na polecenie pozwanej. Świadczyli A. P., P. T. (1), A. M., A. K., K. R. (1), H. G. potwierdzili bowiem, iż powód pracował w salonie zgodnie z godzinami wskazanymi w grafikach, że pozwana oczekiwała, iż pod jej nieobecność we wskazanych godzinach powód będzie obecny w pracy oraz że praca w salonie pozwanej była organizowana na podstawie grafików dołączonych do pozwu. Pozwana nie przedstawiła zaś wiarygodnych dowodów mogących zaprzeczyć twierdzeniom powoda o pracy ponad normę. W tym zakresie Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy powoda, chociaż nie był osobą zarządzającą zakładem pracy i nie świadczył pracy w systemie zadaniowego czasu pracy. Sąd Rejonowy podkreślił doniosłość konieczności prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, który stoi na stanowisku, że w przypadku niedopełnienia tego obowiązku pracodawca musi się liczyć z tym, że na nim będzie spoczywał ciężar udowodnienia, że pracownik nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, OSNP 2000, nr 15, poz 579). Z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy wynikają bowiem konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 kc W ZW. Z art. 300 kp) polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. W ocenie Sądu Rejonowego pozwana nie przedstawiła żadnych wiarygodnych dowodów podważających dokonane przez Sąd ustalenia co do rzeczywistego czasu pracy powoda. Jak zeznali świadkowie A. K. i H. G. złożone przez pozwaną do akt grafiki czasu pracy zostały sporządzone przez M. Ż. na polecenie pozwanej w toku procesu w celu ukrycia rzeczywistych godzin pracy powoda. Ustalenia, że powód pracował w godzinach określonych w grafiku nie obala w ocenie sądu I instancji także wykaz połączeń wykonywanych w telefonie służbowego na prywatny

numer telefonu powoda. Powód zeznał bowiem, że w czasie pracy wychodził w sprawach służbowych poza sklep, np. na pocztę, do dyrekcji centrum handlowego, obejrzeć witrynę sklepową, czy na przerwę. Świadkowie P. T. (1), K. R. (1), H. G., A. M., A. K. zeznali, iż powód w godzinach określonych grafikami nie wychodził ze sklepu w sprawach prywatnych i że opuszczał salon jedynie na przerwę trwającą około 15 minut. Sąd Rejonowy w tym miejscu zauważył, że nie przeczą temu ustaleniu zeznania pozostałych świadków. Świadek R. S. (1) zeznał wprawdzie, iż grafiki złożone przez pozwaną są prawdziwe i że słyszał od pracowników o tym że powód wyszedł raz na mecz. B. M. zeznał, iż powód w godzinach pracy wychodził ze sklepu, ale nie wie w jakim celu. A. P. zeznała, iż powód wychodził w czasie przerwy na 20 czy 30 minut. Świadek M. Ż. wskazała, iż zdarzało się, że powód wychodził na godzinę i nie mówił dokąd idzie. Dokonując oceny wiarygodności zeznań świadków Sąd Rejonowy miał na uwadze fakt, iż M. Ż., R. S. (1) i A. P. są w dalszym ciągu zatrudnieni u pozwanej co mogło mieć wpływ na treść ich zeznań. Z kolei świadek B. M. przyznał, iż ma pretensje do powoda o aroganckie zachowanie wobec jego sympatii i że z tego powodu zwolnił się z pracy. Sąd Rejonowy dodatkowo podkreślił w tym miejscu, że zeznania świadków M. Ż., R. S. (1) i A. P. nie precyzują ani kiedy powód wychodził, ani czy było to wyjście w sprawach służbowych, prywatnych czy też na przerwę. Biorąc pod uwagę grafiki czasu pracy załączone do pozwu oraz zeznania powoda i większości świadków Sąd I instancji uznał, iż pozwana nie wykazała, że powód nie pracował w godzinach określonych grafikami.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że z regulaminu pracy, z grafików czasu pracy, z zeznań powoda i świadków wynika, że pracował w systemie równoważnego czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym miesiąca (art. 135 kp). Okres rozliczeniowy nie został przedłużony powyżej miesiąca, gdyż pozwana nie zawiadomiła o tym inspektora pracy (art. 150 kp w zw. z art. 135 kp).

Ustalenia wysokości należnych powodowi kwot tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy dokonał w oparciu o opinię biegłego. Sąd dał wiarę wyliczeniom biegłego wskazując, że biegły sądowy dokonał wyliczeń należności za pracę w godzinach nadliczbowych w oparciu o załączone do pozwu grafiki dokumentujące pracę w systemie równoważnego czasu pracy z miesięcznym okresem rozliczeniowym. Naliczając świadczenia biegły uwzględnił jedynie wynagrodzenie zasadnicze powoda pomijając premię za dani ową uzależnioną od określonych osiągnięć. Zgodnie ze zleceniem Sądu biegły wskazał szczegółowe wyliczenie za każdy miesiąc okresu spornego podając stawkę godzinową, wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wysokość dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Po zsumowaniu kwot należnych za pracę w godzinach nadliczbowych za poszczególne miesiące w okresie od grudnia 2004r do maja 2007r należna powodowi kwota wynosi 40030,96 zł. Sąd Rejonowy zauważył przy tym, że w tabeli sporządzonej przez biegłego w pozycji za grudzień 2006 omyłkowo wpisano kwotę 1107,11 zł, tymczasem z wyliczeń biegłego wynika, iż kwota ta powinna wynosić 1101,11 zł, zatem Sąd przyjął kwotę 1101,11 zł.

Ponad kwoty wynikające z wyliczenia biegłego roszczenie oddalono.

Zgodnie z żądaniem powoda odsetki zasądzono od sumy świadczeń za trzy kolejne miesiące. Żądanie zasądzenia odsetek ustawowych od odszkodowania znajdowało uzasadnienie w art. 481 k.c., który na zasadzie art. 300 k.p. stosuje się do roszczeń wynikających ze stosunku pracy. W myśl tego przepisu, 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.

Na zakończenie Sąd Rejonowy wskazał, że ustalony stan faktyczny oparto na niebudzących wątpliwości Sądu i stron dowodach z dokumentów, w szczególności w oparciu o akta osobowe, regulamin pracy, regulamin wynagradzania. Za wiarygodne sąd uznał grafiki złożone przez powoda, gdyż ich prawdziwość została potwierdzona zeznaniami świadków P. T. (1), K. R. (1), H. G., A. M., A. K.. Także A. P. i M. Ż. wskazały, że w grafikach były zaznaczone godziny pracy, co skutkuje uznaniem za niewiarygodne grafików złożonych przez pozwaną. Jak wskazano wyżej świadkowie G. i K. zeznali, iż grafiki przedstawione przez pracodawcę zostały przygotowane na polecenie pozwanej niezgodnie z rzeczywistością na potrzeby procesu. Za wiarygodną Sąd uznał korespondencję elektroniczną złożoną do akt oraz wykaz połączeń z telefonu służbowego, gdyż żadna ze stron nie kwestionowała tych dowodów. Jako w pełni

wiarygodne Sąd Rejonowy ocenił zeznania powoda oraz świadków P. T. (1), K. R. (1), H. G., A. M., A. K., M. P., D. M., A. P., wskazując że były one logiczne, konsekwentne, a nadto korespondowały ze sobą oraz z dowodami w postaci dokumentów i z grafikami. Sąd I instancji odmówił waloru wiarygodności zeznaniom pozwanej w zakresie w jakim wskazywała, iż powód nie musiał być w pracy w godzinach zakreślonych grafikiem, że grafiki załączone do pozwu były wstępnymi projektami, że pracowała 9 godzin na dobę, że powód był osobą zarządzającą zakładem pracy i że pracował w zadaniowym czasie pracy. Wszystkie te stwierdzenia zdaniem Sądu Rejonowego pozostawały w sprzeczności z zeznaniami większości świadków. Sąd I instancji zwrócił w tym miejscu uwagę, że nawet zatrudniona u pozwanej A. P. przyznała, że bywało, iż powód pracował 2 lub 3 dni od 9.00 do 22.00. i że w grafikach były wskazane godziny pracy powoda. Zeznała, że powód przychodził do pracy punktualnie, a jedynie kilka razy za zgodą pozwanej wyszedł z pracy o 21.00. Świadkowie P. T. (1), K. R. (1), H. G., A. M., A. K., A. P. odmiennie niż pozwana twierdzili, że pracodawca decydował o czasie pracy powoda, wydawał mu polecenia, rozliczał z ich wykonania i podejmował wszystkie ważne decyzje. Wbrew swoim zeznaniom o tym że powód mógł sam organizować swoją pracę w wiadomości elektronicznej do M. P. z 20 września 2005r pozwana czyniła zarzut powodowi, że opuszczał salon (k 270). Zeznania świadka M. Ż. w ocenie Sądu rejonowego okazały się niewiarygodne w części w jakiej twierdziła, iż na grafikach nie było godzin i że pozwana nie wymagała, by powód przebywał w sklepie w godzinach określonych w grafiku. Zeznania te sąd I instancji uznał za sprzeczne z zeznaniami większości świadków i powoda. Na treść wypowiedzi świadka w ocenie Sądu Rejonowego miało wpływ to, iż jest nadal zatrudniona u pozwanej. Co więcej świadkowie H. G. i A. K. słyszeli jak M. Ż. żaliła się, że na polecenie pozwanej musi zmieniać grafiki. Z podobnych powodów sąd I instancji jako niewiarygodne ocenił zeznania nadal zatrudnionego u pozwanej R. S. (1), w zakresie w jakim potwierdził on prawdziwość grafików złożonych przez pozwaną i wskazał, że powód żadnego dnia nie pracował 12 godzin. Zeznaniami B. M. sąd I instancji odmówił wiarygodności w części w jakiej wskazywał, iż powód nie przebywał w sklepie w godzinach od otwarcia do zamknięcia i nie zajmował się sprzedażą, gdyż te zeznania są sprzeczne z twierdzeniami powoda i świadków P. T. (1), K. R. (1), H. G., A. M., A. K. i A. P.. Ponadto Sąd Rejonowy zauważył, że na treść zeznań świadka być może wpływ ma uraz do powoda spowodowany aroganckim według B. M. zachowaniem powoda wobec sympatii świadka.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na treści art. 100 kpc, zgodnie z którym w razie częściowego uwzględnienia roszczeń koszty procesu można stosunkowo rozdzielić. Powód wygrał proces w 58%. Na poniesione przez niego koszty procesu składa się opłata od pozwu w kwocie 3454 zł oraz koszty zastępstwa procesowego w kwocie 2700 zł (6154 zł). na koszty procesu pozwanej składa się kwota 2700 zł tytułem zastępstwa procesowego. W wyniku stosunkowego rozliczenia kosztów pozwana winna jest zapłacić na rzecz powoda tytułem kosztów procesu kwotę 2435 zł ((6154 zł x 58%) – (2700 zł x 42%)=2435zł) Wysokość kosztów zastępstwa wynika z 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z 6 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 z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

Zgodnie z przepisem art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398), w myśl którego kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Rozstrzygnięcie to znajduje potwierdzenie w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. (I PZP 1/07), w której Sąd ten wskazał, iż sąd W orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy. Biegłemu za sporządzoną opinię przyznano wynagrodzenie w kwocie 2006,55 zł. Pozwaną obciążono więc tym kosztem w stosunku w jakim przegrała proces czyli kwotą 1163 zł. W konsekwencji orzeczono jak w punkcie IV wyroku.

Zgodnie z art. 477(2) k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego

jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W niniejszej sprawie rygor natychmiastowej wykonalności został nadany do kwoty 2501 zł czyli do wysokości ostatniego wynagrodzenia otrzymywanego przez powoda.

Pełnomocnik pozwanej wniósł **apelację** od powyższego wyroku zaskarżając go w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1) obrazę prawa materialnego, a to art. 151 § 1 w zw. z art. 128 § 2 pkt 2 kp poprzez ich błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że uprawnienie powoda do organizowania pracy pracowników pod nieobecność pozwanej, podleganie jej poleceniom, niemożność określania celów przedsięwzięcia i sposobów ich osiągnięcia oraz niewykonywanie bezpośrednio czynności z zakresu prawa pracy wyłączają możliwość uznania, że powód był osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy, podczas gdy w ocenie pozwanej prawidłowa wykładnia powyższych przepisów wskazuje, że na status pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy nie wpływają takie okoliczności jak: kierowanie przez pracodawcę zakładem pracy podczas obecności w nim, podleganie pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy poleceniom pracodawcy (które to elementy wynikają z samej istoty stosunku pracy), wyłączna kompetencja pracodawcy - właściciela zakładu pracy do określania celów przedsięwzięcia gospodarczego i sposobów ich realizacji (która wynika z istoty prawa własności oraz wolności działalności gospodarczej), jak również niewykonywanie bezpośrednio przez pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy czynności z zakresu prawa pracy (art. 31 kp), które nie są tożsame z zarządzaniem w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 128 § 2 kp).

Uzasadniając powyższy zarzut pozwana wskazała, że jej zdaniem fakt organizowania przez powoda pracy pracowników pod nieobecność pracodawcy jest równoznaczne z kierowaniem jednoosobowo zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 kp. Dalej pozwana wskazała, że w jej ocenie fakt podlegania przez powoda poleceniom pracodawcy podczas jego obecności nie świadczy o braku kierowniczej roli danego pracownika, gdyż byłoby to sprzeczne z samą istotą stosunku pracy - opisaną w art., 22 kp. Co więcej przepis art. 128 § 2 pkt 2 kp. uznaje za pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy m. in. zastępców pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy, które to osoby z pewnością podlegają kierownictwu pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy. W ocenie pozwanej błędne było również założenie przez Sąd Rejonowy, że za osobę zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy można uznać wyłącznie osobę, która ma możliwość określania celów przedsięwzięcia i sposoby ich osiągnięcia. W ocenie pozwanej takie uprawnienia należą wyłącznie do pracodawcy - właściciela zakładu pracy. Dalej pozwana podważyła również ustalenie Sądu I instancji, że fakt, iż w kwestiach pracowniczych oraz organizacyjnych ostateczną decyzję podejmowała pozwana dowodzi tego, że powód nie zarządzał zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Zdaniem pozwanej nieuprawnione jest utożsamianie osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy w rozumieniu w art. 128 § 2 pkt 2 kp, z osobą są to bowiem w ocenie pozwanej dwa odrębne podmioty.

2) naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, a to art. 233 § 1 kpc, poprzez niezgodną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę dowodów w postaci zeznań świadków R. S., A. J. - (...), P. T. oraz K. R., wyrażającej się w przyjęciu, że z zeznań świadków wynika, że powód nie zarządzał w imieniu pracodawcy zakładem pracy, podczas gdy zeznania wskazanych wyżej świadków w sposób ewidentny wskazują na podporządkowanie pracowników szeregowych poleceniom powoda, wzajemne zastępowanie się powoda i pozwanej w wykonywaniu kompetencji władczych, faktyczne uczestniczenie powoda w ustalaniu czasu pracy i zatrudnianiu pracowników, reprezentowanie przez powoda pracodawcy na zewnątrz, brak wyraźnej różnicy pomiędzy kompetencjami powoda i pozwanej oraz wzajemne wyręczanie się w wykonywaniu zadań, co świadczy o tym, że powód zarządzał w imieniu pozwanej zakładem pracy.

Uzasadniając powyższy zarzut pozwana wskazała, że sąd I instancji dokonał ustaleń sprzecznych ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Zdaniem pozwanej wbrew stanowisku sadu I instancji z zeznań świadków wynikało, że powód faktycznie zarządzał zakładem pracy w imieniu pozwanej. W ocenie pozwanej Sąd Rejonowy uzasadniając

poczynione przez siebie ustalenia i wnioski bezpodstawnie pominął te fragmenty zeznań świadków, które świadczyły o tym, że powód zarządzał zakładem pracy w imieniu pracodawcy.

3) naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na treść wyroku, a to art. 328 § 2 art. 324§ 1 zd. 2 kpc oraz 233 § 1 kpc, poprzez pominięcie podczas wyrokowania faktu wypłacenia powodowi przez pozwaną poza wynagrodzeniem zasadniczym, kwoty 48.117,15 zł, która to kwota nie zostałaby powodowi wypłacona w sytuacji, gdyby miał on być wynagradzany za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach ogólnych, tj. tak jak pracownicy szeregowi, a w konsekwencji pominięcie powyższej okoliczności zarówno w zakresie ustalania, czy powód był zatrudniony na stanowisku kierowniczym w rozumieniu art 151 (4) kp, jak również w kontekście faktycznego zaspokojenia roszczeń powoda, podczas gdy uzasadnienie wyroku powinno wskazywać pełną podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, uwzględnianą przez sąd już w chwili wyrokowania, pominięcie zaś przez sąd okoliczności istotnych dla ustalenia charakteru stanowiska oraz kwestii faktycznego zaspokojenia jego roszczeń stanowi o wadliwości rozstrzygnięcia, jako nieodpartego na całokształcie sprawy, a w konsekwencji błąd w ustaleniach faktycznych polegający na dokonaniu ustalenia, że powód nie zarządzał zakładem pracy w imieniu pracodawcy, podczas gdy takie elementy jak wynikające z zeznań świadków: podporządkowanie pracowników szeregowych poleceniom powoda, wzajemne zastępowanie się powoda pozwanej w wykonywaniu kompetencji władczych, faktyczne uczestniczenie powoda w ustalaniu czasu pracy i zatrudnianiu pracowników, reprezentowanie przez powoda pracodawcy na zewnątrz, brak wyraźnej różnicy pomiędzy kompetencjami powoda i pozwanej i wzajemne wyręczanie się w wykonywaniu zadań, jak również sposób wynagradzania powoda, różniący się diametralnie od dotyczącego pracowników szeregowych, tj wypłacanie mu wysokich premii uzależniony od wyników całego salonu, wskazują na jego wyjątkową pozycję w zakładzie pracy, która wynikała wyłącznie z tego, że zarządzał on nim w imieniu pracodawcy.

4) obrażę prawa materialnego, a to art. 151 (1)§ 1 i 2 kp poprzez uznanie, że w okolicznościach faktycznych sprawy powód posiada roszczenie o zapłatę wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, z pominięciem wypłacenia powodowi innych świadczeń (premi), których nie uzyskałby przy założeniu, że przysługiwało mu prawo do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach ogólnych, podczas gdy w sytuacji, gdy premia nie byłaby wypłacana powodowi przy jednoczesnym naliczaniu wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, wypłaconą faktycznie premię należy zaliczyć na wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, która to w związku z tym została powodowi zrekompensowana.

Uzasadniając zarzut naruszenia przepisów postępowania poprzez pominięcie podczas wyrokowania faktu wypłacenia powodowi przez pozwaną poza wynagrodzeniem zasadniczym, kwoty 48.117,15 zł, pozwana wskazała, że orzecznictwo sądowe, przede wszystkim stanowiące dorobek Sądu Najwyższego, dopuszcza możliwość zastąpienia wynagrodzenia oraz dodatku za nadgodziny innym, pod warunkiem że świadczenie to odpowiada wymiarowi pracy w nadgodzinach. Ewentualne roszczenie o wyrównanie należności powstaje wówczas jedynie wtedy, gdy to inne świadczenie znacznie odbiega od świadczenia należnego na ogólnych zasadach (vide uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2006 r., I PK 40/2006). Przysługujące pracownikowi na samodzielnym stanowisku pracy za wykonywanie stale pracy w godzinach nadliczbowych wynagrodzenie w rozmiarze ustawowo określonym nie może być zastąpione innym świadczeniem jedynie wtedy, gdy to inne świadczenie znacznie odbiega na niekorzyść pracownika w stosunku do wynagrodzenia obliczonego według norm ustawowych (vide uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 1979 r., I PRN 42/79, uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2006 r., I PK 40/2006). W związku z tym, że ustalona przez Sąd Rejonowy kwota wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jakie byłyby należne powodowi, gdyby poddać go warunkom wynagradzania dotyczącym szeregowych pracowników wyniosłaby 40.030,96 zł, natomiast wypłacone premie, których powód nie uzyskałby, gdyby podlegał zasadom wynagradzania dotyczącym szeregowych pracowników wyniosły 48.117,15 zł - praca powoda w godzinach nadliczbowych została faktycznie zrekompensowana. Pozwana podkreśliła, że Sąd Rejonowy pominął całkowicie kwestię wpływu wysokich premii wypłaconych przez pozwaną powodowi w aspekcie charakteru jego stanowiska, jak również faktycznego zrekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych.

Dodatkowo zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

6) obrażę prawa materialnego, a to art. 8 kp, poprzez uwzględnienie niezgodnego z zasadami współżycia społecznego, a w szczególności zasadą lojalności i wzajemnego szanowania słusznym interesów stron stosunku pracy, i stanowiącego nadużycie prawa żądania przez powoda zasądzenia wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy powód przez 2,5 roku otrzymywał w związku z nienaliczaniem mu wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wysokie premie, czego to przez cały okres zatrudnienia nie kwestionował, podczas gdy nie powinno znajdować ochrony prawnej, jako nielojalne, zachowanie polegające na świadomym pobieraniu przez 2,5 roku świadczeń mających na celu rekompensatę braku naliczania wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, a następnie wystąpienie z roszczeniem o powyższe składniki wynagrodzenia, gdyż ochrona taka godzi w słuszny interes pracodawcy, powodując jednocześnie nieuzasadnione wzbogacenie pracownika jego kosztem.

Mając na uwadze powyższe zarzuty pełnomocnik pozwanej wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz powódki kosztów postępowania przed Sądem I instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Dodatkowo pełnomocnik pozwanej wniósł o przeprowadzenie dowodu z list płac powoda na okoliczność wysokości wypłaconych mu w okresie zatrudnienia premii; Wnoszący apelację wskazał przy tym, że potrzeba powołania się na powyższy dowód zaistniała w związku z nieuwzględnieniem przez Sąd I instancji faktu wypłacenia powodowi premii w wysokości 48.117,15 zł, i to pomimo podniesienia powyższej okoliczności przez stronę powodową i niezakwestionowania jej przez stronę pozwaną, co stwarzało warunki do uznania jej za przyznaną.

W **odpowiedzi na apelację** pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się niezasadna.

Na wstępie Sąd Okręgowy zauważył, że Sąd Rejonowy sporządzając treść wyroku, na skutek oczywistej omyłki, w jego komparacji oraz w punkcie I jego sentencji błędnie oznaczył stronę pozwaną nazwiskiem „Wronko-Kowalska” – podczas gdy z treści znajdujących się w aktach sprawy dokumentów (np. pozw, sprzeciw od nakazu zapłaty) wynika jednoznacznie, iż stroną pozwaną jest „D. K., zatem w komparacji wyroku oraz w punktach I sentencji wyroku jako oznaczenie strony pozwanej powinna być wpisana nazwisko pozwanej: **W.-K.** W myśl przepisów art. 350 § 1 i 2 k.p.c. - sąd może z urzędu sprostować w wyroku niedokładności, błędy pisarskie albo rachunkowe lub inne oczywiste omyłki. Sprostowanie sąd może postanowić na posiedzeniu niejawnym; o sprostowaniu umieszcza się wzmiankę na oryginale wyroku, a na żądanie stron także na udzielonych im wypisach. Dalsze odpisy i wypisy powinny być zredagowane w brzmieniu uwzględniającym postanowienie o sprostowaniu. W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy z urzędu, na mocy przepisu art. 350 § 1 i 2 k.p.c., orzekł jak w punkcie I sentencji.

Przystępując do badania zasadności apelacji na wstępie wskazać należy, iż postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania

(por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozstrzyganej sprawy stwierdzić należy, iż Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów stąd też, Sąd Okręgowy ustalenia Sądu I instancji w całości uznał i przyjął jako własne. Sąd Odwoławczy nie stwierdził przy tym naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego, w związku z czym poparł rozważania Sądu Rejonowego również w zakresie przyjętych przez niego podstaw prawnych orzeczenia. Nie podzielił natomiast argumentów skarżącej podniesionych w treści apelacji.

W pierwszej kolejności Sąd Odwoławczy zwrócił uwagę, że dla oceny zasadności apelacji istotne są zarzuty naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 k.p.c. Lektura obszernej apelacji pozwanej pozwala bowiem na przyjęcie, iż w zasadzie sprowadza się ona jedynie do zakwestionowania przyjętego przez Sąd I instancji stanowiska, że powód nie był pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 151(4) § 1 k.p., które — w ocenie pozwanej — wynikały z wadliwie poczynionych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych w świetle przeprowadzonych w toku postępowania dowodów.

Wskazać w tym aspekcie należy, że zgodnie z art. 233 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów Sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu 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 (tak min. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.09.2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Zaakcentować jednocześnie trzeba, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 roku, sygn. akt IV CK 274/03, LEX nr 164852). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 roku, sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez Sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych, uzależniona jest od wykazania, iż Sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącej odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności wnoszący apelację powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając. Wymogów tych nie spełnia apelacja pozwanej, której uzasadnienie w zakresie omawianego zarzutu ogranicza się do ogólnej krytyki ustaleń faktycznych, na których oparte zostało zaskarżone orzeczenie.

Pozwana, wskazując w apelacji na naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów prowadzące do uznania przez Sąd Rejonowy, że powód nie miał statusu osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pozwanej w rozumieniu art. 128 § 2 k.p., a w zatem nie znajduje zastosowania do jego sytuacji przepis art. 151 (4) § 1 k.p. co w konsekwencji doprowadziło do częściowego uwzględnienia przez Sąd Rejonowy powództwa, nie przedstawiła żadnych argumentów, które mogłyby podważyć poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia, ani nie wskazała na jakiegokolwiek niespójności w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego czy też uchybienia polegające na wnioskowaniu w sposób nie korespondujący z zasadami logiki, czy doświadczenia życiowego.

Wskazać przy tym należy, że uzasadniając naruszenie przez Sąd I instancji art. 233 k.p.c., wnosząca apelację zasadniczo powieliła zarzuty zgłaszane w toku postępowania przed sądem I instancji, z którymi to zarzutami, w sposób wyczerpujący i trafny, rozprawił się już Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia. Przedstawiona przez pozwaną wersja stanu faktycznego stanowiła w ocenie Sądu Okręgowego wyłącznie polemikę z ustaleniami poczynionymi przez Sąd Rejonowy. Pozwana ograniczyła się przy tym do wskazania, że w jej ocenie Sąd Rejonowy dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego bezpodstawnie pominął te fragmenty zeznań świadków, które świadczyły o tym, że powód zarządzał zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Pozwana ograniczyła się przy tym wyłącznie do omówienia poszczególnych wypowiedzi świadków R. S., A. J.- (...), P. T. oraz K. R. w ten sposób, by korespondowały w przyjętą przez nią taktyką procesową, co zdaniem Sądu Okręgowego jest niewystarczające do wykazania, że ocena Sądu I instancji zawiera błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności lub jest niepełna. W tym miejscu podkreślenia bowiem wymaga, że ocena zeznań świadków i stron powinna opierać się na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego. Takiej oceny Sąd Rejonowy dokonał dając wiarę - w zakresie wykazania, iż powód nie był osobą zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 2 k.p. - wyjaśnieniom powoda oraz świadków P. T. (1), K. R. (1), H. G., A. M., A. K., M. P., D. M., A. P., a Sąd Okręgowy – uznając za trafną argumentację zawartą w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku – w pełni ją podziela.

Co więcej Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że analiza apelacji pozwanej pozwala na przyjęcie, że pozwana podnosząc zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c. de facto nie zakwestionowała prawidłowości dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych. Zarzuty pozwanej ograniczały się do zakwestionowania prawidłowości dokonanej przez Sąd oceny dowodów. Pozwana stała na stanowisku, że wskazywane przez świadków okoliczności dotyczące warunków zatrudnienia powoda (podporządkowanie pracowników szeregowych poleceniom powoda, wzajemne zastępowanie się powoda pozwanej w wykonywaniu kompetencji władczych, uczestniczenie powoda w ustalaniu czasu pracy i zatrudnianiu pracowników, reprezentowanie przez powoda pracodawcy na zewnątrz, brak wyraźnej różnicy pomiędzy kompetencjami powoda i pozwanej i wzajemne wyręczanie się w wykonywaniu zadań) wskazują na jego wyjątkową pozycję w zakładzie pracy uzasadniającą wniosek, że powód był osobą zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy, a w konsekwencji że w jego przypadku zastosowanie znajduje przepis art. 151(4) § 1 k.p. Mając na uwadze powyższe zwrócił zatem uwagę, że Sąd Rejonowy miał na uwadze wskazywane wyżej przez pozwaną okoliczności (co wynika wprost z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku), jednakże uznał, że wbrew twierdzeniom pozwanej nie dowodzą one, iż powód był osobą, o której mowa w art. 151(4) § 1 K.P. w zw. z art. 128 § 2 pkt 2 k.p.. Sąd Okręgowy zauważył, że ustalenia faktyczne, ocena dowodów i subsumcja Sądu Rejonowego w zakresie braku przesłanek z 151 (4) § 1 k.p. były - wbrew twierdzeniom powódki - prawidłowe. Sąd Okręgowy w pełni podzielił argumentację Sądu Rejonowego w tym zakresie, za chybione natomiast uznał stanowisko pozwanej, że powód zatrudniony na stanowisku kierownika zmiany był pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy. O ile bowiem niejaka samodzielność powoda jako kierownika zmiany nie budziła wątpliwości (np. kierowanie działalnością salonu pod nieobecność pracodawcy, nadzór nad pracownikami salonu), to uznanie go za pracownika "zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy" jest całkowicie nieusprawiedliwione, w szczególności w świetle ustalenia, że powód nie był uprawniony do dokonywania samodzielnie czynności organizacyjnych, w tym czynności w zakresie prawa pracy (powód wykonywał pracę zgodnie z poleceniami pozwanej, jedynie współdziałał

z pozwaną przy doborze nowych pracowników - ostateczna decyzja zawsze należała do pozwanej) co zresztą było niesporne (pозwana potwierdziła wskazane okoliczności).

Na gruncie regulacji kodeksu pracy - zgodnie z definicją zamieszczoną w art. 128 § 2 pkt 2 k.p. - „pracownikami zarządzającymi w imieniu pracodawcy zakładem pracy” są pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy lub pracownicy wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz główni księgowi. Wskazany katalog ma charakter zamknięty w tym sensie, że pracodawca nie może go ani rozszerzać, ani zmniejszać. Zaliczenie pracownika do wskazanej kategorii wiąże się bowiem z szeregiem niekorzystnych dla niego, w aspekcie czasu pracy, regulacji, w tym art. 151 (4) § 1 k.p. W świetle brzmienia art. 128 § 2 pkt 2 k.p. pracownikami zarządzającymi są pracownicy zarządzający zakładem pracy w znaczeniu przedmiotowym, a nie w znaczeniu podmiotowym. Jeżeli więc pracownik stojący na czele zakładu ma uprawnienia do kierowania nim, to należy zaliczyć go do kręgu pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Oznacza to zaś, że np. w przypadku wielozakładowego przedsiębiorstwa pracownikiem zarządzającym w pojęciu wyznaczonym treścią cytowanego art. 128 § 2 pkt 2 k.p. będzie nie tylko dyrektor tego przedsiębiorstwa, ale także kierownicy poszczególnych zakładów, jeżeli są one zakładami pracy, a kierownicy kierują nimi jednoosobowo. Pracownik zarządzający to zatem taki pracownik, który posiada kompetencje do samodzielnego wydawania innym pracownikom poleceń, kierujący zakładem pracy zarówno w znaczeniu ekonomicznym, jak i organizacyjnym. W przypadku powoda żadna z tych przesłanek nie wchodzi w grę. Po pierwsze czynności kierownika zmiany nie obejmowały dokonywania czynności w sprawach organizacyjnych. Jego zadania, co zresztą zauważył już Sąd Rejonowy, obejmowały wyłącznie czynności nadzorcze np. w zakresie wykonywania podstawowych obowiązków, przestrzegania regulaminów, zarządzanie personelem zgodnie z zasadami obowiązującymi u pozwanej, pomoc pracodawcy w co miesięcznych ocenach pracowników, dbanie o poprawne wykonywanie wszelkich zaleceń przekazywanych przez pracodawcę itp. Powód nie był przy tym bezpośrednim przełożonym pracowników zatrudnionych w salonie (...). Powód na równi z pozostałymi „szeregowymi” pracownikami podlegał zwierzchnictwu służbowemu pozwanej, co więcej w razie nieobecności powoda, jako osoby wyznaczone do zastępowania powoda wskazano poza pracodawcą: starszego sprzedawcę i dekoratora, a zatem pracowników, których z całą pewnością nie można uznać za pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Powód nie miał również żadnych uprawnień dotyczących samodzielnego zarządzania zakładem pracy w znaczeniu ekonomicznym. Do zakresu obowiązków powoda należało wyłącznie sporządzanie raportów finansowo - księgowych i przysyłanie ich do pracodawcy, współpraca z osobami wskazanymi przez pracodawcę odpowiedzialnymi za księgowość, utrzymywania zapasów towaru na poziomie gwarantującym ciągłość sprzedaży.

Nie uszło uwadze Sądu Okręgowego, że pozwana swoje twierdzenie o tym, że powód był osobą zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy opierała na okoliczności, że pozwany pod nieobecność pozwanej samodzielnie kierował salonem. Odnosząc się do tego twierdzenia wskazać należy, że w świetle ustaleń stanu faktycznego dotyczących zakresu obowiązków powoda, okoliczność ta daje podstawę co najwyżej do oceny, że zajmowane przez powoda stanowisko było stanowiskiem w pewnym zakresie samodzielnym - powód był kierownikiem niższego szczebla. W świetle powyższego - jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy - brak było podstaw do uznania powoda za pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy, o którym mowa w art. 151(4)§ 1 k.p. w zw.z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. Należy przyjąć, dyspozycja przywołanych przepisów nie obejmuje ona kierowników najniższego szczebla, których wpływ na organizację pracy zakładu jest niewielki i którzy, w zasadzie, wykonują taką samą pracę jak ich podwładni (tak SN w wyroku z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04, OSNP 2005, nr 16, poz. 245; SN w tezie 1 wyroku z dnia 10 lutego 2009 r., II PK 149/08, OSNP 2010, nr 17-18, poz. 210). Z ustaleń stanu faktycznego - w zasadzie niespornych - wynikało, że powód jako kierownik zmiany nie zarządzał bezpośrednio "zakładem pracy" - należało to do pozwanej - jego uprawnienia do zarządzania zasobami pracodawcy miały charakter wtórny - pośredni. Pracownik będący - z uwagi na zajmowane stanowisko - przełożonym w stosunku do innych osób, lecz nie posiadający kompetencji do kierowania oddziałem zarówno pod względem organizacyjnym, jak i ekonomicznym nie może być uznany za "pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy", o którym mowa w art.151⁴ §1 kp.

Nieskuteczny okazał się również podnoszony przez pozwaną zarzut naruszenia art. 328 § 2 kpc poprzez brak w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazania przyczyn nieuwzględnienia faktu wypłacenia powodowi przez pozwaną

- poza wynagrodzeniem zasadniczym - kwoty 48.117,15 zł, która to okoliczność zdaniem pozwanej potwierdzała fakt pełnienia przez powoda funkcji pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy. W tym miejscu wyjaśnienia wymaga, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 kpc jest skuteczny, gdy uzasadnienie orzeczenia pozbawione jest elementów określonych tym przepisem, którymi są: wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia i wyjaśnienie jego podstawy prawnej z przytoczeniem przepisów prawa. Zdaniem Sądu Odwoławczego uzasadnienie zaskarżonego wyroku wymogi te respektuje, a z jego treści daje się bez wątpliwości odczytać przyczyny, dla których Sąd Rejonowy nie podzielił wniosku pozwanej o nieuwzględnienie żądania powoda wypłacenia mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w związku z zajmowaniem przez niego stanowiska kierowniczego. Nie uszło przy tym uwadze Sądu Okręgowego, że wprawdzie Sąd I instancji w uzasadnieniu wydanego wyroku nie wskazał wprost w jaki sposób ocenił ewentualny wpływ wskazanej przez pozwaną okoliczności - wypłacenie powodowi dodatkowego wynagrodzenia (należnego wyłącznie powodowi) na możliwość uznania powoda za pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy, jednakże w ocenie Sadu Okręgowego nie jest to wystarczające dla skuteczności zarzutu naruszenia przez Sad I instancji art. 328 § 2 k.p.c. Sąd Rejonowy jednoznacznie bowiem wskazał, że w analizowanym postępowaniu brak było podstaw do zaaprobowania podnoszonych w toku postępowania przez pozwaną argumentów świadczących w ocenie pozwanej o tym, że powód faktycznie był pracownikiem zarządzającym zakładem pracy w imieniu pracodawcy w rozumieniu art. 151 (4) § 1 k.p.

Jednocześnie wobec podniesienia przez pozwaną w apelacji jako jednego z argumentów uzasadniających zarzut naruszenia prawa materialnego - art. 151 (4) § 1 k.p. oraz art. 8 k.p. - faktu wypłacenia powodowi przez pozwaną poza wynagrodzeniem zasadniczym, kwoty 48.117,15 zł tytułem premii zadaniowej, jako że Sąd Rejonowy nie odniósł się wprost do tego argumentu Sąd Okręgowy rozważył ewentualną zasadność stanowiska pozwanej w tym zakresie. Sąd Okręgowy zwrócił zatem uwagę, że u pozwanej obowiązywał regulamin wynagradzania pracowników, z którego wynikało, że na wynagrodzenie pracowników składało się wynagrodzenie zasadnicze, dodatki za pracę, premie (zadaniowe -uzależnione od obrotu w salonie, uznaniowe i nagrody specjalne). Premie zadaniowe przysługiwały: kierownikowi zmiany, starszemu sprzedawcy, sprzedawcy oraz dekoratorowi-sprzedawcy. Premia zadaniowa kierownika zmiany stanowiła odpowiedni procent obrotu netto salonu (...). Premie zadaniowe pozostałych uprawnionych pracowników stanowiły procent od obrotu przypisanego danej osobie. (Zasady wynagradzania dział VII pkt 2 - 4 - k. 426). Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy zauważył, że wprawdzie jak podnosiła pozwana, wyłącznie premia zadaniowa powoda jako kierownik zmiany obliczana była jako procent od ogólnego obrotu netto w salonie, jednakże zdaniem Sadu II instancji okoliczność ta nie jest równoznaczna z koniecznością uznania powoda za osobę zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego wysokość premii zadaniowej należnej powodowi jako kierownikowi zmiany - w braku przekonujących dowodów, że powód faktycznie kierował jednoosobowo zakładem pracy zarówno w znaczeniu ekonomicznym, jak i organizacyjnym - potwierdza wyłącznie to, że stanowisko powoda było bardziej odpowiedzialne niż innych pracowników (co było zresztą niesporne).

Dodatkowo - na marginesie - mając na uwadze twierdzenie pozwanej, że zwiększone wynagrodzenie nie zostałyby powodowi wypłacone w sytuacji, gdyby miał on być jednocześnie wynagradzany za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach ogólnych, tj. tak jak pracownicy szeregowi, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że pozwana utożsamia de facto wypłacone powodowi zwiększone wynagrodzenie z rekompensatą za pracę w godzinach nadliczbowych. Stanowisko takie jest zdaniem Sądu II instancji nieuzasadnione. Zwiększone wynagrodzenie, które otrzymują pracownicy zarządzający, powinno być bardziej związane z rodzajem powierzonych im obowiązków i odpowiedzialnością na nich spoczywającą. W innym przypadku mogłoby się na przykład okazać, że kierownik pracujący w nadgodzinach (w ramach formuły "w razie konieczności") zarabia mniej od szeregowego pracownika, który za tę samą ilość faktycznie przepracowanych nadgodzin (ale już nie w razie konieczności, bo nie jest kierownikiem) otrzymał wynagrodzenie wyższe. O to raczej ustawodawcy nie chodziło.

W ocenie Sądu Odwoławczego w analizowanym postępowaniu brak było zatem również podstaw do stwierdzenia, iż skorzystanie przez powoda z uprawnienia do żądania wypłacenia mu dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i stanowiło nadużycie prawa przez pracownika, o którym mowa w art. 8 k.p.

Na zakończenie Sąd Okręgowy zwrócił uwagę - za Sądem Rejonowym - że w analizowanym postępowaniu nawet gdyby podzielić twierdzenia pozwanej, iż powód rzeczywiście był pracownikiem zarządzającym zakładem pracy w imieniu pracodawcy, to w analizowanym przypadku i tak należałoby mu się wynagrodzenie i dodatek za pracę wykonywaną ponad obowiązującą go normę. W aspekcie pracy nadliczbowej osób określonych w art. 151⁴ k.p. istotne znaczenie ma bowiem interpretacja zwrotu "wykonują w razie konieczności". Użyty w § 1 zwrot „wykonują w razie konieczności” oznacza, że przepis ten wprowadza samodzielną przesłankę obowiązku wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy. Przesłanka „konieczności” jest szersza od „szczególnych potrzeb pracodawcy” (art. 151 § 1 pkt 2 k.p.). Przez tę „konieczność” należy jednakże rozumieć sytuacje nietypowe. Ustalone orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje, że jeżeli sposób organizacji pracy przez pracodawcę powoduje konieczność stałego wykonywania przez kierownika pracy ponad normę pracy, to ma on prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Por. wyrok SN z dnia 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 221, i powołane tam orzecznictwo oraz wyrok SN z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005, nr 5, poz. 65). Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy z ustaleń stanu faktycznego wynikało, że powód stale wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż pozwana wymagała aby w godzinach określonych w grafiku przebywał w sklepie. Tak więc nawet przy założeniu, że powód był pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 151(4) § 2 należałoby mu się wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach.

Wysokość zasądzonej przez Sąd I instancji należności nie była przedmiotem zarzutów apelacyjnych pozwanej, jednakże wobec zaskarżenia tejże należności co do zasady, również i jej wysokość była przedmiotem rozpoznania przez Sąd Odwoławczy. W tym zakresie, Sąd II instancji ogranicza się do stwierdzenia, iż wysokość zasądzonego roszczenia jest uzasadniona w świetle art. 151 § 1 k.p. art. 151 (1) § 1 i § 2 k.p. oraz kwoty wskazanej jako stawkę miesięczną wynagrodzenia zasadniczego powoda w przedsiębiorstwie pozwanej.

Mając na uwadze powyższe, na mocy art. 385 k.p.c., Sąd Odwoławczy oddalił apelację w przedmiotowej sprawie jako bezzasadną, czemu dał wyraz w II sentencji wyroku.

Nie uszło uwadze Sądu Okręgowego, że pismem z dnia 5 marca 2013 r. pełnomocnik pozwanej wniósł o zawieszenie postępowania w sprawie do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w sprawie z powództwa D. K.przeciwko (...) S.A.w G.toczącej się przed Sądem Rejonowym S. C.w S.sygn. akt IX P 266/11. Następnie pismem z dnia 15 marca 2013 r. pełnomocnik pozwanej złożył w Sądzie Okręgowym wnioski o wezwanie spółki (...) S.A.w G.do wzięcia udziału w sprawie -przypozwanie. Uzasadniając powyższe wnioski pełnomocnik pozwanej wskazał, że nieprawomocnym wyrokiem z dnia 28 lutego 2013 r. Sad Rejonowy S. C.w S.w sprawie o sygn. akt IX P 266/11 ustalił, że (...) S.A.w G.była pracodawcą D. K.w latach 2004-2010. Wynik powyższego postępowania ma zatem bezpośredni wpływ na ustalenie jaki podmiot ma bierną legitymację procesową w niniejszej sprawie z powództwa R. K.. Pełnomocnik pozwanej wskazał przy tym, że wydanie powyższego wyroku jest nową okolicznością, której nie mógł powołać w postępowaniu przed sądem I instancji.

Sąd Okręgowy oddalił przedmiotowe wnioski. W pierwszej kolejności Sąd zwrócił uwagę, że z argumentacji pozwanej wynikało, że w jej przekonaniu powództwo nie zostało wniesione przeciwko osobie, która powinna być w sprawie stroną pozwaną, zdaniem D. W.-K. to właśnie spółka (...) S.A. ma legitymację bierną do występowania w procesie o wynagrodzenie wytoczonym przez R. K.. Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że art. 391 § 1 k.p.c. wyłącza możliwość stosowania przed sądem drugiej instancji art. 194-196 i 198 k.p.c., a zatem wyłącza możliwość stosowania przepisów dotyczących wezwaniu innego podmiotu do udziału w sprawie w charakterze pozwanego.

Dodatkowo mając na uwadze argumentację pozwanej, w tym miejscu wskazać należy, że wbrew twierdzeniom pozwanego pozwana mogła podnieść wskazywane obecnie fakty już w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. Sąd Okręgowy zwrócił bowiem uwagę, że niespornym jest, że pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy między (...) S.A. w G. a pozwaną D. W.-K. został wniesiony w dniu 24 marca 2011 r., a zatem na długo przed zakończeniem postępowania przed sądem I instancji w niniejszej sprawie. Sąd Okręgowy zwrócił przy tym uwagę, że w toku postępowania przed sądem I instancji - na rozprawie w dniu 2 listopada 2011 r. pozwana podniosła powyższą

okoliczność, wskazując iż wytoczyła pozew przeciwko (...) S.A. o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy nią a tym podmiotem. (powódka wskazała, że o ile dojdzie do ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy nią a (...) S.A. to pracodawcą powoda nie była ona a (...) S.A.). Poza powyższym stwierdzeniem nie poczyniono jednak żadnych kroków procesowych - w szczególności nie złożono wniosku o przypozwanie spółki (...) SA, czy też wezwanie tej spółki do udziału w sprawie w charakterze pozwanego. W tym miejscu Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że wprawdzie w sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik stanowi stronę powodową, art. 477 upoważnia sąd I instancji do wezwania osób, które powinna być w sprawie stroną pozwaną z urzędu. Zaniechanie przypozwania/wezwania do udziału w sprawie w charakterze pozwanego - spółki (...) S.A. - przez sąd I instancji - mogłoby zatem co do zasady podlegać ocenie Sądu Okręgowego jako uchybienie przepisom prawa procesowego, jednakże taka ocena możliwa byłaby wyłącznie w sytuacji, gdyby pozwana podniosła taki zarzut w apelacji. W tym miejscu podkreślenia bowiem wymaga, że w judykaturze wypracowana została ogólna zasada, że związanie sądu drugiej instancji zarzutami apelacji dotyczącymi naruszenia prawa procesowego (art. 378 § 1 k.p.c.; uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55) oznacza, że sąd ten nie bada i nie rozważa innych możliwych naruszeń prawa procesowego przez sąd pierwszej instancji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. W związku z powyższym poglądem dla postępowania apelacyjnego znaczenie wiążące mają tylko takie uchybienia prawu procesowemu, które zostały przedstawione w apelacji i nie są wyłączone spod jego kontroli na podstawie przepisu szczególnego (por. art. 380 k.p.c.). W apelacji skarżąca zarzutów takich nie postawiła, a więc Sąd drugiej instancji takiego naruszenia nie mógł brać pod uwagę z urzędu. Naruszenie art. 477 k.p.c. nie jest bowiem rozpatrywane w kierunku nieważności postępowania.

Rozstrzygając o kosztach postępowania apelacyjnego, Sąd II instancji w punkcie III sentencji wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powoda tytułem zwrotu poniesionych przez powoda kosztów zastępstwa procesowego, w kwocie wyliczonej zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu kwotę 900 zł.