

Sygn. akt V Pa 76/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 marca 2013 r.

Sąd Okręgowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Barbara Odelska

Sędziowie: SSO Danuta Szykut (spr.), SSO Radosław Buko

Protokolant: st.sekr.sądowy Zadrożna Katarzyna

po rozpoznaniu w dniu **22 marca 2013 r.** w Słupsku

na rozprawie

sprawy z powództwa **P. P.**

przeciwko (...) **Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.**

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę i pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

od wyroku Sądu Rejonowego w Słupsku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 26 lipca 2012 r. sygn. akt V P 100/10

I zmienia zaskarżony wyrok w punkcie pierwszym i zasądzoną na rzecz powódki od pozwanego kwotę obniża do kwoty 14.777,16 zł (czternaście tysięcy siedemset siedemdziesiąt siedem złotych 16/100) z ustawowymi odsetkami:

- od kwoty 361,53 zł od dnia 11.02.2008 r.;

- od kwoty 1.947,86 zł od dnia 11.03.2008 r.;

- od kwoty 5.169,94 zł od dnia 11.04.2008 r.;

- od kwoty 4.286,76 zł od dnia 11.05.2008 r.;

- od kwoty 3.011,07 zł od dnia 11.06.2008 r. do dnia zapłaty;

II zmienia zaskarżony wyrok w punkcie trzecim i tytułem zwrotu kosztów procesu zasądza od powódki P. P. na rzecz pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwotę 356,40 zł (trzysta pięćdziesiąt sześć złotych 40/100);

III oddala apelację pozwanego w pozostałym zakresie;

IV oddala apelację powódki;

V zasądza od powódki P. P. na rzecz pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwotę 184,14 zł (sto osiemdziesiąt cztery złote 14/100) tytułem kosztów postępowania apelacyjnego

VI nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Słupsku kwotę 251,43 zł (dwieście pięćdziesiąt jeden złotych 43/100) tytułem zwrotu wydatków

VII nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Okręgowego w Słupsku kwotę 148,12 zł (sto czterdzieści osiem złotych 12/100) tytułem zwrotu wydatków

UZASADNIENIE

Powódka – P. P. wystąpiła przeciwko pracodawcy (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie grudzień 2007r. – maj 2008r. w wysokości **32.013,64 zł.**

Na uzasadnienie wskazała, że była zatrudniona przez pozwaną w aptece, na stanowisku kierownika w okresie od września 2006r. do sierpnia 2009r. Do jej zadań należało między innymi zapewnienie należytej pracy apteki w godzinach otwarcia tj. poniedziałek – piątek od 8.00 do 20.00, sobota od 9.00 do 15.00.

Wskazała, iż zgodnie z art. 88 i 92 Prawa farmaceutycznego dla sprawowania należytej kontroli i prowadzenia apteki konieczne jest, aby w godzinach jej otwarcia pracę świadczył magister farmacji, a tym samym aby spełnić wymogi ustawowe w aptece, której była kierownikiem winno być zatrudnionych co najmniej dwóch magistrów farmacji, co jednak nie miało miejsca w spornym okresie.

Podniosła, że wielokrotnie w rozmowach ze swoimi przełożonymi sygnalizowała zaistniały problem oraz informowała, iż jest zmuszona pracować we wszystkie dni tygodnia od momentu otwarcia apteki do chwili jej zamknięcia, z uwagi na fakt, iż jest jedynym magistrem farmacji zatrudnionym w tej aptece. Pozwana mimo posiadanej wiedzy przez wiele miesięcy akceptowała istniejący stan rzeczy i oczekiwała, że powódka zapewni należyłą pracę apteki.

Powódka otrzymywała u pozwanej wynagrodzenie brutto w wysokości 6.000 zł miesięcznie, a tym samym przysługuje jej wynagrodzenie za każdą godzinę nadliczbową wraz z 50% dodatkiem w wysokości 51,14 zł (6.000 : 176) + 50%.

W poszczególnych miesiącach powódka przepracowała następującą liczbę nadgodzin: grudzień 2007r. – 100, styczeń 2008r. – 112, luty 2008r. – 108, marzec 2008r. – 110, kwiecień 2008r. – 112, maj 2008r. – 84, co łącznie daje 626 nadgodzin pomnożone przez stawkę 51,14 zł daje kwotę dochodzoną pozwem.

Ponadto wskazała, że wystąpiła do pozwanej z wezwaniem do dobrowolnego spełnienia świadczenia jednakże pozwana do dnia dzisiejszego nie uregulowała należności.

Pełnomocnik powódki, na rozprawie w dniu 20 lipca 2012r. rozszerzył powództwo w ten sposób, że domagał się zapłaty kwoty **36.847,05 zł.** Podtrzymał okres za jaki strona powodowa domaga się wynagrodzenia za godziny nadliczbowe tj. od grudnia 2007r. do maja 2008r. Zmienił kwotę 5.523,12 zł za luty wskazaną w pozwie na kwotę 6.492,86 zł z odsetkami od 11.03.2008r. Zmienił kwotę 5.625,40 zł za marzec na kwotę 6.987,94 zł z odsetkami od 11.04.2008r. Zmienił kwotę 5.727,68 zł za kwiecień na kwotę 5.991,14zł z odsetkami od 11.05.2008r. Zmienił kwotę 4.295,76 zł za maj na kwotę 6.533,44 zł z odsetkami od 11.06.2008r do dnia zapłaty. Wskazane kwoty wynikają z wyliczeń z opinii biegłej. Podtrzymał stanowisko, że opinia biegłej powinna również obejmować okres od grudnia 2007r. do 16 stycznia 2008r.

Pozwany – (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazał, iż niesporne jest, że powódka była zatrudniona u pozwanej w charakterze kierownika apteki w okresie od 26 września 2006r. do 31 sierpnia 2009r. w ogólnodostępnej „(...)w S.. Apteka ta otwarta była od poniedziałku do piątku od godziny 8.00 do 20.00, a w sobotę od godziny 9.00 do 15.00.

Wskazał, iż art. 92 Prawa farmaceutycznego brzmi: „w godzinach czynności apteki powinien być w niej obecny farmaceuta, o którym mowa w art. 88 ust. 1”. Oznacza to według pozwanego, że w godzinach funkcjonowania apteki dla pacjentów winien w niej być farmaceuta spełniający wymogi, o których mowa w art. 2 b ust. 1 i 2 ustawy o izbach aptekarskich. Żaden przepis nie wymaga jednak obecności kierownika apteki przez wszystkie godziny, gdy apteka, w której jest kierownikiem jest czynna. Kierownik apteki jest pracownikiem zatrudnianym przez pracodawcę i wobec którego pracodawca zobowiązany jest stosować przepisy kodeksu pracy, w tym także te dotyczące czasu pracy. W okresie od grudnia 2007r. do 24 maja 2008r. w aptece zatrudniony był faktycznie tylko jeden farmaceuta, gdyż w dniu 30 listopada 2007r. rozwiązaniu uległa umowa o pracę z pracownicą posiadającą kwalifikacje wymagane od farmaceuty – panią A. K., a w dniu 26 maja 2008r. zatrudniono w aptece w S. innego farmaceutę, pana J. S..

Faktem jest, że w okresie od 1 grudnia 2007r. do 24 maja 2008r. w Aptece czynnej w godzinach jw., zatrudniona była tylko powódka jako pracownik spełniający kwalifikacje bycia farmaceutą. Brak drugiego farmaceuty wynikał z trudności w pozyskaniu pracownika o takich kwalifikacjach przez pozwaną Spółkę. Nie zatrudnienie drugiego farmaceuty nie stanowiło jednak wyrażenia zgody na pracę powódki w nadgodzinach. Pozwana była świadoma, że brak drugiego farmaceuty może skutkować cofnięciem Spółce zezwolenia na prowadzenie apteki ogólnodostępnej, ale konsekwencje te godziła się ponosić, gdyby stosowne służby nadzoru farmaceutycznego, w toku ewentualnej kontroli, stwierdziły nieobecność farmaceuty w godzinach otwarcia apteki. Kontroli takiej w spornym okresie nie było. Nadto, pozwana jest zdania, że w okresie tym nie było faktycznej potrzeby zatrudniania kolejnego pracownika.

W niniejszej sprawie pozwana nie wyraziła powódce zgody na pracę w godzinach nadliczbowych. Powódka jako kierownik apteki powinna była zorganizować pracę apteki w godzinach wynikających z obowiązującego ją harmonogramu pracy, a nie samowolnie świadczyć pracę w nadgodzinach, co pozwana kwestionuje co do zasady. Ilekroć w Aptece była potrzeba pracy w godzinach nadliczbowych spowodowana chorobami pracowników lub urlopami, pozwana wyrażała zgodę na taką pracę. Ponadto, powódka na bieżąco zwracała się z wnioskiem o wyrażenie zgody na pracę w nadgodzinach i zgodę taką otrzymywała. W określonych okolicznościach brak jednego pracownika, mógł stanowić podstawę do świadczenia pracy w nadgodzinach, gdyż nie wyrażenie takiej zgody skutkowałoby zamknięciem apteki. W spornym okresie ilość zatrudnionych pracowników w aptece pozwalała na jej bieżące funkcjonowanie. Nadto, powódka przez okres ponad roku nie występowała z takim roszczeniem od pozwanej. Dopiero po rozwiązaniu umowy o pracę wystąpiła z roszczeniem.

Pozwana podnosi ponadto, że w sporządzonym przez powódkę rozliczeniu czasu pracy za sporny okres ujęte są dni, w których powódka miała świadczyć pracę w nadgodzinach, a według posiadanych przez Spółkę dokumentów nie świadczyła tej pracy w ogóle, a tym bardziej w nadgodzinach. W harmonogramach dni te są zaznaczone jako wolne od pracy. Nadto, w dniu 14 grudnia 2007r. w G. odbyło się spotkanie z pracownikami Spółki z okazji świąt Bożego Narodzenia i Nowego Roku. Powódka na tym spotkaniu była obecna. Przyjechała na tę okoliczność ze S.. W przedstawionym rozliczeniu czasu pracy w nadgodzinach, czas pracy za ten dzień jest wskazany jako praca przez czas 12 godzin, co z oczywistych względów nie polega na prawdzie.

Pozwana podnosi także, że faktycznie otrzymywane przez powódkę wynagrodzenie w okresie od 1 grudnia 2007r. do 24 maja 2008r. wynosiło 6.060,00 zł brutto. Dokonywane wyliczenie roszczenia obarczone jest więc błędem, gdyż za podstawę wyliczenia należnych kwot za nadgodziny w poszczególnych miesiącach powódka przyjęła wynagrodzenie w kwocie 6.000,00 zł brutto.

Wyrokiem z dnia 26 lipca 2012 roku, V P 100/10 Sąd Rejonowy w Słupsku Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

1. zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz P. P. kwotę 29.259,18 zł (dwadzieścia dziewięć tysięcy dwieście pięćdziesiąt dziewięć złotych 18/100) wraz z odsetkami ustawowymi od następujących kwot:

a. 3 253,81zł (trzy tysiące dwieście pięćdziesiąt trzy złote 81/100) od dnia 11.02.2008r.,

b. 6 492,86 zł (sześć tysięcy czterysta dziewięćdziesiąt dwa złote 86/100) od dnia 11.03.2008r.,

c. 6 987,94 zł (sześć tysięcy dziewięćset osiemdziesiąt siedem złotych 94/100) od dnia 11.04.2008r.,

d. 5 991,14 zł (pięć tysięcy dziewięćset dziewięćdziesiąt jeden złotych 14/100) od dnia 11.05.2008r.,

e. 6 533,44 zł (sześć tysięcy pięćset trzydzieści trzy złote 44/100) od dnia 11.06.2008r.,

2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie,

3. zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz P. P. kwotę 1 440 zł (jeden tysiąc czterysta czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Powyższy wyrok został wydany w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

P. P. była zatrudniona w okresie od dnia 26 września 2006r. w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G., na umowę o pracę, na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku farmaceuta. Miejsmem wykonywania pracy była Apteka (...) (...) w S.. W październiku 2006r. powódka została kierowniczką Apteki.

Do obowiązków P. P. należało:

1. wykonywanie zawodu farmaceuty zgodnie z zasadami etyki zawodowej oraz Prawa Farmaceutycznego,
2. organizacja pracy w aptece, polegająca m.in. na przyjmowaniu, wydawaniu, przechowywaniu i identyfikacji produktów leczniczych i wyrobów medycznych, prawidłowym sporządzaniu medykamentów recepturowych i aptecznych,
3. nadzór nad praktykami studenckimi i technikami farmaceutycznymi,
4. przekazywanie informacji o niepożądanych działaniach produktów leczniczych i wyrobów medycznych właściwym organom,
5. przekazywanie organom Inspekcji Farmaceutycznej informacji o podejrzeniu lub stwierdzeniu, że dany produkt leczniczy nie odpowiada ustalonym dla niego wymaganiom jakościowym,
6. zakup medykamentów wyłącznie od podmiotów mających stosowne zezwolenie i wydawanie lekarstw zgodnie z przepisami Ustawy i Prawa Farmaceutycznego,
7. prowadzenie ewidencji zatrudnionych w aptece farmaceutów i techników farmaceutycznych,
8. przekazywanie okręgowym izbom aptekarskim danych niezbędnych do prowadzenia rejestru farmaceutów,
9. wstrzymywanie lub wycofywanie produktów leczniczych z obrotu po uzyskaniu decyzji właściwego organu,
10. udzielanie informacji i porad odnośnie działania produktów leczniczych i stosowania wyrobów medycznych będących przedmiotem obrotu w aptece,
11. dbanie o należyłą rotację asortymentu apteki, analizowanie braków, nadwyżek oraz leków z krótkim terminem ważności,

12. sprawdzanie zgodności towaru dostarczonego z hurtowni farmaceutycznej z załączoną fakturą, tj. sprawdzanie tożsamości, ilości, jakości, daty ważności oraz numeru serii,
13. ścisła kontrola terminów zwrotów leków do hurtowni farmaceutycznej,
14. realizacja i przekazywanie podległemu personelowi poleceń zarządu spółki,
15. zamawianie towaru oraz jego wycena zgodnie z obowiązującymi procedurami,
16. bieżące prowadzenie raportu kasowego, dzienne rozliczanie kasy oraz obsługa komputera i kasy fiskalnej w procesie sprzedaży towarów,
17. przekazywanie bieżących informacji dotyczących funkcjonowania apteki zmianie następującej,
18. profesjonalna znajomość oprogramowania wykorzystywanego w aptece,
19. przestrzeganie oraz nie podważanie hierarchii zawodowej,
20. sprawdzanie terminów ważności zaświadczeń lekarskich pracowników do celów sanitarna - epidemiologicznych,
21. ścisła współpraca z poszczególnymi komórkami firmy,
22. udzielanie pierwszej pomocy w nagłych wypadkach,
23. podnoszenie swoich kwalifikacji poprzez samokształcenie oraz czynne uczestnictwo w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę. Oprócz P. P. w spornym okresie w Aptece pracowały także J. M. – technik farmacji, J. Z. – stażystka oraz M. P. – technik farmacji, która od lutego 2008r. przebywała na zwolnieniu chorobowym.

Każda z pracownic logowała się na komputerze pod swoim hasłem. Nie było tak, by jeden z pracowników pracował na hasle innego pracownika.

Apteka (...) (...) w S. była otwarta 6 dni w tygodniu. Od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 20.00, w soboty od godziny 9.00 do godziny 15.00.

Powódka w trakcie pracy wychodziła z Apteki w sprawach służbowych.

W okresie od 1 grudnia 2007r. do 24 maja 2008r. powódka była jedynym pracownikiem w Aptece (...) (...) posiadającym tytuł magistra farmacji, o czym wiedział pracodawca. Od 24 maja 2008r. został zatrudniony J. S., który również był magistrem farmacji.

Oświadczeniem z dnia 27 lipca 2009r. P. P. rozwiązała z pracodawcą umowę o pracę za wypowiedzeniem, które nastąpiło 31 sierpnia 2009r. W okresie wypowiedzenia powódka została zobowiązana do wykorzystania należnego jej urlopu wypoczynkowego w ilości 3 dni.

Pismem z dnia 8 października 2009r. P. P. wniosła o rozliczenie i wypłacenie wynagrodzenia wynikającego w wypracowanych przez nią nadgodzin. W odpowiedzi pracodawca odmówił rozliczenia zgłoszonych przez powódkę godzin pracy jako nadgodzin.

Czas pracy pracowników pozwanego nie może przekraczać 10 godzin na dobę i przeciętnie 42 godzin na tydzień w miesięcznym okresie rozliczeniowym. Uregulowania te nie dotyczą pracowników zatrudnionych w aptekach, dla których rozkład czasu pracy na okres rozliczeniowy sporządzany jest w postaci comiesięcznego harmonogramu.

Powódka pracowała w godzinach nadliczbowych.

Wynagrodzenie brutto P. P. liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 320,50 zł za dzień.

Wynagrodzenie powódki za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 17 stycznia 2008r. do 31 maja 2008r. wynosi 29.259,18 zł.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd I instancji zważył, co następuje:

Powództwo powódki jest zasadne i jako takie zasługuje na uwzględnienie.

Rozpoznając powyższą sprawę Sąd pierwszej instancji zbadał, czy powódka pracowała w Aptece pracodawcy w godzinach nadliczbowych.

Na wstępie zaznaczył, że okres sporny obejmuje czas od 1 grudnia 2007r. do 24 maja 2008r.

Zgodnie z art. 88 ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001r. Prawo farmaceutyczne (Dz.U. 2008 Nr 45, poz. 271 ze zm.) w aptece ogólnodostępnej musi być ustanowiony farmaceuta, o którym mowa w art. 2b ust. 1 pkt 1, 2 i 5-7(153) ustawy z dnia 19 kwietnia 1991 r. o izbach aptekarskich (Dz. U. z 2003 r. Nr 9, poz. 108, z 2004 r. Nr 92, poz. 885 oraz z 2007 r. Nr 176, poz. 1238), odpowiedzialny za prowadzenie apteki, zwany dalej "kierownikiem apteki"; można być kierownikiem tylko jednej apteki.

Natomiast w myśl art. 2b ust. 1 ustawy z dnia 19 kwietnia 1991r. o izbach aptekarskich (Dz.U. 2008 Nr 136, poz. 856 ze zm.) kwalifikacje do wykonywania zawodu farmaceuty posiada osoba, która:

1. ukończyła w Rzeczypospolitej Polskiej co najmniej pięcioletnie studia na kierunku farmacja w szkole wyższej, obejmujące co najmniej sześciomiesięczną praktykę zawodową w aptece, i uzyskała tytuł magistra farmacji, albo
2. ukończyła w Rzeczypospolitej Polskiej przed dniem 1 maja 2004 r. czteroletnie lub pięcioletnie studia na kierunku farmacja w szkole wyższej i uzyskała tytuł magistra farmacji, albo
3. posiada dyplom wydany przez państwo inne niż państwo członkowskie Unii Europejskiej, potwierdzający ukończenie co najmniej pięcioletnich studiów na kierunku farmacja w szkole wyższej, obejmujących co najmniej sześciomiesięczną praktykę zawodową w aptece, uznany w Rzeczypospolitej Polskiej, zgodnie z odrębnymi przepisami, za równoważny z dyplomem i tytułem magistra farmacji uzyskiwanym w Rzeczypospolitej Polskiej, albo
4. posiada kwalifikacje uzyskane w państwie członkowskim Unii Europejskiej potwierdzające ukończenie kształcenia spełniającego wymagania określone w przepisach prawa Unii Europejskiej²⁾ oraz potwierdzone dokumentami, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie ust. 2 albo w ust. 3, uznane w Rzeczypospolitej Polskiej za równoważne z dyplomem i tytułem magistra farmacji uzyskiwanym w Rzeczypospolitej Polskiej.

Zgodnie z powyższym w ocenie Sądu pierwszej instancji powódka w spornym okresie była jedynym pracownikiem Apteki posiadającym tytuł magistra farmacji, uprawniającym do zajmowania stanowiska kierownika apteki.

Stosownie do art. 129 § 1 kp czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Praca w godzinach nadliczbowych jest obowiązkiem pracownika wynikającym z jego podporządkowania poleceniom pracodawcy dotyczącym pracy. Tymczasem to obowiązkiem pracodawcy jest organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy (art. 94 pkt. 2 kp). Praca w nadgodzinach nie może być regułą. Jak to wynika z wyżej cytowanego przepisu art. 151 kp praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna tylko w określonych przypadkach. Zła organizacja pracy nie może obciążać pracownika. Jednym bowiem z podstawowych cech stosunku pracy jest przerzucenie ryzyka gospodarczego na pracodawcę. Uznanie, iż to pracownik odpowiada za wadliwą organizację pracy u pracodawcy niweczyłoby tą zasadę. Jak wskazał SN w wyroku z dnia 20 września 1973 r., w sprawie II PR 246/73 („Nowe Prawo” 1974, nr 9, s. 1200) przepisy dotyczące czasu pracy ograniczają dopuszczalność zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych i przez podwyższenie wynagrodzenia za pracę w tych godzinach spełniają istotną rolę organizacyjną w zakresie bezpiecznego zatrudnienia nie przemęczonych pracą,

wydajnych pracowników. Pracodawca zobowiązany jest zgodnie z umową o pracę zatrudniać pracowników w sposób odpowiadający celowi społeczno-gospodarczemu takiego zobowiązania i w taki sam sposób pracownicy powinni współdziałać przy wykonywaniu przez pracodawcę wymienionego zobowiązania.

Wprawdzie przepisy art. 151 i art. 151¹ kp nie uzależniają przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego zlecenia jej przez pracodawcę, lecz nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć, tym bardziej, gdy praca ta nie ma charakteru sporadycznego, lecz jest wykonywana systematycznie przez dłuższy okres czasu. Ponadto konieczność wykonywania omawianej pracy powinna wynikać z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie należących do niego zadań w ustawowej normie czasu pracy. Praca w godzinach nadliczbowych podejmowana przez pracownika ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy, powinna mieć ekonomiczne uzasadnienie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z dnia 26 maja 2000 r. w sprawie I PKN 667/99 (OSNAPiUS 2001/22 poz. 662) warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę. Praca w godzinach nadliczbowych może być zatem świadczona bez wyraźnego polecenia przełożonego. Polecenie takie może wyrażać się w zleceniu zadania, o którym wiadomo, iż nie może być wykonane w ramach normalnego czasu pracy (vide: Wyrok SN z dnia 3 października 1978 r., I PRN 91/78, Wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, opublik. OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343). Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd pierwszej instancji zważył, że z uwagi na upływ czasu, od spornego okresu, ustalenie stanu faktycznego było utrudnione.

Przeprowadzając postępowanie dowodowe Sąd Rejonowy dopuścił dowód z zeznań świadków na okoliczność potrzeby świadczenia przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych oraz rozmiaru pracy świadczonej w godzinach nadliczbowych w spornym okresie (XII 2007 – V 2008) i sposobu jej dokumentacji. Dowód ten został przeprowadzony na rozprawie w dniu 16 marca 2011r. oraz przy pomocy odezwy sądowej w dniu 21 grudnia 2011r. Zeznania świadków są obszerne. Mając na uwadze dosyć długi upływ czasu zeznania świadków w ocenie Sądu pierwszej instancji należało ocenić na podstawie doświadczenia życiowego, z którego wiadomo, iż żaden człowiek nie jest w stanie szczegółowo zapamiętać takich faktów, jak ilość przepracowanych godzin w każdym dniu pracy, zwłaszcza, że od okresu, za który powódka domaga się wynagrodzenia minęły 3 lata, a tym bardziej, że świadkowie odpowiadali na pytania nietyczące bezpośrednio ich pracy, a ich przełożonej.

Bezsporne było, że powódka opuszczała w czasie pracy budynek apteki, co sama przyznała. Wychodziła w sprawach służbowych do banku, na polecenie pracodawcy załatwiała sprawy związane z wykończeniem domu mieszkalnego, którego właścicielem był pracodawca. Miała ona na to zgodę pracodawcy, nie musiała każdorazowo powiadamiać go o tym, że wychodzi. Tym bardziej, nie musiała powiadamiać swoich podwładnych o przyczynie i celu wyjścia z pracy.

Pozwany zarzucał, że powódka w czasie pracy zajmowała się swoimi prywatnymi sprawami.

W ocenie Sądu pierwszej instancji z zeznań świadków M. P., J. Z., J. M. (pracownik Apteki pozwanego) trudno jednak skutecznie wywieść, czy powódka w trakcie wykonywania pracy załatwiała swoje osobiste sprawy, po pierwsze z uwagi na okres czasu jaki upłynął od spornego okresu, po drugie z uwagi na to, iż zeznania świadków nie są spójne ze sobą w tym zakresie, a nadto z uwagi na fakt, że świadkowie sami używali takich zwrotów jak: „nie wiem”, „trudno powiedzieć”, „dokładnie nie pamiętam”, „nie potrafię już dokładnie powiedzieć”; co świadczy o tym, iż nie pamiętają, czy też nie są pewni jak naprawdę pracowała powódka w okresie od grudnia 2007r. do maja 2008r.

Dlatego też, Sąd Rejonowy uznał dowód z przesłuchania świadków za zbyt mało stanowczy i przekonywujący, a przez to ułomny i nie mogący stanowić podstawy ustalenia stanu faktycznego w tym zakresie.

Mimo to, w jego ocenie bezsprzecznym jest, że brak drugiego magistra farmacji w spornym okresie był dla pracowników odczuwalny i uciążliwy, gdyż niektórych leków technik farmacji nie może wydawać sam. Co prowadziło

do sytuacji, w których – pod nieobecność powódki – pozostali pracownicy sprzedawali leki, do których sprzedaży nie byli upoważnieni.

Pracodawca miał tego świadomość. Doskonale wiedział, o tym, że powódka jest jedynym pracownikiem posiadającym tytuł magistra farmacji, szukał bowiem drugiego pracownika z takim tytułem. Pozwany zdając sobie sprawę z zaistniałej sytuacji, wiedział, że powódka będzie pracować w zwiększonej liczbie godzin i godził się na to. Prezes zarządu W. S. (1) słuchany w charakterze strony za pozwaną twierdził, iż ustalił z powódką, że jej czas pracy jest ruchomy, jednak powinna ona pracować w godzinach od 8.00 do 16.00, gdyż tylko w tych godzinach może odbyć się kontrola, bowiem na przeprowadzenie kontroli w aptece po godzinie 16 nadzór farmaceutyczny musi uzyskać zgodę wojewody. Nie znalazło to potwierdzenia w zeznaniach świadka L. G. – kierownika kadr u pozwanego pracodawcy, która zeznała, iż były ustalenia między powódką a Prezesem, aby powódka ustalała sobie czas pracy w ten sposób, aby być w Aptece w godzinach od 10.00 do 18.00, kiedy jest największe natężenie ruchu. Ponadto, zeznała, że w jej ocenie pracodawca miał wiedzę na temat godzin pracy powódki, bo sam polecił, by przekazać powódce zalecenia odnośnie jej godzin pracy. Zeznała także, że wprawdzie trudno jest jej powiedzieć, czy pracodawca powierzał powódce pracę w nadgodzinach, jednak powódka była bardzo skrupulatnym pracownikiem i gdy była konieczność świadczenia pracy w nadgodzinach zawsze ustalała to z prezesem.

Z powyższego wynika, w ocenie Sądu pierwszej instancji, że istnieje rozbieżność w zeznaniach pracodawcy i kierownika kadr co do czasu pracy powódki. Mając na względzie zeznanie kierownika kadr pozwanego, należało przyjąć, że pracodawca wiedział o zwiększonej ilości godzin pracy powódki i godził się na to. Z samej bowiem umowy stron wynikało, że wyłącznie powódka jest uprawniona i zobowiązana do wykonywania zadań magistra farmacji w aptece w godzinach jej otwarcia, a zadania te nie mogły być wykonane wyłącznie w normalnym czasie pracy powódki, skoro czas otwarcia apteki był znacznie dłuższy niż normalny czas pracy pracownika.

Powódka, która zdawała sobie sprawę z tego, jakie są wymogi nałożone na pracodawcę przepisami prawa, co do obecności magistra farmacji w Aptece, informowała o tym pracodawcę. Dlatego, chcąc uniknąć płacenia przez niego kar, a także problemów w funkcjonowaniu apteki i prawidłowo wywiązać się z własnych obowiązków pracowała w okresie od stycznia do maja 2008r. w godzinach nadliczbowych.

Pracodawca w toku postępowania twierdził, iż nie wyraził zgody na taką pracę i godził się na zapłacenie kary, jednak nie przedstawił żadnych dowodów na to, by zabronił pracować powódce poza regulaminowym czasem pracy, nie wynika to z zeznań świadków. Pozwany zeznał, że mówił powódce, że apteki nie stać na wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, i że powódka winna pracować w rozmiarze 8h na dobę, co świadczy o tym, że pracodawca wiedział o pracy powódki w godzinach nadliczbowych, jednak w sposób jednoznaczny nie zabronił jej tego.

Ponadto, zdaniem Sądu pierwszej instancji pracodawca winien wiedzieć, ile godzin dziennie pracuje powódka, choćby z dokumentów, które sam przedstawił, o nazwie „natężenie ruchu w poszczególnych godzinach” za okres od 17.01.2008r. do 31.05.2008r. (k. 95 akt). Wprawdzie, jak zeznała świadek L. G., grafik czasu pracy był wypełniany przez powódkę, jednak pracodawca miał dostęp także do zapisu komputerowego transakcji dokonanych przez pracowników, z którego wynika ich efektywny czas pracy. Pracodawca mógł i powinien był porównywać, czy czas pracy wskazany w grafiku zgadza się z tym wskazanym w harmonogramach z komputera.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji podkreślenia wymaga, że obowiązkiem pracodawcy jest prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników. Wynika on jasno z art. 149 kp, zgodnie z którym pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Obowiązek ten zobowiązuje do prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy dokumentującej rzeczywisty czas pracy pracownika. Zaniedbania pracodawcy w tym zakresie bowiem, powodują, iż ponosi on konsekwencje tego stanu rzeczy, choćby w zakresie ciężaru dowodu. W odniesieniu do takich kwestii, jak ewidencjonowanie czasu pracy, stanowiące elementarny obowiązek pracodawcy, przerzucanie obowiązku dowodowego na pracownika powodowałoby nieuzasadnione negatywne konsekwencje po stronie pracownika związane z brakiem realnej możliwości wykazania przez niego, jaką ilość godzin pracował odpowiednio każdego dnia osobno w okresie objętym żądaniem zasądzenia

wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Tymczasem prawidłowe rozumienie treści art. 6 kc w związku z art. 300 kp w odniesieniu do spraw dotyczących roszczeń pracownika o wynagrodzenie nakazuje przyjąć, że to na pozwanym spoczywał ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy powódka, w szczególności tego, że powódka pracowała krócej, niż twierdził w toku procesu. Przepisy Kodeksu pracy dotyczące obowiązków pracodawcy związanych z ewidencjonowaniem czasu pracy pozwalają na przyjęcie, że pracownik może prowadzić dowód prima facie na okoliczność faktycznie przepracowanych godzin nadliczbowych. Służy temu konstrukcja domniemań faktycznych (art. 231 kpc). Na pracodawcy natomiast spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe mu się nie należy. Takie konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu wynikają z obowiązku ewidencjonowania czasu pracy pracowników. Skoro pozwany prowadził ewidencję czasu pracy jedynie formalnie i nie oddaje ona realnego czasu pracy powódki, to musi obecnie ponieść w zakresie ciężaru dowodu konsekwencje tego, że powódka wykazała, iż pracowała w godzinach nadliczbowych.

Zważywszy na to, że nie dało się ustalić w sprawie ścisłego czasu pracy powódki w godzinach nadliczbowych, Sąd pierwszej instancji zastosował art. 322 kpc zgodnie, z którym Sąd może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy, jeżeli w sprawie, między innymi o dochody (wynagrodzenie za pracę) ścisłe udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione.

Jako podstawę do naliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Pracy przyjął wydruki komputerowe z systemu rejestrującego sprzedaż o nazwie „nateżenie ruchu w poszczególnych godzinach”, za okres od 17.01.2008r. do 31.05.2008r., gdyż uznał to za najbardziej wiarygodne w niniejszej sprawie źródło danych. Pracownicy Apteki pracowali na swoich hasłach, co zostało potwierdzone przez nich w ich zeznaniach. To strona pozwana dostarczyła wydruki, i ani ona, ani strona powodowa nie zakwestionowali prawdziwości wydruków. Dane zawarte w wydrukach były rejestrowane automatycznie, elektronicznie przez system informatyczny, powstały zatem bezwzględnie i są obiektywne.

Wprawdzie pracodawca podniósł, że informacje zawarte w wydrukach są dla niego bezwartościowe, gdyż nie potrafi powiedzieć, ponieważ sam nie, czy liczby znajdujące się na tym wydruku dotyczą ilości operacji wykonywanych na kasie, czy ilość obsłużonych klientów. W ocenie Sądu pierwszej instancji nic nie stało na przeszkodzie, by pracodawca uzyskał takie informacje od twórców programu, z którego bazy pochodzą dane znajdujące się na wydrukach. Zwłaszcza, iż było to możliwe, a pełnomocnik pozwanej poinformował w piśmie z dnia 20 marca 2011r., iż dane przedstawione w wydrukach, to pozycje sprzedaży, tj. dane, w których każdy sprzedany lek wykazany jest jako jedna pozycja. Ponadto dla okoliczności sprawy nie ma to istotnego znaczenia, bo każda czynność dokonywana przez pracownika na kasie nie jest czynnością prywatną tylko służbową.

Celem wyliczenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powódki, Sąd pierwszej instancji dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości w osobie E. N..

Biegła sądowa w sporządzonej opinii wskazała, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powódki wraz z dodatkiem za pracę świadczoną w okresie spornym wynosi: 29.259,18 zł.

Strona pozwana zgłosiła zarzuty do opinii biegłego odnośnie założeń co do czasu pracy powódki przyjętych do opinii. Natomiast strona powodowa zgłosiła zarzuty co do okresu pracy, jaki obejmuje sporządzona opinia. W ocenie Sądu pierwszej instancji zarzuty te w istocie nie stanowią zarzutów do opinii biegłego, a jedynie co do oceny materiału dowodowego dokonanej przez Sąd. Sąd Rejonowy uznając za podstawę ustaleń faktycznych, co do ilości przepracowanych przez powódkę godzin nadliczbowych, wydruki komputerowe z systemu rejestru sprzedaży, przyjął, iż powódka wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 17 stycznia 2008r. do 24 maja 2008r., gdyż za okres wcześniejszy strona pozwana nie posiadała wydruków komputerowych z systemu rejestrującego sprzedaż, a w żaden inny obiektywny sposób nie dało się ustalić ilości godzin nadliczbowych przepracowanych przez powódkę w okresie od 1 grudnia 2007r. do 16 stycznia 2008r. Sąd pierwszej instancji przyjął również, że w dniach, w których powódka dokonywała operacji na kasie z przerwami (np. rano i popołudniu, a przez kilka godzin system nie rejestrował czynności kasowych na przypisanym jej loginie) należy domniemywać ciągłość czasu pracy powódki.

Z zakresu obowiązków powódki wynikało bowiem, że należało do niej wiele zadań nie związanych z obsługą kasy (np. sporządzenia lekarstw recepturowych, zamawianie i reklamacja towarów, kontakty z dostawcami, załatwianie spraw w urzędach i spraw pracowniczych, sporządzanie dokumentacji różnego rodzaju itd.).

Reasumując, żądanie powódki o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych co do zasady było uzasadnione. W sytuacji, w jakiej znalazła się powódka, nie budzi wątpliwości Sądu pierwszej instancji, że permanentna praca ponad normalny czas pracy, jaką wykonywała powódka, nie wynikała z jej osobistej decyzji. Mimo inicjowanych przez nią prób zmiany organizacji pracy (w szczególności próśb o zatrudnienie jeszcze jedno magistra farmacji) zmiana taka nie została dokonana. Nie zachodzą żadne okoliczności, które uzasadniałyby charakter wykonywanej przez nią pracy ponadnormatywnej. Pracodawca nie przedstawił dowodu świadczącego, że zdarzało się to w sytuacjach wyjątkowych i było ograniczone czasowo. Wręcz przeciwnie. Powódka nie miała wpływu na rozmiar pracy w godzinach nadliczbowych, wynikał on z wadliwej organizacji czasu pracy powódki, z uwagi na brak drugiego pracownika z tytułem magistra farmacji. W tym kontekście nie sposób wykluczyć prawa powódki do wynagrodzenia za taką pracę.

Stosownie do art. 151¹ § 1 kp pracownikowi 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 100% 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. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia.

Ustalając wysokość świadczeń powódki, Sąd pierwszej instancji oparł się na opinii biegłej, uznając ją za prawidłową, rzetelną. Poparta jest ona posiadanymi przez biegłą wiadomościami specjalnymi. Prawidłowość matematycznych wyliczeń biegłej nie była kwestionowana przez strony.

Mając na uwadze okoliczności podniesione wyżej, w punkcie 1 sentencji wyroku Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki kwotę 21.029,29 zł wraz z odsetkami ustawowymi od następujących kwot:

- 3.253,81 zł od dnia 11.02.2008r. do dnia zapłaty,
- 6.492,86 zł od dnia 11.03.2008r. do dnia zapłaty,
- 6.6 987,94 zł od dnia 11.04.2008r. do dnia zapłaty,
- 5.991,14 zł od dnia 11.05.2008r. do dnia zapłaty,
- 6.533,44 zł od dnia 11.06.2008r. do dnia zapłaty.

O odsetkach orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 zd. 2 kc w zw. z art. 300 kp – zgodnie z żądaniem powódki.

Powódka dochodziła w sprawie zasądzenia kwoty 36.847,05 zł, a zatem w pozostałym Sąd Rejonowy oddalił powództwo, o czym orzeczono w punkcie 2 sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd pierwszej instancji orzekł, na zasadzie art.100 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc, rozdzielając koszty stosunkowo. Powódka wygrała proces w części – 80%, a pozwany wygrał proces w części 20%. Zatem Sąd zasądził na rzecz powódki od pozwanego koszty wynagrodzenia pełnomocnika powódki w części, w jakiej pozwany proces przegrał (80% z kwoty 1.800 zł = 1.440 zł) o czym orzeczono w punkcie 3 sentencji wyroku.

Stawki wynagrodzenia radcy prawnego – pełnomocnika powódki określono na podstawie § 11 ust.1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r., Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.).

Od wyroku apelację wywiodły obie strony.

Powódka we wniesionej apelacji zarzuciła wyrokowi naruszenie art.322 k.p.c. poprzez niezastosowanie go do okresu od 1 grudnia 2007 roku do 17 stycznia 2008 roku oraz błędną ocenę materiału dowodowego i nie wyjaśnienie wszystkich okoliczności sprawy dotyczącego tego okresu.

Podnosząc powyższe zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części poprzez uwzględnienie powództwa również co do kwoty 7.587,87 zł wraz należnymi odsetkami oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych, ewentualnie uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Pozwany we wniesionej apelacji zarzucił wyrokowi:

1. sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że powódka w spornym okresie pracy świadczyła pracę w nadgodzinach i świadczyła pracę codziennie od momentu zarejestrowania pierwszej operacji w systemie komputerowym na koncie powódki do momentu zarejestrowania ostatniej operacji na koncie powódki.
2. naruszenie przepisów prawa materialnego art. 151⁴ kp, poprzez błędną wykładnię i w konsekwencji niezastosowanie
3. naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wskazania w treści uzasadnienia art. 151⁴ kp jako podstawy prawnej rozstrzygnięcia lub brak wyjaśnienia dlaczego wskazany przepis w niniejszej sprawie nie będzie miał zastosowania
4. naruszenie przepisów postępowania art.386§4 kpc , poprzez nierozstrzygnięcie sprawy co do istoty , poprzez pominięcie okoliczności czy powódka zajmowała stanowisko kierownika apteki, a co za tym idzie czy była w spornym okresie kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej, wobec którego stosuje się art. 151⁴ kp.

Podnosząc powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych ewentualnie uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego częściowo zasługuje na uwzględnienie.

Natomiast apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Apelacja pozwanej Spółki oparta jest na zarzucie błędnej wykładni i w konsekwencji niezastosowaniu (i nie odniesieniu się do tegoż przepisu prawnego w uzasadnieniu wyroku) art. 151⁴ § 1 k.p., który stanowi:” Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie

konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2.” (dyspozycja paragrafu drugiego nie ma znaczenia w niniejszym procesie, gdyż dotyczy prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w niedzielę i święto).

W ocenie Sądu Okręgowego, apteka w S., której kierownikiem w spornym okresie była powódka, jest wyodrębnioną komórką organizacyjną w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p., a zatem powódkę należy traktować jako kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej, mimo iż oprócz czynności zarządczych wykonywała pracę taką jak inni podlegli jej pracownicy apteki tj. dokonywała sprzedaży leków. Przyjmując te ustalenia Sąd opierał się między innymi na wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16.03.2010r. I PK 202/09, OSNP 2011/17-18/229, którego teza brzmi: „ Sprawowanie funkcji kierowniczej w wyodrębnionej, lokalnej jednostce organizacyjnej pracodawcy, znacznie oddalonej od jego siedziby, przez pracownika, który w tej placówce nie ma zwierzchnika służbowego, jest zatrudnieniem w charakterze pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy wyodrębnioną częścią zakładu pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 155 4 w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p.)”

W okolicznościach przedmiotowej sprawy nie można jednak przyjąć, iż art. 151⁴ § 1 k.p. jest przeszkodą do przyznania powódce prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a to z uwagi na szczególne okoliczności jakie wystąpiły w okresie objętym sporem. Otóż praca powódki w spornym okresie w godzinach nadliczbowych wynikała z faktu, iż była w tym czasie w aptece jedynym magistrem farmacji. Jak to już wskazał Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku na wstępie swoich rozważań, ustawa z dnia 6 września 2001r. Prawo farmaceutyczne (Dz. U. z 2008r. Nr 45, poz. 271 ze zm.) w art. 88 ust. 1 stanowi, iż „W aptece ogólnodostępnej musi być ustanowiony farmaceuta (....). Pojęcie farmaceuty uściśla ustawa z dnia 19 kwietnia 1991r. o izbach aptekarskich. W sprawie bezsporne jest, iż farmaceutą w świetle ustawy o izbach aptekarskich (art. 2 b ust. 1 pkt 1 lub 2) jest magister farmacji. Nie było także sporne między stronami i to, iż w okresie od grudnia 2007r. do maja 2008r. spośród osób zatrudnionych w aptece tylko powódka była farmaceutą w rozumieniu powołanych przepisów prawnych. Dla przedmiotowej sprawy ważna jest także dyspozycja art. 92 ustawy prawo farmaceutycznego, który stanowi: „W godzinach czynności apteki powinien być w niej obecny farmaceuta, o którym mowa w art. 88 ust. 1. „

Na dyspozycji art. 92 prawa farmaceutycznego opiera swoje powództwo powódka twierdząc, iż jej obecność w godzinach otwarcia apteki wynikała właśnie z dyspozycji art. 92 prawa farmaceutycznego, tym bardziej, iż jako kierownik apteki odpowiadała za prawidłowe funkcjonowanie apteki.

Zasadą płynącą z dyspozycji art. 151⁴ § 1 k.p. jest brak prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych dla osób zajmujących kierownicze stanowiska, co jest zrozumiałe skoro to one organizują pracę i przez to mają wpływ na proces pracy, a także skoro co do zasady zarabiają więcej. Jednakże zasada ta nie oznacza, iż w każdym przypadku znajdzie zastosowanie.

Sąd Okręgowy w pełni akceptuje i podziela stanowisko Sądu Apelacyjnego w Warszawie wyrażone w sprawie zakończonej wyrokiem z dnia 27.04.2012r. sygn. III APa 6/12 (przytoczone w LEX nr 1217807 do art. 151⁴ k.p.), którego teza brzmi „Osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za prace w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy.” Jest ono identyczne z tezą Nr 1 wyroku Sądu Najwyższego z dnia 06.04.2011r. sygn. II PK 254/10 (LEX nr 949026).

Zdaniem Sądu Okręgowego, podnoszone przez pozwaną Spółkę w apelacji argumenty dotyczące zastosowania w przedmiotowej sprawie art. 151⁴ §1 k.p., wraz z przywołanym w apelacji orzecznictwem Sądu Najwyższego, są przywołane wybiórczo, z pominięciem specyficznej sytuacji zaistniałej w przedmiotowej sprawie. Zdaniem Sądu nie można pozbawić powódki w spornym okresie prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż na niej jako na kierowniku apteki spoczywał obowiązek zapewnienia należytego funkcjonowania apteki. Praca powódki w spornym okresie w godzinach nadliczbowych nie była spowodowana okresową, nieprzewidzianą i przemijającą

potrzebą. Zdaniem Sądu Okręgowego taki jest sens dyspozycji art. 151⁴§ 1 k.p. Nie można też obarczyć powódki odpowiedzialnością za długotrwałość procesu związanego z zatrudnieniem w aptece w S. drugiego farmaceuty. Oznacza to, iż w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie można przypisać powódce odpowiedzialności za wadliwą organizację pracy – jak to zarzuca pozwana Spółka w apelacji. Powódka wprawdzie mogła także czynić zabiegi nakierowane na zatrudnienie osoby z tytułem magistra farmacji, jednakże to na pozwanej Spółce, jako na pracodawcy, spoczywał obowiązek zapewnienia właściwej obsady w aptece tj. zgodnej z art. 92 prawa farmaceutycznego. Dla Sądu Okręgowego jest też oczywiste, iż pracodawca czyli pozwana Spółka, z uwagi na przepisy kodeksu pracy o czasie pracy i o dobowym i tygodniowym wypoczynku, nie mógł wydać powódce polecenia służbowego by pracowała w godzinach otwarcia apteki czyli od 8.00 do 20.00 od poniedziałku do piątku i od 9.00 do 15.00 w soboty w całym spornym okresie, gdyż takie polecenie naruszałoby prawa pracownika i naruszałoby przepisy o czasie pracy. Z tych przyczyn wydaje się logiczne twierdzenie pozwanej Spółki wyrażone w toku zeznań przez jej Prezesa Zarządu W. S. (1), iż wskazywał powódce na konieczność świadczenia przez nią pracy w godzinach od 8.00 do 16.00 wyjaśniając jednocześnie, iż najczęściej w tych godzinach przeprowadzane są kontrole przez nadzór farmaceutyczny (zeznania k. 141). Jednakże w tej części zeznania Prezesa pozwanej Spółki nie są zgodne z zeznaniami kadrowej L. G., która zeznała, iż przekazywała osobiście powódce informację, iż winna świadczyć pracę w godzinach od 10.00 do 18.00, kiedy jest największe natężenie ruchu. Mimo tych rozbieżności między zeznaniami Prezesa pozwanej Spółki i zeznaniami świadka – kadrowej w pozwanej Spółce- co do godzin w jakich powódka winna świadczyć pracę, Sąd zważył, iż są one zgodne w tym, iż co do zasady Spółka nie polecała powódce świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd Okręgowy zważył także, iż z akt sprawy, w szczególności z zeznań Prezesa Zarządu pozwanej Spółki i zeznań kadrowej L. G.(k.185-186) nie wynika, iż powódka w toku zatrudnienia zgłaszała pozwanej Spółce żądania dotyczące zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie wynika także by sporządzała harmonogramy pracy wykazujące swoje zatrudnienie w godzinach nadliczbowych. Powódka twierdzi, iż w pozwanej Spółce składała zestawienia/ harmonogramy pracy zgodne z oczekiwaniami Spółki, gdyż po zwolnieniu z pracy z końcem listopada 2007r. A. I., która była drugim farmaceutą, informowała kadrową o tym, że pracuje w godzinach otwarcia apteki od 8.00 do 20.00 i w soboty od 9.00 do 15.00, jednakże kadrowa przekazała jej informację, iż u strony pozwanej nie ma nadgodzin (zeznania powódki k. 138). Powódka zeznała także, iż z rozmów przeprowadzonych przez powódkę z Prezesem pozwanej Spółki, w toku jego obecności w S. wynika, iż informowała Prezesa o pracy w godzinach nadliczbowych zaś sens wypowiedzi Prezesa był taki, iż powódka nie będzie żałować, że tak dużo pracuje. Oznacza to, iż powódka oczekiwała jakiejś rekompensaty (innej niż wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych) lecz do niej nie doszło w toku zatrudnienia.

Sąd Okręgowy przytoczył wyżej fragmenty zeznań stron albowiem w ocenie Sądu z zeznań tych wynika w sposób oczywisty, iż obie strony miały świadomość, iż od grudnia 2007 roku, aby zapewnić prawidłowe tj. zgodne z przepisami funkcjonowanie apteki, powódka winna świadczyć pracę w większym rozmiarze godzin niż pełen etat na jaki została zatrudniona. Także, iż obie strony miały świadomość, iż składane przez powódkę harmonogramy jej pracy nie odzwierciedlają rzeczywistego czasu pracy powódki. Jest oczywiste, iż obie strony na początku grudnia 2007 roku nie mogły przewidzieć jak długo będzie brakować w aptece drugiego farmaceuty. Mogły zatem w początkowej fazie nie uzgodnić żadnych zasad dotyczących pracy i wynagrodzenia powódki za pracę w godzinach nadliczbowych, traktując taką sytuację jako okres przejściowy i krótkotrwały. Jednakże przedłużanie się tej sytuacji wymagało od stron, w szczególności od strony pozwanej, zdecydowanych działań. Do żadnych uzgodnień nie doszło w całym okresie zatrudnienia powódki. W sprawie mamy sytuację podobną do sytuacji występujących w większości procesów czyli z żądaniem zapłaty pracownik występuje po rozwiązaniu stosunku pracy. Jest oczywiste, iż okoliczność wystąpienia z powództwem po rozwiązaniu stosunku pracy nie jest okolicznością mogącą mieć wpływ na ocenę powództwa ale może rzutować na wynik postępowania dowodowego. Tak było w przedmiotowej sprawie, co wynika z analizy zeznań świadków, którzy z uwagi na upływ czasu nie byli w stanie wypowiedzieć się precyzyjnie o godzinach pracy powódki. W tym zakresie, co do oceny zeznań świadków, Sąd w pełni akceptuje ocenę dokonaną przez Sąd pierwszej instancji. Także zdaniem Sądu Okręgowego w oparciu o zeznania świadków nie można było ustalić rzeczywistego czasu pracy powódki. Z pewnością nie potwierdzały one wersji powódki, iż pracowała każdego dnia w godzinach otwarcia apteki. Mając na uwadze okoliczność, iż powódka była kierownikiem apteki i na niej spoczywał obowiązek ewidencjonowania czasu pracy wszystkich pracowników apteki w S., w tym własnego, to mimo ustalenia w toku procesu, iż niewątpliwie

w spornym okresie powódka pracowała w godzinach nadliczbowych, brak jest przesłanek do przerzucenia ciężaru dowodu na stronę pozwaną.

Zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika przez pracodawcę nie oznacza, że każdorazowo i bezkrytycznie sąd pracy powinien przyjmować za miarodajną wersję czasu pracy przedstawianą przez pracownika. To, czy stanowi ona odzwierciedlenie (fotografię) rzeczywistego czasu pracownika podlega w razie sporu ocenie w postępowaniu dowodowym. W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słusność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II 34/09 LEX nr 527067).

Zdaniem Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie, to powódka była zobowiązana wykazać wszystkie okoliczności związane z wysokością należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż to ona jako kierownik apteki – zgodnie z obowiązkiem wynikającym z punktu 7. jej zakresu czynności: prowadzenie ewidencji zatrudnionych w aptece farmaceutów i techników farmaceutycznych, była odpowiedzialna za należyłą ewidencję czasu pracy wszystkich pracowników apteki, w tym ewidencję własnej pracy.

W tym miejscu zasadne jest przytoczenie tezy pierwszej i drugiej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12.03.2010r. II PK 281/09 (LEX nr 602248), które brzmią:” 1. Kierownik jednostki organizacyjnej zobowiązany do prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy własnego i podległych mu pracowników, nie może dochodząc wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wywodzić korzystnych dla siebie skutków, powołując się na brak takiej dokumentacji. Oznacza to jednak tylko tyle, że zaistnienie takiej sytuacji nie uzasadnia zmiany ciężaru dowodu, wskutek czego obowiązek wykazania czasu wykonywania pracy spoczywa na takim pracowniku, a zatem jest on zobowiązany do zaoferowania wszystkich możliwych dowodów na okoliczność rozmiaru faktycznie świadczonej przez niego pracy, a za wystarczające nie mogą być uznane w tych warunkach same jego twierdzenia w tym zakresie. 2. Art. 322 k.p.c. nie zwalnia sądu od obowiązku zebrania i wykorzystania całego dostępnego materiału dowodowego.”

W ocenie Sądu Okręgowego powódka w toku procesu nie przedłożyła dowodów określających ilość rzeczywiście przepracowanych godzin w spornym okresie. Powódka nie prowadziła własnych notatek ewidencjonujących jej czas pracy w poszczególnych dniach. Będąc kierownikiem apteki sporządzała harmonogramy pracy wszystkich pracowników apteki, w tym własnej pracy, w sposób odbiegający od rzeczywistości. Słusznie Sąd Rejonowy ocenił, iż w oparciu o zeznania świadków nie da się ustalić rzeczywistego czasu pracy powódki. Wobec tego zasadnym było oparcie ustaleń Sądu na ewidencji sprzedaży obrazującej natężenie ruchu w aptece, która to ewidencja była prowadzona przez pozwaną Spółkę poczynając od dnia 17 stycznia 2008r. Na tej ewidencji oparł się Sąd Rejonowy, co zdaniem Sądu Okręgowego było co do zasady słuszne. Zdaniem Sądu Okręgowego jedynie na skutek nieprecyzyjnego sformułowania tezy dowodowej przez Sąd Rejonowy doszło do błędnego wyliczenia przez biegłego czasu pracy powódki, gdyż biegła dokonała wyliczeń (kierując się tezą dowodową Sądu Rejonowego) przyjmując jako godzinę rozpoczęcia pracy i godzinę zakończenia pracy pierwszy i ostatni wpis w tej ewidencji. Ewidencja zaś podzielona była na kolumny, każda kolumna zawierała dane dotyczące każdego z pracowników zatrudnionych danego dnia. W efekcie biegła wyliczyła czas pracy powódki przyjmując dane zaewidencjonowanych operacji na kasie dotyczących innych pracowników.

Mając na uwadze powyższe Sąd odwoławczy uzupełnił postępowanie dowodowe w ten sposób, że dopuścił dowód z uzupełniającej opinii biegłego sądowego na okoliczność wyliczenia wynagrodzenia powódki przy przyjęciu godzin pracy od 8 do 20 w dniach , w których według harmonogramu pracowała na drugiej zmianie i godzin od 7 do 20 w dniach w których pracowała według harmonogramu na pierwszej zmianę oraz wynagrodzenia przy przyjęciu danych o godzinach pracy powódki w dokumentach „ natężenie ruchu w poszczególnych godzinach” jedynie w rubryce przyporządkowanej P. P.. Dopuszczenie powyższego dowodu było konieczne z uwagi na zarzuty apelacji wniesionej przez pozwanego, a także z uwagi na fakt, iż powódka, ani w pozwie, ani w toku procesu, ani będąc słuchana w charakterze strony, nie twierdziła, iż w dniach od poniedziałku do piątku rozpoczynała pracę od godziny 7.00.

Przeciwnie, wyliczenia wynikające z pozwu wskazują, iż przyjmowała czas pracy od godziny 8.00, gdyż apteka czynna była dla interesantów od godz. 8.00. Godzina 7.00, to godzina rozpoczęcia pracy pierwszej zmiany. W tym miejscu należy podnieść, iż wyliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych sporządzone przez biegłego w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji, na którym Sąd Rejonowy oparł rozstrzygnięcie, wylicza czas pracy w oparciu o dokumenty „natężenie ruchu w poszczególnych godzinach” przyjmując, iż powódka każdego dnia rozpoczynała pracę o godzinie 7.00, gdyż faktycznie pierwszy wpis każdego dnia jest opatrzony godziną 7.00 (bo o te godzinie rozpoczynała pracę pierwsza zmiana) ale nie widnieje on w kolumnie przyporządkowanej powódce. Jak wcześniej wykazano, takie wyliczenie czasu pracy powódki przez biegłego nastąpiło prawdopodobnie na skutek nieprecyzyjnego sformułowania tezy dowodowej przez Sąd pierwszej instancji. Z wyliczenia biegłego wynikało, iż powódka każdego dnia od poniedziałku do piątku rozpoczynała pracę o godzinie 7.00 i pracowała (z zasady) do 20.00 czyli po 13 godzin. Opinia biegłego spowodowała rozszerzenie powództwa przez powódkę.

W ocenie Sądu Okręgowego zarówno strony, jak i Sąd Rejonowy przeoczyły tę okoliczność. Pozwany przeoczył, gdyż w zarzutach do opinii biegłego pozwany nie podnosi, iż wyliczenie obejmuje czas pracy przekraczający godziny otwarcia apteki. Nie podnosi też w apelacji. Powódka przeoczyła, gdyż na skutek opinii biegłego rozszerzyła powództwo, mimo iż w pozwie i w toku procesu nie twierdziła, iż pracowała od godziny 7.00. Sąd Rejonowy zaś w ogóle nie odniósł się do tego w uzasadnieniu wyroku.

Opierając się na ewidencji sprzedaży obrazującej natężenie ruchu w aptece i przyjmując dane o czasie pracy powódki zaewidencjonowane jedynie w kolumnie z jej nazwiskiem, biegła w toku postępowania apelacyjnego wyliczyła wynagrodzenie powódki za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 17 stycznia 2008r. do maja 2008r. na kwotę 14. 777,16 złotych (opinia k.304-311 akt sprawy).

W ocenie Sądu Okręgowego opinię biegłej należało uznać za wiarygodną. Opinia ta jest czytelna, logiczna i wyczerpująca. W przedstawionych wywodach i wnioskach biegłej nie można dopatrzeć się błędów, czy też nieścisłości. Biegła opinię sporządziła w oparciu o szczegółową analizę akt sprawy, wykazała się znajomością regulacji prawnych, jak też metod ustalania ilości godzin nadliczbowych z tytułu przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy. W opinii tej biegła zawarła tabele i zestawienia, które dokładnie obrazują liczbę przepracowanych przez powódkę godzin i należne jej z tego tytułu wynagrodzenie, a to podnosi walory opinii i ułatwia jej zrozumienie. Mając na uwadze poziom wiedzy biegłej, jej doświadczenie, sposób motywowania i stopień stanowczości wyrażonych w opinii wniosków Sąd Okręgowy uznał powyższą opinię za rzetelną i fachową i na niej się oparł.

Reasumując, Zdaniem Sądu Okręgowego powódka była zobowiązana świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych po to, by zapewnić prawidłowe działanie apteki tj. zgodne z obowiązującym prawem farmaceutycznym, które nakazywało obecność magistra farmacji w godzinach otwarcia apteki. W tych okolicznościach świadczenie przez nią pracy w godzinach nadliczbowych jest działaniem w interesie pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego uwzględnienie powództwa ponad kwotę 14.777,16 zł nie było możliwe nawet w oparciu o dyspozycję art. 322 k.p.c.

Art. 322 k.p.c. stanowi : „Jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ścisłe udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.”

Przepis ten umożliwia Sądowi uwzględnienie żądania pozwu, chociaż żądana przez powoda kwota nie jest możliwa do ścisłego udowodnienia, co w przypadku braku przepisu prowadziło do oddalenia powództwa w tej części.

W tym miejscu wskazać należy, iż Sąd Rejonowy dokonując ustaleń co do pracy powódki w godzinach nadliczbowych w oparciu o ewidencję sprzedaży i natężenia ruchu, co uczynił za okres od 17 stycznia 2008r. do 24 maja 2008r., wskazał jednocześnie w rozważaniach, iż oparł się na dyspozycji art. 322 k.p.c., nie uzasadniając bliżej przyczyn przywołania tegoż przepisu prawnego. Zdaniem Sądu Okręgowego wskazanie przez Sąd Rejonowy tegoż przepisu prawnego

było nietrafne, gdyż w istocie intencją Sądu Rejonowego było oparcie rozstrzygnięcia na dowodach z dokumentów, w oparciu o które Sąd wyliczył i zasądził dochodzone wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy przyjął bowiem, iż sporządzona ewidencja odzwierciedla czas pracy powódki w okresie, w jakim ewidencja ta była prowadzona. Nie można zatem przyjąć, iż Sąd Rejonowy „rozważając wszystkie okoliczności sprawy” poczynił hipotetyczne założenia odnośnie czasu pracy powódki, które to założenia nie mają pokrycia w zebranym materiale dowodowym.

Powódka oparła apelację w całości na zarzucie niezastosowania przez Sąd Rejonowy art. 322 k.p.c. do pozostałego spornego okresu tj. od 1 grudnia 2007r. do 16 stycznia 2008r.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie jest możliwe zastosowanie do tego okresu art. 322 k.p.c., gdyż zasądzenie jakiegokolwiek kwoty za ten okres tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych prowadziłoby w efekcie do ominięcia przez powódkę przepisów dotyczących rozkładu ciężaru dowodu i w efekcie byłoby nadużyciem prawa. Powódka, będąc odpowiedzialna za ewidencję własnego czasu pracy, nie prowadziła ewidencji czasu pracy rzetelnie i występując z powództwem o zapłatę za pracę w godzinach nadliczbowych wskazała jedynie na zeznania świadków, które nie są precyzyjne. Powództwo oparła w istocie na przepisach ustawy z dnia 6 września 2001r. Prawo farmaceutyczne wywodząc, iż przepisy prawne wymagały jej obecności w pracy w godzinach otwarcia apteki i ta okoliczność, iż w spornym okresie była jedynym farmaceutą, w ocenie powódki w istocie jest wystarczająca do uwzględnienia powództwa w rozmiarze przez nią zgłoszonym.

Podnieść należy, iż zastosowanie art. 322 k.p.c. nie może być dowolne. Musi mieć oparcie w okolicznościach sprawy i pozostawać w zgodzie z pozostałymi przepisami regulującymi postępowanie dowodowe. Skoro powódka dla stwierdzenia faktów istotnych dla rozpoznania sprawy (art. 227 k.p.c.) wskazała jedynie zeznania świadków, które są nieprecyzyjne i nie potwierdzają jej pracy w rozmiarze zgłoszonym w pozwie, to na jakiej podstawie Sąd miałby przyjąć, iż pracowała w rozmiarze zgłoszonym w pozwie. Takie ustalenie, które mogłoby się opierać jedynie na zeznaniach powódki, byłoby dowolne w rozumieniu art. 233 § 1 k.p.c., gdyż nie byłoby oparte na wszechstronnym rozważeniu zebranego materiału. Na zeznaniach powódki złożonych w toku procesu przed Sądem pierwszej instancji i na zeznaniach powódki złożonych w toku postępowania apelacyjnego, nie można dokonać precyzyjnych ustaleń odnośnie jej pracy w godzinach nadliczbowych albowiem także powódka nie pamięta już dokładnie, jak przebiegała jej praca każdego dnia.

W związku z powyższym, Sąd Okręgowy uznał apelację pozwanego Spółki za częściowo uzasadnioną i dlatego zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Słupsku w punkcie pierwszym i zasądzoną na rzecz powódki od pozwanego kwotę obniżył do kwoty 14. 777,16 zł z ustawowymi odsetkami od kwoty 361,53 od dnia 11 lutego 2008 roku, od kwoty 1.947,86 od dnia 11 marca 2008 roku, od kwoty 5.169,94 zł od dnia 11 kwietnia 2008 roku, od kwoty 4.286,76 złotych od dnia 11 maja 2008 roku od kwoty 3.011,07 złotych od dnia 11 czerwca 2008 roku do dnia zapłaty.

W tym stanie rzeczy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku. W pozostałym zakresie apelację pozwanego jako bezzasadną Sąd oddalił na podstawie art. 385 k.p.c.(punkt III sentencji wyroku).

Uznając w całości apelację powódki za bezzasadną Sąd oddalił ją na mocy art. 385 k.p.c., o czym orzekł w punkcie IV.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu zostało wydane w oparciu o przepis art. 100 k.p.c. w zw. 98 k.p.c. z § 6 pkt 5 i § 12 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu /Dz. U. nr 163, poz. 1348 ze zm./.

Sąd Okręgowy przyjął, iż powódka wygrała sprawę w 40,10 % (dochodziła kwoty 36.847,05 zł, zasądzone 14.777,16 zł). Przyjmując wynagrodzenie pełnomocnika procesowego przy tej wartości przedmiotu sporu na kwotę 1.800 zł należało ustalić, iż tytułem wynagrodzenia pełnomocnika procesowego powódki należna jest jej kwota 721,80 zł (1800 zł razy 40,10 %). Pozwany wygrał proces w 59,90 %, a zatem tytułem wynagrodzenia pełnomocnika procesowego należna jest mu od powódki kwota 1.078,20 zł (1.800 zł razy 59,90 %). Stosunkowe rozdzielanie kosztów oznacza, iż należało

dokonać kompensaty (1.078,20 zł – 721,80 zł = 356,40 zł) i zasądzić od powódki na rzecz pozwanego kwotę 356,40 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, o czym orzeczono w punkcie II wyroku Sądu Okręgowego.

W postępowaniu apelacyjnym toczącym się przed sądem okręgowym wynagrodzenie pełnomocnika procesowego wynosi połowę stawki minimalnej, a zatem w niniejszej sprawie jest to kwota 900 zł. Obie strony poniosły także koszty związane z opłatą od apelacji w wysokości 30 zł, zatem koszty każdej ze stron w postępowaniu apelacyjnym wyniosły po 930 zł.

Wartość przedmiotu sporu w apelacji wynosiła łącznie 36.847,05 zł, czyli kwotę dochodzoną pozwem, albowiem powódka zaskarżyła wyrok w części oddalającej powództwo (7.587,87 zł) zaś pozwany w części uwzględniającej powództwo (29.260 zł). Oznacza to, iż procent w jakim strony wygrały w postępowaniu apelacyjnym jest taki sam jak w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji. Zatem na rzecz powódki tytułem kosztów postępowania apelacyjnego należna jest kwota od pozwanego w wysokości 372,93 zł (930 zł razy 40,10 %) zaś na rzecz pozwanego od powódki kwota 557,07 zł (930 zł razy 59,90 %). Oznacza to, iż tytułem kosztów postępowania apelacyjnego, po ich stosunkowym rozdzieleniu, należało zasądzić od powódki na rzecz pozwanego kwotę 184,14 zł (557,07 zł – 372,14 zł), o czym orzeczono w punkcie V wyroku.

W oparciu o art. 97 i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2010r. Nr 90, poz. 594 ze zm.) i przy zastosowaniu art. 100 k.p.c. Sąd rozstrzygnął o zwrocie wydatków poniesionych w toku procesu przez Skarb Państwa w związku z opinią biegłego. Za sporządzenie opinii w toku postępowania przed Sądem Rejonowym Skarb Państwa – Sąd Rejonowy w Słupsku zapłacił kwotę 627 zł. 40,10 % z tej kwoty daje 251,43 zł, która należna jest od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Słupsku tytułem zwrotu wydatków, czyli w kwocie odpowiadającej procentowi w jakim pozwany przegrał sprawę. O zwrocie tych kosztów Sąd Okręgowy orzekł w punkcie VI wyroku.

W takim samym procencie należało obciążyć pozwanego wydatkami poniesionymi przez Skarb Państwa – Sąd Okręgowy w Słupsku w toku postępowania apelacyjnego. Za opinię biegłego w toku postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy wyłożył kwotę 369,37 zł. 40,10 % z tej kwoty daje 148,12 zł, którą należało zasądzić od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Słupsku tytułem zwrotu wydatków, o czym orzeczono w punkcie VII wyroku.