

Sygn. akt VIII **Pa 160/17**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 marca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSO Teresa Kalinka
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 1 marca 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa G. O. (O.)

przeciwko Spółce (...) Spółce Akcyjnej w B.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 28 lipca 2017 r. **sygn. akt** IV P 454/15

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w całości w ten sposób, że:

1. zasądza od pozwanej Spółki (...) Spółki Akcyjnej w B. na rzecz powoda G. O. kwotę 79.304,68zł (siedemdziesiąt dziewięć tysięcy trzysta cztery złote i sześćdziesiąt osiem groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi w następujący sposób:

a) od kwoty 2.240,26zł (dwa tysiące dwieście czterdzieści złotych i dwadzieścia sześć groszy) od dnia 11 kwietnia 2012 r.,

b) od kwoty 9.230,67zł (dziewięć tysięcy dwieście trzydzieści złotych i sześćdziesiąt siedem groszy) od dnia 11 lipca 2012 r.,

c) od kwoty 5.638,46 zł (pięć tysięcy sześćset trzydzieści osiem złotych i czterdzieści sześć groszy) od dnia 11 października 2012 r.,

d) od kwoty 7.339,86zł (siedem tysięcy trzysta trzydzieści dziewięć złotych

i osiemdziesiąt sześć groszy) od dnia 11 stycznia 2013 r.,

e) od kwoty 8.831,80zł (osiem tysięcy osiemset trzydzieści jeden złotych i osiemdziesiąt groszy) od dnia 11 kwietnia 2013 r.,

f) od kwoty 7.768,15zł (siedem tysięcy siedemset sześćdziesiąt osiem złotych i piętnaście groszy) od dnia 11 lipca 2013 r.,

g) od kwoty 6.452,98zł (sześć tysięcy czterysta pięćdziesiąt dwa złote i dziewięćdziesiąt osiem groszy) od dnia 11 października 2013 r.,

h) od kwoty 7.678,98zł (siedem tysięcy sześćset siedemdziesiąt osiem złotych i dziewięćdziesiąt osiem groszy) od dnia 11 stycznia 2014 r.,

i) od kwoty 8.117,74zł (osiem tysięcy sto siedemnaście złotych i siedemdziesiąt cztery groszy) od dnia 11 kwietnia 2014 r.,

j) od kwoty 6.989,02zł (sześć tysięcy dziewięćset osiemdziesiąt dziewięć złotych i dwa grosze) od dnia 11 lipca 2014 r.,

k) od kwoty 5.357,94zł (pięć tysięcy trzysta pięćdziesiąt siedem złotych i dziewięćdziesiąt cztery grosze) od dnia 11 października 2014 r.,

l) od kwoty 3.658,82zł (trzy tysiące sześćset pięćdziesiąt osiem złotych i osiemdziesiąt dwa grosze) od dnia 11 stycznia 2015 r.

2. oddała powództwo w pozostałym zakresie;

II. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 3 w całości w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.313,10 zł (tysiąc trzysta trzynaście złotych i dziesięć groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 4 w całości w ten sposób, że nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Zabrze - kwotę 5.384,48 zł (pięć tysięcy trzysta osiemdziesiąt cztery złote i czterdzieści osiem groszy) tytułem kosztów sądowych, od uiszczenia których powód był zwolniony;

IV. oddała apelację w pozostałym zakresie;

V. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.477,24 zł (tysiąc czterysta siedemdziesiąt siedem złotych i dwadzieścia cztery grosze) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 160/17

UZASADNIENIE

G. O. wniósł pozew przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K., której następcą prawnym w trakcie postępowania stała się Spółka (...) Spółka Akcyjna, domagając się zasądzenia na jego rzecz, po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia, kwoty 108.706,52zł tytułem wynagrodzenia wraz dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 10 marca 2012r. do 6 marca 2015r. z ustawowymi odsetkami. Ponadto powód domagał się zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając swoje żądanie podał, że w okresie objętym żądaniem pozwu był zatrudniony u pozwanej na stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią. Jego normatywny dobowy czas pracy wynosił 7,5 godziny na dobę, w rzeczywistości

jednak musiał pracować znacznie dłużej, 1,5 godziny przed rozpoczęciem swojej właściwej zmiany i 1-2 godziny po jej zakończeniu. Pracował na zmianie konserwacyjnej, na której było najwięcej pracy. Przed rozpoczęciem zmiany analizował raporty z poprzednich zmian, przygotowywał narzędzia, wydawał materiały, dzielił załogę, telefonował do przedłożonego i uczestniczył w odprawie. Po zakończeniu zmiany sporządzał raporty, kontrolował stan załogi, rozliczał dniówki pracownikom i zdawał raport nadsztygarom. Zwierzchnicy mieli świadomość, że zadania powoda wymagają świadczenia pracy poza jej normalnymi godzinami.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego. Przyznała, że powód był zobowiązany do potwierdzania czasu pracy za pomocą dyskietki w elektronicznym systemie ewidencji. Wyjaśniła, że obowiązywała u niej zasada, iż praca w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest wyłącznie na podstawie pisemnego wniosku wystawionego przez bezpośredniego przełożonego powoda. Wnioski te mogły dotyczyć wyłącznie prac w soboty i niedziele i za pracę w tych dniach było wypłacane wynagrodzenie. Podniosła, że powodowi nie zlecano pracy w godzinach nadliczbowych w dniach będących dniami roboczymi.

Wyrokiem z dnia 28 lipca 2017r. Sąd Rejonowy w Zabrze zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 108.706,52zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód G. O. był zatrudniony u pozwanej od 1 stycznia 1999r. do 6 marca 2015r. w pełnym wymiarze czasu pracy i w okresie objętym żądaniem pozwu pracował na stanowisku sztygara zmianowego oddziału wydobywczego pod ziemią.

Powód jako sztygar zmianowy pracował głównie na zmianie, która rozpoczynała się zjazdem o godzinie 1.00. Była to zmiana konserwacyjna, na której pracowało około 40 osób. Zakres prac na zmianie konserwacyjnej był też większy od pracy na pozostałych zmianach. Praca sztygarów zmianowych wymagała wcześniejszego przyjscia do pracy i dłuższego w niej pozostania. Powód jako sztygar zmianowy oddziału robót przygotowawczych pod ziemią musiał przychodzić do pracy wcześniej przed rozpoczęciem dniówki i wychodzić później po jej zakończeniu. Powód pracując swoim stanowisku stawał się w pracy średnio o godzinie 23.10, celem zaplanowania i prawidłowego wykonania pracy. Powód pracował w jednym biurze z innym sztygarem J. J.. Swoją pracę rozpoczynał od przejęcia obowiązków z poprzedniej zmiany, zapoznawał się z książką raportową i poleceniami sporządzonym przez kierownika oddziału. Następnie dzwonił do sztygara zmianowego z poprzedniej zmiany (znajdującego się pod ziemią), aby uzyskać bieżące informacje jakie są problemy i stan prac, aby je kontynuować. Niezbędne było również zamówienie materiałów potrzebnych do pracy, uzyskanie informacji o awariach. Powód musiał także uczestniczyć w odprawie rozpoczynającej się u nadsztygara prowadzącego zmianę o godzinie 00.00. W tej odprawie uczestniczyli wszyscy sztygarzy z działów wydobywczych i elektrycznych. Podczas odprawy ustalano chronologię pracy i jej zakres. Po odprawie powód szedł się przebrać i udawał się na podział załogi, przypisując im konkretne roboty, instruował pracowników i nakazywał pobór określonych materiałów. Po wyjeździe, który następował zwykle o godzinie 8.30, powód w drodze do łaźni sprawdzał w komorze, czy urządzenia zostały przez pracowników oddane, a także zamawiał materiały na następny dzień pracy. Po kąpieli udawał się do biura, gdzie sporządzał raport z prac wykonanych na zmianie, wypisywał pracownikom dniówki. Następnie sprawdzał markownię, czy wszyscy pracownicy wyjechali na powierzchnię. W dalszej kolejności udawał się z raportem do przełożonego, celem omówienia wykonanych prac i podpisania przez przełożonego raportu, co było obowiązkowe. Średnio powód wychodził do domu o godzinie 10.30-11.00. Przed i po pracy musiał się również zapoznać z dokumentacją techniczną przy rozpoczynaniu nowych prac.

Ustalono, że pozwana prowadziła rejestr czasu pracy RCP. Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników szybowych przy zjeździe i wyjeździe.

Za dodatkową pracę na powierzchni powód nie otrzymał żadnego wynagrodzenia.

Z dalszych ustaleń wynika, że przełożeni powoda wiedzieli, że pracuje on w ponadnormatywnym czasie pracy, gdyż taka była organizacja pracy na kopalni. Nie było możliwości, aby powód wykonał swoje obowiązki pracując 7,5 godziny na dobę tj. przychodząc do pracy na godzinę zjazdu i wychodząc z niej po wyjeździe. Odprawa była obowiązkowa i

należało się do niej wcześniej przygotować. Nikt powodowi nie zwracał uwagi, że przychodzi do pracy wcześniej i w niej dłużej zostaje. Nie zobowiązywano powoda do wypisywania wniosków o pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd powołał § 15 ust. 2 regulaminu pracy zgodnie z którym czas pracy pracowników w kopalni zatrudnionych pod ziemią wynosi 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy 5 – dniowym tygodniu pracy. Nadto zjazdy i wyjazdy odbywają się zgodnie z harmonogramem określonym w załączniku nr 1 do regulaminu pracy.

Zgodnie z § 1 zarządzenia nr 63/2010 Dyrektora (...) KWK (...) z dnia 27 września 2010r. znak (...) w sprawie pracy w godzinach nadliczbowych zatrudnienie pracownika w godzinach nadliczbowych może nastąpić wyłącznie na pisemny wniosek sztygara oddziałowego lub kierownika działu po pierwsze tylko w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo ochrony mienia lub usunięcia awarii, po drugie szczególnych potrzeb zakładu pracy. Paragraf 5 powołanego zarządzenia stanowi z kolei, że warunkiem zaliczenia i wypłacenia nadgodzin poszczególnym pracownikom jest sporządzenie przez sztygara oddziałowego lub kierownika działu dokumentu „Wykaz godzin nadliczbowych”.

Ustalono w oparciu o opinię uzupełniającą i korektę opinii uzupełniającej M. L. k. 118 i 172 oraz wydruki z markownika k. 58 - 66 , że w okresie od 10 marca 2012r. do 6 marca 2015r. powód przepracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy 3.372 godziny i 41 minut. Z czego za 1.387 godzin 37 minut przysługuje dodatek w wysokości 50 % stawki osobistego zaszeregowania a za 1.985 godzin i 4 minuty przysługuje dodatek 100% stawki osobistego zaszeregowania, w tym 1002 godziny i 34 minuty stanowi dobowe godziny nadliczbowe oraz 982 godziny i 30 minut średniotygodniowe godziny nadliczbowe. Za pracę w niedziele, święta i dni wolne pozwana wypłaciła powodowi w spornym okresie czasu 905,76zł brutto. Do wypłaty za pozostałe przepracowane nadgodziny została kwota 108.706,52zł brutto.

Sąd poczynił ustalenia w zakresie czasu pracy powoda w oparciu o zapisy z systemu RCP, które nie były kwestionowane przez strony i zostały potwierdzone zeznaniami świadków i powoda. W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd oparł się na wyliczeniach biegłego M. L. zawartych w opinii uzupełniającej z dnia 26 kwietnia 2017r. Sąd uznał, że opinia uzupełniająca jest miarodajna do ustalenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd stwierdził tutaj, że słusznie biegły nie pomniejszył kwoty należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w dni powszednie tj. od poniedziałku do soboty o wynagrodzenie wypłacone przez pozwaną z tytułu pracy w niedziele, święta i dni wolne od pracy, skoro było to wynagrodzenie wypłacone za normalny czas pracy, a nie za pracę w godzinach nadliczbowych. Przyjęcie odmiennego stanowisko w sposób nieuzasadniony zmniejszyłoby należne powodowi wynagrodzenie o kwotę wynagrodzenia, jaką pozwana wypłaciła powodowi z zupełnie innego tytułu.

Sąd pominął wniosek strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z kolejnej opinii biegłego ds. wynagrodzeń stojąc na stanowisku, że po pierwsze jest on spóźniony, gdyż pełnomocnik ustosunkował się do opinii w piśmie z dnia 31 maja 2017r., gdzie nie wnosił o dopuszczenie kolejnej opinii, a po drugie wyliczenia i wyjaśnienia zawarte w opiniach uzupełniających są wystarczające do wydania rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

Podkreślono, iż obowiązujące u strony pozwanej akty prawne o charakterze zakładowym w sposób niebudzący wątpliwości zaliczają stanowiska pracy zajmowane w spornym okresie przez powoda do stanowisk pracy pod ziemią. Powyższe znalazło również odzwierciedlenie w nazwach stanowisk. Zgodnie z regulaminem pracy czas pracy powoda wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Kodeks pracy przewiduje możliwość skrócenia czasu pracy poniżej określonych norm. Taka możliwość dotyczy pracy wykonywanej w szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach. Praca w takich warunkach w zależności od nasilenia czynników szkodliwych trwa krócej od powszechnie obowiązującej dobowej lub tygodniowej normy czasu pracy (art. 145 k.p.). Taki czas pracy – mimo jego skrócenia jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami.

Wskazano, że przepis §16 regulaminu pracy stanowi, że praca wykonywana ponad normy czasu pracy określone w §15 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Natomiast regulacja zawarta w § 16 ust. 1 wskazuje, że praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna tylko w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii lub w razie szczególnych potrzeb kopalni. Sąd stwierdził tutaj, że postępowanie dowodowe wykazało, iż powód pracował ponad obowiązującą go normę w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca powoda była tak zorganizowana, że przed przejściem zmiany powód musiał przygotowywać się do niej, w tym przez zapoznawanie się z aktualną sytuacją w kopalni. Ponadto również po wyjeździe na powierzchnię, powód miał szereg dodatkowych obowiązków: pisanie raportu i jego składanie, udział w odprawach, uzupełnianie magazynu, wypisanie pracownikom dniówek, sprawdzenie wyjazdu załogi, zapoznawanie się z dokumentacją. Tych czynności powód nie mógł pominąć, gdyż pozostawały w jego zakresie obowiązków, a bez nich powód nie wykonałby prawidłowo powierzonych mu zadań. Dodatkowo brak wykonania przez powoda tych czynności mogłyby go narazić na konsekwencje służbowe. Taki zakres pracy dotyczył wszystkich sztygarów zmianowych, czyli wynikał z ogólnej organizacji pracy u pozwanej i był spowodowany pracą kopalni w trybie ciągłym. Praca w godzinach nadliczbowych dotyczyła także przełożonych powoda, którzy wymagali od niego uczestnictwa w odprawach i składania raportów również przed i po godzinach pracy. Dodatkowo przełożeni akceptowali taki system pracy i mieli świadomość, że powód nie może wykonać swoich obowiązków w ramach 7,5 godzinnego czasu pracy, który obejmował wyłącznie pracę pod ziemią. Powód nie mógł tego czasu skrócić. Podkreślono, że powód pracował na zmianie konserwacyjnej, na której było najwięcej pracowników i pracy do wykonania.

Sąd pierwszej instancji powołał art. 151⁴ § 1 i 2 k.p., art. 151¹ § 1 – 3 k.p. i art. 128 § 2 pkt 2 k.p.

Sąd stwierdził, że powód nie był pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy ponieważ nie kierował jednoosobowo zakładem pracy, nie był zastępcą takiej osoby, nie wchodził w skład organu kolegialnego zarządzającego zakładem pracy i nie był głównym księgowym. W ocenie Sądu powód nie był także kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej.

Stwierdzone zostało, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż powód musiał być obecny w pracy wcześniej, aby przygotować pracę dla zmiany oraz musiał zostać dłużej po zakończeniu zmiany.

Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy. Powołano tutaj wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1978r., I PRN 91/78; wyrok Sądu Okręgowego w Katowicach z dnia 20 grudnia 2000r., IX P 279/99; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 20 listopada 2001r., III APa 25/01 oraz wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 5 grudnia 2006r., VIII Pa 83/07.

Wskazano, że co prawda powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pozostawania po godzinach pracy czy też wcześniejszego przyścia do pracy, ale taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych. Nadto to na pracodawcy ciąży obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normalnym czasie pracy. Tymczasem z zeznań wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków wynika, że powód nie był w stanie wykonać powierzonych mu zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie, gdyż część zadań zmuszony był wykonywać na powierzchni przed i po zjeździe na dół kopalni.

Odnosząc się do zarzutów strony pozwanej dotyczących wliczenia dodatku o kodzie 280 powołano się na stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 czerwca 2011r., II PK 3/11.

Co do zarzutu strony pozwanej dotyczącego naliczenia dodatku za godziny nadliczbowe za przekroczenie średniodobowej normy czasu pracy w wysokości 100 % Sąd stanął na stanowisku, iż pracownikowi pracującemu w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje również dodatek, przy czym godziny nadliczbowe powstają zarówno przy przekroczeniu dobowej normy czasu pracy jak również tygodniowej normy czasu pracy.

Zarzuty pozwanej, co do przyjęcia, że powód świadczył pracę od momentu odbicia karty przy wejściu na teren zakładu pracy, do obicia karty przy wyjściu z zakładu, nie jest również uzasadniony. System RCP ewidencjonował wyłącznie zjazd i wyjazd pod ziemię, a przyjęte przez Sąd godziny pracy powoda wynikały z zeznań świadków. Co więcej, dodatkowy czas pracy został ograniczony i uśredniony do 1,5 godziny przed zjazdem i po wyjeździe. Natomiast z zeznań świadków wynikało, że powód przychodził do pracy znacznie wcześniej (23.10) i zostawał w niej dłużej niż 1,5 godziny (pracował do 10.30-11.00). Nie było również konieczności odliczenia czasu, w którym powód przebierał się i mył. Sąd podzielił stanowisko wyrażone w wyrokach Sądu Okręgowego w Gliwicach, że specyfika pracy górnika wymaga przebrania się i skorzystania z łaźni, a zatem te czynności powinny być wliczane do czasu pracy (uzasadnienie wyroku Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 7 kwietnia 2016r., VIII Pa 229/15 i 30 czerwca 2016r., VIII Pa 22/16). Jednocześnie pozwana nie wykazała, aby powód będąc obecny na terenie zakładu pracy wykonywał czynności niezwiązane z pracą.

W związku z powyższym Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę wynikającą z wyliczenia biegłego M. L. zawartego w opinii uzupełniającej z dnia 26 kwietnia 2017r.

O odsetkach ustawowych orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Apelacje od powyższego wyroku wniosła strona pozwana zarzucając:

I. Sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym polegająca na przyjęciu przez Sąd, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy, podczas gdy sytuacja taka nigdy nie miała miejsca, a powód mógł tak organizować swoją pracę, aby wykonywać swoje obowiązki w normatywnym czasie pracy.

II. Mające wpływ na treść wydanego wyroku naruszenie przepisów postępowania:

1) art. 328 § 2 k.p.c. polegające na całkowitym braku wyjaśnienia w pisemnym uzasadnieniu wyroku jakie przesłanki i dlaczego sprawiły, że dla ustalenia ilości przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych Sąd przyjął, że czas ten wynosił 3 godziny każdego dnia pracy (1,5 godziny przed zjazdem, 1,5 godziny po wyjeździe na powierzchnie),

2) art. 233 § 1 k.p.c. polegające na przyjęciu w sposób sprzeczny z wnioskami płynącymi z. analizy całości materiału dowodowego zebranego w sprawie, że powód:

a) każdego dnia pracował w godzinach nadliczbowych przez czasokres wynoszący trzy godziny, podczas gdy wykonywał czynności rutynowe, powtarzające się, i brak jest przesłanek uzasadniających wykonywanie ich w tak długim okresie czasu,

b) pracował każdego dnia w czasokresie wykazanym w czytnikach RCP (zjazd/ wyjazd) powiększonych o 3 godziny dziennie podczas gdy czas przebywania pracownika na terenie zakładu pracy nie jest tożsamy z wykonywaniem przez pracownika pracy, czy też (nawet) pozostawania przez niego w dyspozycji zakładu pracy. W czasie tym pracownik wykonuje również czynności przygotowawcze, których nie sposób uznać za gotowość do pracy, czy też załatwia sprawy osobiste.

3) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. 278 § 1 k.p.c. - poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodowej zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności opinii biegłego M. L. w części obejmującej wyliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należnych i wypłaconych powodowi, polegającej na bezkrytycznym przyjęciu przez Sąd pierwszej instancji wyliczeń dokonanych przez biegłego, podczas gdy z pozostałego materiału dowodowego, a w szczególności dokumentacji płacowej powoda wynika, że powód otrzymał wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie wyższej, niż przyjmuje to biegły, w tym:

- pominięcie (w ślad za opinią biegłego), iż za każdy dzień pracy powoda w soboty, niedziele czy święta (to jest w dni wolne od pracy), wynagrodzenie należne powodowi obliczane i wypłacane było przez pozwaną w sposób zgodny

z przepisem art. 151¹ § 2 k.p. i przyjęcie ilości godzin przepracowanych w te dni, jako świadczenie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, a w ślad za powyższym przyjęcie, że za pracę w godzinach nadliczbowych powód otrzymał w okresie żądania pozwu kwotę 905,76zł podczas gdy w okresie tym za nadgodziny przypadające w dni od poniedziałku do piątku oraz (zaliczone przez biegłego do obliczanych nadgodzin) godziny w niedziele, święta i dni wolne od pracy (soboty) powodowi wypłacona została kwota 57.551,45zł,

- pominięcie w ślad za opinią biegłego faktu, iż zgodnie z przepisami prawa pracy dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wypłacany winien być tylko raz, a nie jak czyni w obliczeniach biegły dwukrotnie, zarówno za przekroczenie dobowej liczby godzin oraz średniodobowej liczby godzin pracy. Metodologia rozliczenia czasu pracy zastosowana przez biegłego sądowego byłaby zasadna, gdyby powód nie otrzymał dodatku 100% za pracę w godzinach nadliczbowych. Nic sposób zgodzić się ze stanowiskiem Sądu, że za pracę w niedziele, święta i dni wolne od pracy powodowi została wypłacona kwota 905,76zł. Suma wynagrodzeń powoda za przepracowane w okresie spornym nadgodziny wynosiła 48.542,46zł w tym dodatki 50% i 100% do normalnego wynagrodzenia wynosiły 14.875,37zł. W związku z powyższym biegły w wyliczeniach winien pomniejszyć średniodobowy czas pracy o zapłacone nadgodziny w okresie rozliczeniowym albo pomniejszyć kwotę należnego powodowi wynagrodzenia za godziny nadliczbowe o wypłacone dodatki.

III. Naruszenie prawa materialnego, a to:

1) art. 130 § 3 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, spełnienia ustawowych przesłanek do jego zastosowanie.

2) Naruszenie przepisu art. 151¹ § 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie, a w ślad za powyższym przyjęcie, że wynagrodzenie wypłacane powodowi za pracę w soboty było wynagrodzeniem wypłaconym za normalny czas pracy, podczas gdy u pozwanej w pięciodniowym tygodniu pracy sobota była dniem wolnym od pracy i wynagrodzenie za pracę w tym dniu ustalane i wypłacane było przy uwzględnieniu tego faktu tj. zgodnie z przepisem art. 151¹ § 2 k.p. (co między innymi) pociągnęło za sobą w sprawie niniejszej przyjęcie, ilości godzin przepracowanych w te dni, jako świadczenie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, a w ślad za powyższym przyjęcie, że za pracę w godzinach nadliczbowych powód otrzymał w okresie żądania pozwu kwotę 905,76zł podczas gdy w okresie tym za nadgodziny przypadające w dni od poniedziałku do piątku oraz (zaliczone przez biegłego do obliczanych nadgodzin) godziny w niedziele, święta i dni wolne od pracy (soboty) powodowi wypłacona została kwota 57.551,45zł (tabela nr 6 opinii),

3) naruszenie przepisu § 13 ust. 3 (...) S.A. poprzez jego niezastosowanie, a w ślad za powyższym uznanie za prawidłowe dokonane przez biegłego wyliczenia wysokości dochodzonego przez powoda wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, w sytuacji, kiedy biegły pomija fakt, że za każdy dzień pracy powoda należne mu wynagrodzenie przy normie czasu pracy wynoszącej 7,5 godziny, wypłacane było za 8 godzin. Wynikająca z tego pominięcia różnica w wysokości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe to kwota 9.811,98zł.

Wskazując powyższe zarzuty apelująca wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku, w ten sposób, że powództwo zostanie oddalone w całości,
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed Sądami obu instancji przy uwzględnieniu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanej jest uzasadniona jedynie w zakresie zarzutu dotyczącego pominięcia przez biegłego faktu, iż za każdy dzień pracy w soboty, niedziele i święta pracodawca wypłacił powodowi wynagrodzenie za pracę wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. W pozostałym zakresie apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie Sąd pierwszej instancji, przeprowadził w wystarczającym zakresie postępowanie dowodowe niezbędne do rozstrzygnięcia o przedmiocie procesu. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku spełniało

wymogi przewidziane w art. 328 § 2 k.p.c., Sąd pierwszej instancji określił na jakich dowodach się oparł, a także wskazał przyczyny przeprowadzonej oceny dowodów. W rezultacie nie okazał się zasadny zarzut pozwanej wadliwie przeprowadzonej oceny dowodów w niniejszej sprawie. Sąd pierwszej instancji umotywowował przeprowadzoną analizę dowodów. Ma ona racjonalny charakter i nie sposób twierdzić, iż przekroczono granice swobodnej oceny dowodów.

Sąd Rejonowy, za wyjątkiem nieuwzględnienia faktu, iż za każdy dzień pracy w soboty, niedziele i święta pracodawca wypłacił powodowi wynagrodzenie za pracę wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, poczynił właściwe ustalenia faktyczne, które zostały w pełni podzielone przez Sąd drugiej instancji.

W rozpoznawanej sprawie istota sporu sprowadzała się do ustalenia czy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, czy otrzymał za to stosowne wynagrodzenie. W oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód taką pracę w nadgodzinach świadczył. Przychodził wcześniej do pracy i pozostawał po godzinach pracy. Sąd pierwszej instancji szczegółowo ustalił jakie czynności związane z pracą powód musiał wykonać po przyjeździe do pracy, a przed zjazdem oraz po wyjeździe a przed wyjściem z pracy. Trafnie przyjęto tutaj, że czynności te zajmowały powodowi 3 godzinny dziennie. Pozwana nie wykazała, aby powód w tym czasie wykonywał inne czynności, tj. niezwiązane z pracą. Co prawda powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pracy w nadgodzinach, ale taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych. Zdaniem Sądu Okręgowego w stosunkach pracowniczych nie należy decydującego znaczenia przypisywać zachowaniu wymogów formalnych związanych z udzieleniem polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, skoro pracodawca każdego dnia akceptował wykonywanie tej pracy, nadto niejako wymuszała takie postępowanie powoda organizacja pracy w zakładzie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 listopada 2009r., II PK 51/09, OSNP 2011/11-12/150 „Uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania.” W ocenie Sądu Okręgowego polecenie pracy w godzinach nadliczbowych powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru.

Słusznie też Sąd pierwszej instancji przyjął, że powód nie należał do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, bo nie kierował jednoosobowo zakładem pracy, nie był zastępcą takiej osoby, nie wchodził w skład organu kolegialnego zarządzającego zakładem pracy i nie był głównym księgowym. Nie był też kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ § 2 k.p. W orzecznictwie wskazuje się na dwa elementy wyróżniające tę grupę pracowników. Pierwszy odnosi się do uprawnień kierowniczych takich osób. Nie ma znaczenia źródło tych uprawnień, mogą one bowiem wynikać z postanowień umowy o pracę lub innego aktu kreującego stosunek pracy, a nawet z zakresu obowiązków danego pracownika czy z faktycznego wykonywania pracy. Jednak, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 listopada 1981r., I PR 92/81, OSN 1982, nr 5-6, poz. 82, sama wzmianka w umowie o pracę, że zajmowane przez pracownika stanowisko ma charakter kierowniczy, nie ma decydującego znaczenia. Istotne jest faktyczne wykonywanie obowiązków kierowniczych przez danego pracownika, w szczególności należy zwrócić uwagę na to, czy pracownik organizował lub nadzorował pracę innych pracowników, udzielał im zwolnień od pracy, wreszcie, czy podejmował decyzje w sprawie zatrudniania nowych pracowników - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004r., III PK 22/04, OSNP 2005, nr 5, poz. 65. Drugim elementem koniecznym do zakwalifikowania danego pracownika do omawianej grupy jest organizacyjne wyodrębnienie komórki, którą kieruje dany pracownik. Nie jest istotna nazwa tej komórki, nie ma także znaczenia jej wielkość, choć - jak się wydaje - nie może ona obejmować jedynie jednego stanowiska, trudno wówczas mówić o kierownictwie. Ważne jest jednak, aby komórka ta została wyraźnie wyodrębniona organizacyjnie (tak: K. Stefański – Komentarz do kodeksu pracy, Lex 2016r.).

W przedmiotowej sprawie pomimo samodzielności stanowiska powoda nie kierował on wyodrębnioną komórką organizacyjną. Również nie podejmował istotnych dla struktury zakładu czy jego części decyzji, nie odpowiadał za zatrudnienie pracowników, musiał uzgadniać zakresy prac na zmianie ze swoimi przełożonymi.

Zdaniem Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji nie naruszył art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 278 § 1 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku o przeprowadzenie dowodu z kolejnej opinii biegłego do spraw wynagrodzeń. Zgłoszony w apelacji wniosek o przeprowadzenie dowodu z opinii kolejnego biegłego był powtórzeniem tego wniosku.

Przeprowadzona w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, opinia biegłego w zakresie ustalenia liczby faktycznie przepracowanych przez powoda godzin, w tym godzin nadliczbowych i wyliczenia należnego wynagrodzenia za pracę wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych miała charakter pełny i wyczerpujący. W szczególności na podstawie ustaleń stanu faktycznego biegły przyjął normę czasu pracy wynoszącą 7,5 godziny na dobę i 37,5 godzin tygodniowo. Stanowisko zajmowane przez powoda - sztygara zmianowego jest stanowiskiem pracy zaliczanym do stanowisk pracy pod ziemią i zgodnie z aktami prawnymi o charakterze zakładowym obowiązującymi u poprzednika prawnego strony pozwanej czas pracy na takim stanowisku został, stosownie do treści art. 145 k.p. skrócony poprzez obniżenie ogólnych norm czasu pracy.

Sąd Okręgowy podkreśla tutaj, że dokonane przez biegłego wyliczenie całego należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych było prawidłowe (z tym, że należało odjąć od tak wyliczonego wynagrodzenia wypłacone już wynagrodzenie za soboty, niedziele i święta).

Odnosząc się do zarzutów strony pozwanej wskazać należy, że biegły jak wynika z (...) Nr (...) k-138 i (...) Nr (...) k-178 wyliczając zarówno normalne wynagrodzenie jak i dodatek w kolumnie 4 „Ilość godzin do ustalenia stawki wynagrodzenia” i „miesięczna norma czasu pracy” przyjął 8 godzin za każdy dzień pracy w ramach ogólnej normy czasu pracy, czyli inaczej rzecz ujmując podzielił wynagrodzenie na 8 godzin (nie 7,5) za każdy dzień. Normę czasu pracy 7,5 godzin biegły ustalił wyłącznie przy wyliczaniu liczby przepracowanych godzin nadliczbowych tzn. godzin przepracowanych po przekroczeniu normy czasu pracy ustalonej na 7,5 godzin na dobę.

Z zestawienia przepracowanych godzin k-125-137 wynika, że biegły uwzględnił, ustalając wymiar czasu pracy dla powoda okoliczność, że miał on usprawiedliwione nieobecności w pracy – art. 130 § 3 k.p.

Nie można się też zgodzić ze stroną pozwaną, że powód otrzymał już wynagrodzenie za przepracowane 8 godzin każdego dnia. Otrzymywał on bowiem wynagrodzenie za pracę przy ustalonej normie czasu pracy 7,5 godzin – za 7,5 godziny pracy każdej doby.

Biegły prawidłowo ustalił wysokość wynagrodzenia normalnego powoda w (...) Nr (...) k-138 przyjmując do jego wyliczenia wynagrodzenie zasadnicze oraz stałe dodatki: premię, Kartę Górnika, dodatek wg kodu 280. Normalne wynagrodzenie jest to wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie w zwykłych warunkach i terminach wypłat - dodatek wg kodu 280 spełnia te wymogi.

Biegły ustalając czas pracy powoda, w tym liczbę przepracowanych przez niego godzin nadliczbowych wziął pod uwagę zarówno przepracowane przez niego godziny w dni od poniedziałku do piątku oraz w soboty, niedziele i święta. Następnie ustalił wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych – zarówno wynagrodzenie normalne jak i dodatek nie uwzględniając przy tym okoliczności, że za pracę w soboty, niedziele i święta powód otrzymał już wynagrodzenie, które widnieje na dowodach zarobkowych pod pozycją „225 zas SN”, „226 dod sob”, „227 dod świę”.

Pozostałe otrzymane przez powoda dodatki z tytułu pracy w soboty, niedziele i święta takie jak „232 prem SN”, „241 KG SN”, „265 III zm SN”, „281 gw dod S” nie podlegają odliczeniu od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych gdyż są to dodatki z tytułu pracy w sobotę, niedzielę i święto.

Biegły jak wynika z „korekty tabeli Nr 5” k-179 od wyliczonego przez siebie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych odjął wyłącznie wynagrodzenie widniejące na dowodach zarobkowych pod pozycją „221 zas nadg”, „222 + 223 dod nadg”, „231 premia nadg”, „241 KG nadg”.

Ustalając ogólną liczbę przepracowanych przez powoda godzin, dla wyliczenia godzin nadliczbowych dobowych, biegły uwzględnił wszystkie dni, w których powód świadczył pracę w tym soboty, niedziele i święta. Biegły ustalając

liczbę godzin nadliczbowych średniotygodniowych brał pod uwagę, w każdym miesiącu, wynikające z zestawienia przepracowanych godzin k-125-137 godziny przepracowane podane w kolumnie „czas pracy” i „dodatkowy czas pracy” a więc czas pracy uwzględniający również pracę w soboty, niedziele i święta.

Podając jako przykład miesiąc kwiecień 2012r., maj 2012r. i czerwiec 2012r. wskazać należy, że z „zestawienia przepracowanych godzin za ten miesiąc k-126 wynika:

- powód pracował w kwietniu w dniach 2-7 (od poniedziałku do soboty), 9-13 (od poniedziałku do piątku), 15-21 (od niedzieli do soboty), 23-28 (od poniedziałku do soboty) i 30 (w poniedziałek). Co daje łącznie 25 dni w tym 5 dni pracy w soboty, niedziele lub święto. Za ten miesiąc biegły wyliczył czas pracy wynikający ze zjazdu i wyjazdu – 199,30 godzin, dodatkowy czas pracy 3 godzinny dziennie – 75 godzin, co daje łącznie 274,30 godzin;

- podwód pracował w maju w dniach 1-5 (wtorek-sobota), 7-11 (poniedziałek-piątek), 14-19 (poniedziałek-sobota), 21-26 (poniedziałek-sobota), 28-31 (poniedziałek-czwartek). Co daje łącznie 26 dni w tym 5 dni pracy w soboty, niedziele lub święto. Za ten miesiąc biegły wyliczył czas pracy wynikający ze zjazdu i wyjazdu – 208,45 godzin, dodatkowy czas pracy 3 godzinny dziennie – 78 godzin, co daje łącznie 286,45 godzin;

-powód pracował w czerwcu w dniach 1-9 (piątek-sobota), 11-15 (poniedziałek-piątek), 18-23 (poniedziałek-sobota), 25-29 (poniedziałek-piątek). Co daje łącznie 25 dni w tym 5 dni pracy w soboty, niedziele lub święto. Za ten miesiąc biegły wyliczył czas pracy wynikający ze zjazdu i wyjazdu – 192,72 godziny, dodatkowy czas pracy 3 godzinny dziennie – 75 godzin, co daje łącznie 267,72 godziny.

Następnie biegły zsumował liczbę przepracowanych godzin za te trzy miesiące $274,30 + 286,45 + 267,72 = 828,47$ godzin.

Dalej od tej liczby odjął godziny nadliczbowe dobowe, ilość dni poza pełnymi tygodniami (ilość godzin poza pełnymi tygodniami) otrzymując 487,50. Następnie ustalił ilość tygodni w okresie rozliczeniowym (10), dokonał dalszych obliczeń $487,50 : 10 = 48,75 - 37,50 = 11,25 \times 10$ tygodni = 112,50 godzin nadliczbowych średniotygodniowych. Szczegółowe wyjaśnienie sposobu wyliczenia godzin średniotygodniowych biegły zawarł na k-175 (opinia uzupełniająca z dnia 26 kwietnia 2017r.).

Biegły prawidłowo wyliczył liczbę godzin nadliczbowych dobowych i średniotygodniowych. Za godziny nadliczbowe średniotygodniowe należy się wynagrodzenie zgodnie z regulacją art. 151¹ § 2 k.p.

W związku z tym jednak, że za przepracowane godziny (7,5 godziny) w soboty, niedziele i święta powód otrzymał już wynagrodzenie wraz z dodatkiem Sąd od wyliczonego przez biegłego za poszczególne miesiące wynagrodzenia odjął te kwoty zgodnie z poniższym wyliczeniem:

03.2012

łącznie SN 1.147,44zł

zasądzono za ten okres 3.387,70zł

3.387,70zł – 1.147,44zł = 2.240,26zł

04.2012

łącznie SN 956,20zł

05.2012

łącznie 956,20zł

06.2012

łącznie SN 956,20 zł

razem 04-06.2012 2.868,60zł

zasądzono za ten okres 12.099,27zł

12.099,27zł - 2.868,60zł = 9.230,67zł

07.2012

łącznie SN 573,72zł

08.2012

łącznie SN 956,20zł

09.2012

łącznie SN 1.147,44zł

razem 07-09.2012 2.677,36zł

zasądzono za ten okres 8.315,82zł

8.315,82zł - 2.677,36zł = 5.368,46zł

10.2012

łącznie SN 764,96zł

11.2012

łącznie SN 764,96zł

12.2012

łącznie SN 764,96zł

razem 10-12.2012 2.294,88zł

zasądzono za ten okres 9.634,74zł

9.634,74zł - 2.294,88zł = 7.339,86zł

01.2013

łącznie SN 768zł

02.2013

łącznie SN 768zł

03.2013

łącznie SN 1.152zł

razem 01-03.2013 2.688zł

zasądzono za ten okres 11.519,80zł

11.519,80zł - 2.688zł = 8.831,80zł

04.2013

łącznie SN 960zł

05.2013

łącznie SN 960zł

06.2013

łącznie SN 960zł

razem 04-06.2013 2.880zł

zasądzono za ten okres 10.648,15zł

10.648,15zł - 2.880zł = 7.768,15zł

07.2013

łącznie SN 768zł

08.2013

łącznie SN 768zł

09.2013

łącznie SN 768zł

razem 07-09.2013 2.304zł

zasądzono za ten okres 8.756,98zł

8.756,98zł - 2.304zł = 6.452,98zł

10.2013

łącznie SN 768zł

11.2013

łącznie SN 960zł

12.2013

łącznie SN 1.536zł

razem 10-12.2013 3.264zł

zasądzono za ten okres 10.942,98zł

$10.942,98zł - 3.264zł = \underline{7.678,98zł}$

01.2014

łącznie SN 1.012,10zł

02.2014

łącznie SN 771,12zł

03.2014

łącznie SN 963,90zł

razem 01-03.2014 2.747,12zł

zasądzono za ten okres 10.864,86zł

$10.864,86zł - 2.747,12zł = \underline{8.117,74zł}$

04.2014

łącznie SN 771,12zł

05.2014

łącznie SN 963,90zł

06.2014

łącznie SN 1.036,20zł

razem 04-06.2014 2.771,22zł

zasądzono za ten okres 9.760,24zł

$9.760,24zł - 2.771,22zł = \underline{6.989,02zł}$

07.2014

łącznie SN 385,56zł

08.2014

łącznie SN 843,42zł

09.2014

łącznie SN 578,34zł

razem 07-09.2014 1.807,32zł

zasądzono za ten okres 7.165,26zł

$7.165,26zł - 1.807,32zł = \underline{5.357,94zł}$

10.2014

łącznie SN 988zł

11.2014

łącznie SN 963,90zł

12.2014

łącznie SN 0zł

razem 10-12.2014 1.951,90zł

zasądzono za ten okres 5.610,72zł

5.610,72zł - 1.951,90zł = 3.658,82zł

01.2015

łącznie SN 0zł

zasądzono za ten okres 0zł

02.2015

łącznie SN 0zł

zasądzono za ten okres 0zł

03.2015

łącznie SN 0zł

zasądzono za ten okres 0zł

Łącznie za powyższy okres powinna być zasądzona kwota 79.304,68zł tytułem niezapłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Mając powyższe na uwadze Sąd drugiej instancji, na mocy art. 386 § 1 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok zasądzając, w oparciu o art. 151¹ § 1 k.p., na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przedstawione w powyższych wyliczeniach kwoty – łącznie 79.304,68zł. Stosownie do treści art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. orzeczono o odsetkach ustawowych.

Na mocy przepisu art. 386 § 1 k.p.c. zmieniono też rozstrzygnięcie o kosztach procesu.

Pozwana przegrała proces w stosunku o. (...) (108.760,52zł : 79.304,68zł) i w tym stosunku Sąd obciążył pozwaną obowiązkiem zwrotu kosztów sądowych oraz kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem pierwszej instancji – art. 100 k.p.c., art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2015r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j.: Dz.U. z 2018r., poz. 300) oraz § 6 pkt 5 i § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j.: Dz.U. z 2013r., poz. 461 ze zm.).

W pozostałym zakresie na mocy art. 385 k.p.c. oddalono apelację jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne Sąd orzekł w pkt V wyroku w oparciu o zasadę wyrażoną w art. 100 k.p.c. stosunkowego rozdziału kosztów (strona pozwana przegrała proces w o. (...) części)

i przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j.: Dz.U. z 2015r., poz. 1800 ze zm.) § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 zasądając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.477,24zł (1.800zł x o. (...)) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia