

Sygn. akt VIII *Pa 140/19*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 listopada 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Grzegorz Tyrka
Sędziowie:	Grażyna Łazowska del. Magdalena Kimel (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 14 listopada 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa D. G. (G.)

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, tytułem nagrody rocznej i nagrody Dnia G.

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 6 marca 2019 r. **sygn. akt** IV P 793/17

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1 350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (spr.) (-) sędzia Grzegorz Tyrka (-) sędzia Grażyna Łazowska

Sygn. akt: VIII Pa 140/19

UZASADNIENIE

D. G. wniósł pozew przeciwko Spółce (...) S.A. w B. domagając się zasądzenia kwoty 38.142,75 zł, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 maja 2015r. do dnia 31 grudnia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od daty wskazanej w poszczególnym roszczeniu częściowym do dnia zapłaty w sposób wskazany w pozwie. Ponadto domagał się zasądzenia kwoty 1626,25 zł tytułem wyrównania nagrody barbórkowej za 2015r. wraz z odsetkami od dnia 5 grudnia 2015r., kwoty 1629 zł tytułem wyrównania 14 pensji za 2015r wraz odsetkami liczonymi od 11 lutego 2016r., kwoty 1778,75 zł tytułem wyrównania nagrody barbórkowej za 2016r. wraz z odsetkami z tytułu opóźnienia liczonymi od 5 grudnia 2016r., kwoty 1750 zł tytułem wyrównania

14 pensji za 2016r. wraz z odsetkami z tytułu opóźnienia liczonymi od 11 lutego 2017r. oraz zasądzenia kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa. Uzasadniając swoje żądanie podał, że w okresie objętym żądaniem pozwu był zatrudniony u pozwanej najpierw na stanowisku sztygara oddziałowego oddziału robót przygotowawczych w dziale górniczym a od grudnia 2016r. na stanowisku nadsztygara górniczego. Wskazał, że pracował przede wszystkim na zmianie A trwającej od 6:30 do 14:00 jednak do pracy przychodził na 5:00, a wychodził o 16:00. W okresie objętym pozwem pracował co najmniej 2,5 godziny dłużej. Wyjaśnił, że w tym czasie czas jego pracy nie był ewidencjonowany w (...), gdyż odbijał kartę jedynie przy zjeździe i wyjeździe, a nie przy wejściu na teren kopalni i wyjściu z terenu kopalni. Podał, że w okresie sztygarskim zmuszony był przyjść do pracy, aby dokonać analizy raportów z całego poprzedniego dnia pracy, następnie odbywała się odprawa u nadsztygara następnie dokonywał podziału załogi, po którym udawał się na zjazd. Po wyjeździe kąpał się i przebierał następnie spisywał raport z dniówki, odbywała się odprawa u nadsztygara, później dzielił pracę na resztę dnia pisząc polecenia w książce raportowej oraz polecenia raportowe dla dwóch kolejnych zmian. Po tej czynności mógł wyjść z kopalni. W okresie nadsztygarskim przychodził do pracy wcześniej aby odebrać raporty od sztygarów i kierowników z poprzedniej zmiany, z tymi raportami udawał się do przełożonego celem zdania mu relacji i przedstawienia raportów, następnie miała miejsce odprawa u głównego inżyniera, po odprawie powód odbierał raporty od kolejnych sztygarów, potem odbywał się odprawa dla kierowników, następnie pobór sprzętu i zjazd. Po wyjeździe kąpał się, wykonywał telefon do sztygarów będących pod ziemią celem ustalenia aktualnej sytuacji. Następnie składał raport u przełożonego i czekał na swojego zmiennika celem zdania mu relacji przekazania koniecznych raportów. Później odbywała się odprawa dla nadsztygarów, po której mógł wyjść do domu. Odnosząc się do roszczeń o zapłatę wyrównania nagród barbórkowych za 2015 i 2016r. oraz wyrównania 14 pensji za 2015r. i 2016r. powód wskazał, że przy prawidłowym ustaleniu wartości godzin nadliczbowych za cały okres objęty pozwem otrzymałby zdecydowanie wyższą zarówno nagrodę barbórkową jak również 14 pensję za wskazane lata.

Pozwana Spółka (...) S.A. w B. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Przyznała, że powód był jej pracownikiem. Wskazała, że na mocy §8 Regulaminu pracy obowiązany był wykonywać pracę starannie i sumiennie oraz stosować się do poleceń przełożonych zwłaszcza tych dotyczących przestrzegania ustalonego czasu pracy. Zaznaczyła, że zgodnie z §13 po zakończeniu pracy obowiązany był bez zbędnej zwłoki opuścić teren zakładu pracy. Podana, że powoda obowiązywał codzienny zjazd pod ziemię oraz prowadzenie dokumentacji zarobkowej, książki raportowej i dokumentacji wymaganej w D. Górniczym Oddział P. Dołowego. Według niej w ostatnim okresie na KWK (...) nie była prowadzona nadmierna eksploatacja, a wydobyte zakończone z dniem 31 grudnia 2016r. Wyjaśniła, że mając na uwadze 7,5 godzinny czas pracy pod ziemią oraz czas na sporządzenie dokumentacji w ramach pracy w pełnym wymiarze czasu pracy powód otrzymywał wynagrodzenie za 8 godzin pracy. Z kolei w sytuacjach, gdy koniecznym było świadczenie przez niego pracy ponad dobowy wymiar czasu pracy były sporządzane przez niego wykazy godzin nadliczbowych i taka praca była świadczona za zgodą przełożonego, a powód miał wypłacane stosowne wynagrodzenie. Jej zdaniem powód nie wykazał, aby jego przebywanie na terenie zakładu pracy po upływie normy dobowej było uzasadnione załatwianiem przez niego spraw związanych ze stosunkiem pracy, zwłaszcza, że nie wykazał aby otrzymał od przełożonych szczególne polecenie wykonania czynności pracowniczych. Podniosła, że w dobowym czasie pracy powód winien wykonać swoje obowiązki bez konieczności pozostawania w pracy dłużej aniżeli był do tego zobowiązany umową o pracę, regulaminem i przepisami szczególnymi. Według niej powód nie wskazał jakie ponadnormatywne obowiązki wykonywał, nie wskazał przełożonego, który wydał mu polecenie pracy w godzinach nadliczbowych. Podana, że wskazywany przez powoda system (...) stanowi o zatwierdzeniu wejść oraz wyjść pracowników na teren zakładu pracy na podstawie ważnej przepustki lub karty pracownika. Podniosła również, że nadgodziny są rozliczane na podstawie obowiązujących u niej druków zezwolenia na pracę w godzinach nadliczbowych wystawianych przez przełożonych po uprzednim uzyskaniu zgody na ich przepracowanie i zatwierdzeniu pracy w ponadnormatywnym czasie pracy. Dokumentów takich brak w aktach osobowych powoda. Końcowo wskazała, że powód dopiero z dniem zakończenia u niej pracy wystąpił z roszczeniem o wypłatę „nadgodzin.”

W piśmie procesowym z dnia 5 grudnia 2018r. powód wniósł o zasądzenie kwoty 40.047,72 zł, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 maja 2015r. do dnia 31 grudnia 2016r. oraz dodatki roczne z

tytułu barbórek i 14 pensji za lata 2015 i 2016 z odsetkami liczonymi od daty wskazanej w poszczególnym roszczeniu częściowym od kwot wskazanych w piśmie.

Wyrokiem z dnia 6 marca 2019 roku Sąd Rejonowy w Zabrze zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 40.047,72 zł (czterdzieści tysięcy czterdzieści siedem złotych 72/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 maja 2015 r. do dnia 31 grudnia 2016 oraz tytułem nagrody rocznej i nagrody z okazji Dnia G. wraz z odsetkami - ustawowymi za okresy do 31 grudnia 2015 i ustawowymi za opóźnienie za okresy od 1 stycznia 2016 r. - liczonymi w następujący sposób:

- 1.1. - od kwoty 1.617,80 zł (jeden tysiąc sześćset siedemnaście złotych 80/100) od dnia 11 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty
- 1.2. - od kwoty 1.614,08 zł (jeden tysiąc sześćset czternaście złotych 08/100) od dnia 11 lipca 2015 r. do dnia zapłaty
- 1.3. - od kwoty 2.206,35 zł (dwa tysiące dwieście sześć złotych 35/100) od dnia 11 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty
- 1.4. - od kwoty 889,60 zł (osiemset osiemdziesiąt dziewięć złotych 60/100) od dnia 11 września 2015 r. do dnia zapłaty
- 1.5. - od kwoty 1.654,59 zł (jeden tysiąc sześćset pięćdziesiąt cztery złote 59/100) od dnia 11 października 2015 r. do dnia zapłaty,
- 1.6. - od kwoty 1.655,81 zł (jeden tysiąc sześćset pięćdziesiąt pięć złotych 81/100) od dnia 11 listopada 2015 r. do dnia zapłaty,
- 1.7. - od kwoty 2.049,60 zł (dwa tysiące czterdzieści dziewięć złotych 60/100) od dnia 11 grudnia 2015 r. do dnia zapłaty,
- 1.8. - od kwoty 1.601,28 zł (jeden tysiąc sześćset jeden złotych 28/100) od dnia 11 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.9. - od kwoty 1.913,08 zł (jeden tysiąc dziewięćset trzynaście złotych 08/100) od dnia 11 lutego 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.10. - od kwoty 308,63 zł (trzysta osiem złotych 63/100) od dnia 11 marca 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.11. - od kwoty 1.973,68 zł (jeden tysiąc dziewięćset siedemdziesiąt trzy złote 68/100) od dnia 11 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.12. - od kwoty 1.758,72 zł (jeden tysiąc siedemset pięćdziesiąt osiem złotych 72/100) od dnia 11 maja 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.13. - od kwoty 2.171,63 zł (dwa tysiące sto siedemdziesiąt jeden złotych 63/100) od dnia 11 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty
- 1.14. - od kwoty 1.904,38 zł (jeden tysiąc dziewięćset cztery złote 38/100) od dnia 11 lipca 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.15. - od kwoty 1.884,16 zł (jeden tysiąc osiemset osiemdziesiąt cztery złote 16/100) od dnia 11 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty
- 1.16. - od kwoty 1.226,95 zł (jeden tysiąc dwieście dwadzieścia sześć złotych 95/100) od dnia 11 września 2016 r. do dnia zapłaty
- 1.17. - od kwoty 2.035,69 zł (dwa tysiące trzydzieści pięć złotych 69/100) od dnia 11 października 2016 r. do dnia zapłaty,

1.18. - od kwoty 1.469,62 zł (jeden tysiąc czterysta sześćdziesiąt dziewięć złotych 62/100) od dnia 11 listopada 2016 r. do dnia zapłaty,

1.19. - od kwoty 1.513,52 zł (jeden tysiąc pięćset trzynaście złotych 52/100) od dnia 11 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty,

1.20. - od kwoty 1.326,32 zł (jeden tysiąc trzysta dwadzieścia sześć złotych 32/100) od dnia 11 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty,

1.21. - od kwoty 1.135,51 zł (jeden tysiąc sto trzydzieści pięć złotych 51/100) od dnia 5 grudnia 2015 r. do dnia zapłaty,

1.22. - od kwoty 1.533,26 zł (jeden tysiąc pięćset trzydzieści trzy złote 26/100) od dnia 11 lutego 2016 r. do dnia zapłaty,

1.23. - od kwoty 2.298,98 zł (dwa tysiące dwieście dziewięćdziesiąt osiem złotych 98/100) od dnia 5 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty,

1.24. - od kwoty 2.304,48 zł (dwa tysiące trzysta cztery złote 48/100) od dnia 11 lutego 2017 r. do dnia zapłaty,

w pozostałym zakresie powództwo oddalił, zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.403,00 zł (dwa tysiące czterysta trzy złote) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.350,00 zł (dwa tysiące trzysta pięćdziesiąt złotych) oraz nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zabrze kwotę 3.950,00 zł (trzy tysiące dziewięćset pięćdziesiąt złotych).

Sąd I instancji ustalił, że powód D. G. w okresie objętym żądaniem był zatrudniony u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy odpowiednio na stanowiskach sztygara oddziałowego oddziału robót przygotowawczych w dziale górniczym a od grudnia 2016r. na stanowisku nadsztygara górniczego. Stosunek pracy ustał z dniem 2 stycznia 2017r. na mocy porozumienia stron.

Jako sztygar oddziałowy powód pracował głównie na zmianie A, zaś jako nadsztygar na zmianie B lub C. (dowód: wydruki z markownika k. 94 - 104 i 210, zeznania świadka M. P. k. 134v., zeznania świadka R. R. k. 135, zeznania świadka M. K. k. 135v., przesłuchanie powoda 162)

Powód do pracy przychodził na 5:00 - 5:10. W pierwszej kolejności odbierał raporty z dwóch zmian nocnych. O 6:00 brał udział w odprawie u nadsztygara, która była obowiązkowa. Około 14:00 następował wyjazd, po którym szedł się wykapać i przebrać. Około 14:30 dzwonił z biura na przodki, aby ustalić czy fedrują i o 14:45 szedł na obowiązkową odprawę do nadsztygarów i szefa, gdzie omawiano, co zostało zrobione, prace na daną dobę i zarys przyszłych działań. Powód z odprawy wychodził około 15:30 - 16:00. Po odprawie szedł do biura i pisał polecenia dla kolejnych zmian w książce raportowej, co zajmowało mu około pół godziny. Po wpisaniu poleceń szedł do domu. Jako nadsztygar powód przychodził półtorej godziny wcześniej, a wychodził jakieś 15 - 20 minut po zakończonej pracy. Przychodząc na 14:00 odbierał raporty od sztygarów przebywających na dole. Na 13:30 szedł na obowiązkową odprawę do głównego. Po odprawie wracał do biura. Po zakończeniu zmiany odbywał rozmowę z nadsztygarem przejmującym zmianę. Na zmianie na 22:00 przychodził podobnie, z tym że nie odbywał rozmowy z głównym, tylko o 21:00 dzwonił się do przełożonego. (dowód: wydruki z markownika k. 94 - 104 i 210, zeznania świadka M. P. k. 134v., zeznania świadka R. R. k. 135, zeznania świadka M. K. k. 135v., przesłuchanie powoda 162)

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...). Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskiety, które wprowadzali do czytników szybowych przy zjeździe i wyjeździe. (dowód: wydruki z markownika k. 94 - 104 i 210)

Za dodatkową pracę na powierzchni powód nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia. Praca ta nie była wykonywana w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia. (bezsporne).

Jeżeli powód nie przyszedłby wcześniej do pracy nie byłby w stanie wywiązać się ze swoich obowiązków i mogłyby być wyciągnięte wobec niego konsekwencje służbowe. (dowód: zeznania świadka M. P. k. 134v., zeznania świadka R. R. k. 135, zeznania świadka M. K. k. 135v., przesłuchanie powoda 162)

Ustalono ponadto, że zgodnie z §15 ust. 2 regulaminu pracy 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 – co zostało przesądzone wyrokiem 5.12.2006r. Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach (sygn. akt VIII Pa 83/07) i wyrokiem z dnia 30.11.2005r. (sygn. akt VIII Pa 318/05). Nadto zjazdy i wyjazdy odbywają się zgodnie z harmonogramem określonym w załączniku nr 1 do regulaminu pracy.

Z tytułu przepracowanych nadgodzin w okresie od dnia 1 maja 2015r. do dnia 28 grudnia 2016r. powód winien otrzymać kwotę 32.775,49 zł brutto.

Sąd I instancji ustalił również, że w związku z niewypłaceniem powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do wyrównania pozostają należności powoda z tytułu nagród rocznych tj. Barbórki i 14 -tej pensji. Wyrównanie nagrody barbórkowej za 2015r. wynosi 1135,51 zł, a za 2016r. 2298,98 zł brutto. Wyrównanie dodatkowej nagrody rocznej (14 pensja) za 2015r. wyniosło (...),26 brutto i 2304,48 zł brutto za 2016r.

W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 maja 2015r. do 31 grudnia 2016r. Sąd I instancji oparł się na wyliczeniach biegłego sądowego Z. G. zawartych w opinii i opinii uzupełniającej, które biegły sporządził zgodnie z poleceniem Sądu to jest z uwzględnieniem danych zawartych w wydrukach z systemu (...). Biegły uwzględnił wypłacone powodowi w spornym okresie wynagrodzenie za pracę oraz przyjął, że za czas pracy na powierzchni wynagrodzenie należne powodowi winno zostać ustalone z pominięciem dodatku szkodliwego, a dobowy wymiar pracy powoda wynosił 7,5 godziny. Biegły uwzględnił obowiązujące u pozwanej regulacje wewnętrzne, w tym należne do pensji dodatki. Dokonując obliczeń biegły zgodnie z zaleceniem Sądu że w okresie od 1 maja 2015r. do 30 listopada 2016r. powód świadczył na zmianie dodatkową pracę przez 2,5 godziny, zaś dokonując obliczeń za grudzień 2016r. oparł się na danych z systemu (...) obejmujących wejście i wyjście powoda na teren zakładu pracy. Biegły ustalił również wartość różnicy pomiędzy wypłaconą, a należną powodowi nagrodą barbórkową i 14-stą pensją za lata 2015 i 2016, przy uwzględnieniu przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych za lata 2015 i 2016. Opinia uzupełniająca została dopuszczona po złożeniu przez pozwaną brakujących wydruków z markowników celem ustalenia wysokości wyrównania do nagrody barbórkowej za 2015r.

Sąd I instancji oddalił wniosek strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego ds. wynagrodzeń stojąc na stanowisku, że wyliczenia i wyjaśnienia zawarte w opinii, są wystarczające do wydania rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu. Zdaniem Sądu zarzuty strony pozwanej dotyczące tego, że biegły błędnie przyjął, że powód przebywając na terenie zakładu pracy cały czas świadczył pracę należało uznać za spóźnione. Biegły działał bowiem zgodnie z poleceniem Sądu zawartym w tezie postanowienia o dopuszczeniu dowodu z opinii biegłego w związku z powyższym pozwana winna była zaskarżyć wyżej wspomniane postanowienie. Strona pozwana poza ogólnymi twierdzeniami nie wskazała konkretnie, czym powód jej zdaniem zajmował się w czasie, kiedy rzekomo nie świadczył na jej rzecz pracy jak również nie wskazała w tym zakresie żadnych środków dowodowych. Jednocześnie podkreślić należy, że strona pozwana nie prowadziła poza system (...) innej ewidencji czasu pracy. Zgodnie z art. 149 §1 kp pozwana miała obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy dla każdego pracownika, który skonkretyzowany został w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. W §8 pkt.1 i §8a rozporządzenia wskazano, że pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych. Pozwana tego obowiązku nie realizowała. Jak zauważył Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 14 sierpnia 2013r.

skoro pracodawca (pozwany) nie wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 94 pkt 9a k.p., art. 149 §1 k.p.), to pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu prac (III APA 26/13, lex nr 1366059).

Nadto zdaniem Sądu Rejonowego rzeczą oczywistą jest, że pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżyć wynagrodzenia powodowi. Skrócenie czasu pracy powoda wynikało z jego zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych, a przyjęcie, że powodowi należało się wynagrodzenie za 7,5 godziny oznaczałoby, że byłby gorzej traktowany niż pracownicy pracujący w innych systemach czasu pracy i poniósłby konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej, co jest w żaden sposób nieuzasadnione. W ocenie Sądu Rejonowego brak jest jakichkolwiek podstaw by wynagrodzenie za pół godziny zaliczyć na poczet wynagrodzenia dochodzonego w tym postępowaniu. Kwota ta nie stanowiła nadwyżki, którą pozwana miała zamiar zrekompensować pracownikom dołowym za ewentualny dłuższy czas pracy, tak zostały po prostu określone zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych pod ziemią, którym wynagrodzenie naliczane było za 8 godzin pracy, chociaż norma dobową czasu pracy mogła wynosić od 6 godzin do 7,5 godzin w zależności od warunków pracy. Tym samym należy rozróżnić pojęcie czasu pracy oraz zasad wynagradzania. Przyjęcie odmiennej interpretacji skutkowałoby dyskryminacją pracowników, którzy przykładowo pod ziemią pracowaliby 6 godzin na dobę i pomimo pozostawania dłużej w pracy do 8 godzin nie byłiby wynagradzani, z uwagi na zapis §13 ust.2 (...) dla (...) S.A., natomiast pracownicy, którzy faktycznie pracowali tylko 6 godzin na dobę otrzymaliby wynagrodzenia za 8 godzin pracy. Wskazać należy, że wyżej wymienione regulacje zostały zawarte w różnych rozdziałach układu zbiorowego i brak jest jakichkolwiek przesłanek interpretacyjnych, aby łączyć zapisy dotyczące zasad wynagradzania z pojęciem czasu pracy. Sąd I instancji oddalił wniosek strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego do spraw rachunkowości, gdyż zdaniem Sądu rzeczą oczywistą jest, że pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżyć wynagrodzenia powodowi. Podkreślił, że skrócenie czasu pracy powoda wynikało z jego zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych, a przyjęcie, że powodowi należało się wynagrodzenie za 7,5 godziny oznaczałoby, że byłby gorzej traktowany niż pracownicy pracujący w innych systemach czasu pracy i poniósłby konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej, co jest w żaden sposób nieuzasadnione. W ocenie Sądu I instancji brak jest jakichkolwiek podstaw by wynagrodzenie za pół godziny zaliczyć na poczet wynagrodzenia dochodzonego w tym postępowaniu.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy zważył, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

Podkreślił, że 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.

Sąd I instancji wskazał, że w niniejszej sprawie powód pracował ponad tę normę – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Pozwana stała na stanowisku, że powód nigdy wcześniej nie zgłaszał i nie udokumentował pracy w godzinach nadliczbowych. Tymczasem zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy oraz regulaminem pracy obowiązującym u pozwanej powód faktycznie przekraczał zarówno normę dobową, jak i tygodniową. Praca powoda była tak zorganizowana, że przed przejściem zmiany powód musiał przygotowywać się do niej zbierając raporty z poprzedniej zmiany, rozmawiając z przełożonymi i ustalając zakres robót uczestnicząc w odprawie u przełożonego. Po wyjeździe powód spisywał protokół z oględzin obudowy, kąpał

się i z protokołem szedł do kierownika działu górniczego, ponadto wykonywał obowiązki biurowe. Zgodnie z art. 151⁴ §1 kp 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, który stanowi, że kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ §1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że definicja pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy zawarta została w art. 128 §2 pkt. 2 k.p., zgodnie z którą przez pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy - należy przez to rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych.

Powód nie należał do tej kategorii ponieważ nie kierował jednoosobowo zakładem pracy, nie był zastępcą takiej osoby, nie wchodził w skład organu kolegiального zarządzającego zakładem pracy i nie był głównym księgowym.

W ocenie Sądu I instancji powód nie był także kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p.

Sąd Najwyższy podkreślił, że interpretacja pojęcia „kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej” nie może być dokonywana rozszerzająco. W rozpatrywanej kategorii podmiotowej chodzi o kierowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Z kolei wyodrębnienie komórki organizacyjnej z zakładu pracy powinno wynikać i istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności. Chodzi tutaj o stanowiska dotyczące kierowania zakładem pracy i to tylko o stanowiska pod tym względem najważniejsze. Regulacja ta dotyczy pracowników, którzy w istocie rzeczy uzyskali funkcję samodzielnego zarządzania komórką organizacyjną. Sąd Rejonowy zauważył, że powód nie posiadał takich kompetencji pracując na stanowisku sztygara oddziałowego oddziału robót przygotowawczych oraz na stanowisku nadsztygara górniczego.

Sąd i instancji podkreślił, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że 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 osób dozoru. Co prawda powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pozostawiania 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 normatywnym czasie pracy. Tymczasem z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków i przesłuchania powoda wynika, że wszyscy pracownicy dozoru średniego i wyższego nie są w stanie wykonać powierzonych im zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie, gdyż część zadań zmuszeni byli wykonywać na powierzchni przed i po zjeździe na dół kopalni.

W związku z powyższym na podstawie art. 151¹ §1 - 3 k.p, załącznika nr 4 i 5 Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r. Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę 40.047,72 zł i orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku.

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

W punkcie drugim wyroku powództwo oddalono ponad zasądzoną kwotę.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł na mocy art. 100 kpc. biorąc pod uwagę fakt, że powód wygrał proces w 89%, a przegrał w 11%. W związku z powyższym Sąd nakazał pozwanej zapłacić powodowi koszty zastępstwa procesowego w kwocie 2.403,00 zł w zw. z §9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z §2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 listopada 2015r. „w sprawie opłat za czynności adwokackie. (Dz.U. 2015, poz. 1800)

Wyrokowi Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazując pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 3.950 zł.

Z powyższym wyrokiem nie zgodziła się strona pozwana. Zaskarżyła wyrok Sądu I instancji w całości.

Jednocześnie zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1) naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 § 1 k.p.c, polegające na błędnej oraz dowolnej ocenie przeprowadzonych dowodów z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, w szczególności poprzez:

a) bezkrytyczną ocenę zeznań świadków oraz zeznań powoda polegającą na uznaniu, że powód wykonywał na rzecz pozwanego prace w godzinach nadliczbowych w wymiarze ustalonym przez Sąd i opisanym w opinii biegłego sądowego, podczas gdy logiczna i racjonalna, a przede wszystkim wszechstronna ocena całokształtu materiału dowodowego powinna prowadzić do wniosku, iż nie można przyjąć, że powód świadczył prace na rzecz pozwanego w ustalonym przez Sąd wymiarze ze względu na rodzaj stanowiska i zakres obowiązków powoda,

b) przyjęcie jako podstawy rozstrzygnięcia opinii biegłego sądowego, pomimo że wyliczenia dokonane przez biegłego oparte są na błędnym założeniu, że powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy bądź świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w ustalonym przez Sąd wymiarze, a także pomimo przyjęcia przez biegłego, że powód nie otrzymywał każdego dnia wynagrodzenia za 8 godzin pracy tylko za 7,5 godziny pracy,

c) sprzeczną z zasadami logiki ocenę znaczenia dokumentów w postaci wydruków (...) polegająca na przyjęciu przez Sąd, że wydruki te stanowią ewidencję czasu pracy, a jednocześnie, że żadna inna ewidencja czasu pracy nie była prowadzona w zakładzie, co stoi w rażącej sprzeczności z materiałem dowodowym oraz znaczeniem zgromadzonych w aktach sprawy dokumentów, w szczególności dlatego, że wydruki (...) ewidencjonują wyłącznie obecność pracownika na terenie zakładu pracy, a ewidencja czasu pracy powoda utrwalona została na kartach czasu pracy sporządzonych zgodnie z obowiązującymi przepisami,

2) naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 128 §1 k.p poprzez jego niewłaściwą wykładnię, a w konsekwencji błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że czasem pracy jest czas fizycznej obecności pracownik na terenie zakładu pracy, a przez to zaliczenie przez Sąd do czasu pracy takich czynności, które nie stanowią czasu wykonywania przez powoda pracy, podczas gdy z powołanego przepisu wynika, że czasem pracy nie jest czas, w którym pracownik faktycznie pozostaje w dyspozycji pracodawcy i gotów jest do świadczenia pracy.

Jednocześnie mając na uwadze rozszerzenie powództwa dokonane w toku sprawy, strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia dochodzonych przez powoda roszczeń, które były wymagalne co najmniej trzy lata przed datą wniesienia do Sądu pisma powoda zawierającego rozszerzenie powództwa w części stanowiącej różnicę pomiędzy aktualnie, a pierwotnie dochodzoną kwotą każdego z jednostkowych roszczeń, wraz z odsetkami.

Wnosząc powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, pozostawiając sądowi I instancji rozstrzygnięcie o kosztach postępowania, przy uwzględnieniu wniosku pozwanego o zasądzenie od powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych, ewentualnie o:

2. zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez:

1) oddalenie powództwa w całości,

2) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania za I instancję, a w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

3. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania za II instancję, a w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

W odpowiedzi na apelację, strona powodowa wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy, zważył, co następuje:

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe i w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny, a następnie dokonał jego prawidłowej oceny i trafnie zastosował obowiązujące przepisy.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i wyprowadzone na ich podstawie wnioski oraz ocenę prawną. Nie zachodzi w tej sytuacji potrzeba szczegółowego ich powtórzenia (vide wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1999r., I PKN 21/98, OSNAP 2000/4/143).

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującej jakoby Sąd I instancji dokonał błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów. Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn. 14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713). Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969 r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zeznania świadków, czy opinię biegłego sądowego z zakresu wynagrodzeń. W niniejszym postępowaniu nie doszło do naruszenia art. 233 §1 kpc. Apelacja pozwanej jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

Sąd I instancji prawidłowo ustalił, iż powód faktycznie przekraczał dobową jak i tygodniową normę pracy, gdyż wynikało to ze szczególnych potrzeb pracodawcy. Zostało to wykazane w postępowaniu dowodowym prowadzonym przez Sąd I instancji wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Powód musiał być obecny w pracy w wcześniej, aby przygotować pracę dla zmiany oraz musiał zostać dłużej po zakończeniu zmiany. Czynności które wykonywał powód na powierzchni były ściśle związane z jego pracą, zakresem obowiązków nałożonym przez

pracodawcę. Gdyby powód stawił się do pracy równocześnie z formalnym rozpoczęciem zmiany, nie byłby w stanie zrealizować w prawidłowy sposób obowiązków pracowniczych.

Trafnie stwierdził Sąd I instancji, iż wprowadzie powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pozostawania po godzinach, czy też wcześniejszego przyjścia, to taka praktyka była przyjęta na kopalni.

Strona pozwana w toku procesu w żaden sposób nie wykazała by powód po wejściu na teren zakładu pracy nie wykonywał pracy. Sąd I instancji natomiast szczegółowo ustalił jakie czynności związane z pracą powód musiał wykonać po przyjściu do pracy. Ciężar zaprzeczenia faktom z których powód wywodził swoje roszczenie spoczywał na stronie pozwanej. Należy podkreślić, że na pracodawcy spoczywa obowiązek ewidencjonowania czasu pracy pracowników i jeśli pracodawca powziął wątpliwości co do rzeczywistego czasu pracy powoda, powinien podjąć działania zmierzające do jego skorygowania. Pozwana nie złożyła żadnych wniosków dowodowych zmierzających do wykazania, że powód po wejściu na teren zakładu nie wykonywał pracy, a zarzuty przez nią podnoszone są ogólne i opierają się wyłącznie na hipotetycznym założeniu, że powód po wejściu na teren zakładu pracy jedynie fizycznie przebywał na jego terenie.

W wyroku z dnia z dnia 18 stycznia 2005 r. (II PK 151/04) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że dla celów ustalenia czasu pracy, nie jest brany wyłączenie czas faktycznego jej świadczenia. Nie jest przecież tak, że każda przerwa w rzeczywistym świadczeniu pracy jest odliczana od czasu jej wykonywania. Czasem wykonywania pracy w rozumieniu art. 151 kp, jest nie tylko czas faktycznego świadczenia pracy, ale także okresy przerw w jej wykonywaniu zaliczanych do czasu pracy. Nie można utożsamiać pojęcia wykonywania pracy tylko z jej faktycznym świadczeniem. Zwrot ten ma znaczenie prawne. Jednym z mierników ilości wykonywanej pracy- najszerzej stosowanym – jest czas pracy. Z definicji czasu pracy wynika, że jest nim czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 kp).

Wbrew zarzutom apelacji, do czasu pracy pracownika należy wliczać nie tylko czynności polegające na wykonywaniu pracy w ścisłym tego słowa znaczeniu, lecz także czynności, które pracownik musi wykonać, aby pracę rozpocząć i ją zakończyć. Również konieczność wykąpania się i przebrania po pracy wiązała się ze specyfiką pracy powoda i z warunkami pracy panującymi pod ziemią. Wykonanie wymienionych czynności przez powoda powinno odbyć się w czasie pracy, czyli mieścić się w ustalonych godzinach pracy. Prawidłowo zatem Sąd Rejonowy zaliczył do czasu pracy czynności takie jak: przebranie się w ubranie robocze i kąpiel.

Nieuzasadnione są także zarzuty błędnego wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Z przeprowadzonego przez Sąd I instancji postępowania dowodowego wynika, że powód był pracownikiem zatrudnionym pod ziemią i zgodnie z aktami prawnymi o charakterze zakładowym obowiązującymi u strony pozwanej, czas pracy na takim stanowisku został stosownie do treści art. 145 k.p. skrócony poprzez obniżenie ogólnych norm czasu pracy. Zgodnie z regulaminem pracy, czas pracy powoda wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Nie można zgodzić się z twierdzeniami strony pozwanej, iż ewentualne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe powinno być liczone od czasu pracy przekraczającego 8 godzin na dobę oraz 40 godzin tygodniowo. Pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżyć wynagrodzenia powoda. Skrócenie czasu pracy powoda wynikało z zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych. Przyjęcie, że powodowi należało się wynagrodzenie za 7,5 godziny oznaczałoby, że powód byłby gorzej traktowany niż pracownicy pracujący w innych systemach czasu pracy i poniósłby konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej. Sąd II instancji stoi na stanowisku, że pracownik, którego dobową normą czasu pracy została obniżona do 7,5 godziny, posiada prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (tj. normalnego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych) ponad 7,5 godzin na dobę (por: wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2005 r., sygn. akt III PK 51/05). W związku z powyższym, ww. zarzuty pozwanej są bezzasadne.

Odnosząc się z kolei do podniesionego przez apelującą zarzutu przedawnienia, to wskazać należy, że stanowi on nadużycie prawa podmiotowego i narusza zasady współżycia społecznego. Pozwana doskonale zdawała sobie sprawę z tego, że pracownicy dozoru wykonują prace w godzinach nadliczbowych, ponieważ od lat w ten właśnie sposób była zorganizowana praca na kopalni. Pomimo tego pozwana nie wypłacała pracownikom dozoru wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie powód w pozwie prawidłowo określił ramy czasowe powództwa i nie wykroczył z żądaniem za okres wykraczający 3 letni termin na wytoczenie powództwa. Dodać również trzeba, że precyzyjne wyliczenie wynagrodzenia za nadgodziny jest utrudnione, gdyż to pracodawca posiada dokumentację dotyczącą czasu pracy pracowników i ich wynagrodzeń.

Mając na uwadze powyższe rozważania, uznać należało, że ww. zarzuty pozwanej są bezzasadne, a wyrok Sądu I instancji odpowiada prawu.

Z tych też względów, Sąd II instancji na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację pozwanej.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w oparciu o zasadę wyrażoną w art. 98 k.p.c. 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 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) Sędzia (del) Magdalena Kimel (-) sędzia Grzegorz Tyrka (-) sędzia Grażyna Łazowska