

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 12 lutego 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo Z. B. skierowane przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (pkt I wyroku); zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 4.530 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt II) oraz nie obciążył powoda kosztami sądowymi (pkt III).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. oraz (...) OCHRONA spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. wchodzi w skład grupy (...) S.A. W dniu 31 stycznia 2008 roku Z. B. zawarł ze (...) GRUPA spółką z ograniczoną odpowiedzialnością (obecnie: (...) spółka z o.o.) z siedzibą w W. umowę o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika ochrony. Umowa miała obowiązywać od dnia 1 lutego 2008 roku do dnia 31 stycznia 2015 roku. Powyższa umowa została rozwiązana na mocy porozumienia stron z dniem 30 listopada 2012 roku. W okresie od 7 listopada 2008 roku do 30 listopada 2012 roku powód pozostawał w stosunku zlecenia z Agencją Ochrony (...) (obecnie (...)) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., na mocy którego zobowiązał się do wykonywania usług ochrony obiektu. Powód wykonywał czynności na podstawie umowy zlecenia, które były tożsame z czynnościami wykonywanymi na podstawie umowy o pracę. Na podstawie umowy o pracę rozliczane było 8 godzin pracy, wszystkie inne, przepracowane ponad ten czas godziny rozliczane były na podstawie umowy zlecenia. W obiekcie, w którym pracował powód – Zakład (...) w Ł. przy ul. (...), prowadzona była książka służby, powód robił dla siebie kopię tej książki. Obowiązywała jedna książka służb, jedna książka pobrania broni, bez względu na rzecz której ze spółek powód świadczył pracę. W obiekcie były 2 sztuki broni - w jednym czasie służbę świadczyły 2 osoby. Powód wpisywał do książki służby 12 godzinne służby. Nie było dokonywane rozbiecie służb na oddzielne podmioty. Z tej książki wynika liczba faktycznie przepracowanych przez powoda godzin. Powód pracował w mundurze. Podczas całej 12-godzinnej służby powód nosił ten sam mundur z logo (...) i ten sam identyfikator ze zdjęciem. Pracownicy mieli do wypracowania określoną normę miesięczną. Po wypracowaniu tej normy kontynuowali pracę na podstawie umowy zlecenia. Pozwana dopuszczała możliwość pracy nawet do 300 godzin miesięcznie. Pracownicy mieli dowolność w ustalaniu ilości przepracowanych ponad normę godzin. Nikt nie narzucał ilości godzin jakie mają być przepracowane w ramach umowy zlecenia. Kiedy zdarzały się służby 24-godzinne, pracownicy po 12 godzinach służby musieli zamienić się bronią, wpisując się do tej samej ewidencji. Zwierzchnikiem powoda na obiekcie Zakładu (...) w Ł. był W. R. (1) i kierowniczka zakładu (...). Kierowniczka zakładu kontrolowała służbę pracowników ochrony. W. R. wydawał powodowi polecenia, jednak ze względu na monotony charakter pracy było ich niewiele. Pracownicy sami sporządzali grafiki kto i kiedy ma pracować. Pracownicy mieli swobodę w sporządzaniu tych zestawień, mogli zamieniać się na służby. Wynagrodzenie było wypłacane dwoma przelewami, z dwóch różnych firm.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powoda nie było zasadne i podlegało oddaleniu.

Sąd meriti stwierdził, że podstawę roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych stanowiło twierdzenie powoda, iż w spornym okresie łączył go jeden stosunek prawny – tylko ze stroną pozwaną, pomimo tego, że obowiązywała wówczas również umowa zlecenia zawarta pomiędzy powodem i innym podmiotem wchodzącym w skład konsorcjum. W związku z czym praca wykonywana przez powoda na podstawie umowy zlecenia zawarta z innym, niż pozwana podmiotem była de facto świadczeniem pracy w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanej, zaś umowa zlecenia została zawarta w celu obejścia przepisów o wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe.

Obie spółki, będące stronami odpowiednio umowy o pracę i umowy zlecenia zawartych z powodem stanowią dwa, odrębne podmioty prawne. Okoliczność ta nie była kwestionowana w toku procesu przez stronę powodową. W

związku z powyższym twierdzenia powoda, iż zawierał umowę z jednym podmiotem jest nieuprawnione i nie znalazło potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Powód wykazywał co prawda, iż praca przez niego świadczona polegała na wykonywaniu tych samych czynności, w tym samym umundurowaniu, pod nadzorem tych samych osób, z wykorzystaniem tej samej broni. Wykazanie tych okoliczności nie jest jednak wystarczające, w ocenie Sądu, dla stwierdzenia, iż stosunek łączący strony miał charakter umowy o pracę.

W związku z powyższym w pierwszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, czy umowa zlecenia została zawarta dla pozor. Gdyż dokonanie negatywnej ceny tego faktu stanowi podstawę dalszych rozstrzygnięć w sprawie.

Sąd meriti przytaczając treść art. 22 § 1 k.p. wskazał, że sam rodzaj wykonywanych czynności nie jest elementem odróżniającym umowę o pracę od umowy zlecenia. Zdecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy. Wynika z tego, że wola stron może zmienić podstawę zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną". Wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, gdyż powyższe może występować również w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy.

To podporządkowanie pracodawcy stanowi element umowy o pracę, który nie występuje w umowie zlecenia.

Dokonując analizy okoliczności przedmiotowej sprawy w kontekście przedstawionych wyżej rozważań Sąd I instancji doszedł do wniosku, iż praca świadczona przez powoda w ramach stosunku zlecenia, nie miała przymiotów kwalifikujących ją do stosunku pracy na podstawie przepisów kodeksu. Jak zeznał powód i świadkowie powołani w sprawie, nadzór czy też kierownictwo ze strony spółki było sporadyczne, wręcz śladowe. Ograniczało się ono do określenia przy podejmowaniu zatrudnienia jaką pracę ma wykonywać powód i inni, stanowiący obsadę obiektu. Pracodawcy zależało, aby obiekt był odpowiednio chroniony. Rozkład obowiązków, grafiki pracy były ustalane i sporządzane między pracownikami, zgodnie z ich wolą. Nie było problemów z zastępstwami, z podziałem godzin innych, nieobecnych pracowników. Grafiki sporządzane przez jednego z pracowników spółki stanowiły podstawę do obliczenia wynagrodzenia za miesiąc służby. Sąd meriti ustalił, iż w niniejszej sprawie powód nie podlegał kierownictwu pracodawcy podczas wykonywania obowiązków na podstawie umowy zlecenia. Powód miał w zakresie świadczonej przez niego pracy dużą swobodę. Pracownicy mogli sami organizować swoje zastępstwa – w ramach pomocy koleżeńskiej. Sami później rozliczali się również z godzin przepracowanych za inną osobę. W ocenie Sądu Rejonowego elementem, którego nie wolno pomijać w analizie okoliczności sprawy jest zgodna wola stron, której odzwierciedleniem jest zawarty kontrakt. W ocenie Sądu Rejonowego umowa zlecenia, zawarta z innym podmiotem nie pozwalała na przyjęcie stanowiska, iż powód pracował na rzecz jednego tylko podmiotu, tym bardziej w godzinach nadliczbowych. Praca ponad normę była świadczona przez powoda na podstawie jego suwerennie podjętej decyzji. Świadczenie zeznający w sprawie przyznali, iż powód chciał dużo pracować, że chętnie brał dodatkowe służby. Ponadto świadek D. L. – zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku managera ochrony – potwierdził w toku swoich zeznań, iż nikt nie zmuszał pracowników do zawierania umów zlecenia. Możliwa była praca w pozwanej spółce tylko na podstawie umowy o pracę, w normatywnym czasie pracy. Jeśli ktoś chciał pracować więcej, wówczas proponowano mu umowę zlecenia.

Zgodnie z regulacją zawartą w art. 6 k.c. - ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. W przedmiotowej sprawie to powód miał wykazać, iż podpisana przez niego umowa zlecenia była w istocie umową o pracę. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika jednak słuszność takiego stanowiska. W związku z tym, iż powód nie wykazał, iż łączył go z pozwaną stosunek pracy roszczenie pozwu o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe jest niezasadne. Sąd pominął zatem dowód z opinii biegłego, na okoliczność wyliczenia hipotetycznego należności powoda z tytułu godzin nadliczbowych.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 oraz art. 108 k.p.c. Na koszty poniesione przez powoda złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w obu instancjach (§12 ust. 1 pkt 2 w związku z §6

pkt 5 oraz §13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu – Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.) oraz koszty opłaty od apelacji w łącznej kwocie 4.530 złotych.

Sąd nie obciążył powoda kosztami sądowymi na podstawie art. 102 k.p.c.

Powyższe orzeczenie w zakresie pkt I i II zaskarżył pełnomocnik powoda.

Apelujący zarzucił wyrokowi:

1. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy tj.:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez odmowę przyznania racji podniesionym zarzutom dotyczących tego, iż praca pomimo zawarcia umowy z dwoma różnymi podmiotami w rzeczywistości świadczona była na rzecz jednego podmiotu tj. pozwanego;

- art. 473 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie przez Sąd I instancji, iż powód nie wykonywał pracy pod kierownictwem, które w istocie reguluje stosunek pracy, mimo iż zeznania świadków oraz zeznania powoda wskazywały na fakt, że kierownictwo w łączącym strony stosunku występowało;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

- art. 6 k.c. poprzez przyjęcie, że strona powodowa nie udowodniła tego, iż podpisana przez powoda umowa zlecenia była w istocie umową o pracę w przypadku, gdy strona powodowa wypełniła dyspozycję art. 6 k.c. udowadniając w niezbędnym zakresie, iż praca wykonywana była w istocie na podstawie umowy o pracę;

- art. 22 § 1 w zw. z art. 3 k. p. poprzez błędną jego wykładnię polegającą na nie przyznaniu wykonywanej umowie zlecenia cech stosunku pracy, co w istocie uniemożliwiło udowodnienie i przyznanie tego, iż praca wykonywana na podstawie umowy zlecenia była wykonywana faktycznie na rzecz pozwanego, jako pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda Z. B. kwoty 16.668,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami od:

- kwoty 421,60 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc grudzień 2009 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2010 roku do dnia zapłaty;

- kwoty 353,60 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc styczeń 2010 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2010 roku do dnia zapłaty;

- kwoty 190,40 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc luty 2010 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2010 roku do dnia zapłaty;

- kwoty 598,40 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc marzec 2010 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2010 roku do dnia zapłaty;

- 652,80 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc kwiecień 2010 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2010 roku do dnia zapłaty;

- kwoty 680 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc maj 2010 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2010 roku do dnia zapłaty;

- kwoty 652,80 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc czerwiec 2010 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2010 roku do dnia zapłaty;

- kwoty 707,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc lipiec 2010 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2010 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 707,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc wrzesień 2010 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2010 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 571,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc październik 2010 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2010 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 435,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc listopad 2010 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2010 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 353,60 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc grudzień 2010 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 680 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc styczeń 2011 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2011 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 272 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc luty 2011 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2011 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 312,80 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc marzec 2011 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2011 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 516,80 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc kwiecień 2011 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2011 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 530,40 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc maj 2011 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2011 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 503,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc czerwiec 2011 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2011 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 693,60 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc lipiec 2011 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2011 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 380,80 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc sierpień 2011 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2011 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 54,40 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc wrzesień 2011 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2011 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 489,60 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc październik 2011 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2011 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 435,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc listopad 2011 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2011 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 299,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc grudzień 2011 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 267,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc styczeń 2012 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2012 roku do dnia zapłaty;

- kwoty 408 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc luty 2012 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2012 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 625,60 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc marzec 2012 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2012 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 163,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc kwiecień 2012 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2012 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 734,40 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc maj 2012 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2012 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 734,40 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc czerwiec 2012 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2012 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 707,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc lipiec 2012 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2012 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 707,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc sierpień 2012 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2011 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 312,80 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc wrzesień 2012 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2012 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 272 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc października 2012 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2012 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 244,80 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc listopad 2012 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2012 roku do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych za wszystkie instancje, w których przedmiotowa sprawa miała miejsce.

W dniu 21 kwietnia 2016 roku pełnomocnik strony pozwanej złożył odpowiedź na apelację wnosząc o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania za wszystkie instancje, w których przedmiotowa sprawa była rozpoznawana, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja strony powodowej jest zasadna i skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego apelujący słusznie podnosi, iż w sprawie miały miejsce zarówno uchybienia proceduralne jak i prawa materialnego, mające wpływ na wynik wydanego rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy zgadza się z poczynionymi ustaleniami faktycznymi, jednak nie podziela już przeprowadzonej przez Sąd Rejonowy oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz zaprezentowanych rozważań prawnych. Sąd Rejonowy pomimo prawidłowo poczynionych ustaleń faktycznych doszedł do błędnych wniosków, że praca świadczona przez powoda w ramach stosunku zlecenia, nie miała przymiotów kwalifikujących ją do stosunku pracy na podstawie przepisów kodeksu pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego jako całkowicie zasadny należało uznać zarzut naruszenia przez Sąd I instancji zasady wyrażonej w art. 233 k.p.c., która nakazuje, aby sąd ocenił wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. Celem i zadaniem Sądu I instancji rozpoznającego sprawę merytorycznie jest dokonanie określonych ustaleń

faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w rozpoznawanej sprawie wyraża zatem istotę sądenia w części obejmującej ustalenie faktów, ponieważ obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego, powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się ze świadkami, stronami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Ocena ta powinna odpowiadać regułom logicznego rozumowania, wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wniosku i wnioskami, oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego, wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich wystąpienia w danej sytuacji. Zastosowanie swobodnej oceny dowodów (art. 233 k.p.c.) ma zatem na celu ustalenie elementów podstawy faktycznej powództwa zgłoszonego w postępowaniu sądowym. Sąd musi bowiem przed rozstrzygnięciem o żądaniach stron ustalić, czy ich twierdzenia o faktach znajdują podstawę w materiale dowodowym czy też nie. Swobodna ocena dowodów pozwala zatem w przypadku sprzeczności wniosków płynących z przeprowadzonych dowodów, np. sprzecznych zeznań świadków, jednym dać wiarę, a innym odmówić waloru wiarygodności. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 31 marca 2004 roku, sygn. III CK 410/01, niepubl.) z dwóch przeciwstawnych źródeł wiedzy o zdarzeniach faktycznych, Sąd ma prawo oprzeć swoje stanowisko w sprawie, wybierając to, które uzna za bardziej wiarygodne, korzysta bowiem ze swobody w zakresie oceny dowodów. Stosując tę zasadę według własnego przekonania, sąd jest zobowiązany jednocześnie przestrzegać zasad logicznego rozumowania, a więc może z zebranego materiału dowodowego wyciągać wnioski wyłącznie logicznie uzasadnione. Sąd może dać wiarę tym lub innym dowodom, czyli swobodnie oceniać dokumenty, zeznania świadków, zeznania stron, opinie biegłych, nie może jednak na tle tych dowodów budować wniosków, które z nich nie wypływają. Przy ocenie dowodów, tj. ich wiarygodności i mocy, istotną rolę odgrywają zasady doświadczenia życiowego. Wszelchstronne rozważenie materiału zebranego w sprawie oznacza przy tym uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23.06.2003 roku, sygn. V CKN 417/01, niepubl.). W tym zakresie należy brać pod uwagę cały materiał sprawy. W wyniku swobodnej oceny dowodów sąd dokonuje selekcji zebranego materiału dowodowego pod kątem widzenia istotności poszczególnych jego elementów. Dalszym założeniem prawidłowej oceny dowodów jest ich poprawna interpretacja, np. wykładnia dokumentu, wykładnia zeznań świadków.

Wnikliwa analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, iż w niniejszej sprawie Sąd I instancji oceniając materiał dowodowy popełnił błędy przy ocenie dowodów, na skutek czego nie wyprowadził słusznych wniosków jurydycznych, gdyż konkluzje sądu i ostateczne rozstrzygnięcie w sprawie, nie znajdują odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Mając na uwadze zarzuty apelacji wskazać należy, iż w świetle obowiązujących przepisów, nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w większym wymiarze, niż wynikający z ustawowych uregulowań.

Takie zapisy umowy są nieważne w części przekraczającej ustawowy wymiar czasu pracy- patrz art. 18 § 1 i 2 k.p. Pracownik nie jest zatem obowiązany do pracy ponad normy określone przepisami prawa pracy, a pracodawca nie ma obowiązku dopuszczenia go do pracy w tym czasie. Zawarcie dodatkowej umowy dotyczącej wykonywania pracy tego samego rodzaju, w warunkach, przewidzianych dla umowy o pracę, obejmującej czas po wykonywaniu pracy na podstawie umowy o pracę, jest obejściem tego zakazu. Praca taka winna być zatem traktowana jak praca w godzinach nadliczbowych. Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie kolejnej umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych jest bowiem kontynuowaniem stosunku pracy tyle tylko, że w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy. Sąd Najwyższy orzekł, iż zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne (wyrok SN z dnia 30.06.2000r. II UKN 523/99 OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 22).

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, że powód podczas całego okresu zatrudnienia nie wiedział, kiedy wykonywał obowiązki z umowy o pracę, a kiedy ze zlecenia, ponieważ one niczym się nie różniły. Nie różniła się także organizacja pracy w żadnym zakresie. Przełożonym powoda był zawsze kierownik W. R. (1) i to on układał wiążące powoda grafiki i wydawał mu polecenia. W grafikach nie rozróżniano czasu pracy z umów o pracę i zlecenia. Powód zawsze rozpoczynał i kończył pracę o jednakowych porach. Przez całą służbę pracował w tym samym mundurze, miał ten sam identyfikator, była jedna książka służb, jedna książka broni, jeden grafik. Wszystkie w/w przedmioty służące do wykonywania pracy miały jedno logo i napis (...). Zakres obowiązków dla obu podmiotów / (...) i (...) / mieszał się, ponieważ w praktyce zajmowały się tym samym zakresem usług ochrony. Poza tym nic nie zmieniło się w organizacji ich pracy. Do przypisywania pracy powoda na rzecz (...) OCHRONA Sp. z o.o. dochodziło dopiero wtedy, gdy jej ilość przekraczała normalny czas pracy i było to dokonywane tylko celem naliczenia i wypłaty wynagrodzenia. Z tytułu umowy o pracę pracownicy mieli wypłacane wynagrodzenie minimalne, zaś z tytułu umowy zlecenia pozostała część wynagrodzenia za pracę, tak aby suma tych należności odpowiadała liczbie godzin rzeczywiście wykonanej pracy. Tym samym uznać należy, iż powód rzeczywiście wykonywał pracę tylko na rzecz jednego podmiotu tj. swojego pracodawcy.

Zauważyć także należy, że obie spółki stricte ze sobą współpracują, o czym w szczególności świadczy fakt, iż nie sposób rozróżnić czynności wykonywanych czy to w ramach usług zlecenia czy umów o pracę. Siedziby spółek mieszczą się w jednym miejscu i mają one wspólne służby kadrowe. Bezsprzecznie też obie spółki opłacały pracę powoda. To zaś jak przebiegają ich wzajemne rozliczenia, która spółka wobec ich wewnętrznych porozumień odpowiada za wypłatę konkretnych zobowiązań w świetle roszczeń wysuwanych przez powoda i ustalenia, iż de facto świadczył on pracę w całości na rzecz pozwanego, nie ma w sprawie znaczenia. Istotne jest bowiem jedynie to, iż ma on prawo dochodzić świadczeń od podmiotu, na rzecz którego pracę w zwiększonym zakresie faktycznie wykonywał.

W tej sytuacji trudno nie zgodzić się ze skarżącym, że powód nie był w stanie, co zostało potwierdzone zeznaniami współpracowników, rozróżnić momentu, w którym kończył wykonywać pracę w ramach stosunku pracy, a rozpoczynał w ramach umowy zlecenia z (...). Czynności wykonywane na podstawie każdej z umów niczym się od siebie nie różniły. Były to dokładnie te same czynności, dotyczące tych samych obiektów, w jednym umundurowaniu. Nie zmieniały się osoby przełożonych, którzy zarówno podczas wykonywania przez powoda czynności w ramach stosunku pracy jak i w ramach umowy zlecenia organizowali, kontrolowali, nadzorowali i rozliczali pracę powoda. Powyższe jednoznacznie przemawia za przyjęciem, iż jedynym celem zawarcia umowy zlecenia przez spółkę (...) było uniknięcie przez pozwaną konsekwencji i ograniczeń, jakie rodzi zatrudnianie pracowników ponad obowiązujący ich wymiar czasu pracy.

W tej sytuacji uznać należy, że powód – zgodnie z dyspozycją art. 6 k.c. – wykazał, iż w ramach wykonywanych czynności na podstawie zawartej umowy cywilnej z innym podmiotem kooperacyjnie powiązany z pozwanym faktycznie wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę na rzecz pozwanego. Wskazać należy, iż w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 listopada 2013 r. w sprawie II PK 50/13 (LEX nr 1408889) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, w myśl którego zawarta umowa zlecenia nie rodzi trwałego stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej spisania, w sytuacji gdy nie jest realizowana, a więc nie są wykonywane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca o której mowa w umowie zlecenia (jej przedmiot) jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W takim przypadku nie ma potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej skuteczności (ważności). Odnosi się to do sytuacji, gdy praca jest de facto wykonywana stale pod kierunkiem i na zlecenie podmiotu będącego pracodawcą, przez niego oceniana co do ilości i sumowana, zaś podmiot ten stale pełni funkcje kierownicze i nadzorcze wobec pracujących. Przypisywanie tej pracy innemu podmiotowi, gdy jej ilość przekracza normalny czas pracy, stanowi wyłącznie czynność techniczno – organizacyjną. Wtedy właśnie – ex post- dochodzi do obciążenia tą pracą podmiotu nie będącego pracodawcą, w czym pracownik nie uczestniczył czynnie i o czym nie wiedział w momencie zawierania zlecenia z innym podmiotem. O wypełnianiu takiej umowy konkretnymi zleceniami (poleceniami) uruchamiającymi stosunek zlecenia nie świadczy ani następcze rozliczanie pracy, ani rozłożenie zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty, gdy ta sama praca jest organizowana i wykonywana na rzecz jednego podmiotu, a wszystkie czynności kierownicze oraz zależność od czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy de facto następują w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikami. Taka zaś więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro

pracownik stale wykonuje tą samą pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej. Taki faktyczny układ stosunków zatrudnienia wskazuje, że praca stale jest wykonywana na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy), a zawarta umowa zlecenia nie jest wypełniana konkretną treścią, ale jej charakter pozostaje ramowy (por. też wyrok SN z 5. 11.2013 r. II PK 50/13 LEX 140889 i uzasadnienie wyroku SN z dnia 01.04. 2014 r. I PK 241/13 opubl. www. sn.pl).

Uznać zatem należy, że czynności wykonywane w ramach umów zlecenia były w istocie pracą na rzecz pozwanej, a co z a tym idzie powód wykonywał na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze wskazanym w pozwie. Za wykonaną pracę w godzinach nadliczbowych przekraczającą średniotygodniową normę czasu pracy, nie otrzymał stosownego dodatku do wynagrodzenia. Podkreślić wypada, iż wynagrodzenie otrzymane przez powoda w ramach umowy zlecenia, stanowiącej w istocie kontynuację stosunku zatrudnienia, nie było powiększone o wspomniany wyżej dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

W myśl art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Na mocy art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedziele lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 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 100%. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151² k.p.).

Jak wynika z akt sprawy powód świadczył na rzecz pozwanej pracę w wymiarze przekraczającym normatywną liczbę godzin w danym miesiącu co wynika między innymi z przygotowywanych, miesięcznych grafików, obejmujących co najmniej 240 godzin pracy, zeznań powoda i świadków /także strony pozwanej/. Jedyne całościowa ocena zebranego w sprawie materiału, mogła dać pełny obraz stanu faktycznego.

Opinia biegłego stanowiąca podstawę do szacunkowych wyliczeń należności z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie była skutecznie podważona przez żadną ze stron, co jest równoznaczne z tym, iż strony zgodziły się z wnioskami z niej płynącymi. Wariant II i III wskazuje w jakiej wysokości dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych powodowi przysługują. Wyliczenia biegłego w niewielkim zakresie różniły się od wyliczeń przedstawionych przez stronę powodową tj. kwoty były minimalnie wyższe niż te, które przedłożył powód. Strona powodowa nie wносиła o rozszerzenie powództwa we wskazanym zakresie w związku z tym Sąd Okręgowy zasądził na jego rzecz odpowiednie kwoty tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w poszczególnych miesiącach zgodnie z przedłożonym do sprawy wyliczeniem.

Mając powyższe na uwadze uznać należy, że Sąd Rejonowy dokonując prawidłowych ustaleń faktycznych dokonał jednak błędnej oceny zebranych dowodów, co doprowadziło do naruszenia prawa materialnego i nieprawidłowego przyjęcia, że nie łączył powoda z pozwaną stosunek pracy i w konsekwencji brak było podstaw do wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Zarzuty apelacji były w tym zakresie w pełni uzasadnione – co do uchybień Sądu meriti i to w zakresie naruszenia prawa materialnego, jak i procesowego.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i zasądził od pozwanego na rzecz powoda Z. B. kwotę 16.668,80 zł tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami:

- od kwoty 421,60 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc grudzień 2009 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2010 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 353,60 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc styczeń 2010 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2010 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 190,40 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc luty 2010 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2010 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 598,40 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc marzec 2010 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2010 roku do dnia zapłaty;
- od 652,80 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc kwiecień 2010 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2010 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 680 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc maj 2010 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2010 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 652,80 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc czerwiec 2010 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2010 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 707,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc lipiec 2010 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2010 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 707,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc wrzesień 2010 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2010 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 571,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc październik 2010 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2010 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 435,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc listopad 2010 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2010 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 353,60 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc grudzień 2010 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 680 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc styczeń 2011 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2011 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 272 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc luty 2011 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2011 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 312,80 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc marzec 2011 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2011 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 516,80 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc kwiecień 2011 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2011 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 530,40 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc maj 2011 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2011 roku do dnia zapłaty;

- od kwoty 503,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc czerwiec 2011 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2011 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 693,60 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc lipiec 2011 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2011 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 380,80 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc sierpień 2011 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2011 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 54,40 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc wrzesień 2011 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2011 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 489,60 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc październik 2011 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2011 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 435,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc listopad 2011 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2011 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 299,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc grudzień 2011 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 267,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc styczeń 2012 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2012 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 408 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc luty 2012 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2012 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 625,60 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc marzec 2012 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2012 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 163,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc kwiecień 2012 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2012 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 734,40 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc maj 2012 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2012 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 734,40 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc czerwiec 2012 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2012 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 707,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc lipiec 2012 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2012 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 707,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc sierpień 2012 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2011 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 312,80 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc wrzesień 2012 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2012 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 272 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc października 2012 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2012 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 244,80 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc listopad 2012 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2012 roku do dnia zapłaty.

W zakresie żądania zasądzenia odsetek Sąd Okręgowy zważył, iż, stosownie do przepisu art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., stanowiącego – zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 k.c. – formalne, ustawowe źródło odsetek, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z art. 476 k.c. dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela. W niniejszej sprawie zobowiązanie pozwanego do wypłaty wynagrodzenia, a zatem świadczenia okresowego, miało charakter terminowy i stawało się wymagalne 10 – tego każdego kolejnego miesiąca tj. w dniu wypłaty wynagrodzenia za pracę. Z tego względu roszczenie powoda zasądzenia odsetek od 11 – go dnia każdego następującego miesiąca, należało uznać za usprawiedliwione i Sąd przyznał odsetki zgodnie z treścią żądania.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. Na koszty poniesione przez powoda złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w obu instancjach w łącznej kwocie 2700 złotych (§ 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 oraz § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu – Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.) oraz opłata od apelacji w wysokości 30 złotych. W związku z tym Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.730 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Na koszty sądowe w niniejszej sprawie złożyły się opłata od pozwu oraz wynagrodzenie za wydanie opinii biegłego. Sąd Okręgowy nie obciążył wskazanymi kosztami strony pozwanej przejmując je na rachunek Skarbu Państwa.

O kosztach procesu za II instancję Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. Na koszty poniesione przez powoda złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w łącznej kwocie 1800 złotych (§ 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800) oraz opłata od apelacji w wysokości 30 złotych. W związku z tym Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.830 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania.