

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 października 2017 r., Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, w sprawie X P 634/17, z powództwa Z. F. (1) przeciwko Z. O. , o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych: zasądził od pozwanego na rzecz powoda następujące kwoty, tj. 414,29 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu kwietniu 2013 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 maja 2013 roku do dnia zapłaty, 431,58 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu maju 2013 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2013 roku do dnia zapłaty, 460 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu czerwcu 2013 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia zapłaty, 339,13 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu lipcu 2013 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty, 266, zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu sierpniu 2013 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 września 2013 roku do dnia zapłaty, 180,95 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu wrześniu 2013 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 października 2013 roku do dnia zapłaty, 339,13 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu październiku 2013 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 listopada 2013 roku do dnia zapłaty, 368,42 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu listopadzie 2013 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty, 242,11 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu grudniu 2013 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty, 510 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu styczniu 2014 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 lutego 2014 roku do dnia zapłaty, 325,50 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu lutym 2014 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2014 roku do dnia zapłaty, 435 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu marcu 2014 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty, 420 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu kwietniu 2014 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 maja 2014 roku do dnia zapłaty, 260 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu maju 2014 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty, 425,25 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu czerwcu 2014 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia zapłaty, 410,87 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu lipcu 2014 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty, 393,75 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu sierpniu 2014 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 września 2014 roku do dnia zapłaty, 491,59 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu wrześniu 2014 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 października 2014 roku do dnia zapłaty, 374,35 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu październiku 2014 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 listopada 2014 roku do dnia zapłaty, 560 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu listopadzie 2014 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2014 roku do dnia zapłaty, 295 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu grudzień 2014 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty, 410,16 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu styczni 2015 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 lutego 2015 roku do dnia zapłaty, 371 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu lutym 2015 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2015 roku do dnia zapłaty, 273,44 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu marcu 2015 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty, 156,25 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu kwietniu 2015 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 maja 2015 roku do dnia zapłaty, 114 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę

w godzinach nadliczbowych w miesiącu lipcu 2015 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty, 270,83 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu sierpniu 2015 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 września 2015 roku do dnia zapłaty, 142,02 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu listopadzie 2015 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2015 roku do dnia zapłaty, 84,52 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu grudniu 2015 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty, 1.368 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powoda (pkt I.); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II.); obciążył i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.899 zł tytułem kosztów sądowych, których obowiązku nie miał ponieść powód (pkt III.); nadał wyrokowi w pkt. I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.750 zł (pkt IV.)

#### Sąd Rejonowy oparł orzeczenie na następujących ustaleniach faktycznych.

Powód Z. F. (2), zatrudniony został w firmie, prowadzonej przez Z. O. (...) w P., począwszy od dnia 6 listopada 2003 roku, na podstawie umowy o pracę, na stanowisku operatora wtryskarki i wytłaczarki, ustawiacza maszyn, pracownika budowlanego. Powód, w związku z zatrudnieniem, zapoznany został z regulaminem pracy i regulaminem wynagrodzenia, obowiązującym u pozwanego. Zgodnie z informacją o warunkach zatrudnienia, powoda obowiązywała 8- godzinna norma dobową, i 40 godzinna tygodniowa norma czasu pracy. Na podstawie aneksu do umowy o pracę z dnia 31 stycznia 2013 roku, strony dokonały, na mocy porozumienia stron, zmiany umowy z dniem 1 lutego 2013 roku, poprzez zmianę wymiaru czasu pracy powoda, z pełnego, na pół etatu. Z kolei, od dnia 1 czerwca 2013 roku, ponownie ustalono wymiar czasu pracy, powoda na pełen wymiar.

Sąd I instancji skonstatował, że powód Z. F. (2) pozostawał w zatrudnieniu u pozwanego do dnia 31 grudnia 2015 r. Wynagrodzenie za pracę u pozwanego, zgodnie z obowiązującym regulaminem wynagradzania, wypłacane jest do ostatniego dnia miesiąca. Natomiast za porę w nocy u pozwanego ustalono porę w godzinach od 22.00 do 6.00.

Według Sądu Rejonowego, powód faktycznie zajmował się obcinaniem złączy i miał odpady. Żaden pracownik nie zastępował powoda. W początkowym okresie powód pracował w godzinach od 7.00 do 17.00. Od 2013 roku powód świadczył pracę na produkcji od godziny 5.00 do 17.00, albo od 7.00 do 17.00. Wszystko zależało od ilości pracy. Wszyscy pracownicy pozwanego pracowali w godzinach od 5.00 do 17 i od 17 do 5.0. Na hali produkcyjnej wisiała lista obecności, na której wpisywana była faktyczna ilość przepracowanych przez pracownika godzin danego dnia. Każdy pracownik dysponował kartą identyfikacyjną, za pomocą której otwierana była furtka, a następnie na korytarzu hali znajdował się zegar, gdzie powód odbijał się kartą wchodząc, a następnie kiedy wychodził. Przy pomocy tych kart ewidencjonowany był czas pracy pracowników. Karty identyfikacyjne odczytywane były przez syna pozwanego przy pomocy specjalnego czytnika, by można było ustalić rzeczywisty czas pracy pracowników. Pracownicy, którzy zapomnieli się odbić kartą elektroniczną byli wzywani do biura celem złożenia wyjaśnień w tym przedmiocie. Karty identyfikacyjne funkcjonowały także w okresie od kwietnia 2013 roku do grudnia 2015 roku. Kierownicy wskazywali, iż w danym dniu będzie potrzeba pracy w godzinach nadliczbowych. Zleconej pracy, nie można było wykonać w normatywnym czasie pracy. Pozwany wiedział, iż pracownicy świadczą pracę w godzinach nadliczbowych, albowiem przebywał na terenie zakładu.

Sąd I instancji ustalił także, że faktycznie powodowi nie był udzielany urlop wypoczynkowy, w okresach wykazanych w kartach pracy, jako okresy urlopu wypoczynkowego. Powód świadczył pracę w okresach urlopu wypoczynkowego, a pozwany wypłacał powodowi pieniądze za urlop. Urlop udzielany był powodowi jedynie w okresach świątecznych, bądź w okresie wakacyjnym, kiedy cały zakład był zamknięty. W większość sobót, w zakładzie pozwanego, pracowała produkcja: wtryskarki, wytłaczarki oraz magazyn, a także mechanik zajmujący się utrzymaniem ruchu. Warsztat oraz kierownicy nie pracowali w soboty. Powód pracował w soboty od 5.00 do 13.00. Przed każdą sobotą powód otrzymywał polecenie pracy w sobotę od kierownika, bądź pozwanego.

Według Sądu Rejonowego, u pozwanego funkcjonowała lista obecności, która podpisywana była przez pracowników. Funkcjonowały także karty pracy, podpisywane przez pracownika podczas wypłaty i różniły się od list funkcjonujących na hali produkcyjnej, w której pracownicy odnotowywali faktycznie przepracowane godziny pracy. Pracownicy składali także karty urlopowe. Na wszystkich kartach pracy powoda, uwidoczniony został normatywny czas pracy, nie wykazywane były żadne godziny nadliczbowe. Powód podpisywał przedstawiane mu karty pracy, dlatego, że tak czynili wszyscy pracownicy pozwanego. Powodowi zależało na pracy. Powód, we własnym zakresie, prowadził ewidencję przepracowanych przez siebie godzin pracy.

Jak stwierdził Sąd I instancji, pozwany wypłacał powodowi wynagrodzenie za pracę za każdą przepracowaną godzinę, nie wypłacane były dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych. Lista płac nie odzwierciedlała kwot faktycznie wypłaconego powodowi wynagrodzenia za pracę. W okresie, kiedy powód zatrudniony był na 1/2 etatu pracował normalnie, jak na cały etat, świadcząc pracę po 10-12 godzin na dobę. W okresie od 1 lutego 2013 roku do 31 maja 2013 roku wszyscy pracownicy pozwanego mieli zmienione warunki zatrudnienia w zakresie niepełnego wymiaru czasu pracy, mimo, iż świadczyli pracę po 10-12 godzin na dobę. Pracownicy, którzy nie zgodzili się na zmianę wymiaru czasu pracy, zostali zwolnieni przez pozwanego.

Według I instancji zdarzało się, iż powód podpisywał karty urlopowe in blanco. W ten sam sposób karty urlopowe podpisywali inni pracownicy. Zgodnie z obowiązującym regulaminem pracy pracownicy pozwanego mieli wykonywać pracę od poniedziałku do piątku, według rozkładu godzin na poszczególnych zmianach : I zmiana – 5-13, 6-14, II zmiana 13-21 lub 14-22, III zmiana – 21-5 lub 22-6. Czas pracy pracownika jest ewidencjonowany na karcie ewidencji czasu pracy. Ewidencja czasu pracy pracownika w poszczególnych dniach, tygodniach i miesiącach prowadzona jest w poszczególnych komórkach organizacyjnych. Ewidencję czasu pracy pracownika w okresach rozliczeniowych i roczną prowadzi osobę odpowiedzialną za sprawy pracownicze. W karcie ewidencji czasu pracy rejestruje się przepracowane przez pracownika godziny w normalnym czasie pracy, pracę w godzinach nadliczbowych, godziny pracy w niedziele, święta oraz w dni wolne od pracy w 5- dniowym tygodniu pracy, godziny pracy w porze nocnej, dyżury, zwolnienia od pracy, urlopy, inne usprawiedliwione nieobecności w pracy, nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Ewidencja czasu pracy pracownika jest mu udostępniana do wglądu na jego żądanie w obecności osoby prowadzącej tę ewidencję. W myśl §27 pracą w godzinach nadliczbowych jest praca świadczona na wyraźne polecenie przełożonego w godzinach przekraczających 8- godzinną dzienną normę czasu pracy i przeciętnie 40- godzinną normę tygodniową.

Sąd I instancji skonstatował również, że w latach 2006 do 2010 pracownicy pozwanego i zatrudnieni przez syna pozwanego S. O. pracowali w godzinach nadliczbowych, nawet po 12 godzin na dobę. Powód pracował w tamtym okresie od godziny 7.00 do 17.00. Zakład pracy pracował w soboty. Funkcjonował system elektronicznych kart ewidencjonujących czas pracy. Pracownik miał możliwość świadczenia pracy w okresie udzielonego urlopu wypoczynkowego. Pracodawca wypłacał wówczas pracownikom należność za urlop. Pracownik świadcząc pracę w okresie urlopu nie podpisywał list obecności, wystawiana była karta urlopową. W soboty pracownicy pracowali od 5.00 do 15.00 lub do 13.00. Zakład był zamykany w okresie od 21 grudnia do 6 stycznia. W biurze podpisywane były karty pracy, z których wynikało, że pracownicy świadczą pracę przez 8 godzin na dobę. Za godziny nadliczbowe, pracodawca wypłacał stawkę wynagrodzenia podstawowego. Pracownik, chcący opuścić zakład po 8 godzinach , musiał prosić o zgodę majstra lub przełożonego. Pracownicy zatrudniani przez pozwanego, bądź jego syna S. O., pracowali na tych samych zasadach i w tym samym miejscu.

Według Sądu I instancji, suma dopłat do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w postaci dodatku w wysokości 50 % i 100 % wynosić winna dla powoda :

- w miesiącu marcu 2013 roku – 180,95 złotych,
- w miesiącu kwietniu 2013 roku -414,29 złotych,
- w miesiącu maju 2013 roku -431,58 złotych,

- w miesiącu czerwcu 2013 roku -460 złotych,
- w miesiącu lipcu 2013 roku -339,13 złotych,
- w miesiącu sierpniu 2013 roku -266,67 złotych,
- w miesiącu wrześniu 2013 roku -180,95 złotych,
- w miesiącu październiku 2013 roku -339,13 złotych,
- w miesiącu listopadzie 2013 roku -368,42 złotych,
- w miesiącu grudniu 2013 roku -242,11 złotych,
- w miesiącu styczniu 2014 roku -740 złotych,
- w miesiącu lutym 2014 roku -325,50 złotych,
- w miesiącu marcu 2014 roku -435 złotych,
- w miesiącu kwietniu 2014 roku -420 złotych,
- w miesiącu maju 2014 roku -260 złotych,
- w miesiącu czerwcu 2014 roku -425,25 złotych,
- w miesiącu lipcu 2014 roku -410,87 złotych,
- w miesiącu sierpniu 2014 roku -393,75 złotych,
- w miesiącu wrześniu 2014 roku -491,59 złotych,
- w miesiącu październiku 2014 roku -374,35 złotych,
- w miesiącu listopadzie 2014 roku -560 złotych,
- w miesiącu grudniu 2014 roku -295 złotych,
- w miesiącu styczniu 2015 roku -410,16 złotych,
- w miesiącu lutym 2015 roku -371,88 złotych,
- w miesiącu marcu 2015 roku -273,44 złotych,
- w miesiącu kwietniu 2015 roku -156,25 złotych,
- w miesiącu lipcu 2015 roku -237,77 złotych,
- w miesiącu sierpniu 2015 roku -270,83 złotych,
- w miesiącu listopadzie 2015 roku -218,75 złotych,
- w miesiącu grudniu 2015 roku -84,52 złotych

Sąd Rejonowy, oceniając materiał dowodowy, ustalił stan faktyczny, w oparciu o zeznania powoda Z. F. (2), które zostały potwierdzone zeznaniami świadków D. S., T. S. oraz D. K. i A. K.. Uznał, że zeznania powoda były konsekwentne, przekonujące, jasne i poparte dowodami, w postaci zestawień, przepracowanych godzin oraz w pełni

korespondowały z zeznaniami świadków wskazanych powyżej. Zeznania świadków były szczegółowe i uzupełniały się wzajemnie. Świadkowie obecnie są osobami już całkowicie nie związani ze sporem, albowiem stosunki pracy z pozwanym i S. O., jak w przypadku D. K. i A. K., zostały rozwiązane. Według Sądu Rejonowego, nie zmienia waloru wiarygodności zeznań tych ostatnich świadków okoliczność, iż D. K. i A. K. zatrudnieni, byli u S. O., jednakże jak wskazywał świadek D. S. pracownicy zatrudniani przez pozwanego bądź jego syna S. O. pracowali na tych samych zasadach i w tym samym miejscu. Także okres zatrudnienia świadków przypadający przed okresem sporu nie niweczy przydatności zeznań tych świadków dla ustalenia stanu faktycznego sprawy. Wskazać należy, iż w ocenie Sądu Rejonowego ukształtowany sposób świadczenia pracy i system czasu pracy u pozwanego i jego syna był przez cały czas niezmienny, co uwiarygadnia w pełni twierdzenia powoda o wykonywaniu pracy w godzinach nadliczbowych w spornym okresie, pracy w soboty i zasad rządzących wypłatą wynagrodzenia za pracę, a także okolicznością świadczenia pracy przez powoda w okresie urlopu wypoczynkowego. Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom świadka M. O. i świadka D. R., w zakresie twierdzeń, że powód nie pracował w nadgodzinach, ani również w soboty, a także okoliczności nieświadczenia pracy przez pracowników pozwanego, w tym powoda, w okresach udzielonego urlopu wypoczynkowego i elektronicznej ewidencji czasu pracy. Uznać należało, zeznania tych świadków, za niczym nie poparte. Były one co do okoliczności dla sprawy najistotniejszych ze sobą zbieżne, w związku z czym ich łączne omówienie wydaje się uzasadnione troską o jasność i logiczną ciągłość wyводу. Sąd Rejonowy zważył, że świadek M. O., jako będąca synową pozwanego, zatrudnioną u pozwanego w charakterze księgowej, jest osobą bliską pozwanemu i, w ocenie Sądu, jest bezpośrednio zainteresowana rozstrzygnięciem sprawy. Świadek D. R. natomiast nadal jest pracownikiem pozwanego, co, w ocenie Sądu, może przekładać się na treść jego zeznań. W związku z czym ocena zeznań tych świadków, musi być dokonywana z daleko idącą ostrożnością. Zdaniem Sądu Rejonowego, całkowicie niewiarygodne są zeznania świadka D. R., który będąc zatrudniony u pozwanego od 1996 roku, jako kierowca i kierownik produkcji, rzekomo nigdy nie pracował w godzinach nadliczbowych. Biorąc pod uwagę charakter działalności pozwanego, który prowadzi zakład produkcyjny, Sąd Rejonowy stwierdził, że trudno przyjąć, iż faktycznie, w okresie 20 lat, zakładając, że zakład pracy mógł pracować w systemie, wskazywanym przez pozwanego, iż nigdy nie zdarzyła się potrzeba świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Wskazano także, iż przedstawiona przez pozwanego ewidencja czasu pracy, w postaci kart pracy jest absolutnie niemiarodajna, a została prowadzona, w ocenie Sądu Rejonowego, w taki sposób, by nie wykazywać rzeczywistego czasu pracy pracowników i przekroczeń normatywnego czasu pracy. Są to dokumenty, które miały wykazywać godziny, takie jak w założeniu mieli pracownicy pracować, choć z całego materiału dowodowego wynika, że nie są to godziny prawdziwe i nie odnoszą się one do rzeczywistego czasu pracy pracowników, w tym powoda. Przedstawiona przez pozwanego, dokumentacja w kontekście zeznań powoda i zeznań świadków D. K., A. K., D. S. i T. S., nie odzwierciedla rzeczywistego czasu pracy i jak potwierdził powód i świadkowie podpisana była zbiorczo w czasie wypłaty wynagrodzenia za pracę i pozostawała w sprzeczności z listami, które prowadzone były na hali produkcyjnej, gdzie odnotowywany był rzeczywisty czas pracy. Pozwany, wbrew wnioskowi pełnomocnika powoda nie przedstawił danych z elektronicznej ewidencji czasu pracy, prezentując w toku procesu stanowisko, iż elektroniczne karty służyły jedynie do otwieraniu furtki. Wbrew temu stanowisku z zeznań świadków wynikało według Sądu I instancji, iż niezależnie od zastosowania elektronicznych kart do otwierania furtki, służyła ona ewidencjonowaniu czasu pracy, albowiem pracownicy korzystali z tych kart, zarówno wtedy kiedy rozpoczynali pracę, jak i kiedy ją kończyli. Pracownicy, którzy nie dokonywali rejestracji przy pomocy tych kart, byli proszeni o składanie wyjaśnień w biurze pozwanego, gdzie dodatkowo był specjalny czytnik kart, na podstawie którego można było zweryfikować czas pracy danego pracownika.

Sąd Rejonowy oparł, także, rozstrzygnięcie na opinii biegłego z zakresu rachunkowości, z lipca 2017 roku, w zakresie dokonanych wyliczeń matematycznych roszczeń powoda, przy wyliczeniu przepracowanych godzin nadliczbowych, z uwzględnieniem należności z tytułu dodatków za przepracowane godziny nadliczbowe. Podkreślił, że opinia w zakresie wyliczeń i ich podstawy prawnej, została wydana zgodnie z wymogami fachowości i zgodnie z tezą dowodową, po dokonaniu stosowanych korekt i uwzględnieniu zastrzeżeń stron złożonych do wcześniejszych wersji opinii. Biegły posiada wystarczającą wiedzę z dziedziny, objętej zakresem przedmiotowym powyższej opinii. Jako biegły z wieloletnim stażem pracy, legitymuje się również potrzebnym doświadczeniem zawodowym. Biegły był, zatem w stanie, ustalić elementy potrzebne do sporządzenia opinii, dokonać ich właściwej, obiektywnej analizy, jak też wyprowadzić poprawne wnioski. Biegły dokładnie przedstawił sposób dokonania wyliczeń, podając z jakich

danych wynikały poszczególne kwoty, co pozwoliło do ostatecznego ustalenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w postaci dodatku za przepracowane godziny nadliczbowe, albowiem powód nie kwestionował, iż pozwany wypłacił powodowi wynagrodzenie za pracę, za każdą przepracowaną godzinę, z pominięciem jedynie dodatków do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Z tego względu opinię biegłego, Sąd Rejonowy uznał za sporządzoną nie na podstawie arbitralnej i formułowanej a priori ocenie, lecz w oparciu o obiektywny materiał i dokonanie wyliczeń matematycznych, które potwierdzały prawidłowość wyrażonego przez biegłego sądu, w tym o wysokości dochodzonych należności. Wyliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie, kiedy powód związany był umową o pracę w wymiarze 1/2 etatu należało przyjąć, według dokonanych wyliczeń przez biegłego z założeniem pełnego limitu godzin normatywnych wynikających z pełnego etatu, albowiem w umowie o pracę nie zawarto klauzuli określającej limit godzin miesięcznie do przepracowania po przepracowaniu, którego należy uwzględnić dopłatę do godzin nadliczbowych, o której mowa w art. 151 § 5 k.p. Jeżeli strony nie zawarły takiej klauzuli, wówczas pracownikowi nie przysługuje przedmiotowy dodatek za godziny ponadwymiarowe, ale dopiero za godziny nadliczbowe, czyli za przepracowane ponad 8- godzin dziennie. Sąd I instancji stwierdził, że w tym zakresie biegły słusznie, zatem, dokonał tych wyliczeń, dokonując wyliczeń wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a nie ponad-wymiarowych, stosując w pełni stanowisko Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 roku ( ...).

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy w ocenie Sądu Rejonowego pozostawały złożone przez pozwanego protokoły kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, albowiem opierały się one w zakresie kontroli czasu pracy i pracy w godzinach nadliczbowych o przedłożone przez pozwanego karty pracy ujmujące, jedynie normatywny czas pracy, bez jego przekroczeń.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy przyjął, iż p owództwo jest zasadne.

Sąd Rejonowy stwierdził, że w myśl art. 128 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2004 roku czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji zakładu pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Tak rozumiany czas pracy nie może - w zasadzie - przekroczyć granic określonych w art. 129 i nast. k.p. W tych granicach pracownik obowiązany jest wykonywać pracę, stosując się przy tym do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy (art. 100 § 1 k.p). W konsekwencji przełożeni pracownika decydują o tym, co pracownik "w czasie pracy" ma konkretnie robić. Jeżeli polecenia przełożonych nie wykraczają poza ramy stosunku pracy i nie są sprzeczne z prawem oraz z zasadami współżycia społecznego, pracownik powinien je wykonać. Postępując w ten sposób, pracownik realizuje swój obowiązek wykonywania pracy, co - z kolei - uprawnia go do żądania, by również zakład pracy wykonał ze swej strony wynikający z umowy o pracę obowiązek wypłacenia mu wynagrodzenia, o jakim mowa w art. 22 § 1 k.p. i w art. 80 k.p.

Ponadto Sąd I instancji uznał, że zgodnie z art. 129 § 1 k.p. czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2 oraz art. 135-138, 143 i 144 kp. W myśl art. 151 § 1 kp praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy, według Sądu Rejonowego wskazuje bezspornie, iż powód w spornym od okresie od marca 2013 roku do grudnia 2015 roku świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, wykonując także pracę we wskazane soboty. Świadczył także pracę w okresach wykazanych przez pozwanego, jako okresy urlopu wypoczynkowego. Nie otrzymał jednak za to w pełni należnego wynagrodzenia w postaci dodatku do wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych, co potwierdza ocena materiału dowodowego. Powód przy tym świadcząc

pracę ponad normatywny czas pracy świadczył pracę, nie pozostając jedynie w gotowości do świadczenia pracy. Powód bez wątplenia pracę tę świadczył na rzecz pracodawcy wykonując powierzoną pracę i nie można w żadnym zakresie przyjąć, iż powód pracę w godzinach nadliczbowych podejmował samowolnie. Wykonywanie pracy ponad obowiązujące normy, było zlecane przez pracodawcę i wynikało z jego szczególnych potrzeb.

Sąd Rejonowy, uzasadniając powyższe, powołał się na orzecznictwo sądowe i skonstatował, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych (art. 135 kp), nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Konieczną przesłanką powstania, po stronie pracodawcy, obowiązku zapłaty pracownikowi wynagrodzenia za wykonywaną w godzinach nadliczbowych, jest aprobata wykonywanej pracy. Warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych, jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę. Decydujące znaczenie ma również wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego, albo nawet bez zgody i wiedzy, jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu prac. Wspomniane obiektywne warunki pracy, wyłączające możliwość wykonania zadań planowanych w ustawowym czasie, są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy” w rozumieniu art. 133 (obecnie art. 151kp).

Sąd I instancji uznał, że zasadniczej wagi nabrało ustalenie rzeczywistego czasu pracy powoda, w tym czasu pracy w godzinach nadliczbowych. Ustalenie rzeczywistego rozmiaru pracy powoda, w świetle zaniechań obowiązków pozwanego (czy celowego nie przedstawienia stosownej wiarygodnie i rzetelnej dokumentacji dokonanej na podstawie elektronicznej ewidencji czasu pracy) jako pracodawcy, jest aktualnie w pełni niemożliwe. Pozwany nie wywiązał się, w żaden sposób, z obowiązku wynikającego z art 149 § 1 (poprzednio art. Art. 12911 kp). Stosownie do brzmienia powołanego przepisu, pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia, i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. Pozwany nie prowadził rzetelnej ewidencji czasu pracy, a przynajmniej nie przedstawił takowej - Sądowi. Sąd I instancji podkreślił, iż art. 94 pkt 9a k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek prowadzenia dokumentacji dotyczącej stosunku pracy. Art. 149 k.p. konkretyzuje ten obowiązek, w odniesieniu do czasu pracy, zobowiązując pracodawcę do prowadzenia ewidencji czasu pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. Można przyjąć, choć nie jest to kwalifikacja normatywna, że jest to podstawowy obowiązek pracodawcy. Jego niewykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika. I to podwójnie - naruszenie przepisu o czasie pracy (art. 281 pkt 5 k.p.) oraz naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 281 pkt 6 k.p.). Zakres ewidencji czasu pracy - z wyłączeniem pracowników wymienionych w § 2 - szczegółowo określa § 8 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62 poz 286). Przepis zobowiązuje pracodawcę do założenia i prowadzenia odrębnie dla każdego pracownika karty ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym pracę w poszczególnych dobach roboczych, 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 pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy; w stosunku do pracowników młodocianych pracodawca uwzględnia w ewidencji także czas ich pracy przy pracach wzbudzonych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego. Przedstawiona przez pozwanego ewidencja czasu pracy, nie spełnia wymogu rzetelnej ewidencji czasu pracy, na co wskazano szczegółowo w ocenie materiału dowodowego.

Sąd Rejonowy również przyjął, że faktowi braku prowadzenia, przez pracodawcę, ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych, nie można odmówić znaczenia prawnego w procesie. Naruszenie przez pracodawcę, jednego z podstawowych jego obowiązków, nie może być premiiowane zwolnieniem go z odpowiedzialności za niewykonanie tego obowiązku. Brak dokumentacji, wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę, powoduje zmianę wynikającą z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodu i przerzucenie go na osobę, zaprzeczającą udokumentowanym

faktom, z których strona procesowa, wywodzi skutki prawne. W sprawie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, pracodawca ma, w takich razach, obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (Sąd I instancji powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 roku sygn.akt I PKN 678/00 opubl. (...)wkł. 2002/7/9, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 roku sygn.akt I PKN 71/00 opubl. OSNAP 2002/10/231).

Sąd Rejonowy, także, powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 roku sygn.akt II PK 34/09 LEX nr 527067, gdzie potwierdzono, ponownie, zasadność tego poglądu, wskazując, iż w sprawie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie wskazanie przez powoda konkretnych dni, w których świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, ale wskazanie okresu, w którym to miało miejsce, jest wystarczające dla jednoznacznej identyfikacji podstawy faktycznej powództwa w aspekcie dokładnie określonego żądania. W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodniać słuszność swych twierdzeń, w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów - art. 233 § 1 k.p.c.) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie.

Sąd Rejonowy także przyjął, że konsekwencją nieprowadzenia przez pozwanego Z. O., rzetelnej ewidencji czasu i braku możliwości ścisłego udowodnienia roszczenia, jest możliwość zastosowania przez Sąd, przy ocenie zasadności roszczenia i ustalenia wysokości należnego wynagrodzenia, normy art. 322 k.p.c. Sąd I instancji, nawiązując do tezy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2002 r., I PKN 314/01 (nieopublikowanego), skonstatował, że w sytuacji gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie wobec nie prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy nie może udowodnić liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. Niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nie uzasadnia oddalenia powództwa. Odmienny pogląd premiowałby pracodawcę, który zwolniony byłby z ustawowego obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych poprzez zaniechanie podstawowego obowiązku prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy. Zgodnie z brzmieniem art. 322 k.p. jeżeli w sprawie o dochody Sąd uzna, iż ścisłe udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może, w wyroku, zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Sąd Rejonowy podkreślił, że przy ustalaniu kwoty należnego, powodowi, wynagrodzenia, pod uwagę wziął zgromadzoną dokumentację w postaci ewidencji prowadzonej przez samego powoda, które to dane, co do zasady, korespondowały z okolicznościami, ustalonymi w procesie i nie budziły wątpliwości.

Według Sądu I instancji, zgodnie z brzmieniem art. 151 § 1 k.p. obowiązującym od dnia 1 stycznia 2004 roku za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2)50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Przy tym wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia.

Kierując się powyższymi zasadami, Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda, tytułem wyrównania, wynagrodzenia za pracę kwoty wskazane, jak w pkt I podpunkt 1 do 29, biorąc pod uwagę dokonane wyliczenia przez biegłego w opinii uzupełniającej z dnia lipca 2017 roku oraz nie wychodząc ponad żądanie i roszczenie sprecyzowane w pozwie na mocy art. 321 kpc. W pozostałym zakresie powództwo podlegało oddaleniu. Sąd I instancji przy tym podzielił zarzut pozwanego o przedawnieniu roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc marzec 2013 roku, albowiem powód wytoczył powództwo w dniu 30 kwietnia 2016 roku, a zatem upłynął 3 letni termin przedawnienia roszczenia za miesiąc marzec 2013, które stało się wymagalne w dniu 31 marca 2013 roku (ostatnim dniem miesiąca, kiedy pozwany wypłacał powodowi wynagrodzenie za pracę), w myśl art. 291§1 kp. Brak było natomiast podstaw do uwzględnienia zarzutu przedawnienia roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2013 roku, albowiem pozew wytoczony został w dniu 30 kwietnia 2016 roku, a zatem, jeszcze przed upływem terminu przedawnienia roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2013 roku.

Sąd Rejonowy zasądził także odsetki ustawowe, od zasądzzonego wyrównania wynagrodzenia za pracę za poszczególne miesiące, od 1 dnia następnego miesiąca, uwzględniając, iż wynagrodzenie za pracę, w tym wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych stawało się wymagalne w ostatnim dniu danego miesiąca za jaki przysługiwało. Podstawę prawną roszczenia w tym zakresie stanowi art. 481 kc w związku z art. 300 kp.

Natomiast o kosztach zastępstwa procesowego stron, Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art.100 kpc, stosunkowo je rozdzielając uwzględniając, w jakim zakresie, każda ze stron wygrała i przegrała sprawę, to jest powód wygrał sprawę w 69 % (odpowiednio pozwany wygrał sprawę w 31%). Na koszty zastępstwa procesowego powoda składało się wynagrodzenie pełnomocnika powoda w wysokości 3.600 złotych (w stawce minimalnej zgodnie z brzmieniem §2 pkt 5 w związku z § 9 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 poz.1800 z późn.zm) w brzmieniu sprzed dnia 27 października 2016 roku w związku z §2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości zmieniającego rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 3 października 2016 roku (Dz.U z 2016 poz.1667), odpowiednio wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego wynosiło 3.600 złotych obliczone na podstawie §2 pkt 5 w związku z § 9 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 poz.1804 z późn.zm) w brzmieniu sprzed dnia 27 października 2016 roku w związku z §2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości zmieniającego rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 3 października 2016 roku (Dz.U z 2016 poz.1667). Stosunkowo rozdzielając koszty pełnomocnikowi powoda należała się kwota 1.368 złotych (2.484 złotych (3.600x69%) -1116 złotych (3.600x31%). Mając na uwadze powyższe Sąd I instancji zasądził tę kwotę od pozwanego. O kosztach sądowych, na które złożyły się wydatki sądowe, wyłożone tymczasowo przez Skarb Państwa Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 113 ust 1 w związku z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U nr 167 poz.1398 z późn.zm) obciążając nimi pozwanego jako przegrywającego sprawę. Na koszty te złożyły się wydatki związane z wydaniem opinii przez biegłego d/s rachunkowości w zakresie, w jakim strona przegrała proces, to jest kwota 1.341 złote, oraz opłata od pozwu, której obowiązku nie miał uścić powód z uwzględnieniem wartości zasądzonych roszczeń, to jest w zakresie 9.766,69 złotych – 489 złotych. Na powołanych zasadach pozwany zobowiązany jest również do zwrotu wydatków związanych z kosztami wystawienia zaświadczenia przez lekarza sądowego zgodnie z art. 5 pkt 10 powołanej ostatnio ustawy, która do wydatków zalicza powyższe koszty. W myśl art. 18 ust 1 ustawy z dnia 15 czerwca 2007 roku o lekarzu sądowym lekarzowi sądowemu przysługuje wynagrodzenie za każde wydane zaświadczenie lekarskie. Koszty wystawienia zaświadczenia, o których mowa w ust. 1 i 2, są finansowane z budżetu państwa, z części, której dysponentem jest Minister Sprawiedliwości, a w odniesieniu do sądów wojskowych, z części, której dysponentem jest Minister Obrony Narodowej (ust.3). Stosowanie

do brzmienia §2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 stycznia 2008 roku w sprawie wynagrodzenia przysługującego lekarzowi sądowemu i trybu finansowania tego wynagrodzenia oraz zwrotu kosztów dojazdu, a także wzoru zestawienia wystawionych zaświadczeń (Dz.U. Nr 14, poz. 85) za wystawienie zaświadczenia, o którym mowa w art. 2 ust. 2 ustawy, lekarzowi sądowemu przysługuje wynagrodzenie w wysokości 100 zł. W toku postępowania przedstawione zostało jedno zaświadczenie od lekarza sądowego potwierdzające chorobę pozwanego, co dawało kwotę 69 złotych, podlegających zwrotowi na rzecz Skarbu Państwa, zgodnie z wynikiem procesu, przez pozwanego. Łączna kwota kosztów sądowych wyniosła 1899złoty. Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005 roku Nr 167, poz. 1398 z późniejszymi zmianami) nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Na mocy zaś art. 113 ust.1 cytowanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Skoro powód, jako pracownik nie miał obowiązku uiszczenia opłaty sądowej stosunkowej liczonej od wartości roszczenia – wartości przedmiotu sporu. Przy tym Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego (przytoczył uchwałę S.N. z 05.03.2007 r. , I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269, Biul.SN 2007/3/23, M.P.Pr. (...)), że Sąd Rejonowy w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 w/w ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie 1 w/w ustawy.

Sąd I instancji, ponadto skonstatował, że rozstrzygnięcie o rygorze natychmiastowej wykonalności znajduje podstawę prawną w art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Zgodnie z brzmieniem powołanego przepisu, Sąd, zasądzając należność pracownika, w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu, nadaje wyrokowi przy jego wydaniu, rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Od powyższego wyroku, apelację, wniosła tylko strona pozwana, zaskarżając ją w części, tj. w zakresie punktu I, III i IV. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie przepisów postępowania, które miały wpływ na wydanie orzeczenia, a mianowicie:

1. art. 233 § 1 w zw. z art. 245 k.p.c., poprzez:

- a. niezgodną z zasadami logicznego myślenia, doświadczenia życiowego, a także dowolną a nie swobodną ocenę zestawienia przepracowanych godzin przez powoda, a w efekcie bezkrytyczne uznanie go za wiarygodne;
- b. dowolne pominięcie złożonych przez powoda list obecności, kart płac dotyczących powoda a w efekcie uznanie, że pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy pracowników;

2. art. 233 § 1 w zw. z art. 244 k.p.c. poprzez nieuzasadnione odmówienie wiary przedstawionym przez pozwanego protokołom kontroli Państwowej Inspekcji Pracy potwierdzających prawidłowe ewidencjonowanie przez pozwanego czasu pracy pracowników;

3. art. 233 § 1 w zw. z art. 258 k.p.c. poprzez:

- a. wybiórczą ocenę dowodów z zeznań świadków, a w efekcie przyznanie wiary zeznaniom A. K., D. K., T. S., podczas, gdy nie byli zatrudnieni u pozwanego w okresie marzec 2013 – grudzień 2015, stąd nie mogli posiadać wiedzy o wykonywaniu przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych w spornym okresie a ponadto ich treści różniły się od siebie w kluczowych dla rozstrzygnięcia kwestiach;
- b. odmówienie wiary zeznaniom świadków M. O. i D. R. podczas gdy ich zeznania były spójne i wzajemnie uzupełniające się z przedstawionymi przez pozwanego dokumentami: listami obecności i płac, kartami pracy;

4. art. 233 k.p.c. poprzez pominięcie w rozważaniach okoliczności stwierdzonych w protokołach Państwowej Inspekcji Pracy czyli organu, który w zakresie swego działania był uprawniony do oceny sposobu prowadzenia dokumentacji przez pozwanego.

Zarzucono także naruszenie przepisów prawa materialnego:

1. art. 6 k.c. poprzez jego błędne zastosowanie a w efekcie uznanie, iż powód udowodnił pracę w godzinach nadliczbowych w zakresie wskazanym w przedstawionym zestawieniu;
2. art. 151 § 1 i 151<sup>1</sup> § 1 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych;
3. art. 481 k.p.c. w zw. z art. 56 ustawy z dnia 9 października 2015 r. o zmianie ustawy o terminach zapłaty w transakcjach handlowych, ustawy – Kodeks cywilny oraz niektórych innych ustaw poprzez zasądzenie odsetek ustawowych za opóźnienie nieznanych ustawie przed dniem 1 stycznia 2016 r.

Powołując się na powyższe zarzuty, wniesiono o zmianę wyroku, poprzez oddalenie powództwa w zakresie zasądzonych w pkt I kwot i uchylenie pkt IV, ewentualnie wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji w celu dokonania ponownej, pełnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje. Wniesiono także o dopuszczenie dowodu z załączonych do apelacji dokumentów: wezwanie w charakterze świadka S. O. i M. O., pismo otrzymane z Komendy Powiatowej Policji z dnia 28 sierpnia 2016 r., notatka służbowa z dnia 31 marca 2016 r. na okoliczności bezpodstawnych zawiadomień o popełnieniu przestępstwa przez powoda, osobistej chęci zaszkodzenia przez powoda pozwanemu.

W odpowiedzi na apelację, powód wniósł o jej oddalenie w całości i o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych przez Sądem II instancji.

### ***Sąd Okręgowy zważył co następuje:***

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie, zarówno, w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne, zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Na początku należy się odnieść do obszernego zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c., od którego skarżący wywiódł wiele dalszych zarzutów (zwanych dalej: „podzarzutami”), łącząc wspomnianą regulację prawną z pozostałymi przepisami Kodeksu postępowania cywilnego, które dotyczą oceny dowodów (art. 245, 244 § 1, 258 k.p.c.). Mimo powyższego, podzarzuty te sprowadzają się do twierdzeń, że Sąd Rejonowy błędnie zastosował i dokonał dowolnej oceny zebranego w sprawie materiału, z naruszeniem swobodnej oceny dowodów, a w konsekwencji uwzględnił powództwo w znacznej części, w sytuacji gdy materiał dowodowy wskazywał, że powództwo w niniejszej sprawie jest nieuzasadnione.

Według reguł utrwalonych w orzecznictwie, ocena zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i wydanie, na podstawie tego, orzeczenia przez sąd, nie narusza art. 233 § 1 k.p.c., jeżeli z zebranego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, bo takie działanie mieści się w przyznanych mu kompetencjach swobodnego uznania, którą z możliwych wersji przyjmuje za prawdziwą. Tym samym, nawet, jeżeli na podstawie zebranego materiału dowodowego, można wywnioskować inną wersję wydarzeń, zgodną z twierdzeniem skarżącego, ale jednocześnie wersji przyjętej przez Sąd I instancji nie można zarzucić rażącego naruszenia szeroko pojętych reguł inferencyjnych, to stanowisko skarżącego będzie stanowić tylko i wyłącznie

polemikę ze słusznymi i prawidłowymi ustaleniami Sądu (tak wyrok m. in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 5.09.2012 r., I ACa 737/12, LEX nr 1223204). W przedmiotowej sprawie, podzarzuty powoda nie stanowią takiej wyłącznej polemiki z ustaleniami poczynionymi przez Sąd I instancji. Apelujący wskazuje jakie reguły inferencyjne zostały naruszone. W związku z tym, Sąd II instancji odniesie się do każdego z tych podzarzutów.

W pierwszej kolejności skarżący twierdzi, że Sąd I instancji bezzasadnie uznał zeznania powoda w zakresie liczby przepracowanych godzin u pozwanego za wiarygodne w całości. W uzasadnieniu do środka zaskarżenia doprecyzowano, że chodzi przede wszystkim o zestawienie godzin, które powód prowadził w swoim zeszycie od początku swojego zatrudnienia (2003 r.). Apelujący podważa wiarygodność tych zapisków z uwagi na to, że treść zeszytu (k. 185) różni się od treści jego kopii załączonych do pozwu (k. 6–10). W ocenie Sądu II instancji twierdzenia te odznaczają się zbyt daleko idącymi konstatacjami. Porównanie zeszytu i załączników do pozwu doprowadziło do wniosku, że powód jedynie dopisał na kilku kartkach nazwy poszczególnych miesięcy i lat oraz podsumował liczby przepracowanych godzin. Ewidentnie uczynił to po wniesieniu sprawy do Sądu Rejonowego. Jednakże, jego działanie pozostaje bez wpływu na ocenę materiału dowodowego w niniejszej sprawie. Sąd Rejonowy, przeciwnie niż podnosi skarżący nie oparł swojego twierdzenia, że powód pracował w godzinach nadliczbowych na zapiskach z zeszytu. Wręcz przeciwnie – dowód z dokumentu prywatnego, tj. zeszytu służył Sądowi I instancji jedynie do stwierdzenia, że powód w ogóle prowadził zapiski (s. 6 uzasadnienia – k. 403v.). Natomiast to, że pracował przy produkcji przekraczając 8-godzinny czas pracy zostało ustalone za udowodnione osobowymi źródłami dowodowymi zeznaniami samego powoda, a także świadków D. S., T. S. (s. 4, 5 uzasadnienia – k. 402v., 403). Dlatego też, dalsze, obszernie wywody w uzasadnieniu do apelacji w zakresie kaligrafii oraz przeprowadzania dowodów z dokumentu prywatnego należało uznać za zbyteczne i w konsekwencji podzarzut ten w ocenie Sądu II instancji jest bezzasadny.

W drugiej kolejności należy stwierdzić, że według Sądu Okręgowego podzarzut stwierdzający, że Sąd Rejonowy przyjął za nieudowodniony fakt prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników przez pozwanego jest również bezzasadny. Sąd I instancji przyjął na podstawie zeznań powoda i świadków (D. S. i T. S.), że pracodawca prowadził ewidencję czasu pracy polegającą na obowiązku korzystania przez pracowników z karty identyfikacyjnej, za pomocą której otwierana była furтка i każdy kto wchodził do pracy i wychodził z pracy musiał przyłożyć kartę do czytnika. W ten sposób można było ustalić rzeczywisty czas pracy spędzony w przedsiębiorstwie. Ponadto zostały uznane za udowodnione listy obecności, które były podpisywane przez pracowników (k. 78, k.81, k.84, k.87, k.90, k.93, k.96, k.99, k.102, k.105, k.108, k.111, k.114, k.117, k.120, k.123, k.126, k.129, k.123, k.135, k.138, k.141, k.144, k.147, k.150, 153, k.156, k.159, k.162, k.165, k.168, k.172, k.175, k.178), a także karty pracy (k. 79, k.82, k.85, k.88, k.91, k.94, k.97, k.100, k.103, k.106, k.109, k.112, 115, k.118, k.121, k.124, k.127, k.130, k.133, k.136, k.139, k.142, 145, k.148, k.151, 154, k.157, k.160, k.163, k.166, k.169, k.173, k.176, k. 179). Sąd Rejonowy nie uznał za udowodnione oświadczeń, że pracownicy (w tym powód) pracowali tylko 8 godzin, ale sam fakt prowadzenia jakiejś ewidencji czasu pracy pracowników – uznał za udowodniony i w tym zakresie Sąd Okręgowy również się do tych ustaleń przychyła.

Trzeci podzarzut dotyczył tego, że apelujący uznał odmówienie wiary zeznaniom pozwanego w protokołach kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, które potwierdzały (w ocenie skarżącego) prawidłowe ewidencjonowanie przez pozwanego czasu pracy pracowników. W istocie, nie można się nie zgodzić z twierdzeniami apelującego, że protokół kontroli ma charakter dokumentu urzędowego jednakże nie zwalnia to sądu badającego materiał dowodowy od przeprowadzenia postępowania zgodne z zasadą prawdy obiektywnej oraz wydania orzeczenia na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego. W jednym z protokołów kontroli wskazano faktycznie, że pracownicy wykonują swoją pracę od poniedziałku do piątku w wymiarze nieprzekraczającym 8 godzin na dobę i nie stwierdzono pracy w godzinach nadliczbowych (k. 219). Jednakże należy pamiętać, że inspektor kontroli oparł swoje ustalenia na o wiele szczuplejszym materiale dowodowym niż miał do dyspozycji Sąd I instancji. Warto wskazać tutaj m.in. twierdzenia pozwanego poczynione podczas kontroli wskazujące, że magnetyczne karty wejścia służą wyłącznie do bezkluczowego dostępu do pracowników firmy na teren zakładu, a świadkowie (D. S. i T. S.) zeznali zupełnie inaczej, którym to zeznaniom Sąd I i II instancji dają wiarę. W związku z powyższym, podzarzut ten należało uznać za bezzasadny w związku z obaleniem domniemania z art. 244 k.p.c. przez powoda.

Czwarty podzarzut kwestionował przyznanie wiary zeznaniom świadków A. K., D. K. i T. S. w zakresie ich twierdzeń, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych z uwagi na to, że w ocenie apelującego nie pracowali oni w okresie marzec 2013 r. – grudzień 2015 r. oraz, że zeznania tych pracowników różnią się od siebie w kluczowych kwestiach. Przede wszystkim należy doprecyzować, że Sąd Rejonowy nie stwierdził, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie zeznań A. K. i D. K.. Ich zeznania służyły do generalnego stwierdzenia, że w latach 2006 – 2010 pracownicy pozwanego pracowali w godzinach nadliczbowych i zasad panujących w firmie z tym związanych (np. faktu podpisywania kart pracy, z których wynikało że pracownicy świadczą pracę przez 8 godzin na dobę a nie więcej). Mimo, że faktycznie Ci świadkowie zakończyli pracę u pozwanego przed 2013 r., to jednak ich zeznania mają wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, ponieważ opisują zasady panujące u pracodawcy, które w zestawieniu z pozostałym materiałem dowodowym pozwoliły uznać za udowodnione, że powód pracował w godzinach nadliczbowych tak jak inni pracownicy wcześniej. Z kolei w przypadku T. S., nie jest to prawdą, że ten świadek nie pracował w okresie marzec 2013 r. – grudzień 2015 r. Świadek pracował do czerwca 2013 r., a więc był zatrudniony wtedy kiedy powód. Wreszcie należy stwierdzić, że to, iż powód pracował w godzinach nadliczbowych zostało uznane za wiarygodne przede wszystkim na skutek zeznań D. S., pracownika, który pracował u pozwanego w 1993 r., 2000 – 2015 r., a więc w okresie gdy pracował tam powód. Ponadto także zeznania świadka T. S. były wiarygodne dla przedmiotowej sprawy, gdyż praca kilka miesięcy razem z powodem pozwała zgodnie z doświadczeniem życiowym na obserwację kluczowego faktu w świadczeniu pracy jakim jest przekraczanie godzin pracy. Co więcej, w ocenie Sądu Okręgowego nie można mówić o niespójności zeznań świadków. Zarówno zeznania pracowników zatrudnionych w okresie gdy powód pracował w firmie pozwanego jak i w okresie, w którym jeszcze nie świadczył tam pracy są ze sobą spójne, tj. potwierdzają, że przekraczanie dobowego wymiaru czasu pracy odbywało się nagminnie przez pracowników, a godziny nadliczbowe nie były wykazywane na kartach pracy, obojętnie czy to był np. 2008 r. czy 2014 r. W związku z powyższym, czwarty podzarzut należało uznać za bezzasadny.

W piątym podzarcie, skarżący zarzucił Sądowi Rejonowemu bezzasadne odmówienie zeznaniom świadków M. O. i D. R. wiary, a w ocenie apelującego zeznania ich były spójne i wzajemnie uzupełniające się z listami obecności, listami płac oraz kartami pracy. W uzasadnieniu do tego podzarcia doprecyzowano, że Sąd I instancji nieprawidłowo przyjął, że zeznania D. R. są niewiarygodne dlatego, że pracuje on w dalszym ciągu u pozwanego. W ocenie Sądu Okręgowego, błędnie skarżący wywodzi, że uznano za niewiarygodne zeznania świadka D. R., dlatego że pracuje on w dalszym ciągu dla pozwanego. Sąd Rejonowy oceniając materiał dowodowy w uzasadnieniu jedynie skonstatował, że status pracownika wpływa na to, że należy jego zeznania traktować z daleko idącą ostrożnością. To samo tyczy się zeznań M. O., ale w tym wypadku chodzi dodatkowo o stosunek powinowactwa – M. O. jest zarówno zatrudniona w firmie jako księgowa, a także jest synową pozwanego. Co więcej, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności nie uznał za wiarygodne list obecności, płac i kart płac z przyczyn, które Sąd II instancji omówił powyżej, więc zeznania świadków, które potwierdzały treść tych list nie mogły być podstawą ustalonego stanu faktycznego. Dlatego też podzarzut ten należało uznać za bezzasadny. Natomiast ze względów opisanych w trzecim podzarcie, Sąd Okręgowy uznał za bezzasadny szósty podzarzut.

Druga część środka odwoławczego, oparta jest na trzech zarzutach prawa materialnego.

Przede wszystkim, zarzucono Sądowi Rejonowemu naruszenie art. 6 k.c., poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, że powód udowodnił pracę w godzinach nadliczbowych. W uzasadnieniu do tego zarzutu, apelujący dodał, że Sąd I instancji nie powinien oprzeć rozstrzygnięcia tylko na zeznaniach powoda i złożonych przez niego notatkach, ponieważ taki dowód jest dowodem posiłkowym, czyli przeprowadzanym tylko wtedy gdy za pomocą innych środków dowodowych nie można uzyskać wyjaśnienia faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. W ocenie Sądu Okręgowego, takie twierdzenia skarżącego, są daleko idącym uproszczeniem. Sąd Rejonowy nie oparł swojego rozstrzygnięcia, głównie na zeznaniach powoda, tylko, między innymi, na jego zeznaniach. Oparł je także na zeznaniach świadków: D. S., T. S., A. K., D. K.. Sąd Okręgowy przychylił się do ugruntowanego w doktrynie stanowiska, że obok dowodu z dokumentów, dowód z zeznań świadka jest w postępowaniu cywilnym najczęściej wykorzystywanym środkiem dowodowym, jest on najbardziej dostępny. Mimo licznych zastrzeżeń co do niedoskonałości dowodów osobowych, należy przyjąć, że zeznania świadków, złożone w odpowiednich warunkach i z zachowaniem wszelkich

form procesowych oraz odpowiednio wszechstronnie ocenione (także z punktu widzenia psychologii), mogą być pełnowartościowym materiałem dowodowym w sprawie; por. w szczególności (zob. np. S. W., Świadek w procesie sądowym, W. 1985, s. 134 i n.).

Kolejny zarzut, sformułowany przez apelującego, dotyczy niewłaściwego zastosowania art. 151 § 1 k.p. i art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. i zasądzenia dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Apelujący, w uzasadnieniu, nie doprecyzowuje tego lakonicznie ujętego zarzutu i stwierdza tylko, że uchybienia proceduralne doprowadziły do błędnego zastosowania przepisów prawa materialnego. Wobec jednoznacznego stanowiska Sądu II instancji, że Sąd Rejonowy nie popełnił takich uchybień, należy przyjąć, że zastosowano prawidłowo przepisy materialne, bez ponownego przytaczania rozważań Sądu I instancji z „części merytorycznej” uzasadnienia.

Natomiast, w szerszym zakresie, opisano ostatni zarzut – naruszenia art. 481 k.p.c. w zw. z art. 56 ustawy z dnia 9 października 2015 r. o zmianie ustawy o terminach zapłaty w transakcjach handlowych, ustawy – Kodeks cywilny oraz niektórych innych ustaw poprzez zasądzenie odsetek ustawowych za opóźnienie nieznanymi ustawie przed dniem 1 stycznia 2016 r. Według skarżącego, odsetki od poszczególnych kwot, powinny zostać rozbite na odsetki ustawowe do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz ustawowe odsetki za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r., stosownie do treści przywołanych przepisów, a ponadto do odsetek należnych za okres kończący się przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe. W ocenie Sądu Okręgowego, w tym przypadku, zachowuje swoją aktualność pogląd wyrażony przez Ministra (...) i Finansów w odpowiedzi z 14 grudnia 2017 r. nr PR7.054.1.2017 na interpelację nr (...) z dnia 24 listopada 2017 r. (...) gdzie stwierdzono, że każdorazowo należy badać (niezależnie od literalnego brzmienia tytułu wykonawczego) wysokość odsetek. Okoliczność, jaki przepis ma zastosowanie do odsetek wynikających z tytułu wykonawczego należnych po dacie wejścia w życie ustawy, zależy od tego, jakiego rodzaju odsetek dotyczy ten tytuł wykonawczy. Jeżeli obecnie dany tytuł obejmuje odsetki ustawowe, to należy do nich zastosować przepis określający wysokość odsetek ustawowych za opóźnienie. Jeżeli, natomiast, dotyczy odsetek ustawowych (kapitałowych), to należy do nich zastosować przepis, dotyczący tych właśnie odsetek. Nie należy, zatem, opierać się wyłącznie na literalnym znaczeniu określenia odsetki ustawowe, lecz uwzględnić rzeczywistą treść tytułu wykonawczego. Na marginesie należy wskazać, że pozwany lub powód, będą mogli zwrócić się do Sądu Rejonowego o wykładnię wyroku na podstawie art. 352 k.p.c. (na co wskazuje także stanowisko Ministerstwa wyrażone w tej odpowiedzi na interpelację).

Wszystkie trzy zarzuty naruszenia prawa materialnego, należało uznać za bezzasadne. Ponadto Sąd Okręgowy oddalił wszystkie wnioski dowodowe, złożone przez pozwanego, w apelacji jako spóźnione, ponieważ o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków oraz z dokumentów strona mogła wnioskować w trakcie postępowania pierwszoinstancyjnego. Zgodnie z art. 381 k.p.c., sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynika później. Utworzenie II instancji merytorycznej nie zmierza jednak do przedłużenia czasu trwania postępowania sądowego po to, by można było skorzystać z wykrywanych w toku jej trwania nowych okoliczności faktycznych lub środków dowodowych. Zasadą jest skoncentrowanie materiału procesowego przed sądem I instancji, co w systemie pełnej apelacji prowadzi do ograniczenia „prawa nowości”, której daje wyraz art. 381. Kodeks, nie przyjmując systemu ograniczonej apelacji, pozostawia uznaniu sądów apelacyjnych uwzględnienie nowych okoliczności faktycznych i dowodów, jeżeli strona nie mogła z nich skorzystać wcześniej (por. uchwałę SN z dnia 19 kwietnia 2007 r., III CZP 162/06, OSNC 2008, nr 5, poz. 47).

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną (pkt 1.).

Z uwagi na to, że stroną powodową, która w postępowaniu apelacyjnym wygrała sprawę w całości, reprezentował pełnomocnik z wyboru, Sąd Okręgowy w pkt. 2. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 675 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, zgodnie z treścią art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800, ze zm.).

SSO Paulina Kuźma SSO Barbara Kempa SSO Ireneusz Łaski

P.K.