

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 12 lutego 2019 roku, Sąd Rejonowy w Skierniewicach zasądził od pozwanego (...) Spółki Jawnej w S. na rzecz powoda S. P. następujące kwoty: 4.293,75 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za maj 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 lipca 2016 r. do dnia zapłaty, 2.880,47 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za czerwiec 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lipca 2016 r. do dnia zapłaty. Ponadto Sąd umorzył postępowanie w pozostałym zakresie i orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.000 zł (sześć tysięcy złotych).

Sąd Rejonowy oparł się o następujące ustalenia.

Powód S. P. został zatrudniony u pozwanego (...) Spółce Jawnej z siedzibą w S. od dnia 5 maja 2016 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku kierownika produkcji, w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 6.000 zł z miejscem wykonywania pracy w S. przy (...) Powód podlegał bezpośrednio pozwanemu. Strony nie rozmawiały, w jakim systemie czasu pracy będzie powód zatrudniony. Podczas wstępnego spotkania ustaliły, iż powód będzie otrzymywał premię w wysokości 1.000 zł, która będzie stanowiła również należność za ewentualną pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z ustaleniami powód miał zajmować się organizacją produkcji i nadzorowaniem procesu produkcji, jak i pracowników ją wykonujących, którzy mu bezpośrednio podlegali. Miał również zająć się uporządkowaniem jej z powodu zaniedbań, zlikwidowaniem występujących opóźnień w realizacji zamówień oraz współpracą poszczególnych pracowników w niej uczestniczących. Powód nie miał zasadniczo wpływu na kolejność produkcji zleczanych mu do realizacji zamówień, które to były przekazywane mu przez technologa. Pozwany również w toku wykonywanych przez powoda czynności wskazywał, aby w danym momencie zostały wykonane inne pilne dla niego czynności, w tym nie związane ze zleceniami dla klientów indywidualnych, które realizował powód. Pozwany zajmował się również, poza produkcją nadzorowaną przez powoda, wykonywaniem zleceń na targi, które były dla niego priorytetem. Realizacją na targi zajmowała się inna grupa pracowników, którzy nie podlegali powodowi. Pracownicy podlegli powodowi, w tym powód wykonywał jednak pewne zadania w zakresie realizacji zleceń na targi, w tym stałe, jak i zlecane przez pozwanego. W razie potrzeby pracownicy powoda byli również brani do wykonywania innych prac. Zdarzało się więc, iż powód nie dysponował stosowną ilością pracowników, w tym odpowiednio wykwalifikowanych, gdy pozwany kierował ich do innych prac, w tym montażowych. Powodowało to konieczność zmian w procesie produkcji, co wpływało na jej długość oraz dezorganizację procesu produkcji. Produkcja trwała zasadniczo od godziny 6.00 do godziny 18.00 od poniedziałku do piątku, choć mogło się zdarzyć, że trwała dłużej czy krócej. Pracownicy produkcyjni wykonywali pracę również w soboty i niedziele. Pracownicy na produkcji zaczynali pracę o różnych godzinach, jedna część o godzinie 6.00, druga o 7.00. Powód przed podjęciem pracy otrzymał od pozwanego klucze od zakładu i był zobowiązany do jego otwierania i zamykania. Poza nim dysponowało takimi kluczami jeszcze trzech pracowników i oni również zajmowali się czasami otwieraniem i zamykaniem zakładu. D. S. (1) będący jednym ze współników pozwanego prowadził również w tym czasie zaewidencjonowaną działalność gospodarczą pod nazwą T., w ramach której zatrudniał pracowników, w tym na umowy zlecenia. Pracownicy zatrudnieni w tym podmiocie świadczyli pracę na produkcji nadzorowanej przez powoda, o czym ten, na początku nie wiedział. Powód mieszkał na stałe w odległej miejscowości od miejsca pracy. Podczas zatrudnienia ustalił z pozwanym, iż zasadniczo co drugi tydzień będzie wyjeżdżał do rodziny i wówczas w piątki będzie kończył pracę o godzinie 14.00, zaczynał zaś w poniedziałki o godzinie 9.00. Czasami pozostawał na dłuższe okresy i nie jeździł do domu. Wówczas pracował w piątki, jak w inne dni oraz w soboty. W sobotę dnia 7 maja 2016 r. kiedy powód wykonywał pracę i nadzorował podległych mu pracowników, około godziny 12 miał miejsce wypadek przy pracy obywatela narodowości ukraińskiej, zatrudnionego w firmie (...). Nadzorował go powód. W związku z tym zdarzeniem powód, jak i D. S. (1) byli przesłuchiwani na policji. Powód był w pracy w tym dniu. W miesiącu czerwcu 2016 r. pozwany miał problem z realizacją zamówienia na targi wobec firmy (...) spółka jawna. Ł. K., odpowiedzialny za to zlecenie względem tej spółki nadzorował prace u pozwanego i współpracował powodem. Prace w związku z realizacją tego zamówienia trwały wówczas do późnych godzin wieczornych, jak 11- 12 czerwca 2016 r. (weekend). Ł. K. przywoził również czasami

kilku swoich pracowników, którzy wspomagali pracowników pozwanego w prawidłowym i terminowym wykonaniu tego zlecenia. D. S. (1) przebywał często po południu w zakładzie, nigdy nie zwracał uwagi powodowi, iż przebywa zbyt długo czy jest już po godzinach pracy. Zdarzało się również, iż powód świadczył pracę wspólnie z podległymi mu pracownikami. W treści umowy o pracę wskazano, iż zapoznano powoda z Regulaminem Pracy, z którego wynika (§ 8), iż czas pracy pracowników nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, w § 9 godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy na warsztacie są od 7.00 do 15.00. W § 13 wskazano, iż przebywanie pracowników na terenie zakładu pracy, poza godzinami pracy może mieć miejsce tylko w uzasadnionych przypadkach, po uzyskaniu zgody właściciela zakładu. Przyjście do pracy i wyjście z pracy pracownicy potwierdzają podpisem na liście obecności w (§ 14). Nieobecność pracownika w pracy powinna być odnotowana z zaznaczeniem, czy jest to nieobecność usprawiedliwiona w (§ 15).

Pozwany prowadził ewidencję czasu pracy powoda, z której wynika świadczenie pracy po osiem godzin od poniedziałku do piątku z wyjątkiem powyższej soboty w dniu 7 maja 2016 r.

Powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w maju 2016 r. po trzy godziny - 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 24, 25, 30, 31, sześć godzin - 27, osiem godzin - 14, 28, za które wynagrodzenie wynosi 4.293,75 zł, w czerwcu 2016 r. po 3 godziny - 1, 2, 3, 7, 8, 9, 13, 14, 15 po 10 godzin - 12, 12 godzin -11, za które wynagrodzenie wynosi 2.880,47 zł.

Pracownicy produkcyjni byli wyposażeni w czytniki ewidencji ich czasu pracy. Powód nie posiadał takiego.

Pismem z dnia 20 lipca 2016 r. powód wezwał pozwanego do zapłaty wynagrodzenia za pracę oraz za czas choroby w czerwcu 2016 r. oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu maju i czerwcu 2016 r. W dniu 11 sierpnia 2016 r. pozwany dokonał przelewu na rzecz powoda w kwocie 4.625,13 zł tytułem wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za czas choroby w miesiącu czerwcu 2016 r.

W ocenie Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy, w oparciu o który dokonano ustaleń faktycznych, jest w pełni wiarygodny, logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. W zakresie w jakim zgromadzone dowody nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sąd odmówił im wiarygodności, gdyż nie odpowiadały powyższym wymogom, czy też dowody te nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, jak zeznania powołanego przez pozwanego świadka K. L., która nie bywała w ogóle na terenie produkcji, gdzie powód i pracownicy produkcyjni świadczyli pracę i swoją kończyła o godzinie 16.00, w innym miejscu. Nie wie czy pracownicy świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych oraz nie pamięta czy taka wynikała również z dokumentacji. Materiał ten nie jest również, co do szeregu okoliczności, kwestionowany przez strony. Do kwestii spornych Sąd odniesie się poniżej.

W niniejszej sprawie bezspornym jest, iż powód świadczył pracę u pozwanego na podstawie umowy o pracę na stanowisku kierownika produkcji. Strony nie wskazały w treści umowy o pracę systemu czasu pracy, w jakim powód miałby być zatrudniony. Spornym jest przede wszystkim świadczenie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwany nie przedłożył żadnych dowodów podważających twierdzenia powoda. Z przedłożonych list obecności nie wynikały godziny pracy powoda. Zgłoszeni świadkowie nie potwierdzili twierdzeń pozwanego, a zeznania świadka, S. O. wskazują również na wykonywanie pracy u pozwanego po godzinach. Świadczenie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, w tym również w niektóre weekendy wynika nie tylko z jego zeznań. Potwierdzają to również przesłuchani świadkowie, jak były pracownik pozwanego, K. B.. Z jego zeznań wynika wprost, iż powód często dzwonił do niego w sprawach służbowych po godzinach jego pracy, gdy była potrzeba skorzystania z rzeczy z magazynu do produkcji mebli i powód nie mógł np. czegoś znaleźć. Świadek Ł. K. wskazał również, iż powód pracował w godzinach nadliczbowych, w tym w weekend kiedy to w związku z problemami związanymi z realizacją zamówienia na targi, świadek musiał przejeżdżać do pozwanego celem nadzorowania pracy. Praca ta miała miejsce nie tylko po godzinach, ale i weekend. Świadczenie pracy w soboty potwierdzają akta postępowania przygotowawczego związane z wypadkiem przy pracy pracownika narodowości ukraińskiej w dniu 7 maja 2016 r. W ocenie Sądu przedłożonych przez pozwanego list obecności, wskazujących na świadczenie pracy jedynie w dni powszednie, nie

można uznać za wiarygodne. Podnieść należy, iż pozwany w ogóle nie potrafił wskazać, czy świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych miało miejsce, jak również czy wynikało z ewidencji czasu pracy wobec innych pracowników produkcji, choć zakład miał funkcjonować czasami do godziny 18.00. Trudno przyjąć zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, aby pozwany nie wiedział takich rzeczy, czy ich nie pamiętał. Świadczy to jedynie o tym, iż pozwany nie pozwalał faktycznie na potwierdzanie w dokumentacji pracy w dni wolne. Trudno uznać, aby pozwany nie wiedział, jak funkcjonowała jego firma w powyższym okresie. Dokumentacja, jak listy obecności czy ewidencja czasu pracy, była prowadzona stosownie do jego potrzeb tak, aby nie ponosił ujemnych konsekwencji. Pozwany twierdził w toku postępowania, że powód nie musiał przebywać cały czas na terenie zakładu pracy, jednego dnia mógł pięć godzin, innego dnia dłużej, tak aby produkcja była zrobiona. Produkcja trwała jednak zasadniczo powyżej 8 godzin od poniedziałku do piątku oraz w soboty, a więc przez sześć dni w tygodniu. Wskazuje to również, iż powód świadczył pracę po godzinach za przyzwoleniem pozwanego, gdyż ten nie interesował się czasem pracy powoda. W dni, kiedy powód nie jeździł na weekendy do domu, sprawował stosowny nadzór nad prowadzoną produkcją. Pozwany miał również do zrealizowania cały szereg spóźnionych zamówień.

Podnieść należy, iż na pracodawcy w oparciu o przepis art. 149 § 1 kp w związku z art. 94 pkt 9a spoczywa obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy. Zgodnie z treścią art. 149 § 2 kp w stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe pracodawca może nie ewidencjonować ich godzin pracy, co dotyczy pracowników, jak wynika z art. 151(1) § 4 kp. Pozwany ewidencjonował jednak czas pracy powoda, pomimo powoływania się na ten przepis. W oparciu o tenże przepis pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonujący w razie konieczności pracy w godzinach nadliczbowych nie mają prawa do wynagrodzenia i dodatków. W sytuacji, gdy codziennie w sposób ciągły dochodzi do przekraczania norm czasu pracy, pracownicy na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawieni w takim wypadku wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, będącej następstwem niezależnej od nich wadliwej organizacji czasu pracy. Pozwany nie wykazał w żaden sposób, aby powodowi można było zarzucić wadliwą organizację czasu pracy. W tym stanie Sąd przyjął za wiarygodne twierdzenia powoda. Stosownie do treści art. 151(1) kp pracownikowi przysługuje rekompensata za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych w postaci normalnego wynagrodzenia oraz stosownego dodatku, które to jest wyliczane według zasad wskazanych w tym przepisie. W zakresie wyliczeń należności, Sąd oparł się na opinii biegłej. O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 kc w zw. z art. 300 kp. O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² kpc, nadając go do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

W zakresie cofniętego przez powoda powództwa ze zrzeczeniem się roszczenia Sąd orzekł na podstawie art. 355 § 1 kpc w zw. z art. 203 kpc i art. 469 kpc.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wniosła strona pozwana, zarzucając naruszenie art. 233 kpc poprzez: brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego i przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, skutkujących nietrafnym ustaleniem co do czasu pracy powoda w okresie od maja do czerwca 2016 roku, zastosowanie przez Sąd Rejonowy dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów i oparcie się wyłącznie na twierdzeniach powoda oraz przedstawionej przez niego dokumentacji, nierozważenie zeznań świadka G. B. w sposób bezstronny i wszechstronny, pominięcie twierdzeń tego świadka co do czasu pracy pracowników podległych powodowi (tj. zasadniczo 8 godzin dziennie), organizacji pracy przez powoda, wykonywania obowiązków przez podległych powodowi pracowników, pominięcie faktu nieprawidłowego wykonywania obowiązków przez powoda, pominięcie zeznań pozwanego, D. S. (1), pominięcie ustaleń Państwowej Inspekcji Pracy co do braku naruszeń w zakresie czasu pracy u pozwanego.

Ponadto zarzucono naruszenie art. 151⁴ § 1 Kp poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie pomimo ustalenia przez Sąd I instancji, że powód piastował u pozwanego stanowisko kierownicze, o którym mowa w tym przepisie.

W oparciu o powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej spółki zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przypisanych za obie instancje.

Strona powodowa wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego i zwrotu wydatków, zgodnie ze złożonym spisem.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje

Apelacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu w oparciu o art. 385 kpc. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa. Uznając za prawidłowe ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, Sąd odwoławczy w pełni je podziela, przyjmując za własne. Za prawidłową należy także uznać ocenę prawną, dokonaną przez ten Sąd.

Chybiony jest zarzut apelacji dotyczący naruszenia przepisów postępowania cywilnego, tj. art. 233 § 1 k.p.c.

W świetle art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, Legalis nr 81774). Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w sprawie powinna odpowiadać regułom logicznego rozumowania, wyrażającym formalne schematy powiązań pomiędzy podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego, wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich występowania w danej sytuacji. Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2001 r. IV CKN 970/00, niepubl., wyrok Sądu Najwyższego z 27 września 2002 r. II CKN 817/00, Legalis nr 59468).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom strony apelującej – prawidłowa. Sąd Rejonowy, w sposób jak najbardziej poprawny dokonał ustaleń faktycznych w sprawie i precyzyjnie wskazał dowody, na których zbudował stan faktyczny.

Należy zauważyć, że pozwany, z jednej strony przez cały tok procesu podnosił, iż powód, jako kierownik miał nienormowany czas pracy, a z drugiej strony przedstawił przed sądem ewidencję czasu pracy, która miałaby świadczyć o pracy powoda codziennie, po 8 godzin, od poniedziałku do piątku. Jednocześnie, z ustaleń Sądu wynika, że pracownicy pozwanego, za wyjątkiem powoda, mieli czytelniki ewidencji czasu pracy. Gdyby powód taki czytelnik posiadał, to pracodawca mógłby skutecznie obronić się przez zarzutami powoda (o ile oczywiście powód nie pracowałby w godzinach nadliczbowych). W tym miejscu należy podnieść, że Sąd nie dał wiary pozwanemu co do tego, że powód dostał czytelnik, ale odmówił jego używania. Przede wszystkim twierdzenie pozwanego pozostało gołosłowne, zaś dalsza część jego zeznań wskazuje na to, że pozwanemu tak naprawdę nie zależało na ewidencjonowaniu przez powoda czasu pracy.

Tymczasem zostało wykazane, że powód był osobą, która bardzo często otwierała rano zakład pracy i go zamykała, zaś produkcja w zakładzie trwała zasadniczo od 6 rano do godziny 18. Właśnie dlatego, aby powód był obecny w zakładzie i nadzorował pracowników, dostał od pozwanego klucze. Zresztą należy podkreślić, że pozwany sam w swoich zeznaniach przyznał, że dając powodowi klucze, zlecił mu otwieranie i zamykanie zakładu pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego powyższe okoliczności świadczą o tym, że pracodawca oczekiwał od powoda pełnej dyspozycyjności. Pozwany miał pełną świadomość tego, że powód pracuje w dużej odległości od miejsca zamieszkania i może poświęcić czas na pracę.

Niesłuszny jest zarzut błędnej oceny zeznań powoda w kontekście twierdzeń świadka, S. O..

Analiza zeznań tego świadka tak naprawdę nic nie wnosi do sprawy, bowiem świadek zasłaniał się niepamięcią. Nie potrafił nawet powiedzieć, w jakich godzinach czynny był zakład pracy pozwanego. On sam nie był pracownikiem pozwanego, wykonywał jeden raz zlecenie na rzecz firmy.

Odnosząc się do zeznań świadka G. B., to Sąd Okręgowy zauważa, że zeznania te są spójne z twierdzeniami powoda i potwierdzają jego pracę w godzinach nadliczbowych oraz stawiają w złym świetle D. S. (1), jako pracodawcę. Świadek ten powiedział, że dla właściciela firmy było bardzo przyjemną rzeczą, jak pracownicy zostawali w pracy po godzinach i nie upominali się o wynagrodzenie. Zeznał ponadto, że pozostawanie w pracy po godzinach przez powoda wynikało z braku organizacji i wprowadzenia chaosu na produkcji przez pozwanego. Dodał, że pozwany wiedział o tym, że powód wykonuje pracę po godzinach.

Zarzut, że Państwowa Inspekcja Pracy nie stwierdziła uchybień co do prowadzonej ewidencji czasu pracy również jest bezprzedmiotowy.

Należy zauważyć, że pozwany okazał PIP dokumentację stworzoną zgodnie z określonymi wzorcami, która jednak nie odzwierciedlała faktycznego czasu powoda, a wskazywała jedynie na czas, w jakim powinien pracować. Stąd PIP nie stwierdziła żadnych uchybień.

Sąd Okręgowy nie wdaje się w ocenę ustaleń pomiędzy powodem, a D. S. (1) co do wynajmu mieszkania, czy używania służbowego laptopa. Okoliczności te bowiem pozostają bez wpływu na ocenę sprawy i czasu pracy powoda.

Analiza całej sprawy skłania do konkluzji, że D. S. (1) upatrywał w powodzie osoby, która swoją dyspozycyjność przekazuje na całkowity nadzór nad całością produkcji na terenie zakładu, zarówno w ramach działalności pozwanego pracodawcy, jak i w ramach działalności innej firmy, należącej do D. S.. Świadczy o tym zdarzenie z dnia 7 maja 2016 roku, kiedy to uległ wypadkowi jeden z pracowników.

Okoliczności tego zdarzenia potwierdziły, że po pierwsze powód świadczył pracę w sobotę (choć pozwany zaprzeczał pracy powoda w weekendy), a po drugie świadczył ją nie tylko na rzecz pracodawcy, ale również na rzecz firmy (...), należącej do D. S..

Sąd nie neguje, że powód mógł wstępnie wyrazić zgodę na takie warunki, ale prawdopodobnie obiecano mu w związku z tym określone profity finansowe, których w efekcie nie otrzymał.

Kolejną okolicznością, potwierdzającą prawdziwość twierdzeń powoda są zeznania świadka Ł. K., który reprezentował interesy klienta i widział powoda, pracującego do późnych godzin wieczornych oraz w weekend.

Podsumowując, kompleksowa ocena materiału dowodowego uprawniała Sąd Rejonowy do przyjęcia za prawdziwe, twierdzeń powoda, zarówno co do zasady, że pracował w godzinach nadliczbowych, jak i szczegółowego wyliczenia przepracowanych godzin.

Przepis art. 151¹ § 4 kp. stanowi, że pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonujący w razie konieczności pracę w godzinach nadliczbowych nie

mają prawa do wynagrodzenia i dodatków. W sytuacji, gdy codziennie w sposób ciągły dochodzi do przekraczania norm czasu pracy, pracownicy na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawieni w takim wypadku wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, będącej następstwem niezależnej od nich wadliwej organizacji czasu pracy.

Z powyższych względów zarzuty naruszenia prawa procesowego oraz prawa materialnego są niezasadne.

Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak w sentencji.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono w oparciu o art. 98 kpc.

Na zasądzoną kwotę złożyły się koszty zastępstwa procesowego w wysokości 675 zł, zgodnie z § 10 ust.1 pkt 1 w związku z § 2 pkt 4 w związku z § 9 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22.10.2015 roku oraz koszty dojazdu pełnomocnika w wysokości 262,44 zł – zgodnie ze złożonym spisem wydatków.

Sąd oddalił również zażalenie strony pozwanej na postanowienie Sądu Rejonowego w Skierniewicach z dnia 15 marca 2019 roku w przedmiocie uzupełnienia wyroku.

Zaskarżonym postanowieniem Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 6852 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, oraz od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 640 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony.

Sąd wskazał, że na koszty procesu, zasądzone na rzecz powoda, złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika oraz koszty wydatków pełnomocnika powoda związane z dojazdami na rozprawy.

Strona pozwana, w zażaleniu zarzuciła dokonanie błędnych ustaleń faktycznych w zakresie poniesionych przez powoda kosztów procesu, powodujące w konsekwencji naruszenie art. 98 kpc oraz zarzucono naruszenie art. 328 § 2 kpc poprzez niewskazanie w treści uzasadnienia przyczyn uwzględnienia wniosku powoda o zasądzenie kosztów dojazdu, w tym spisu kosztów, łącznej ilości przebytych kilometrów pełnomocnika powoda i przebytych odległości.

Skarżący wniósł o zmianę postanowienia poprzez oddalenie zasądzenia kosztów oraz zwrotu kosztów wyłożonych tymczasowo ze Skarbu Państwa, ewentualnie o uchylenie postanowienia poprzez ponowne rozstrzygnięcie o kosztach po rozpoznaniu sprawy w postępowaniu apelacyjnym i zasądzenie kosztów postępowania zażaleniowego.

Strona powodowa wniosła o oddalenie zażalenia i zasądzenie kosztów postępowania zażaleniowego.

Sąd Okręgowy uznał zażalenie za całkowicie bezzasadne.

Analiza uzasadnienia postanowienia oraz spisu wydatków, złożonego przez pełnomocnika powoda na ostatniej rozprawie, poprzedzającej wydanie wyroku przez Sąd Rejonowy, nie pozostawia wątpliwości co do prawidłowości rozstrzygnięcia.

Pełnomocnik wskazała, na ile rozpraw dojeżdżała, jakim pojazdem (o jakiej pojemności), ile pokonywała kilometrów i na jakiej trasie. Sąd Rejonowy, wydając postanowienie, przytoczył podstawę prawną oraz słusznie uznał, że powód wygrał sprawę w całości, bowiem częściowe cofnięcie pozwu nastąpiło w związku ze spełnieniem jednego z roszczeń przez pracodawcę.

Sąd również prawidłowo wyliczył koszty procesu, jak i koszty należne Skarbowi Państwa, a stanowiące nieuiszczoną opłatę od pozwu.

Mając powyższe na uwadze, zażalenie podlegało oddaleniu w oparciu o art. 397 § 2 kpc w związku z art. 385 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu zażaleniowym orzeczono w oparciu o § 10 ust.1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22.10.2015 roku.