

Sygn. VPa 192/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 czerwca 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Mariola Mastalerz

SSR del. Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 12 czerwca 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa M. I.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 września 2013r. sygn.

IV P 67/12

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda M. I. kwotę 900,00 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.*

Sygn. akt V Pa 192/13

UZASADNIENIE

M. I. pozwem z dnia 23 lutego 2012 roku wniósł o zasądzenie od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwoty 18.6558.86 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz kosztów procesu.

Strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 23 września 2013 roku wydanym w sprawie sygn. akt IVP 67/12 Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim:

- zasądził od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda M. I. kwoty:

- 1) 277.29 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2009 roku do dnia zapłaty,
 - 2) 3.501.24 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2009 roku do dnia zapłaty,
 - 3) 3.340.44 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2009 roku do dnia zapłaty,
 - 4) 3.729.66 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2009 roku do dnia zapłaty,
 - 5) 4.349.18 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2010 roku do dnia zapłaty,
 - 6) 2.973.82 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2010 roku do dnia zapłaty,
 - 7) 803.75 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2010 roku do dnia zapłaty oraz kwotę 5.400.00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
- oddalił powództwo w pozostałym zakresie,
- nakazał ściągnąć od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. kwotę 949.00 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej oraz kwotę 2.733.33 złotych tytułem kosztów opinii;
- nadał wyrokowi w punkcie (...) rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.600.00 złotych.

Podstawą powyższego rozstrzygnięcia były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

M. I. podjął pracę w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością od 12.XI.2003r. , w trybie art.23¹kp przeszedł od 23.II.2005r. do (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością I ODDZIAŁ w (...), a od 27.XI.08r. do (...). Stosunek pracy został rozwiązany z dniem 30.IX.2010r.

Powód od 1.IV.2008r. objął stanowisko senior menadżera w sektorze produktów dużej konsumpcji, a od 1.X.2009r. senior menadżera w sektorze bazar.

Wynagrodzenie powoda na stanowisku senior menadżera wynosiło 3.100zł, a od 1.X.09r. 3.600zł.

Powód pracował w hipermarkecie w P. Pracownicy sklepu swój czas pracy ewidencjonowali elektronicznie. Do pewnego czasu taki sposób ewidencji czasu pracy dotyczył wszystkich pracowników sklepu. Jednak strona pozwana wprowadziła zmiany i ten sposób wykazywania czasu pracy ograniczyła do pracowników szeregowych, nie dotyczył on pracowników od menadżera wzwyż, oni ewidencjonowali czas pracy w ewidencji w formie papierowych druków, początkowo wpisywali w danych dniach godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, później tylko podpisywali obecność w danym dniu bez wpisywania godzin pracy.

Dyrekcja sklepu nie dopuszczała, aby w grafikach jakkolwiek menadżer czy senior menadżer wpisał nadgodziny, taki grafik nie zostałby przez dyrektora podpisany.

Powód i inni menadżerowie oraz senior menadżerowie rozpoczynali co do zasady pracę o godz. 6⁰⁰, a kończyli po 8 czy 9 godzinach. D. sklepu o tej pracy wiedział, to on czasami zlecał personelowi kierowniczemu przyjście w dni wolne dla danego pracownika, czy też zlecał zadania o godz.14⁰⁰ do wykonania w danym dniu. Nie akceptował wychodzenia menadżerów i senior menadżerów o godz.14⁰⁰ czy 15⁰⁰, padało wówczas pytanie, czy pracują na 1/2 czy 3/4 etatu.

W sklepie było zatrudnionych 3 senior menadżerów i 15 menadżerów. Wykonywali oni zadania zlecone w danym dniu, zadania powtarzalne takie jak składanie zamówień, zapewnienie rozładowywania towarów, właściwą obsługą klientów i prawidłową ekspozycję towarów. Rozdzielali pracę pomiędzy podległy im personel i pracowali razem ze

swoimi pracownikami, rozwozili towar wózkami widłowymi, obsługiwali kasy itp. Zasadą było, że menadżerowie i senior menadżerowie pracowali ponad 8 godzin dziennie.

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadków A. C. (1), S. N. (1), M. K. (1), uznając je za spójne i wzajemnie się uzupełniające. Świadkowie wskazali czynności, jakie wykonywali menadżerowie i senior menadżerowie, podali również że nie było możliwości wykonania obowiązków w normatywnym czasie pracy. Wskazali także, że pracownicy na tych stanowiskach z zasady oprócz kierowaniem zespołem pracowników zajmowali się również pracą w sklepie na równi z podległymi im pracownikami. Tym uzasadniali konieczność pracy po godzinach.

Sąd Rejonowy wskazał, że zeznania świadka D. K. (1) nie zaprzeczają zeznaniom powyższych świadków. Świadek nie pracowała w sklepie w P., zeznała w zasadzie na okoliczność systemu czasu pracy obowiązującego w sieci sklepów (...), w tym zadaniowego systemu czasu pracy kadry kierowniczej oraz dokumentów, na których jest potwierdzany czas pracy. Jednak świadek zeznał tylko o tym, co jest wiadome z dokumentów, obowiązujących w sieci sklepów regulaminów pracy i regulaminów wynagradzania. Ponieważ zaś świadek nie pracowała w sklepie w P. nie mogła wypowiedzieć się na okoliczność rzeczywistego czasu pracy powoda i innych menadżerów.

Zeznania świadków S. N. (2) i P. D. (1) Sąd Rejonowy uznał za niewiarygodne. Świadkowie ci to obecny i były dyrektor hipermarketu w P., a więc osoby które były bezpośrednimi przełożonymi powoda i osobami zlecającymi jemu i innym menadżerom zadania do wykonania, a także tymi, które przyjmowały od nich grafiki z miesięcznymi wykazami dni pracy. Świadkowie twierdzili, że ilość pracowników nie była zbyt mała, ale jednocześnie potwierdzają, że niekiedy istniała konieczność pozostania menadżerów w pracy dłużej, co mogli sobie następnie odebrać. Za sprzeczne z tymi zeznaniami Sąd Rejonowy uznał zapisy w dokumentacji czasu pracy, w której były tylko 2 przypadki pracy powoda po godzinach, jeśli zaś zachodziła konieczność pracy po godzinach w rozmiarze, o jakim zeznali świadkowie, to winno to mieć odzwierciedlenie w tych właśnie dokumentach.

Świadkowie ci wskazywali, że została zwolniona część pracowników, ale zastąpili ich pracownicy z firmy zewnętrznej. Oznaczało to tylko i wyłącznie wprowadzanie oszczędności na kosztach pracy, firma zewnętrzna z zasady stanowi mniejsze obciążenie i wydatki na nią są inaczej księgowane. Jak wskazał Sąd Rejonowy świadek S. N. zeznał, że zmiana ewidencji czasu pracy kadry kierowniczej wprowadzona była decyzją odgórną. Zeznał również, że nie był skonfliktowany z powodem, nie on zwalnia menadżerów i senior menadżerów. Świadek potwierdził jednak, że przyczyną zwolnienia powoda były niewłaściwe wypowiedzi powoda na jego temat. A na wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi widnieje podpis S. N. i jego pieczęć.

Powyższe okoliczności dały podstawę do uznania zeznań świadków S. N. i P. D. za niewiarygodne.

Powód odnotowywał swój czas pracy w kalendarzach. Zapisy w nich potwierdzają zeznania świadków A. C., S. N. (1), M. K. (1). Dlatego Sąd uznał, że był to zapis rzeczywistego czasu pracy powoda w hipermarkecie w P..

Biegła księgowa I. W. (1) w swej opinii wyliczyła wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych na kwotę łączną 18.975.38zł. Biegła wyliczyła wynagrodzenia w rozbiciu na kwartały, i tak za luty 2009r. wynagrodzenie wyniosło 277.29zł, za marzec-maj 2009r. -3.501.24zł, za VI-VIII 2009r.-3.340.44zł, za IX-XI 2009r. - 3.729.66zł, za XII 2009r-II 2010r. 4.349.18zł, za III-V 2010r. - 2.973.82zł i za VI 2010r. - 803.75zł. (dowód : opinia I. W. k-396-421 i k-448-453). Biegła wykonała opinię uzupełniającą, albowiem wyliczyła wynagrodzenie za cały miesiąc luty 2009r. , a więc również za okres przedawniony, a także wyliczyła po 8 godzin, podczas gdy w istocie w kalendarzach powoda były wpisane w pewnych dniach 9 godzin pracy.

Opinia biegłej, w ocenie Sądu Rejonowego była prawidłowa. Dokonała ona wyliczeń wynagrodzenia powoda stosując do danego miesiąca właściwą normę czasu pracy i wyliczyła na tej podstawie stawkę godzinową. Na tej podstawie wyliczyła wynagrodzenie za godziny oraz dodatek 50% i 100%.

Strona pozwana reprezentowała w sprawie pogląd, że powód jako osoba zatrudniona w systemie zadaniowego czasu pracy nie miał prawa do wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, takie bowiem nie występowały w jego pracy, a zadania powierzane mu mogły być wykonane w normatywnym czasie pracy.

Fakt, że strona pozwana wprowadziła system zadaniowego czasu pracy dla kadry kierowniczej Sąd Rejonowy uznał za niesporne. Spornym było, czy powód swe zadania wykonywał i mógł wykonać w normatywnym czasie pracy. Dowody zebrane w sprawie, w ocenie Sądu Rejonowego, temu przeczyły. Wprowadzenie systemu zadaniowego czasu pracy zbiegło się w czasie ze zmianą ewidencjonowania czasu pracy kadry kierowniczej z systemu elektronicznego na system papierowych harmonogramów i grafików.

Z zeznań świadków wynikało natomiast, że wszyscy menadżerowie i senior menadżerowie wykonywali pracę jako kierownicy pewnych zespołów pracowników, ale również pracowali na równi z podległymi im pracownikami, wykładali towar na półki w sklepie, rozwozili go na wózkach widłowych, obsługiwali kasy. Co do zasady pracownicy ci nie kończyli pracy po 8 godzinach, musieli pozostawać w sklepie po godz. 14⁰⁰ czy 15⁰⁰, byli też wzywani do pracy w dniach, które w grafikach były ustalone jako dni dla nich wolne.

Dlatego zasadnym był wniosek, że powód jako menadżer i senior menadżer miał przydzielany taki zakres zadań, którego nie był w stanie wykonać w normatywnym czasie pracy. A takie ustawienie zadań dla pracownika klóci się, w ocenie Sądu Rejonowego, z normą art. 140 kp. Zgodnie z tym przepisem możliwe jest stosowanie systemu zadaniowego czasu pracy, jeśli zadania mogą być wykonane w normatywnym czasie pracy.

Dlatego Sąd Rejonowy nie mógł zaakceptować stanowiska strony pozwanej, albowiem wprowadzono w jego jednostkach system zadaniowego czasu dla uniemożliwienia pracownikom z kadry kierowniczej otrzymania wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, mimo że taka praca z racji systemu przydziału zadań dla tych pracowników była z założenia przyjęta jako norma wykonywania pracy.

Sąd Rejonowy nie zaakceptował także stanowiska strony pozwanej, że nie ma ona legitymacji do występowania w procesie, albowiem stroną winien być pracodawca powoda, którym jest (...). Taki wniosek strona pozwana złożyła dopiero w piśmie procesowym z dnia 10.V.13r.(k-462-468), nie kwestionując wcześniej swej legitymacji procesowej do występowania w procesie. Strona powodowa w pozwie z dnia 23.II.12r. jako pozwanego wskazała (...) Spółka z o.o. w W.. W ocenie Sądu Rejonowego niespornym było to, że w porozumieniach dotyczących umowy o pracę powoda jako pracodawca w miejsce (...) pojawia się zapis (...). Spółka uchwałą z dnia 27.XI.08r. wprowadziła nową strukturę organizacyjną spółki jako przedsiębiorstwa wielozakładowego. W regulaminie będącym załącznikiem do uchwały określa się poszczególne jednostki organizacyjne, w tym jednostkę nadzorującą (...) oraz hipermarkety i supermarkety. W regulaminach pracy i regulaminach wynagradzania określono zasady pracy i wynagradzania, i jakkolwiek w nazwie mają one zapis, że są to regulaminy (...), to z ich treści wynika że dotyczą wszystkich pracowników zatrudnionych w sieci sklepów strony pozwanej. Wynika z nich również, że jakkolwiek strona pozwana tworzy poszczególne sklepy i zgłasza je do (...) jako pracodawców, to jednak te jednostki nie posiadają żadnej odrębności ani w zakresie prowadzonej działalności handlowej, ani w zakresie jej organizacji, ani w zakresie zatrudniania czy zwalniania pracowników, co prowadzi do sztucznej sytuacji, kiedy to pracownika sklepu zatrudnia i zwalnia kierownik czy dyrektor sklepu, który zgodnie z regulacją wewnętrzną nie jest pracownikiem tego sklepu.

Sąd Rejonowy stwierdził, że w myśl art. 3 kp pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Oznacza to, że cechą immanentną pracodawcy jest zdolność do zatrudniania pracowników, a rozumieć należy przez to możliwość podejmowania samodzielnych decyzji w zakresie zatrudniania i zwalniania pracowników. Nie jest pracodawcą jednostka organizacyjna, jeśli jej kierownik przyjmuje i zwalnia pracowników wyłącznie na podstawie upoważnienia. Z regulaminu organizacyjnego pracodawców działających w ramach (...) Spółka z o.o. wynikało, że funkcje osoby reprezentującej pracodawcę w jednostce (...) pełni dyrektor ds. zasobów ludzkich (...) sp. z o.o., a funkcje osób reprezentujących pracodawcę w poszczególnych sklepach pełni dyrektorzy/kierownicy poszczególnych jednostek. Tak więc prawo podejmowania decyzji w zakresie zatrudniania i zwalniania pracowników wynikało nie z

samodzielnego usytuowania danej osoby na danym stanowisku, ale z upoważnienia udzielonego jej przez Spółkę. Dlatego wbrew twierdzeniom strony pozwanej ani poszczególne sklepy, ani tym bardziej (...) siedziba jako jednostka skupiająca w sposób sztuczny osoby na stanowiskach kierowniczych nie mogły być uznane za pracodawców, pracodawcą była pozwana Spółka. A zabiegi poczynione w wewnętrznych aktach prawnych miały za zadanie stworzyć barierę dla odpowiedzialności pozwanej Spółki za prowadzoną przez nią działalność gospodarczą.

Dlatego Sąd Rejonowy nie uwzględnił wniosku strony pozwanej, nie wezwał do udziału w sprawie (...) i nie dookreślił nazwy strony pozwanej jako (...). Pozwanym w sprawie był pracodawca powoda, a w świetle norm prawa pracy była nim Spółka, a nie jej poszczególne jednostki.

Sąd nie uwzględnił wniosku strony powodowej, aby dokonać rozliczenia czasu pracy i wynagrodzenia powoda zarówno za przekroczenie normy dobowej, jak i normy tygodniowej czasu pracy.

Sąd Rejonowy stwierdził, że norma art. 151¹§2 kp dopuszcza prawo do dodatku za prace w godzinach nadliczbowych w razie przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy, jednak tylko o ile pracownik nie otrzymał wynagrodzenia za przekroczenie normy dobowej. Nie ma więc zasady mnożenia dodatków za godziny nadliczbowe.

Z tych względów Sąd Rejonowy nie uwzględnił wniosku strony powodowej o uzupełnienie opinii biegłej sądowej.

Dlatego też Sąd Rejonowy przyjął za prawidłowe wyliczenia dokonane przez biegłą, w których określiła ona należne powodowi wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

Strona powodowa sprecyzowała żądanie pozwu do wysokości kwot wyliczonych przez biegłą, żądanie pierwotne to kwota 18.559.00zł. a sprecyzowane to kwota 18.975.38zł, wniosła jednak o zasądzenie kwot za poszczególne miesiące z odsetkami od dat wymagalności wynagrodzenia za poszczególne miesiące (k-475-476).

W pozwanej spółce obowiązywał trzymiesięczny okres rozliczeniowy dla wynagrodzeń za godziny nadliczbowe.

Stwierdzić należy, że wynagrodzenie winno być wypłacane raz w miesiącu (art. 85 kp). Jednak składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy dłuższe niż 1 miesiąc wypłacane winny być w terminach określonych przepisami prawa pracy. W pozwanej spółce był wprowadzony okres rozliczeniowy czasu pracy, a tym samym należne z tego tytułu wynagrodzenie winno być wypłacane po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

Powództwo należało więc uznać za zasadne w zakresie, w jakim należne wynagrodzenie za nadgodziny wyliczyła biegła sądowa. Powodowi przysługuje wynagrodzenie za nadgodziny, a więc wynagrodzenie wynikające z jego stawki wraz z dodatkiem 50% lub 100% (art. 151¹§1 kp). Przekroczony został bowiem czas pracy wynoszący 8 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 kp).

Z tych względów i na podstawie ww przepisów Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwoty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okresy kwartalne z odsetkami należnymi po zakończeniu danego kwartału.

W pozostałym zakresie, w szczególności odsetek za okresy rozliczenia miesięcznego wynagrodzenia oraz mnożenia dodatków z tytułu przekroczenia normy dobowej i normy tygodniowej czasu pracy powództwo oddalił.

Z uwagi na wynik procesu Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok zaskarżył apelarca pełnomocnik pozwanego w części tj. w zakresie punktu pierwszego, trzeciego i czwartego wyroku, zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego art. 3 kodeksu pracy poprzez uznanie, że pozwany ma legitymację do występowania w procesie, podczas gdy stroną winien być pracodawca powoda, a był nim (...), co wynika z:

- pisma procesowego pozwanej Spółki z dnia 10 maja 2013 roku;

- odpisu uchwały z dnia 27 listopada 2008 roku wprowadzającej nową, strukturę organizacyjną przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o.;
- umowy o pracę z dnia 27 maja 2011 roku karta 33, część B akt osobowych powoda,
- porozumienia zmieniającego z dnia 31 marca 2009 roku karta 49 część B akt osobowych powoda
- porozumienia zmieniającego z dnia 22 września 2009 roku karta 52, część B akt osobowych powoda;
- pisma z dnia 4 listopada 2008 r. dotyczącego przejścia zakładu pracy — Karta 45, część B akt osobowych powoda;
- rozwiązania umowy o pracę z dnia 30 czerwca 2010 roku karta 2, część C akt osobowych powoda;
- świadectwa pracy z dnia 30 czerwca 2012 roku karta 3 część C akt osobowych powoda;
- Regulaminu pracy (...);
- Regulaminu wynagradzania (...)

2. naruszenie przepisu prawa procesowego art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, poprzez:

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że mimo iż strona pozwana tworzy poszczególne sklepy i zgłasza je do PIP jako pracodawców, to jednak nie posiadają one żadnej odrębności ani w zakresie prowadzonej działalności handlowej, ani w zakresie ich organizacji, ani w zakresie zatrudniania czy zwalniania pracowników, co jest sprzeczne z wymienionymi w punkcie 1 apelacji dokumentami;

3. naruszenie przepisu prawa procesowego art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, objawiające się przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew czynnikowi ustawowemu stanowiącemu, że ocena sądu ma być oparta na wszechstronnym rozważeniu zebranego materiału, oraz czynnikowi logicznemu poprzez przyjęcie „Sąd dał wiarę zeznaniom w/w świadkom (A C., S N.. M. K.), zeznania te są spójne i wzajemnie się uzupełniają (...) zeznania świadka D. K. zaprzeczają zeznaniom powyższych świadków (...) ponieważ zaś świadek nie pracowała w sklepie (...). nie mogła wypowiedzieć się na okoliczności rzeczywistego czasu pracy powoda i innych menadżerów. Zeznania świadków S. N. i P. D. sąd uznał za niewiarygodne”, co pozostaje w sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym;

4. naruszenie przepisów prawa procesowego art. 98 Kodeksu postępowania cywilnego w związku 11 ust.1 pkt 2 w zw. z 6 pkt 5. 2 ust. 2 i 3 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku (Dz. U z 2013 r poz. 490), w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, poprzez zasądzenie na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w trzykrotnej wysokości stawki minimalnej, poprzez ograniczenie się jedynie do wskazania podstawy prawnej wydania.

Wskazując na powyższe pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd instancji oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kwoty 2.528,86 zł tytułem zwrotu spełnionego przez pozwaną Spółkę świadczenia w związku z zastosowaniem do tej kwoty rygoru natychmiastowej wykonalności i wypłaceniem tej kwoty powodowi, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu z uwzględnieniem postępowania apelacyjnego.

Dodatkowo pełnomocnik pozwanego wniósł o przeprowadzenie dowodu z pełnomocnictw z dnia 1 stycznia 2010 r., na okoliczność funkcjonowania struktury wskazanej w Regulaminie organizacyjnym pozwanego oraz podstaw rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem (...) przez D. Hipermarketu. Pełnomocnik pozwanego podniósł, że w/w

fakt oraz dowód nie mogły zostać powołane wcześniej, z uwagi na okoliczność, że w niniejszej sprawie Sąd I instancji dopiero w wyroku powołał się na podpis znajdujący się na rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, a rozwiązania tego dotyczyło inne postępowanie toczące się przed Sądem Rejonowym w Piotrkowie Trybunalskim, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Pełnomocnik powoda w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania za drugą instancję oraz o oddalenie wniosków dowodowych.

Na rozprawie w dniu 11 marca 2014r. pełnomocnik pozwanego podniósł, że pełnomocnictwo dla r.pr. I. B. oraz adw. J. K. (1) zostało udzielone nie przez pozwaną (...) Spółkę z o.o., ale przez (...) w imieniu której działał Dyrektor ds. (...) K. K., co może prowadzić do nieważności postępowania.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu.

Ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny Sąd Okręgowy akceptuje i przyjmuje za własny na potrzeby rozpoznania apelacji.

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. - wbrew zarzutom apelacji - posiada w przedmiotowej sprawie legitymację procesową bierną jako pracodawca powoda.

Zgodnie z treścią art. 3 k.p., pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Pracodawca jest zatem podmiotem prawa pracy, którego łączy z pracownikiem stosunek pracy. W wyroku z dnia 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91 (OSP 1992, nr 7-8, poz. 151) Sąd Najwyższy stwierdził, iż każda osoba prawna jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., chyba że dla niektórych pracowników za pracodawcę należy uznać jednostkę organizacyjną stanowiącą jej część składową. O możliwości uznania za pracodawcę jednostki będącej częścią większej struktury winno decydować spełnienie przez tę jednostkę dwóch podstawowych warunków, uregulowanych w przepisach wewnętrznych określających jej status: wyodrębnienie finansowo - organizacyjne oraz samodzielne zatrudnianie pracowników, przy czym drugi z tych warunków nie zostanie spełniony wówczas, gdy upoważnienie do zawierania i rozwiązywania umów o pracę będzie wynikało jedynie z oświadczenia woli kierownika wyższego szczebla (tak: wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 18 października 2011r., III PK 19/11)

Wyodrębnienie organizacyjne to posiadanie własnej struktury organizacyjnej, a wyodrębnienie finansowe wiąże się z posiadaniem przez jednostkę organizacyjną własnych środków materialnych. Nadto jednostka organizacyjna będąca pracodawcą musi charakteryzować się samodzielnością działania w stosunku pracy oraz umocowaniem kierownika jednostki do samodzielnego reprezentowania tej jednostki w stosunkach pracy i dysponowania środkami materialnymi.

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy podziela prawidłowe ustalenia Sądu Rejonowego, iż pracodawcą powoda zatrudnionego na stanowisku senior menadżera w byłym Hipermarkecie (...) (...)zgodnie z treścią art. 3 k.p., nie był przedmiotowy sklep, ani (...), jak chciał pozwany, lecz pozwany jako osoba prawna. Ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie zdolności procesowej biernej pozwanej Spółki mają oparcie w dokumentach zgromadzonych w sprawie. Z powołanej w apelacji uchwały Zarządu (...) Spółka z o.o. z dnia 27 listopada 2008 roku wynika, że z tym dniem Zarząd pozwanej Spółki wprowadził nową strukturę organizacyjną przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. Zgodnie z nową strukturą organizacyjną pozwana Spółka pozostawiła Departament Centrala, który zmienił nazwę na (...) oraz ustanowiła nowych pracodawców wyszczególnionych w „Regulaminie organizacyjnym pracodawców działających w ramach (...) (...) z .o.o. z siedzibą w W.”. **Regulamin organizacyjny** określa uprawnienia **poszczególnych jednostek organizacyjnych** wchodzących w skład (...) Spółka z o.o. z siedzibą w W. w zakresie działań tych jednostek **jako samodzielnych pracodawców**. **Status pracodawcy** zgodnie z pkt 1 i 2 w/w regulaminu w pozwanej Spółce posiadają tylko i wyłącznie **odrębne jednostki organizacyjne**, którymi są jak wynika z załącznika nr 1 do tego

regulaminu (k. 145-147 akt) **hipermarkety i supermarkety** prowadzące działalność handlową na terenie całego kraju. (...) zgodnie z regulaminem nie stanowi natomiast odrębnej jednostki organizacyjnej, a jednostkę nadzorującą. Jako taki nie posiada zatem statusu odrębnego od pozwanej Spółki pracodawcy.

Wprawdzie (...) posiada zdolność zatrudniania pracowników, ale uprawnienie to zostało scedowane na jednostkę nadzorującą przez (...) Spółkę z o.o. na podstawie udzielonego D. ds. (...) Spółka z o.o. pełnomocnictwa, co nie wystarcza do uznania tego podmiotu za pracodawcę. D. ds. (...) Spółka z o.o. pełni na podstawie pełnomocnictwa udzielonego przez pozwaną Spółkę funkcję osoby reprezentującej pracodawcę w jednostce nadzorującej- Siedzibie (pkt 3 regulaminu organizacyjnego). Zatrudnianie pracowników przez (...) na podstawie udzielonego przez pozwaną Spółkę pełnomocnictwa, oznacza że pracodawcą dla tak zatrudnionych pracowników jest (...) Spółka z o.o.

Tym bardziej, że (...) jako jednostka nadzorująca nie jest podmiotem wyodrębnionym organizacyjnie ani finansowo od pozwanej Spółki, co jest wszak kolejnym niezbędnym elementem uznania danej jednostki za pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p. (...) nie prowadzi odrębnej od pozwanej Spółki działalności finansowej (w aktach sprawy znajdują się wydruki przelewów, z których wynika, że wynagrodzenie za pracę było wypłacane powodowi bezpośrednio przez pozwaną Spółkę), nie ma żadnego majątku, nie posiada rachunku bankowego, a jego siedziba jest jednocześnie siedzibą pozwanej Spółki. Okoliczności te zostały przyznane przez pełnomocnika pozwanego na rozprawie apelacyjnej.

(...) – wbrew zatem odmiennemu stanowisku pozwanego - jako podmiot nie wyodrębniony organizacyjnie ani majątkowo od (...) Spółka z o.o. oraz nie posiadający zdolności samodzielnego zatrudniania pracowników nie stanowi odrębnej od pozwanej Spółki jednostki organizacyjnej, a co za tym idzie nie ma statusu pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Oznacza to, że dla pracowników, z którymi umowa o pracę została podpisana przez jednostkę nadzorującą (...) pracodawcą jest (...) Spółka z o.o. (...)a zatrudnia bowiem pracowników nie w imieniu własnym (gdyż takiej zdolności nie posiada), ale w imieniu i na rzecz pozwanej Spółki. Dodanie przy nazwie Spółki (...) zwrotu (...) wskazuje jedynie na to, że organem zatrudniającym – pracodawcą dla osób, z którymi ten podmiot podpisał umowę o pracę jest sama Spółka, w imieniu której działa organ nadzorujący znajdujący się w siedzibie głównej Spółki w W..

Sytuacji tej nie zmienia zapis w regulaminie pracy oraz regulaminie wynagradzania (...), że pracodawcą jest (...), a nie pozwana Spółka. Określenie w regulaminie pracy i regulaminie wynagradzania (...) Siedziby jako pracodawcy nie może doprowadzić do uzyskania przez ten podmiot takiego statusu. O tym jakie jednostki organizacyjne mają status pracodawcy decyduje regulamin organizacyjny osoby prawnej, a nie regulaminy pracy i wynagradzania, które służą uregulowaniu innych kwestii. A zgodnie z regulaminem organizacyjnym obowiązującym w pozwanej Spółce odrębnymi od pozwanej Spółki pracodawcami są wyłącznie jednostki organizacyjne, którymi są hipermarkety, a nie jednostka nadzorująca (...). Regulamin pracy i wynagradzania nie może zresztą przyznać statusu pracodawcy podmiotowi, który nie spełnia definicji pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Takie zapisy regulaminu jako sprzeczne z prawem są nieważne.

(...) nie może uzyskać statusu pracodawcy wreszcie z tego powodu, że tak jest określony w dokumentach osobowych powoda (pismo o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z dnia 30 czerwca 2010 roku, świadectwo pracy z dnia 30 czerwca 2012 roku, porozumienia zmieniające z dnia 31 marca 2009 roku oraz z dnia 22 września 2009 roku oraz pismo z dnia 4 listopada 2008r. dotyczące przejścia zakładu pracy). Z kolei w umowie o pracę z dnia 1 października 2006r. (k. 6 akt) jako pracodawca powoda został wymieniony (...) Spółka z o.o.(...) Oddział w W.. (...) I (...) był poprzednią jednostką nadzorującą pozwanej Spółki. W pozostałych opisanych wyżej dokumentach jako ich wystawca widnieje podmiot- (...) (...) z .o.o., a następnie wpisany jest (...) jako pracodawca. Dokumenty te – jak wynika z ich treści - zostały wystawione przez jednostkę nadzorującą (...) (poprzednio (...) I (...)) działającą w imieniu i na rzecz (...) Spółka z o.o. Co jest kolejnym dowodem na to, że to pozwana Spółka jako osoba prawna była pracodawcą powoda.

Pismo procesowe pozwanej Spółki z dnia 10 maja 2013 roku (k. 462-463 akt), na które powołuje się skarżący, nie stanowi dowodu w sprawie, lecz jest li tylko zaprezentowaniem stanowiska pozwanego co do legitymacji procesowej biernej w przedmiotowej sprawie.

W tym miejscu należy zauważyć, że problem posiadania statusu pracodawcy przez pozwaną Spółkę wobec powoda był już przedmiotem rozważań Sądu. I tak w prawomocnym wyroku z dnia 7 grudnia 2010r. sprawie IV P 195/10 Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. rozstrzygnął, że (...) Spółka z o.o. w W. jest pracodawcą powoda, gdyż zasądził od tej Spółki na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Wywiedziona przez stronę pozwaną apelacja od tego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w Piotrkowie Tryb. z dnia 26 stycznia 2012r. w sprawie VPa 20/11.

Strona pozwana na etapie postępowania apelacyjnego podniosła, że jeżeli uznać, iż pozwana (...) Spółka z o.o. w W. jest stroną pozwaną, to w sprawie może zachodzić nieważność postępowania, albowiem pełnomocnik pozwanej nie został należycie umocowany (art. 379 pkt 2 k.p.c.). Pełnomocnik działający w imieniu pozwanego przedstawił bowiem pełnomocnictwo udzielone nie przez (...) Spółka z o.o., ale przez (...), w imieniu którego działa Dyrektor ds. (...) Spółka z o.o. K. K..

O nieważności postępowania decyduje wyłącznie nienależyte umocowanie pełnomocnika, co wprost wynika z treści art. 379 pkt 2 k.p.c. Brak należytego umocowania pełnomocnika strony w rozumieniu art. 379 pkt 2 k.p.c. dotyczy sytuacji, gdy w tym charakterze występowała osoba, która mogła być pełnomocnikiem, lecz nie została umocowana do działania w imieniu strony, bądź istniały braki w udzieleniu pełnomocnictwa (a nie w samym wydaniu dokumentu potwierdzającego umocowanie), między innymi, przez organ powołany do reprezentowania w procesie strony będącej osobą prawną oraz sytuacji, gdy w charakterze pełnomocnika występowała osoba, która w ogóle pełnomocnikiem być nie mogła (tak wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2013-02-13, I UK 494/12).

W przedmiotowej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca. Należy przypomnieć, że (...) - jak wyżej uzasadniono – jako jednostka nadzorująca w pozwanej Spółce- nie jest od niej odrębną jednostką organizacyjną. Wręcz przeciwnie stanowi jej immamentną część, jest podmiotem tożsamym z pozwaną Spółką. (...) na podstawie udzielonego jej przez pozwaną Spółkę upoważnienia ma zdolność do zatrudniania pracowników w imieniu i na rzecz pozwanej Spółki oraz uprawnienie do samodzielnego podejmowania czynności w stosunku do pracowników zatrudnionych przez (...) Spółka z o.o. Uprawnienia te zostały scedowane w regulaminie organizacyjnym, podpisanym przez osoby uprawnione do działania w imieniu pozwanej Spółki, na Dyrektora ds. (...) (...) (...) z .o.o. Uprawnienie do samodzielnego podejmowania czynności w stosunku do pracowników zatrudnionych przez (...) Spółka z o.o. obejmuje uprawnienie do działania w imieniu pozwanej Spółki także w sprawach, w których pozwana Spółka – jak w przedmiotowej sprawie - występuje w charakterze pracodawcy. Z treści regulaminu organizacyjnego wynika zatem, że Dyrektor ds. (...) Spółka z o.o. jest pełnomocnikiem (...) Spółka z o.o. w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych przez pozwaną Spółkę. Pełni bowiem funkcję osoby reprezentującej pracodawcę, którym w przedmiotowej sprawie jest pozwana Spółka. Potwierdza to treść pkt 3 regulaminu organizacyjnego pozwanej Spółki. Należy uznać, że pełnomocnictwo to obejmuje także umocowanie do udzielania dalszych pełnomocnictw w imieniu pracodawcy - pozwanej Spółki. Jako osoba reprezentująca pracodawcę - pozwaną Spółkę - (...) ds. (...) Spółka z o.o., jest zatem uprawniony do udzielania pełnomocnictw procesowych w imieniu pozwanej Spółki w sprawach z zakresu prawa pracy, gdzie pozwana Spółka występuje w procesie w charakterze pracodawcy. Należy zatem stwierdzić, że Dyrektor ds. (...) (...) (...) z .o.o. K. K. jako pełnomocnik będący zarazem pracownikiem pozwanej Spółki była uprawniona do udzielenia w imieniu pozwanej Spółki dalszego pełnomocnictwa procesowego w niniejszej sprawie r.pr. I. B. oraz adw. J. K. (2), co czyni chybionym zarzut nieważności postępowania. Udzielone D. ds. (...) przez pozwaną Spółkę pełnomocnictwo nie jest sprzeczne z treścią art. 87§2 k.p.c. W myśl bowiem tego przepisu pełnomocnikiem osoby prawnej lub przedsiębiorcy, w tym nieposiadającego osobowości prawnej, może być również pracownik tej jednostki albo jej organu nadrzędnego. K. K. zatrudniona przez pozwaną Spółkę na stanowisku Dyrektora ds. (...) Spółka z o.o. jest pracownikiem pozwanej Spółki, co wynika z porozumienia stron z 1.09.2005r. .

Pozwana Spółka również nie miała wątpliwości co do możliwości działania w przedmiotowej sprawie w jej imieniu przez Dyrektora ds. (...) Spółka z o.o. K. K. oraz możliwości udzielenia przez nią dalszego pełnomocnictwa w niniejszej sprawie, gdyż po doręczeniu jej odpisu pozwu, zrezygnowała z ustanawiania kolejnego pełnomocnika w

tej sprawie, pozostawiając w tym zakresie swobodę działania Dyrektorowi ds. (...) (...) (...) z .o.o. jako podmiotowi reprezentującemu ją w sprawach ze stosunku pracy. Świadczy o tym fakt, że na pierwszej rozprawie w imieniu pozwanej pojawił się pełnomocnik ustanowiony przez Dyrektora ds.(...)(...) Spółka z .o.o. K. K.. Pełnomocnik ten złożył odpowiedź na pozew w imieniu pozwanej (...) (...) z .o.o. i oświadczył, że na podstawie udzielonego przez Dyrektora ds. (...) (...) Spółka z .o.o. pełnomocnictwa reprezentuje pozwaną Spółkę. Co więcej w imieniu pozwanej (...) Spółka z o.o. pełnomocnik r.pr. I. B. udzielała dalszego upoważnienia w niniejszej sprawie na rzecz: J. G. (k. 474 akt) oraz A. B. (k. 194 i 493 akt) .

Ponadto należy zauważyć, że reprezentująca pozwanego w przedmiotowej sprawie r.pr. I. B. dysponowała nie tylko pełnomocnictwem szczególnym udzielonym jej przez Dyrektora ds. (...) Spółka z o.o., ale także pełnomocnictwem ogólnym do reprezentowania pozwanej Spółki udzielonym przez Wiceprezesa Zarządu pozwanej Spółki (...), uprawnionego zgodnie z KRS do jednoosobowego reprezentowania pozwanego. Takie pełnomocnictwa zostały bowiem załączone do innych spraw toczących się w tutejszym Sądzie tj. w sprawie V Pa 128/12 dotyczącej pracownika K. M. (pełnomocnictwo z dnia 5 lutego 2013r.) oraz w sprawie VPa 16/14 dotyczące pracownicy A. G. (pełnomocnictwo z dnia 23 kwietnia 2013r.), z których Sąd w niniejszej sprawie przeprowadził dowód. Pełnomocnictwa te zostały tak skonstruowane, że uprawniały r.pr. I. B. do reprezentowania pozwanego w konkretnej sprawie, a ponadto do reprezentowania pracodawcy przed sądami powszechnymi, sądami administracyjnymi, sądami polubownymi, Sądem Najwyższym, Naczelnym Sądem Administracyjnym oraz organami administracji rządowej i samorządowej, a także innymi organami, instytucjami oraz osobami fizycznymi i prawnymi, z prawem substytucji. Z treści tych pełnomocnictw wynika zatem, że nie były to li tylko pełnomocnictwa szczególne udzielone do reprezentacji pozwanego w konkretnej sprawie, ale także pełnomocnictwa ogólne do reprezentacji pozwanego we wszelkich spawach z jego udziałem. Taka wykładnia jest tym bardziej uzasadniona, że gdy pozwany chciał udzielić wyłącznie pełnomocnictwa szczególnego pracownikowi, jak to miało w przypadku pełnomocnictwa udzielonego w przedmiotowej sprawie M. G. (k. 216 akt), to w jego treści nie zamieszczał umocowania do reprezentowania pracodawcy przed innymi organami, jak to ma miejsce w treści pełnomocnictwa udzielonego r.pr. I. B.. A zatem od dnia 5 lutego 2013r. r.pr. I. B. działała w sprawie nie tylko na podstawie pełnomocnictwa udzielonego przez K. D. ds. (...) Spółka z o.o., ale także na podstawie pełnomocnictwa procesowego ogólnego udzielonego przez pozwaną Spółkę. Pełnomocnictwo ogólne do reprezentacji pozwanego r.pr. I. B. miała nieprzerwanie od dnia 5 lutego 2013r. także w dacie rozpoznania apelacji i wydania wyroku w niniejszej sprawie (12 czerwiec 2014r.), co znane jest Sądowi Okręgowemu z urzędu, gdyż w tej dacie na wokandzie Sądu Okręgowego była rozpoznawana sprawa V Pa 16/14, w której stroną pozwaną był (...) Spółka z o.o. i w aktach której znajdowało się aktualne pełnomocnictwo ogólne dla r.pr. I. B.. Skoro zatem w toku postępowania przed Sądem Rejonowym r.pr. I. B. dysponowała pełnomocnictwem ogólnym udzielonym przez pozwaną Spółkę (od 5 lutego 2013r.) i było ono aktualne zarówno w dacie zamknięcia ostatniej rozprawy przed Sądem Rejonowym (11 wrzesień 2013r.), w dacie wyrokowania przez Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie (23 wrzesień 2013r.) jak i wniesienia apelacji i jej rozpoznania (12 czerwiec 2014r.), to brak podstaw do stwierdzenia, że pełnomocnik pozwanego nie był należycie umocowany.

Sąd Okręgowy podziela bowiem stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w postanowieniu z dnia 10 lipca 2003 r., III CZP 54/03 oraz w postanowieniu z dnia 13 kwietnia 2005r. V CZ 36/05, iż nie można utożsamiać samego udzielenia umocowania procesowego z pisemnym jego udokumentowaniem. Pojęcie "pełnomocnictwo" ma dwojakie znaczenie: z jednej strony oznacza ono pochodzące od mocodawcy umocowanie pełnomocnika do działania w imieniu mocodawcy, a z drugiej strony - dokument obejmujący (stwierdzający) to umocowanie. Dlatego też, wychodząc z takiego założenia, należy przyjąć, że udzielenie pełnomocnictwa (rozumianego jako umocowanie) może nastąpić w dowolnej formie, w tym ustnej lub pisemnej. Od udzielenia pełnomocnictwa odróżnić jednak należy jego wykazanie przed sądem, stanowiące jeden z wymogów skuteczności tego aktu procesowego i tym samym podejmowania czynności procesowych przez pełnomocnika w imieniu mocodawcy. Zgodnie bowiem z art. 89 § 1 zd. 1 KPC, pełnomocnik obowiązany jest przy pierwszej czynności procesowej dołączyć do akt sprawy pełnomocnictwo (rozumiane jako dokument stwierdzający umocowanie) z podpisem mocodawcy lub wierzytelny odpis pełnomocnictwa. Dokument pełnomocnictwa (albo jego wierzytelny odpis) jest zatem jedynie dowodem potwierdzającym wobec sądu istnienie umocowania pełnomocnika do działania w imieniu strony i jako taki nie ma

znaczenia konstytutywnego. Konstytutywne znaczenie ma zatem samo udzielenie umocowania procesowego, w tym również w formie ustnej.

Przeprowadzone w przedmiotowej sprawie postępowanie dowodowe, w wyniku którego złączono do akt sprawy pisemne potwierdzenie udzielonego r.pr. I. B. pełnomocnictwa ogólnego z innych spraw sądowych, wykazało że była ona na jego podstawie umocowana do działania w imieniu pozwanego także w niniejszej sprawie, co wyklucza nieważność postępowania.

Dodatkowo podnieść należy, że Sąd Rejonowy o terminie każdej rozprawy sądowej zawiadomił w sposób prawidłowy nie tylko pełnomocnika pozwanej, ale osobiście także samą pozwaną Spółkę. W toku sprawy tj. w dniu 29 maja 2012r. pozwana Spółka udzieliła pełnomocnictwa procesowego swojemu pracownikowi M. G. (k. 216 akt). Pełnomocnictwo to nie zostało odwołane w toku przedmiotowej sprawy. M. G. jako pełnomocnik pozwanego była obecna na rozprawie w dniu 3 października 2012r., podczas której został przeprowadzony przez Sąd Rejonowy dowód z zeznań świadków: S. N. (1), D. K. (1) oraz dowód z przesłuchania stron. Prawidłowe zawiadomienie pozwanego o terminie każdej rozprawy sądowej, w tym ostatniej, po której nastąpiło wydanie wyroku, uczestniczenie strony pozwanej w rozprawie, na której był przeprowadzony dowód z zeznań świadków oraz przesłuchanie stron, oznacza że pozwanego nie można uznać za osobę pozbawioną możliwości obrony swoich praw. Wręcz przeciwnie postępowanie w przedmiotowej sprawie toczyło się w sposób ważny.

Co do meritum Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny dowodów zgodnej z regułami art. 233 k.p.c. W orzecznictwie utrwalił się pogląd, że zarzut naruszenia art. 233§1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu własnych korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, a co za tym idzie korzystnej dla niego oceny materiału, a do tego zmierza apelacja. Granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają w szczególności: obowiązek wyprowadzenia przez sąd z zebranego materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych (zgodnych z zasadami logicznego rozumowania), ramy proceduralne (ocena dowodów musi respektować pewne warunki określone przez prawo procesowe, w szczególności art. 227-234 k.p.c), wreszcie poziom świadomości prawnej sędziego oraz dominujące poglądy na sądowe stosowanie prawa. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna także uwzględniać wymagania Prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok SN z 10 czerwca 1999 r. II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 655).

Granice swobodnej oceny dowodów nie zostały przez Sąd I instancji przekroczone. Wręcz przeciwnie dokonana przez Sąd Rejonowy jest pełna, spójna i logiczna. Sąd Rejonowy miał podstawy do odmowy wiary bezpośredniemu przełożonemu powoda świadkowi S. N. (2) (dyrektorowi hipermarketu) oraz P. D. (1) (dyrektorowi regionalnemu pozwanego), w zakresie w jakim zeznali, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, skoro z zeznań pozostałych przesłuchanych w sprawie świadków: A. C. (1), S. N. (1), M. K. (1), którzy w spornych okresach pracowali razem z powodem w hipermarkecie (...) P. a zatem dysponowali bezpośrednią wiedzą na temat rzeczywistego czasu pracy powoda, wynika zgoła coś odmiennego. M. K. (1), który był podwładnym powoda zeznał, że zarówno, gdy rozpoczynał pracę o godzinie 6 rano, jak i gdy ją kończył powód był w pracy. Powód pozostawał także w pracy po godzinie 15, co świadek M. K. (1) wiedział z okresu, w którym pracował od 7 do 15. M. K. (1) zeznał, że powód nigdy nie opuszczał pracy tak jak on po zakończeniu 8 godzinnego dnia pracy. Również S. N. (1), który pracował na tym samym stanowisku co powód, zeznał że menagerowie pracowali średnio codziennie 9-10 godzin i nie było to odnotowywane w ewidencji czasu pracy, gdyż dyrektor się na to nie zgadzał. Pracownicy w tym powód nie otrzymywali także wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach. Powyższe potwierdził także A. C. (1) zatrudniony wówczas na stanowisku kierownika działu, zeznając że generalnie do pracy menagerowie i kierownicy stawiali się na 6 rano i pracowali do godziny 16-17, co daje średnio 2-3 godziny dziennie godzin nadliczbowych. Jednocześnie świadkowie zeznali, że zakres przydzielonych obowiązków menagerom był tak szeroki, że uniemożliwiał każdemu z nich – a nie tylko powodowi - wykonanie ich w normatywnym czasie pracy, co wymuszało pracę w godzinach nadliczbowych. Niewykonane w danym dniu zadania były źle widziane przez kierownictwo. D. pozwanego S. N. (2) i P. D. (1) jako osoby, którzy zgodnie z

zeznaniami świadków: A. C. (1), S. N. (1), M. K. (1) zakazywali pracownikom odnotowywania godzin nadliczbowych w ewidencji czasu pracy i wymuszali pracę w ponadnormatywnym czasie, byli zainteresowani tym, aby ów proceder jako sprzeczny z prawem nie wyszedł na jaw, co dowodzi stronniczości i niewiarygodności ich zeznań. Z kolei zeznania świadka D. K. (1) jako regionalnego menagera nie miały istotnego znaczenia w sprawie – jak słusznie zauważa Sąd Rejonowy – nie posiadała ona bowiem wiedzy na temat rzeczywistego czasu pracy powoda, gdyż w podległym jej hipermarkecie w P. bywała raz na tydzień lub raz na dwa tygodnie. Z zapisków powoda w kalendarzu, w którym odnotowywał przepracowane godziny nadliczbowe wynika, że w spornym okresie pracował ponadnormatywnie od jednej do dwóch godzin dziennie, co potwierdzili przesłuchani w sprawie świadkowie, którym Sąd dał wiarę. Zasadnie zatem Sąd Rejonowy zlecił biegłej księgowej ustalenie wysokości wynagrodzenia za przepracowane przez powoda godziny nadliczbowe na podstawie notatek powoda. Powód udowodnił bowiem w toku procesu nierzetelność istniejącej u pracodawcy papierowej ewidencji czasu pracy oraz prawdziwość swoich prywatnych zapisków co do ponadnormatywnego czasu pracy w spornym okresie.

Prawidłowość wyliczeń biegłej na podstawie zapisków powoda nie była kwestionowana przez stronę pozwaną w apelacji. Pozwany w apelacji nie podtrzymywał także prezentowanego przed Sądem I instancji zarzutu, że powodowi jako senior menagerowi nie należało się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Zakwestionował jedynie sam fakt pracy powoda w godzinach nadliczbowych. Jednak – jak wyżej wskazano – powód udowodnił, że taką pracę w spornym okresie w rozmiarze określonym w opinii przez biegłą księgową wykonywał, co czyni zasadnym jego powództwo na podstawie art. 151 k.p. w zw. z art. 151⁽¹⁾ k.p. Sąd Okręgowy aprobeuje stanowisko Sądu Rejonowego, że powód jako senior menager był uprawniony do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Obowiązujący u pozwanego regulamin pozbawiał senior menagera prawa do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych tylko w razie konieczności świadczenia takiej pracy poza normalnymi godzinami pracy. Zwrot „w razie konieczności” świadczy o tym, że chodzi tu o sytuację wyjątkową, nadzwyczajną. Tylko za taką pracę w godzinach nadliczbowych dodatkowe wynagrodzenie nie przysługuje. Natomiast, gdy wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych jest codziennością, jak w przedmiotowej sprawie, pracownikowi także zatrudnionemu jak powód na stanowisku senior menagera takie dodatkowe wynagrodzenie przysługuje. Uprawnienie powoda do otrzymywania takiego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych jest odnotowane wprost w porozumieniu zmieniającym z dnia 1 kwietnia 2008r. (k. 38 akt osobowych). Brak dokumentu zmieniającego w tym zakresie warunki pracy powoda przez pozwanego.

Przyznanie przez Sąd Rejonowy pełnomocnikowi powoda kosztów zastępstwa procesowego w trzykrotnej wysokości stawki minimalnej nie narusza przepisów prawa procesowego art. 98 Kodeksu postępowania cywilnego w związku §11 ust.1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku (Dz. U z 2013 r poz. 490) w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Choć słusznym jest zarzut, iż Sąd Rejonowy nie uzasadnił swojego stanowiska w tym zakresie. Nie mniej analiza akt sprawy prowadzi do wniosku, że żądanie pełnomocnika powoda kosztów zastępstwa w trzykrotnej wysokości stawki minimalnej było uzasadnione. Zasadzając opłatę za czynności radcy prawnego z tytułu zastępstwa prawnego, w myśl § 2 ustęp 1 cytowanego wyżej rozporządzenia, Sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy pełnomocnika, a także charakter sprawy i wkład pracy pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia. W przedmiotowej sprawie za przyznaniem pełnomocnikowi powoda żadanego wynagrodzenia przemawia jego duży nakład pracy. Pełnomocnik sporządził w sprawie wiele obszernych pism procesowych, które przyczyniły się do wyjaśnienia i rozstrzygnięcia sprawy oraz osobiście reprezentował swojego mocodawcę na każdej z dziewięciu rozpraw sądowych.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako całkowicie bezzasadną.

O kosztach procesu za instancję odwoławczą orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust.1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku (Dz. U z 2013 r poz. 490) w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.