

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 kwietnia 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Elżbieta Czaja (spr.)
Sędziowie:	SA Barbara Hejwowska SA Małgorzata Rokicka-Radoniewicz
Protokolant: protokolant sądowy Kinga Panasiuk-Garbacz	

po rozpoznaniu w dniu 23 marca 2017 r. w Lublinie

sprawy R. O.

przeciwko Hucie (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w T.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz premię

na skutek apelacji R. O.

od wyroku Sądu Okręgowego w Siedlcach

z dnia 2 grudnia 2016 r. sygn. akt IV P 8/16

I. oddala apelację;

II. zasądza od R. O. na rzecz Huty (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w T. kwotę(...)((...)) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Małgorzata Rokicka-Radoniewicz Elżbieta Czaja Barbara Hejwowska

III APa 6/17

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 19 września 2014 r. (data wpływu do Sądu Okręgowego w Siedlcach) powód R. O. domagał się zasądzenia od pozwanej Huty (...) Spółki Akcyjnej w T. kwoty 80 043,77 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 29 sierpnia 2014r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od marca 2012r. do czerwca 2014r. oraz kwoty 40 021,89 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 29 sierpnia 2014r. do dnia zapłaty tytułem dodatku w wysokości 50% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od marca 2012r. do czerwca

2014r. Powód wnosił również o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Pozwana Huta (...) Spółka Akcyjna w T. nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W piśmie procesowym z 20 stycznia 2015r., złożonym na rozprawie w dniu 21 stycznia 2015r., powód rozszerzył powództwo o żądanie zasądzenia od pozwanej na jego rzecz kwoty 1 523,80 zł z ustawowymi odsetkami od 28 lutego 2012 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za premię od wyników produkcyjnych za styczeń 2012 r., kwoty 11 000 zł z ustawowymi odsetkami od 28 marca 2012 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za premię od wyników produkcyjnych za luty 2012 r. oraz kwoty 6 600 zł z ustawowymi odsetkami od 28 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za premię od wyników produkcyjnych za marzec 2012 r.

W piśmie procesowym 11 lutego 2015 r., pozwana wniosła o oddalenie rozszerzonego powództwa.

Wyrokiem z 8 października 2015 r. Sąd Okręgowy w Siedlcach uwzględnił żądanie powoda dotyczące zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do kwoty 119 056,20 zł i kwotę tę zasądził do pozwanej na rzecz powoda z ustawowymi odsetkami od 8 października 2014 r. Nadto uwzględnił żądanie powoda odnoszące się do zasądzenia na jego rzecz premii w wysokości 1 523,80 zł z ustawowymi odsetkami od 28 lutego 2012 r., w wysokości 11 000 zł z ustawowymi odsetkami od 28 marca 2012 r. oraz w wysokości 6 600 zł z ustawowymi odsetkami od 28 kwietnia 2012 r. W pozostałej zaś części powództwo oddalił. Sąd Okręgowy zasądził również od pozwanej na rzecz powoda kwotę 8 720,30 zł tytułem kosztów procesu oraz nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 956,10 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od rozszerzonego powództwa i kwotę 450,45 zł tytułem kosztów opinii biegłej. W części zasądzonej należność na rzecz powoda Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 15 073,60 zł.

Na skutek apelacji pozwanej od powyższego wyroku Sąd Apelacyjny w Lublinie orzeczeniem z 7 kwietnia 2016 r. uchylił wyrok Sądu Okręgowego w Siedlcach w punktach I, II, III oraz V ,tj. w zakresie zasądzającym należności na rzecz powoda, rozstrzygającym o zwrocie kosztów procesu, rozliczeniu kosztów sądowych oraz o rygorze natychmiastowej wykonalności i w tej części sprawę przekazał Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego. W uzasadnieniu powyższego rozstrzygnięcia Sąd Apelacyjny wskazał, że Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy, gdyż nie zbadał podstawy materialnej pozwu, skierowanych do niego zarzutów merytorycznych oraz nie odniósł się do wszystkich elementów będących przedmiotem sprawy. Odnosząc się do żądania powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Apelacyjny zaznaczył, że w pierwszej kolejności ustalić wypada, czy powód należał, czy też nie do kręgu osób wymienionych w art.151⁴ § 1 k.p. Dowodami pozwalającymi na dokonanie ustaleń w tym zakresie powinny być dokumenty w postaci struktury organizacyjnej lub regulaminu organizacyjnego pozwanej bądź inne stosowne dokumenty, ewentualnie przesłuchanie stron na tę okoliczność. Zbadania wymaga również zapis zawarty w punkcie f umowy o pracę, gdyż w sytuacji, gdyby powód nie należał do kadry zarządzającej ani nie był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej, powstaje pytanie, w jakim celu zapis taki znalazł się w umowie o pracę. Zapis ten, jest w ocenie Sądu Apelacyjnego niejasny i konieczne jest w tym zakresie ustalenie woli stron umowy o pracę, a to rodzi potrzebę przesłuchania w charakterze świadka K. J., który w imieniu pozwanego zawierał z powodem umowę o pracę. W kontekście art.151⁴§1 k.p. niezbędne jest również ustalenie, czy istniała konieczność wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, gdyż sama obecność pracownika na terenie zakładu pracy okoliczności tej nie przesądza. Dalej Sąd Apelacyjny wskazał, że w przypadku ustalenia, iż powód nie należał do osób wymienionych w art.151⁴§1 k.p. roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych ocenić należy jedynie na podstawie przepisów kodeksu pracy, tj. art.151-151³ k.p. oraz regulaminu pracy bez konieczności odwoływania się do zapisów umowy o pracę, przy czym niezbędne jest ustalenie, czy powód otrzymał na piśmie polecenie przełożonego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych - wg postanowień §22 Regulaminu pracy, czy też na jego stanowisku nie obowiązywało wydawanie pisemnych poleceń pracy w godzinach nadliczbowych. Względem żądania zasądzenia

premię Sąd Apelacyjny podkreślił, że konieczne jest ustalenie, czy zamiarem stron umowy o pracę było uzależnienie wypłaty premii od obecności powoda w zakładzie pracy czy też nie, w szczególności, że w myśl zapisów umowy premia jest dodatkiem do wynagrodzenia za pracę, a nie do wynagrodzenia za czas choroby czy zasiłku chorobowego.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy wyrokiem z dnia 2 grudnia 2016 r. Sąd Okręgowy w Siedlcach oddalił powództwo R. O. przeciwko Hucie (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w T., zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 13 659 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje, zaś nieuiszczone koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Podstawą wyroku były następujące ustalenia.

Powód R. O. został zatrudniony w pozwanej Hucie (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w T. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 27 lipca 2010 r. na czas określony od 1 sierpnia 2010r. do 31 stycznia 2011r. Powód zatrudniony został w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora techniczno-produkcyjnego, a jako miejsce wykonywania przez niego pracy określono siedzibę pozwanego. Wynagrodzenie powoda określono na kwotę 9 200 zł miesięcznie plus premia procentowa miesięczna uzależniona od osiągniętych celów w postaci dobrej produkcji, przy czym ustalono, że jako produkcję dobrą dla celów premiowych rozumie się produkcję nie zareklamowaną przez odbiorców, a premia liczona będzie jako dodatkowe 1 000 zł brutto za każdy 1% produkcji dobrej powyżej 58%. Nadto strony umowy o pracę postanowiły, że powodowi przysługuje dopłata za pracę w nocy oraz niedziele i święta na podstawie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz, że dopuszczalna liczba godzin pracy ponad wymiar godzin pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatkowego wynagrodzenia określona jest zgodnie z art.151¹§1 k.p. – pkt 2 f umowy (umowa o pracę z 27 lipca 2010r. - w aktach osobowych i w kopii na k.9 a.s.). W dniu 13 stycznia 2011 r. strony spisały aneks nr (...) do powyższej umowy o pracę, w którym ustaliły, że umowa o pracę zostaje zawarta na czas nieokreślony, a premia liczona będzie jako dodatkowe 1 000 zł brutto za każdy 1% produkcji dobrej powyżej 63% (aneks nr (...) do umowy o pracę z 13 stycznia 2011r. – w aktach osobowych i w kopii na k.10 a.s.). W dniu 30 kwietnia 2012 r. strony zawarły kolejny aneks do umowy o pracę, w którym zmieniły uregulowania dotyczące premii stanowiąc, że od 1 maja 2012r. powód otrzymywał będzie premię do 45%, która liczona będzie od wskaźnika P/M (ilość szkła zapakowanego przez ilość szkła wytopionego) w danym miesiącu, a ponadto premię roczną do wysokości 13%, którą przyznaje Członek Zarządu Dyrektor Generalny (aneks nr (...) z 30 kwietnia 2012r. do umowy o pracę – w aktach osobowych i w kopii na k.11 a.s.).

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że pismem z 24 czerwca 2014r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 września 2014 r. Przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy, przy czym w okresie wypowiedzenia powód zwolniony był ze świadczenia pracy (pismo z 24 czerwca 2014r. o rozwiązaniu z powodem umowy - w aktach osobowych oraz w kopii na k.16 a.s. oraz świadectwo pracy z 30 kwietnia 2014 r. - w aktach osobowych).

Sąd Okręgowy wskazał, że umowę o pracę z 27 lipca 2010r. oraz aneks do umowy o pracę z 13 stycznia 2011r. w imieniu pozwanej zawierał z powodem ówczesny prezes zarządu i dyrektor naczelny K. J., pełniący tę funkcję do marca 2011r. W dacie zawierania umowy o pracę z powodem zarząd spółki był dwuosobowy i obok K. J. członkiem zarządu był S. S.. W rozpatrywanym okresie strukturę organizacyjną pozwanej regulował Regulamin Organizacyjny z 13 listopada 2001r. Zgodnie z powyższym regulaminem w strukturze organizacyjnej pozwanej wyodrębnione były 3 pionów bieżącego zarządzania: pion Prezesa Dyrektora Naczelnego, pion Członka Zarządu Dyrektora ds. Handlowych i pion Członka Zarządu Dyrektora ds. Techniczno - Produkcyjnych, przy czym dyrektorowi ds. techniczno-produkcyjnych podlegały bezpośrednio następujące komórki organizacyjne: wydział produkcji hutniczej wraz z trzema oddziałami – oddziałem regeneracji form, oddziałem formowania i oddziałem zestawieni i huty, a także dział utrzymania ruchu z trzema warsztatami – elektrycznym, mechanicznym i gospodarki wodno-ściekowej wraz z kotłownią oraz wydział zdobienia i dział głównego technologa z laboratorium. Na czele wymienionych komórek stali pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych. Dyrektor d.s. techniczno-produkcyjnych podlegał prezesowi zarządu - dyrektorowi naczelnemu (str. 9 Regulaminu Organizacyjnego z 13 listopada 2001r. i schemat organizacyjny pozwanej z 18 kwietnia 2001r., a także schemat organizacyjny pionu dyrektora ds. techniczno-produkcyjnych - w kopercie na

k.228 akt sprawy). W dniu 1 lipca 2014r. doszło do zmian w strukturze organizacyjnej pozwanej, na mocy których przestało istnieć stanowisko dyrektora ds. techniczno-produkcyjnych, a w to miejsce utworzono stanowisko dyrektora zakładu (schemat organizacyjny pozwanej z 1 lipca 2014r. - w kopercie na k.228 a.s.). Stosownie do uregulowań organizacyjnych pozwanej, powód jako dyrektor ds. techniczno-produkcyjnych odpowiedzialny za funkcjonowanie powierzonego mu pionu obejmującego w/w komórki organizacyjne w postaci wydziałów i działów odpowiedzialny był za prawidłowy przebieg prac w podległych mu komórkach, a do jego podstawowych obowiązków należało doskonalenie technologii wyrobów produkowanych i wprowadzanych do produkcji, nadzór nad opracowaniem i doskonaleniem dokumentacji technologicznych oraz bieżąca kontrola jej stosowania, kontrola jakości surowców i materiałów, ustalenie technicznych norm zużycia materiałów i kontrola ich stosowania, kontrola przebiegu procesu produkcyjnego, w tym bieżące analizowanie parametrów i podejmowanie przedsięwzięć zmierzających do wyeliminowania nieprawidłowości, współudział w formułowaniu planów inwestycyjno-rozwojowych pozwanej, w tym techniczna ocena przedsięwzięć organizacyjnych, współudział w opracowaniu rocznych i wieloletnich planów produkcji, zabezpieczenia materiałowego i doskonalenia jakości. W ramach powyższych obowiązków powód uprawniony był do podejmowania wszelkich decyzji niezbędnych do realizacji powierzonych mu zadań, z wyjątkiem spraw nadzorczych zastrzeżonych dla dyrektora naczelnego i spraw inwestycyjnych powyżej 1 000 Euro (karta opisu stanowiska powoda z 27 lipca 2010r. - w aktach osobowych oraz w kopii na k.12-15 akt sprawy).

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że zawierając umowę o pracę w dniu 27 lipca 2010 r., a następnie aneks do niej w dniu 13 stycznia 2011r. strony nie uregulowały umownie prawa powoda do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Z uwagi na to, że wynagrodzenie powoda w dużej mierze oparte było na premii uzależnionej od tzw. dobrej produkcji strony zakładały, że realizacja założonych celów może wymagać od powoda pozostania w pracy ponad 8 godzin dziennie bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia (zeznania świadka K. J. k.240v-242 akt sprawy, zeznania powoda k.268 akt sprawy). Analogiczne ustalenia dotyczyły innych pracowników zatrudnionych na stanowisku dyrektora – m.in. G. K. zatrudnionego na stanowisku dyrektora finansowego. W umowie o pracę z 5 marca 2013r. zawartej przez pozwaną z G. K. znalazło się uregulowanie oznaczone pkt 2f analogiczne w treści do uregulowania zawartego w pkt 2f umowy o pracę zawartej z powodem o treści: „Dopuszczalna liczba godzin pracy ponad wymiar godzin pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatkowego wynagrodzenia, określona jest zgodnie z art.151¹§1 k.p.” (k.264 a.s.). Dyrektor finansowy nie zgłaszał roszczeń o wypłatę wynagrodzenia za pracę ponad 8 godzin dziennie z uwagi na to, że jego wynagrodzenie oparte było w znacznej mierze na premii (zeznania świadka G. K. k.266v-267v a.s.).

Sąd Okręgowy podkreślił, że produkcja w pozwanej Hucie odbywała się bez przerwy, 7 dni w tygodniu przez 24 godziny na dobę. Powód przychodził do pracy na godzinę 7 rano. Od początku zatrudnienia powoda zachodziły sytuacje powodujące, że nie kończył on pracy o godzinie 15. W przypadku awarii, potrzeby wdrożenia czegoś na produkcji albo innych sytuacji związanych z procesem produkcji a wchodzących w zakres obowiązków i odpowiedzialności powoda, powód pozostawał w pracy po godzinie 15, a niekiedy był w pracy również w weekend. Do marca 2012r. powód nie zgłaszał pracodawcy z tego tytułu roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (zeznania świadka K. J. k.241v-24v a.s.). W okresie od 10 stycznia 2012 r. do 23 marca 2012 r. powód był nieobecny w pracy z powodu choroby. Po powrocie powoda ze zwolnienia lekarskiego, członek zarządu - dyrektor generalny w osobie R. C. w rozmowach z powodem wskazywał na okoliczności wymagające od powoda pozostania w pracy po godzinie 15 np. w celu dopilnowania procesu regeneracji form, zwrócenia uwagi na linię, na której pojawiły się jakieś problemy. Niekiedy dyrektor generalny około godziny 15 zgłaszał potrzebę rozmowy z powodem w sprawie służbowej i powód w oczekiwaniu na tę rozmowę pozostawał w pracy. Przechodził wówczas na produkcję i pomagał pracownikom w pracy. Powód mieszkał w mieszkaniu służbowym w sąsiedztwie siedziby pozwanej. Zdarzało się, że powód przychodził na halę produkcyjną w sobotę i niedzielę, na godzinę lub dwie. Przechodził wówczas po podległych mu wydziałach i sprawdzał stan produkcji. W ocenie powoda 70% czasu spędzonego przez niego w pracy po godzinie 15 było bezcelowe. Od marca 2012r., co miesiąc powód przesyłał e-mailem prezesowi zarządu dyrektorowi generalnemu R. C. oraz kierownikowi działu spraw osobowych J. W. zestawienie godzin przepracowanych ponad normę. W zamian za przepracowane ponad normę godziny pracy powód oczekiwał udzielenia dnia wolnego od pracy. Dni takich nie otrzymał (zbiorcze zestawienie godzin pracy k.20-21 a.s., zeznania świadków: A. M. k.65v a.s., P. S. k.65v a.s., J. W. k.66 a.s., zeznania

powoda k.98v-99v i k.268-270 a.s. oraz zeznania członka zarządu pozwanej - dyrektora generalnego R. C. k.99v-101v i k.270-271v a.s.).

Sąd pierwszej instancji podnosił, że postanowienie umowy o pracę z 27 lipca 2010r. dotyczące premii miesięcznej uzależnionej od osiągniętych celów w postaci dobrej produkcji umieszczone zostało w pkt 2 d tej umowy, poświęconym wynagrodzeniu powoda. Do tego punktu umowy o pracę nawiązuje również aneks nr (...) do umowy o pracę z 13 stycznia 2011r. dotyczący premii (umowa o pracę z 27 lipca 2010r. i aneks do umowy o pracę z 13 stycznia 2011r. k.9-10 a.s.). Zawierając umowę o pracę i w/w aneks do umowy powód i reprezentujący wówczas pozwaną prezes zarządu K. J. nie przewidywali sytuacji wypłaty premii za okres niezdolności powoda do pracy (zeznania świadka K. J. k.242v-243 a.s. oraz zeznania powoda k.269-269 v a.s.).

Odnosząc się do roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Okręgowy wskazał, że dla rozstrzygnięcia o tym żądaniu konieczne jest w pierwszej kolejności ustalenie, czy powód jako dyrektor ds. techniczno-produkcyjnych pozwanej należał do grona pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy albo był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art.151⁴§1 k.p. zawierającym szczególne uregulowanie w zakresie wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy. Analizując okoliczności sprawy Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że powód jako dyrektor ds. techniczno-produkcyjnych nie był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej pozwanej. Z przedstawionych wyżej ustaleń Sądu wynika, że powód nie kierował komórką organizacyjną w rozumieniu działu lub wydziału obejmującego określony zespół pracowników oraz środków – narzędzi i materiałów powołanego do realizacji określonych zadań. W przekonaniu Sądu nie istnieją jednak wątpliwości, że w okresie pracy w pozwanej Hucie powód należał do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Zauważyć przy tym należy, że w/w przepis nie mówi o pracownikach – członkach organów zarządzających zakładem pracy, co ograniczałoby zakres stosowania tego przepisu w przypadku pracodawców działających w formie spółek akcyjnych lub spółek z ograniczoną odpowiedzialnością do członków organów powołanych do zarządzania spółką, czyli członków ich zarządów. Użyte w tym przepisie pojęcie pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy jest szersze i w przekonaniu Sądu dotyczy pracowników zatrudnionych na stanowiskach wyposażonych w kompetencje zarządcze, a zatem uprawniające do podejmowania decyzji istotnych z punktu widzenia prawidłowego działania zakładu pracy i realizacji założonych celów stricte produkcyjnych, organizacyjnych, a także personalnych. W ocenie Sądu Okręgowego powód jako osoba zatrudniona na stanowisku dyrektora ds. techniczno-produkcyjnych, mimo iż nie wchodził w skład zarządu pozwanej spółki, z pewnością należał do grona pracowników zarządzających zakładem pracy prowadzonym przez tę spółkę w postaci huty produkującej szkło. Z regulaminu organizacyjnego i schematu organizacyjnego pozwanej obowiązującego do 30 czerwca 2014r. (k.228 a.s.), wynika, że obok członków zarządu powód jako dyrektor ds. techniczno-produkcyjnych należał do ścisłej kadry zarządzającej zakładem pracy będąc odpowiedzialnym za prawidłowe działanie powierzonego mu pionu techniczno-organizacyjnego obejmującego rozbudowaną strukturę w postaci wydziału produkcji podzielonego na kilka oddziałów, działu utrzymania ruchu z kilkoma warsztatami, wydziału zdobienia z sekcjami oraz działu głównego technologa z laboratorium. Na stronie 9 regulaminu organizacyjnego wprost zapisano, że pion dyrektora ds. techniczno-produkcyjnych należy do jednego z trzech pionów bieżącego zarządzania zakładem pracy, a w karcie opisu stanowiska zapisano podstawowe obowiązki i uprawnienia powoda, z których wynika, że powód miał obowiązki i uprawnienia m.in. w zakresie doskonalenia technologii produkcji, kontroli jakości surowców i materiałów oraz gotowego produktu, kontroli procesu produkcji na wszystkich jego etapach, jak również brał udział w formułowaniu planów inwestycyjno-rozwojowych spółki, rocznych i wieloletnich planów produkcji, zabezpieczenia materiałowego i doskonalenia jakości (k.12-15 a.s.). Na duże możliwości decyzyjne powoda jako dyrektora ds. techniczno-produkcyjnych wskazał w swoich zeznaniach również były prezes zarządu pozwanej K. J. (zeznania świadka k.243 a.s.). Powierzona powodowi przez pracodawcę odpowiedzialność za prawidłowe funkcjonowanie rozbudowanego pionu produkcji oraz zakres jego uprawnień i obowiązków nie pozostawiają wątpliwości, że powód należał do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art.151⁴§1 k.p. Oznacza to, że roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych rozpatrywać należy na gruncie w/w przepisu art.151⁴§1 k.p., w myśl którego pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy

wykonywają, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Zanim jednak przedstawiona zostanie ocena roszczenia powoda w świetle przedmiotowego przepisu konieczne jest zbadanie, czy strony zawierając umowę o pracę nie przewidziały prawa powoda do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zauważyć bowiem należy, że zgodnie z art.18§1 k.p. postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. A contrario strony stosunku pracy mogą kształtować prawa pracownika korzystniej niż przepisy prawa pracy. Z przedstawionych wyżej ustaleń Sądu wynika, że w treści umowy o pracę zawartej między stronami – w jej pkt 2f znajduje się zapis o treści cyt.: „Dopuszczalna liczba godzin pracy ponad wymiar godzin pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatkowego wynagrodzenia określona jest zgodnie z art.151¹§1 k.p.” (k.9 a.s.). Zdaniem Sądu pierwszej instancji literalna treść tego zapisu nie daje podstaw do ustalenia, iż w zapisie tym strony umowy ustaliły prawo powoda do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Gdyby tak było umowa zawierałaby bezpośrednie odwołanie do przepisu art.151¹§1 k.p. który stanowi, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości określonej w tym przepisie. Tymczasem przedmiotowy zapis umowy z 27 lipca 2010r. nie zawiera takiego odwołania, a jedynie mówi o dopuszczalnej liczbie godzin ponad wymiar godzin pracy – nie określając tej liczby godzin – których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatkowego wynagrodzenia w myśl art.151¹§1 k.p. Taki, nie poddający się wykładni literalnej zapis umowy wymagał zbadania woli i zamiaru towarzyszącego stronom przy zawieraniu umowy o pracę i zamieszczeniu w niej przedmiotowego pkt 2f. Stosownie do powyższego i zaleceń Sądu drugiej instancji Sąd przeprowadził dowód z zeznań w charakterze świadka K. J., który jako ówczesny prezes zarządu i dyrektor naczelny zawierał z powodem umowę o pracę. Ze spójnych, logicznych i wyczerpujących zeznań K. J. wynika, że jakkolwiek umowa o pracę z 27 lipca 2010r. zawiera przytoczony wyżej zapis pkt 2f umowy, to w rzeczywistości zapis ten i ogólnie kwestia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie była przedmiotem negocjacji między stronami. Brak umownej regulacji prawa powoda do dodatkowego wynagrodzenia za pracę ponad normę czasu pracy wynikającą z zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, nie był przy tym przypadkowy i nie wynikał z tego, że strony nie przewidywały, aby w pracy powoda zachodziły sytuacje wymagające pozostania w pracy poza normalnymi godzinami pracy. Założenie takie byłoby nieuzasadnione, jeśli zważyć na jakim stanowisku - co do ciężaru odpowiedzialności i zakresu obowiązków - zatrudniony był powód oraz tego, że produkcja w pozwanej Hucie odbywała się nieprzerwanie przez 7 dni w tygodniu. Z zeznań w/w świadka wynika natomiast, że zawierając umowę o pracę strony zakładały, że powód pracuje przez 8 godzin dziennie, ale gdy jest taka potrzeba zostaje w pracy i nadal wykonuje swoje obowiązki, gdyż tego wymaga dyspozycyjność wpisana w pracę dyrektora odpowiedzialnego za produkcję, którego wynagrodzenie oparte było w dużym stopniu na premii uzależnionej od osiągnięcia celów dobrej produkcji (zeznania K. J. k.241-241v a.s.– nagranie od minuty 12 do 16 i k.242v a. s. – nagranie od minuty 35 do 37). Zeznania w/w świadka wskazują ponadto, iż w okresie zatrudnienia powoda, gdy świadek był prezesem zarządu i dyrektorem naczelnym pozwanej, zachodziły sytuacje, w których powód pracował po upływie 8 godzin pracy, ale nie rościł z tego tytułu żądania będącego przedmiotem niniejszego procesu. Tymczasem powód od początku procesu prezentował stanowisko, że do marca 2012 r. nie wykonywał pracy poza normalnymi godzinami pracy i dopiero od w/w daty sytuacja uległa zmianie (zeznania powoda k.63v i 98v a.s.).

Odnosząc się do twierdzeń powoda dotyczących zapisów umowy o pracę Sąd Okręgowy wskazał, że w złożonych zeznaniach powód przyznał, że przy zawieraniu umowy o pracę kwestia pracy w tzw. nadgodzinach nie była negocjowana (zeznania powoda k.268 a.s.). Reasumując powyższe rozważania wskazać należy, że w umowie o pracę strony nie uregulowały w sposób szczególny prawa powoda do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W tym miejscu, na marginesie zauważyć również należy, że analogiczne uregulowanie - jak w pkt 2f umowy o pracę zawartej z powodem - znalazło się w umowie o pracę zawartej przez pozwaną z dyrektorem finansowym G. K. (k.264 a.s.) i jak wynika z zeznań świadka G. K. przy zawieraniu umowy o pracę wskazany zapis nie był przedmiotem negocjacji stron, gdyż umowa o pracę zawierała składnik premii (zeznania k.267 a.s.). Powyższe prowadzi do wniosku, że tożsamy zapis zawarty w pkt 2f umowy o pracę zawartej z powodem, jak i umowy o pracę zawartej z G. K. (oba zatrudnieni na stanowisku dyrektora) nie był przedmiotem negocjacji między stronami (aktualnie nie sposób ustalić dlaczego znalazł się w umowach), ale nie ulega wątpliwości, że jego literalne brzmienie

jako niezrozumiałe i jako nie będące przedmiotem negocjacji między stronami nie daje podstaw do formułowania roszczenia o zapłatę wynagrodzenia na podstawie art.151¹§1 k.p. Ponadto z zeznań świadka K. J. i G. K. wynika, że w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach zarządzających – stanowiskach dyrektora, ich praca świadczona ponad normalne godziny pracy była wynagradzana obok wynagrodzenia zasadniczego premią.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że pracownicy zarządzający zakładem pracy nie są co do zasady uprawnieni do wynagrodzenia za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy, w tym także do dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. W doktrynie i orzecznictwie Sądu Najwyższego formułowany jest jednak pogląd, że wyjątkiem od tej zasady jest sytuacja, w której pracownik np. z uwagi na złą organizację pracy jest niejako zmuszony lub zobligowany przez pracodawcę do stałego wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy, bądź też sytuacja taka powtarza się bardzo często. Odnosząc powyższe do okoliczności sprawy Sąd uznał za niesporne, iż zdarzały się dni, w których powód wykonywał pracę po godzinie 15 (jego normalne godziny pracy obejmowały czas od godziny 7 do 15) oraz że bywał w pracy np. w soboty. Okoliczności te potwierdzili bowiem świadkowie przesłuchani już na etapie pierwszego rozpoznania sprawy, w tym świadkowie A. M. i P. S. (k.65v a.s.). Brak jest jednak dowodów na to, że sytuacja taka była normą albo zdarzała się bardzo często, przez co dawała powodowi podstawy do żądania zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych. W swoim stanowisku powód podkreślał, że pracę w godzinach nadliczbowych wykonywał od marca 2012r. (od czasu powrotu do pracy po dłuższym zwolnieniu lekarskim) do czerwca 2014r., kiedy to wypowiedziano mu umowę o pracę, przy czym pracę tę miał wykonywać na polecenie członka zarządu – dyrektora naczelnego R. C.. Zauważyć jednak należy, że przeprowadzone w sprawie dowody nie wskazują na to, aby w marcu 2012r. doszło u pozwanej do zmian w organizacji pracy, w tym w pionie produkcji, za który odpowiedzialny był powód, a także, aby konieczność wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych wiązała się np. ze zmianą personalną na stanowisku dyrektora naczelnego (obecnie zwanego dyrektorem generalnym). R. C. funkcję dyrektora naczelnego (generalnego) pełni bowiem od marca 2011r., kiedy to funkcję tę przestał pełnić K. J., a zatem zmiana na tym stanowisku nastąpiła rok przed tym, kiedy R. C. miał wg powoda zlecać mu pracę w godzinach nadliczbowych. Podkreślić przy tym należy, że w toku uzupełniającego przesłuchania powód wyjaśnił, że R. C. nie wydawał mu poleceń pozostania w pracy po godzinach, ale wskazywał mu np. na konieczność dojrzania procesu regeneracji form albo zwrócenia szczególnej uwagi na którąś z linii produkcyjnych i wydawał polecenia typu cyt. „idź, sprawdź”, bądź też umawiał się z nim na rozmowę służbową po godzinie 15, co powodowało, że powód musiał dłużej pozostać w pracy i generalnie powód odczuwał, że oczekiwanie dyrektora generalnego jest takie, aby pracował 24 godziny na dobę. Sam zaś powód oceniał, że w 70% jego dłuższa obecność pracy była bezprzedmiotowa (zeznania k.268v-270 a.s.). W okolicznościach sprawy brak jest zatem podstaw do stwierdzenia, że powód był zobligowany przez pracodawcę do stałej lub bardzo częstej pracy poza normalnymi godzinami pracy.

Odnosząc się do zestawienia godzin pracy poza normalnymi godzinami, które powód przesyłał dyrektorowi generalnemu i kierownikowi działu kadr Sąd Okręgowy zaznaczył, że zestawienia te nie zostały w żaden sposób zatwierdzone (potwierdzone) przez przełożonego powoda i poprzez sam fakt przesyłania ich w/w osobom nie stały się dowodami na okoliczność pracy powoda, a w szczególności ilości godzin pracy świadczonej poza normalnymi godzinami pracy. Mając na uwadze całokształt powyższych okoliczności Sąd pierwszej instancji stwierdził, że roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych okazało się nieuzasadnione.

Przechodząc do żądania powoda o zapłatę premii od osiągniętych celów w postaci dobrej produkcji za miesiące styczeń, luty i marzec 2012r., w których powód przebywał na zwolnieniu lekarskim Sąd Okręgowy podkreślił, że żądanie to nie znajduje uzasadnionych podstaw. Z przedstawionych wyżej ustaleń Sądu wynika, iż negocjacje prowadzone między stronami (personalnie między powodem a K. J.) co do warunków zatrudnienia powoda nie obejmowały kwestii wypłaty premii za okres nieobecności pracownika z powodu choroby. W toku zeznań świadek K. J. zapytany o tę kwestię „na gorąco” rozważał możliwość wypłaty pracownikowi premii za czas niewykonywania pracy z powodu choroby i stwierdził, że decyzję w tym zakresie musiałby podjąć zarząd lub rada nadzorcza spółki. Oznacza to, że oceniając przedmiotowe roszczenie powoda odwołać się należy do literalnych zapisów umowy o pracę z 27 lipca 2010 r., która w pkt 2d poświęconym wynagrodzeniu za pracę wskazuje, że wynagrodzenie to obejmuje: XXV stawkę zaszeregowania, tj. 9 200 złotych + premię procentową miesięczną uzależnioną od osiągniętych celów (umowa o

pracę z 27 lipca 2010r. i aneks do umowy z 13 stycznia 2011r. k.9-10 a.s.). Fakt umieszczenia zapisu o premii w części umowy poświęconej wynagrodzeniu prowadzi do wniosku, że premia stanowi składnik wynagrodzenia za pracę. Zgodnie zaś z art.80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią. Nieobecność powoda w pracy od 10 stycznia 2012r. do 23 marca 2012r. wynikała z choroby, a za czas choroby do 33 dni w roku przysługuje pracownikowi wynagrodzenie, o którym mowa w art.92§1 pkt 1 k.p. (takie powód otrzymał), a za pozostały okres zasiłek chorobowy (który powód również otrzymał). Dodać przy tym należy, że za styczeń 2012r. i marzec 2012r. (częściowo przepracowane) powód otrzymał proporcjonalną kwotę premii. W tych okolicznościach dalsze żądanie wypłaty premii za okres niezdolności do pracy jest bezpodstawne. Mając na uwadze całokształt przedstawionych okoliczności Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

Uzasadniając rozstrzygnięcie dotyczące kosztów procesu za obie instancje Sąd Okręgowy stwierdził, że zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu uregulowaną w art.98 §1 i 3 k.p.c. zasądzono od powoda na rzecz pozwanej kwotę 13 659 zł, na którą składają się koszty zastępstwa procesowego pozwanej za pierwszą instancję w wysokości 5 400 zł (§9 ust.1 pkt 2 w zw. z §2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie w brzmieniu obowiązującym do 26 października 2016r. – Dz.U. z 2015r., poz.1800) oraz koszty postępowania apelacyjnego poniesione przez pozwaną, w tym opłata od apelacji w wysokości 6 909 zł (potwierdzenie wpłaty k.179 akt sprawy) i koszty zastępstwa procesowego pozwanej przez Sądem Apelacyjnym w Lublinie w wysokości 1 350 zł (§13 ust.1 pkt 2 w zw. z §6 pkt 6 obowiązującego w dacie wniesienia apelacji rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu - Dz.U. z 2013r., poz.461 ze zm.). Mając na uwadze regulację zawartą w art.97 ustawy z 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd pierwszej instancji przejął na rachunek Skarbu Państwa nieuiszczone koszty sądowe w postaci opłaty od rozszerzonego powództwa, kosztów wynagrodzenia biegłej księgowej, kosztów wynagrodzenia tłumacza przysięgłego języka włoskiego oraz kosztów podróży na rozprawę świadka G. K..

Apelację od powyższego wyroku złożył R. O. zaskarżając orzeczenie w całości i zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez:

a) błędną interpretację przepisu art. 151⁴§ 1 k.p., a w konsekwencji również niewłaściwe jego zastosowanie, ujawniające się w przyjęciu zdecydowanie rozszerzającej wykładni zakresu znaczeniowego pojęcia „osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy”, a tym samym wyłączenie prawa powoda do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pomimo systematycznego przekraczania normatywnego czasu pracy;

b) błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 128 § 2 pkt 2 k.p. przez uznanie powoda za osobę należącą do „ściślejszej kadry zarządzającej”, podczas gdy prezesem zarządu tej spółki był jej dyrektor generalny, a faktycznym obowiązkiem skarżącego było jedynie nadzorowanie jednego z trzech działów spółki;

c) naruszenie przepisów art. 41 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, poprzez jego niezastosowanie, podczas gdy nie stanowią podstawy wymiaru świadczeń chorobowych premie i nagrody, które są uniezależnione bezpośrednio od indywidualnego wkładu pracy pracownika, ale od wyników grupy pracowników lub całego zakładu pracy, wypłacane niezależnie od absencji pracownika;

d) niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 k.p. w zw. z art. 133 § 1 k.p. w zw. z art. 22 § 1 k.p. oraz w zw. z art. 80 k.p. poprzez uznanie, iż zestawienie godzin pracy poza normalnymi godzinami pracy powoda, które powód przesyłał dyrektorowi generalnemu i kierownikowi działu kadr nie zostały w żaden sposób zatwierdzone (potwierdzone), w związku z czym roszczenie zapłaty za nie jest nieuzasadnione;

2. obrazę przepisów postępowania, mającą wpływ na treść wyroku, a w szczególności:

- a) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 k.p.c. - polegające na ograniczeniu niezbędnych ustaleń w postępowaniu dowodowym i nieobjęcia nimi okoliczności składających się na istotę sprawy, to jest pominięcie faktu istnienia i nieustosunkowanie się do dowodu w postaci schematu organizacyjnego Huty (...) S.A. z 2010 roku, pomimo jego zmiany i oparcie się na nieaktualnym schemacie organizacyjnym z 13 listopada 2001 roku;
- b) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie ustaleń faktycznych sprzecznych z materiałem dowodowym, wynikającym z przesłuchania stron i świadków;
- c) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. polegające na dowolnej i sprzecznej z zasadami prawidłowego rozumowania oraz zasadami doświadczenia życiowego ocenie zgromadzonego materiału dowodowego, a także niezachowaniu wszechstronności;
- d) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c., poprzez niewskazanie dowodów, na których Sąd się oparł, a którym odmówił wiarygodności, w tym czy też powyższe stwierdzenie stanowi wynik bardziej złożonego procesu myślowego i pośredniego wywiedzenia tej okoliczności z innych przyjętych faktów przy uwzględnieniu zasad logiki lub doświadczenia życiowego;
- e) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny zebranego materiału dowodowego, zaniechanie wnikliwych ustaleń co do stanu faktycznego i dokonanie jego nieprawidłowej kwalifikacji prawnej;
- f) naruszenie art. 236 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez zamknięcie przewodu sądowego oraz wydanie zaskarżonego orzeczenia bez rozpoznania wniosku dowodowego powołanego przez stronę powodową i dopuszczonego przez sąd dowodu w postaci ewidencji czasu pracy powoda, a w konsekwencji uniemożliwienie kontroli czasu pracy powoda;
- g) naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez „pominięcie” istotnych kwestii z dowodu z zeznań świadka K. J. w temacie zmiany struktury organizacyjnej w pozwanej spółce, a w konsekwencji oparciu ustaleń na nieobowiązującym Regulaminie Organizacyjnym z dnia 13 listopada 2010 roku.

Wskazując na powyższe zarzuty powód domagał się zmiany zaskarżonego wyroku w całości i uwzględnienia powództwa w całości wraz z zasądzeniem kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. Jako żądanie ewentualne wskazał uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W odpowiedzi na apelację pozwana wносиła o jej oddalenie w całości jako bezzasadnej i niespełniającej wymogów formalnych oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

W uzasadnieniu Huta (...) S.A. zaznaczyła, że apelacja nie spełnia wymogu formalnego wskazanego w art. 368 § 1 pkt 2 k.p.c. w postaci obowiązku zwięzłego przedstawienia zarzutów. Podniesione w środku odwoławczym zarzuty, poza ich chybionym charakterem kolidują bowiem z zasadą prawdy i wykraczają poza granice postępowania apelacyjnego. W razie przyjęcia apelacji przez Sąd należy jednak przyjąć, że wszystkie zarzuty są całkowicie chybione.

Pozwana wносиła również o rozpoznanie w trybie art. 380 k.p.c. postanowienia Sądu pierwszej instancji z dnia 23 stycznia 2017 r. w przedmiocie zwolnienia powoda od opłaty od apelacji w całości.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja jest niezasadna i dlatego podlega oddaleniu.

Sąd Apelacyjny podziela zarówno ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie widząc potrzeby ponownego ich powtarzania.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, iż wbrew twierdzeniom pozwanej Spółki zawartym w odpowiedzi na apelację, w ocenie Sądu drugiej instancji środek odwoławczy złożony przez R. O. spełnia wszystkie wymogi formalne, w tym wskazany w art. 368 § 1 pkt 2 k.p.c., i jako taki podlega merytorycznemu rozpoznaniu przez Sąd Apelacyjny. Liczne zarzuty naruszenia prawa materialnego i procesowego zostały wyraźnie sformułowane przez skarżącego w apelacji i niezależnie od ich zasadności, prawdziwości i skuteczności wymagają ustosunkowania się do nich przez sąd odwoławczy.

Odnosnie zawartego w odpowiedzi na apelację wniosku pozwanej o rozpoznanie w trybie art. 380 k.p.c. zasadności postanowienia Sądu Okręgowego z dnia 23 stycznia 2017 r. zwalniającego powoda od opłaty od apelacji podkreślić należy, iż w trybie powołanego przepisu nie podlegają apelacyjnej kontroli sądu drugiej instancji postanowienia sądu pierwszej instancji wydane po ogłoszeniu wyroku (np. postanowienie o przywróceniu stronie terminu do wniesienia apelacji czy zwolnieniu od opłaty od apelacji). Z racji czasu ich wydania postanowienia te nie mogły bowiem mieć wpływu na treść zaskarżonego orzeczenia (wyroku). Postanowienia takie mogą być badane jedynie na podstawie przepisu art. 373 k.p.c. w ramach kontroli warunków formalnych apelacji dokonywanej przez sąd drugiej instancji (por. Komentarz do art. 380 Kodeksu postępowania cywilnego pod red. A. Zielińskiego, wyd. 9, rok 2017). Przeprowadzona w tym zakresie kontrola nie pozwalała zaś na uznanie, aby złożony środek odwoławczy dotknięty był brakiem we wskazanym zakresie.

Przechodząc do oceny zarzutów zawartych w apelacji należy wskazać, iż wykluczają się one wzajemnie. Skarżący z jednej strony powołuje się bowiem na nieprawidłowość ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd pierwszej instancji, z drugiej zaś strony wskazuje na naruszenie przepisów prawa materialnego będących podstawą rozstrzygnięcia. Zarzut niewłaściwej wykładni przepisu prawa materialnego lub błędnego jego zastosowania może być natomiast skutecznie podnoszony tylko wówczas, gdy strona nie kwestionuje ustalonego przez sąd pierwszej instancji stanu faktycznego.

Niezależnie jednak od powyższego należy zaznaczyć, iż w ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w sprawie i właściwie zastosował prawo materialne. Sąd pierwszej instancji w odrębnej części uzasadnienia wyroku nie wskazał wprawdzie dowodów, które uznał za wiarygodne oraz tych, którym nie dał wiary, jednakże po poszczególnych ustaleniach dokonywanych przez Sąd szczegółowo były wymieniane dowody, w oparciu o które ustaleń tych dokonywano. Dalsze rozważania Sądu odnosiły się również do konkretnych dokumentów i zeznań przesłuchanych w sprawie osób, co pozwala na poczynienie jednoznacznych ustaleń odnosnie mocy dowodowej zgromadzonych dowodów. Prawie wszystkie zebrane dowody stały się przy tym podstawą ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji. W wielu przypadkach Sąd Okręgowy nadał im jednak inne znaczenie prawne niż oczekuje tego strona apelująca. Było to już związane z subsumpcją ustalonego stanu faktycznego pod wyinterpretowaną w drodze wykładni normę prawną. Jedynie w przypadku zeznań powoda R. O. należy wyraźnie podkreślić, że jego relacje nie zasługiwały na obdarzenie ich wiarą w znacznej części. Stałe wykonywanie przez powoda pracy w dni robocze po godzinie 15, w soboty oraz w niedzielę nie zostało bowiem potwierdzone przekonującymi dowodami. Żaden ze świadków nie wskazywał na regularne wykonywanie pracy przez powoda w podanym czasie. Nie wskazują na to również jakiegokolwiek oficjalne dokumenty wystawione przez osoby trzecie. Z zeznań świadka G. K., który pracował na stanowisku dyrektora finansowego wynika wprawdzie, że powód długo przebywał na terenie zakładu pracy w ciągu dnia, jednakże świadek ten nie twierdził, aby R. O. otrzymywał jakiegokolwiek polecenia w tym zakresie. Według świadka powód wychodził z pracy późno, ponieważ chciał sprawdzić jak planowana jest produkcja na następny dzień. Z uwagi na zamieszkiwanie w pobliżu zakładu mógł tam również przychodzić w celach kontrolnych. Zdaniem Sądu Apelacyjnego dłuższe przebywanie powoda w pracy niż innych pracowników wynikało zatem z jego własnej inicjatywy i chęci sprostania obowiązkom spoczywającym na powodzie, jako jednej z najważniejszych osób w pozwanej Spółce. Nie było to bez znaczenia, ponieważ od osiągnięć produkcji zależała wysokość uzyskiwanej przez niego premii. Nikt jednak nie zobowiązywał go do stałego przebywania na terenie zakładu pracy po godzinach.

W ocenie Sądu drugiej instancji bezpodstawne są zatem wszystkie zarzuty odnoszące się do naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów, czy to poprzez dokonanie ustaleń faktycznych sprzecznych ze zgromadzonym materiałem dowodowym, z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, zaniechanie takich ustaleń, czy to poprzez niewskazanie

dowodów, na których oparł się Sąd Okręgowy wydając zaskarżone rozstrzygnięcie. Względem zarzutu pominięcia przez Sąd pierwszej instancji faktu oraz dowodu zmiany schematu organizacyjnego pozwanej w 2010 r. i oparcie się na nieaktualnym schemacie organizacyjnym z dnia 13 listopada 2001 r. należy zaznaczyć, iż stosowny dokument nie został złożony do akt sprawy, a zatem nie mógł się stać podstawą odmiennych ustaleń w omawianym zakresie. W piśmie procesowym z dnia 9 listopada 2016 r. (k.261 a.s.) pełnomocnik pozwanej wyraźnie wskazał, że regulamin organizacyjny nie był zmieniany od początku jego wprowadzenia. Nowy Schemat Organizacyjny Huty (...) wydano dnia 1 lipca 2014 r. Dokonane przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne dotyczące struktury przedsiębiorstwa pozwanej Spółki były zatem prawidłowe. Strony nie przedstawiły bowiem w tym zakresie dowodów przeciwnych. Z zeznań świadka K. J. wynikało wprawdzie, że struktura organizacyjna firmy była inna niż w schemacie organizacyjnym z 2001 r., jednakże nie oznacza to, że faktycznie dokonano zmian w Regulaminie Organizacyjnym Spółki. Z uwagi na dwuosobowy zarząd (a nie jak wcześniej trzyosobowy) firma musiała funkcjonować nieco inaczej niż wcześniej. Kompetencje dyrektora produkcyjno-technicznego pozostały jednak bardzo szerokie, a jego bezpośrednie podleganie pod zarząd w kilkusetosobowym zakładzie pracy oraz sprawowanie nadzoru nad całym obszarem produkcji, utrzymania ruchu i wydziałem produkcji form, na czele których stali kierownicy podlegli R. O., nadal sytuowało powoda wśród kadry zarządzającej Hutą.

Odnosnie zarzutu dotyczącego zamknięcia przewodu sądowego i wydania wyroku bez rozpoznania wniosku dowodowego zgłoszonego przez stronę powodową i dopuszczonego przez Sąd dowodu w postaci ewidencji czasu pracy powoda należy podkreślić, że Sąd Apelacyjny nie dopatrył się uchybień we wskazanym zakresie. Na wniosek powoda Sąd pierwszej instancji zobowiązał bowiem pozwanego do złożenia ewidencji czasu powoda, a pozwany wywiązał się z tego zobowiązania. Wskazana dokumentacja, jako część materiału dowodowego w sprawie, stała się zaś podstawą dokonanych ustaleń faktycznych. Jeśli natomiast powód miał zastrzeżenia co sposobu przeprowadzenia przedmiotowego dowodu winien je zgłosić w trybie art. 162 k.p.c. W chwili obecnej nie przysługuje mu natomiast prawo do powoływania się na ewentualne uchybienia procesowe Sądu pierwszej instancji, które winny być zgłoszone w odpowiednim trybie.

Wszystkie zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego okazały się zatem chybione. Tak samo należy ocenić zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego. Zdaniem Sądu drugiej instancji Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej interpretacji art. 151⁴ § 1 k.p., zgodnie z którym pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Jak słusznie wywodził Sąd pierwszej instancji brak jest podstaw do uznania R. O. za kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Nie sposób jednak przyjąć, iż nie był on osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p.

W tym miejscu należy podkreślić, iż celem regulacji prawnej zawartej w art. 151⁴ § 1 k.p. było ograniczenie zastosowania przepisów ochronnych normujących czas pracy szeregowych pracowników w stosunku do osób sprawujących w zakładzie pracy funkcje zarządcze i kierownicze. Ustawodawca doszedł do wniosku, że osoby takie zawierając umowę o pracę na eksponowanym i zwykle dużo lepiej płatnym stanowisku muszą się też liczyć z koniecznością poświęcenia większej ilości czasu na wykonywanie pracy. Tylko w szczególnych przypadkach mogą się natomiast domagać z tego tytułu rekompensaty finansowej (art. 151⁴ § 2 k.p.). W realiach niniejszej sprawy należy podkreślić, iż powód zajmował jedno z kilku najważniejszych stanowisk w kilkusetosobowej firmie, które zgodnie z pierwotnymi założeniami struktury organizacyjnej było zarezerwowane dla członka zarządu pozwanej Spółki. Zmiany osobowe wymienionego organu Spółki doprowadziły jednak do zmniejszenia liczby członków zarządu do dwóch (zamiast wcześniejszych trzech), co skutkowało koniecznością powierzenia kompetencji ustępującego członka zarządu osobie, która formalnie nie znalazła się we władzach pozwanej. Faktycznie miała jednak bardzo szeroki zakres uprawnień i obowiązków (opisanych szczegółowo przez Sąd pierwszej instancji), istotny wpływ na działanie przedsiębiorstwa oraz podejmowanie kluczowych decyzji. Jak przyznał były Prezes Spółki K. J. w zakresie uprawnień powoda leżało podejmowanie licznych decyzji zarządczych w obszarze produkcyjnym (k.243 a.s.). R. O. podlegał cały obszar produkcji, utrzymania ruchu, produkcji form i zdobienia. Podlegały mu pionierzy, na czele których stali kierownicy.

Wszystko to dowodzi, że powód nie był szeregowym pracownikiem i nie powinien być tak traktowany z punktu widzenia przepisów prawa pracy. Otrzymując wysokie wynagrodzenie (ponad 9000 zł miesięcznie), mieszkanie służbowe oraz kompetencje władcze w zakładzie pracy musiał liczyć się z koniecznością dłuższego przebywania na terenie zakładu pracy niż większość pracowników. To w jego interesie leżało bowiem dopilnowanie wszystkich etapów produkcji i takie pokierowanie procesem produkcji, aby zyski przedsiębiorstwa były jak największe. Ukształtowanie wynagrodzenia jako złożonego z części zasadniczej oraz premii uzależnionej od osiągniętych celów w postaci dobrej produkcji miało dawać większą motywację do pracy także poza normami czasu pracy wynikającymi z kodeksu pracy. Nie tylko aktualny Prezes pozwanej R. C., ale również były Prezes K. J. oczekiwali od powoda, że nie będzie on ograniczony 8-godzinnym czasem pracy i w razie potrzeby będzie przebywał w zakładzie pracy w większym wymiarze czasowym. Wbrew twierdzeniom powoda zebrany materiał dowodowy nie dowodzi przy tym, aby ktokolwiek wydawał powodowi regularne polecenia stałego wykonywania pracy czy pozostawiania do dyspozycji pracodawcy na terenie zakładu pracy po przepracowaniu limitu obowiązującego szeregowych pracowników. To, że takie sytuacje miały miejsce było zaś, zdaniem Sądu drugiej instancji, wpisane w charakter zatrudnienia powoda na stanowisku dyrektorskim wyposażonym w szereg kompetencji zarządczych i kontrolnych. Z zeznań samego powoda nie wynikało przy tym, aby potrzeba pracy w zwiększonym wymiarze istniała w ilości nadgodzin dochodzonych pozwem. Przebywanie na terenie zakładu pracy było zatem zależne od woli R. O., a nie Prezesa Zarządu pozwanej. W ocenie Sądu Apelacyjnego nie doszło więc do naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 151⁴ § 1 k.p. ani art. 128 § 2 pkt 2 k.p.

Na uwzględnienie nie zasługuje również zarzut niewłaściwego zastosowania i błędnej wykładni art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 k.p. w zw. z art. 133 § 1 k.p. w zw. z art. 22 § 1 k.p. oraz w zw. z art. 80 k.p. poprzez uznanie, iż zestawienie godzin pracy poza normalnymi godzinami pracy powoda, które powód przysyłał dyrektorowi generalnemu i kierownikowi działu kadr nie zostało w żaden sposób zatwierdzone (potwierdzone), w związku z czym roszczenie zapłaty za nie jest nieuzasadnione. Sąd drugiej instancji podziela stanowisko Sądu Okręgowego, iż samo dokonanie przez powoda zestawień godzin, w trakcie których przebywał on na terenie zakładu pracy po wyczerpaniu ośmiogodzinnej normy dobowej nie dowodzi ani faktycznego wykonywania pracy w spornym czasie, ani też stałego pozostawiania do dyspozycji pracodawcy. Jak ustalono (także na podstawie zeznań powoda) obecność R. O. w firmie po 8 godzinach pracy w przeważającym wymiarze była zbędna, gdyż nie wiązała się z podejmowaniem jakichkolwiek czynności pracowniczych. W pozostałym wymiarze czasowym powód faktycznie wykonywał takie czynności, jednakże jako osoba zarządzająca w imieniu pracodawcy zakładem pracy, musiał liczyć się z koniecznością poświęcania większej ilości czasu na pracę niż szeregowy pracownik i było to wkalkulowane w jego wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę. Prezes Zarządu Spółki zdawał sobie oczywiście sprawę z częstego przebywania powoda w zakładzie pracy po upływie ośmiu godzin dziennie, jednak nie traktował tego jako wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. R. C. oraz pozostałe osoby zatrudniane w firmie na stanowisku prezesa lub dyrektora wielokrotnie świadczyły pracę dłużej niż osiem godzin w dni robocze uznając to za niezbędne w związku z charakterem ich zatrudnienia. Nikt jednak nie wydawał im ani też powodowi wiążących poleceń w tym zakresie oraz nie wymagał stałego przekraczania norm czasu pracy. Przebywanie w spornym czasie na terenie zakładu pracy było wynikiem ich własnej woli i chęci osiągnięcia jak najlepszych wyników przez Spółkę, co przekładało się na uzyskiwane przez nich wynagrodzenie.

Nietrafny jest również ostatni z zarzutów naruszenia prawa materialnego sformułowany w apelacji w postaci naruszenia przepisów art. 41 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, poprzez jego niezastosowanie. W ocenie Sądu Apelacyjnego w realiach niniejszego przypadku błędna jest interpretacja cytowanego przepisu prowadząca do wniosku, że skoro premia powoda jest niezależna od wkładu pracy samego pracownika, lecz od wyników całego zespołu i tym samym nie może być wliczona do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych, powinna być wypłacona za okres absencji chorobowej odrębnie w wysokości określonej w umowie o pracę. Zdaniem Sądu drugiej instancji proces myślowy prowadzący do wyciągnięcia wniosków odnośnie podstaw do wypłacenia powodowi premii winien przebiegać w inny sposób. Cytowany przepis nie pozwala bowiem na ustalenie charakteru premii powoda oraz zamiaru stron umowy o pracę odnośnie szczegółowych zasad wypłacania tego składnika wynagrodzenia. W pierwszej kolejności należy zatem ustalić powyższe okoliczności. W tym miejscu należy zaznaczyć, iż choć premia powoda była uzależniona od wyników pracy całego zespołu, z uwagi na charakter zajmowanego stanowiska, jego odpowiedzialność i samodzielność została

określona indywidualnie w umowie o pracę z powodem, a nie w regulaminie premiowania czy innym dokumencie mającym zastosowanie do wszystkich pracowników. Pracodawca powoda wiedział bowiem, że to od działań dyrektora ds. techniczno-produkcyjnych mających bezpośrednie przełożenie na poziom dobrej produkcji zależy zysk Spółki. Przedmiotowa premia była zatem w dużym stopniu zależna od wkładu pracy samego powoda oraz wdrożonych przez niego rozwiązań. Jak zresztą zeznał były Prezes pozwanej K. J. powód sprostował oczekiwaniom zarządu związanym z jego zatrudnieniem, a wskaźniki dobrej produkcji znacznie wzrosły. W tej sytuacji decydujące znaczenie winno się nadać zamiarowi stron towarzyszącemu zawarciu z powodem umowy o pracę określonej treści. W samej umowie nie wskazano bowiem, czy premia będzie wypłacana również za czas niezdolności powoda do pracy. Jak słusznie zauważył jednak Sąd pierwszej instancji zapis o premii zawarty w części umowy poświęconej wynagrodzeniu za pracę, którego jednym ze składników może być premia. W świetle art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje zaś co do zasady za pracę wykonaną. Z zeznań K. J. zawierającego w imieniu pozwanej umowę o pracę z powodem wynika przy tym, że pewnych okoliczności strony nie przewidziały, jednakże intencją stron było raczej ukształtowanie premii jako dodatku do wynagrodzenia. Bezpodstawa jest zatem argumentacja apelującego o konieczności wypłacenia premii także w sytuacji długotrwałego przebywania przez R. O. na zwolnieniu lekarskim.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 385 k.p.c. Sąd Apelacyjny orzekł jak w punkcie I wyroku. Rozstrzygnięcie w przedmiocie zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego uzasadnia treść art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.). Wskazane koszty obejmują wynagrodzenie adwokata, który reprezentował pozwanego w toku postępowania drugoinstancyjnego (75% x 75 % x 5400 zł).