

sygn. akt VII Pa 169/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lutego 2017 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Anna Kozłowska-Czabańska

SO Włodzimierz Czechowicz

Protokolant: Małgorzata Nakielska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 lutego 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa H. M.

przeciwko (...) sp.j. (...) z siedziba w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 października 2016 r., sygn. VI P 81/14

1. oddala apelację,

2. zasądza od (...) sp.j. (...) z siedzibą w W. na rzecz H. M. kwotę 1800 zł (tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Marcin Graczyk SSO Anna Kozłowska-Czabańska

Sygn. VII Pa 169/16

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 października 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa H. M. przeciwko (...) Spółce jawnej (...) z siedzibą w W. w pkt. 1 zasądził od pozwanej na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych następujące kwoty:

- 622,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2011 r. do dnia zapłaty;

- 435,40 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2011 r. do dnia zapłaty;

- 2.095,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty;

- 2.954,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2011 r. do dnia zapłaty;

- 2.384,41 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty;
- 547,97 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia zapłaty;
- 799,74 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- 282,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2011 r. do dnia zapłaty;
- 565,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2011 r. do dnia zapłaty;
- 1.821,63 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2011 r. do dnia zapłaty;
- 2.736,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty oraz
- 2.058,59 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty.

W pozostałym zakresie, Sąd Rejonowy powództwo oddalił, o czym orzekł w pkt. 2 wyroku. W pkt. 3 wyroku, Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę w wysokości 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w pkt. 4 wyrokowi w pkt. 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. do kwoty 2.499,42 zł, a w pkt. 5 nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie następujące kwoty: 1.055,01 zł tytułem zwrotu kosztów procesu wydatków poniesionych w sprawie oraz 865,25 zł tytułem zwrotu nieuiszczonej opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

***Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:***

Powód H. M. był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 3 stycznia 2011 r. na stanowisku zastępcy kierownika serwisu w pełnym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy powoda ustał z dniem 31 grudnia 2011 r. w wyniku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.488,42 zł brutto.

W treści umowy o pracę łączącej strony czas pracy powoda został określony, jako 40 godzin tygodniowo.

Powód pracował w serwisie przy ul. (...), gdzie kierownikiem był A. K.. Powód, jako zastępca kierownika zajmował się obsługą klientów, kontaktem telefonicznym i internetowym z klientami, sprzedażą towarów oraz zlecaniem napraw mechanikom pracującym w serwisie. Powód pracował w biurze, w miarę potrzeby pomagał także mechanikom pracującym w warsztacie, przestawiał także samochody klientów. Powód zastępował w obowiązkach kierownika serwisu podczas jego nieobecności, nie zajmował się nadzorowaniem pracy mechaników, powód nie był odpowiedzialny za ustalenie limitów ilościowych przyjmowanych samochodów w danym dniu. Ilość przyjmowanych klientów w serwisie była ogólnie narzucana. Zasadą było, że w jednej godzinie serwis może przyjąć czterech klientów. Ilość koniecznych usług do wykonania oraz zysku do wypracowania była ustalana w planach finansowych obejmujących cały rok, kierownicy poszczególnych serwisów zajmowali się wykonaniem narzuconego przez przełożonych planu. Od jego wypełnienia uzależniona była premia.

Stan zatrudnienia mechaników-wulkanizatorów był niewystarczający do realizacji zleceń w ramach czasu pracy obowiązującego w pozwanej Spółce.

Powód miał inne godziny pracy w sezonie, a inne godziny pracy poza sezonem. Sezon zmiany opon w samochodach uzależniony był od pogody. Sezon trwał zwykle od marca do maja i następnie od października do grudnia. W sezonie serwis przy ul. (...) był otwarty w godzinach od 8:00 do 20:00 w tygodniu oraz od 8:00 do 15:00-16:00 w soboty. Poza sezonem serwis był otwarty w godzinach od 8:00 do 18:00 i w soboty od 8:00 do 13:00. Poza sezonem powód pracował na zmiany, od 8:00 do 16:00 albo od 10:00 do 18:00. Poza sezonem, kiedy kierownik serwisu A. K. wyjeżdżał lub przebywał na urlopie to powód musiał cały czas pozostawać w serwisie, przejmując wszystkie obowiązki kierownika.

Zdarzało się, że poza sezonem powód pracował w godzinach nadliczbowych. W sezonie z kolei powód pracował od otwarcia serwisu aż do jego zamknięcia, nierzadko powód pozostawał w pracy aż do godziny 22:00.

W czasie zatrudnienia powoda w serwisie przy ul. (...) nie była prowadzona ewidencja czasu pracy. Powód nie otrzymał również żadnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nie były mu również udzielane dni wolne za pracę w nadgodzinach. Powód, tak jak inni pracownicy, otrzymywał miesięczne premie, które były uzależnione od wyniku finansowego osiągniętego przez serwis w danym miesiącu. Premia nie miała charakteru wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód otrzymywał wynagrodzenie z dołu na koniec każdego miesiąca.

Należne a niewypłacone powodowi wynagrodzenie z tytułu przekroczenia norm czasu pracy w 2011 r. wyniosło: 622,00 zł za miesiąc styczeń, 435,40 zł za miesiąc luty, 2.095,60 zł za miesiąc marzec, 2.954,50 zł za miesiąc kwiecień, 2.384,41 zł za miesiąc maj, 547,97 zł za miesiąc czerwiec, 799,74 zł za miesiąc lipiec, 282,80 zł za miesiąc sierpień, 565,60 zł za miesiąc wrzesień, 1.821,63 zł za miesiąc październik, 2.736,80 zł za miesiąc listopad oraz 2.058,59 zł za miesiąc grudzień.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zgromadzonych w toku postępowania dowodów z dokumentów, w tym dokumentów prywatnych oraz z przeprowadzonych dowodów z zeznań świadków i stron. Sąd I instancji różnie ocenił ich przydatność i wiarygodność.

Sąd Rejonowy uznał za w pełni wiarygodne dowody z dokumentów w postaci zaświadczenia o zarobkach powoda, list płac pracowników za 2011 r., mając jednak na uwadze, że zestawienie to dokumentuje jedynie wypłacane wynagrodzenie zasadnicze powoda, bez dodatków z tytułu przekroczenia norm czasu pracy oraz zakresu obowiązków powoda. Sąd I instancji w swoich ustaleniach oparł się również na dowodzie z opinii biegłego z zakresu rachunkowości - B. K., którą to opinię uznał za w pełni wiarygodną, sporządzoną w sposób fachowy i rzetelny oraz dodatkowo potwierdzoną i wyjaśnioną w ustnej opinii uzupełniającej złożonej na rozprawie w dniu 22 września 2016 r., traktując opinię biegłego, jako wyczerpująco omawiającą zagadnienie przedstawione w tezie dowodowej na okoliczność, której dowód z opinii został dopuszczony. Sąd Rejonowy dał wiarę również dowodowi z dokumentu prywatnego w postaci kserokopii kalendarza powoda w zakresie ustalenia ilości wypracowanych przez powoda godzin nadliczbowych, którego treść, co do okoliczności i ilość przepracowanych godzin potwierdzają również zeznania świadków, mając jednak na uwadze, nieścisłości między kserokopiami, a oryginałem kalendarza złożonym do akt sprawy. Zdaniem Sądu Rejonowego, okoliczność, że powód wypełnił kalendarz jednorazowo (brak oznak zużycia kalendarza) nie zmienia oceny sądu z uwagi na zeznania świadków i zeznania powoda, którym Sąd I instancji dał wiarę. Oryginał kalendarza, nosi ślady skreśleń i dopisków, których powstania powód nie był w stanie wyjaśnić, dlatego Sąd Rejonowy w swoich ustaleniach przyjął pierwotną wersję przedstawioną na kserokopiiach złożonych do akt sprawy. Jednocześnie jednak z zeznań świadków, którzy byli zatrudnieni w tym samym serwisie przy ul. (...) wynika, że powód faktycznie pracował w nadgodzinach, ponadto świadkowie ci potwierdzają, że w sezonie pracowało się codziennie przez 12 godzin (od 8:00 do 20:00, a nawet dłużej do 22:00), oraz w każdą sobotę od 8:00 do 15:00, czyli przez 7 godzin. Taki czas pracy zgadza się z zapiskami z kserokopii kalendarza przedstawionego przez powoda, gdzie wskazuje on, iż pracował po 12 godzin dziennie (i 7 godzin w sobotę) od połowy marca 2011 r. (konkretnie od 14 marca) do 21 maja 2011 roku – sezon zaś z godnie z ustaleniami poczynionymi przez Sąd Rejonowy w oparciu o zeznania innych pracowników trwał od marca do maja. Dalej powód w kserokopii kalendarza przedstawił, że pracował po 12 godzin dziennie również w okresie od 17 października 2011 r. do 17 grudnia 2011 r. – kolejny sezon zaś trwał od października do grudnia. Sąd Rejonowy zważył, że z ww. wpisów wynika, że powód pracował po 10 godzin dziennie poza sezonem, co również znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadków.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne w całości zeznania powoda H. M., wskazując, że znajdują one potwierdzenie w zeznaniach innych świadków. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że w kwestii narzucania przez współników pozwanej spółki planów sprzedażowych zeznania powoda są potwierdzane przez zeznania świadka R. T., który również pełnił funkcje kierownicze w punkcie pozwanej spółki, stąd też miał on wiedzę, co do kwestii narzucania planu na poszczególne punkty serwisowe. Ponadto świadek ten potwierdził, że powód, jako zastępca kierownika nie miał rzeczywistego wpływu na ilość przyjętych klientów, gdyż limity przyjmowania klientów były mu przekazywane przez

A. K.. Sąd Rejonowy zaznaczył także, że sam fakt istnienia planów sprzedażowych potwierdzają również zeznania współników pozwanej spółki R. P. (1) oraz M. P.. Zeznania świadka M. C. potwierdzają natomiast, że w grafiku w sezonie przyjmowano 4 klientów na jedną godzinę. W zakresie godzin pracy Sąd Rejonowy miał na uwadze, że godziny 8:00 – 20:00 w tygodniu i 8:00 – 15:00 w soboty w sezonie są potwierdzane, jako godziny pracy powoda przez świadków D. B., M. C. i R. T.. Świadcowie ci potwierdzili również, że praktyką było, iż w sezonie „pracowało się we wszystkie soboty”. Jednocześnie świadek R. T. potwierdził, że w sezonie powód i kierownik nie pracowali na zmiany, tylko powód pracował przez cały dzień od otwarcia serwisu aż do jego zamknięcia, pracował on też we wszystkie soboty. Sąd Rejonowy wskazał, iż z zeznań świadka M. C. wynika również, że powód poza sezonem również pracował w nadgodzinach wtedy, gdy musiał zastąpić nieobecnego kierownika A. K.. Zeznania świadków D. B. i M. C. potwierdzają również, że było zatrudnionych zbyt mało osób, aby w sezonie była możliwość wyjścia po 8 godzinach pracy. Także zeznania powoda w zakresie, w jakim wskazywał on, że wykonywał również prace poza biurem pomagając mechanikom, znajdują potwierdzenie w zeznaniach pracowników serwisu przy ul. (...), jak chociażby świadka M. C., czy też świadka R. T..

Sąd Rejonowy miał na uwadze, że z zeznań świadka D. B. wynika, że powód poza sezonem na zmianę opon mógł wykonać swoją pracę w normie czasu pracy, jednak świadek odniósł się jedynie do samej kwestii czynności związanych z liczbą klientów do obsługi, podczas gdy powód musiał również poza sezonem często pozostawać w pracy dłużej ze względu na konieczność zastępowania kierownika. Ponadto zaznaczył, że z zeznań świadka M. C. wynika, że w przypadku urlopu kierownika serwisu powód przebywał cały dzień w pracy. Z kolei z zeznań świadka D. B. wynika, że wynagrodzenie za nadgodziny było wypłacane w formie premii. Zdaniem Sądu Rejonowego, w tym zakresie zeznania świadka nie zasługują jednak na wiarę, gdyż z pozostałego materiału wynika, że premia nie była związana z nadgodzinami, była ona jedynie uzależniona od wyników finansowych serwisu, co potwierdza w zeznaniach sam świadek, a także współnik pozwanej M. P.. Ponadto świadek D. B. w dalszych zeznaniach wskazał, że sam nie rozumiał wyliczeń dotyczących premii. W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy uznał zeznania świadka D. B. za wiarygodne.

Sąd I instancji uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka M. C., wskazując, że są one zgodne i spójne z pozostałym materiałem dowodowym uznanym przez Sąd Rejonowy za wiarygodny, w szczególności znajdują one potwierdzenie w zeznaniach świadka D. B., R. T., czy też w zeznaniach samego powoda. Jednocześnie Sąd Rejonowy miał na uwadze, że świadek M. C. zeznał, że o ilości przyjętych samochodów do serwisu decydował kierownik lub jego zastępca, czyli powód. Sąd I instancji zauważył jednak, że świadek nie wskazał kategorycznie, że to powód decydował o ilości tych samochodów, z pozostałego zaś materiału wynika, że ilość ta była odgórnie narzucona, co potwierdza, że w rzeczywistości decydował o niej kierownik A. K.. W ocenie Sądu Rejonowego powyższe wynika z zeznań powoda, który wskazał, że informacje, co do ilości klientów były przekazywane przez pana K. bądź przez pana P.. Ponadto Sąd Rejonowy zważył, że świadek miał świadomość tego, iż w serwisie były narzucone odgórnie plany sprzedażowe, zakładające osiągnięcie określonego obrotu.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka R. T. w zakresie, w jakim świadek zeznał, że powód decydował o ilości przyjętych samochodów danego dnia, gdyż z zeznań powoda, które w tym zakresie zostały przez Sąd I instancji uznane za wiarygodne wynika, że powód mógł decydować jedynie o kolejności przyjmowanych klientów. Jednak sama ilość samochodów (4 samochody na jedną godzinę) była ustalana i narzucana odgórnie. W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy uznał zeznania świadka R. T. za wiarygodne. Sąd I instancji miał również na uwadze, że świadek wskazał, że w sezonie serwis pracował od 8:00 do 21:00, a nawet 22:00, podczas gdy z pozostałego materiału dowodowego wynika, że serwis był w sezonie otwarty do godziny 20:00. Sąd Rejonowy miał jednak na uwadze, iż często trzeba było jeszcze zostać w pracy, aby posprzątać, albo przygotować towar do odbioru (zeznania powoda, R. T.).

Za niezwykle istotne Sąd Rejonowy uznał zeznania świadka R. T. gdyż zajmował on stanowisko kierownika serwisu w pozwanej spółce. Świadek zeznał, że zakres obowiązków kierownika i jego zastępcy różnił się, Świadek zeznał, że pracę w serwisie organizował kierownik A. K., nie powód.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka P. R. w zakresie, w jakim wynika z nich, że powód organizował pracę w serwisie i był odpowiedzialny za nawał pracy, albowiem z ustaleń Sądu I instancji wynika, że w rzeczywistości

powodowi były narzucane zarówno plany sprzedażowe, jak również ilość klientów, którzy mogli być przyjęci danego dnia. Sąd Rejonowy nie dał natomiast wiary zeznaniom świadka A. K. w zakresie, w jakim świadek twierdził, że powód pracował w nadgodzinach jedynie w sytuacji, gdy źle zorganizował sobie pracę, lub naprawiał swój własny samochód, gdyż z pozostałego materiału dowodowego wynika, że praca w nadgodzinach w sezonie była zasadą. Ponadto Sąd I instancji nie uznał za wiarygodne również zeznań świadka, że praca zawsze była zmianowa, gdyż z zeznań pozostałych pracowników serwisu wynika jednoznacznie, że w sezonie powód pracował cały czas od otwarcia serwisu do jego zamknięcia. Zdaniem Sądu Rejonowego, zeznania świadka A. K. są niezgodne z zeznaniami pozostałych pracowników serwisu przy ul. (...), stąd też nie zasługiwały one na wiarę.

Jeśli chodzi o zeznania współników pozwanej spółki R. P. (1) i M. P. Sąd nie dał wiary ich zeznaniom w zakresie, w jakim zeznają oni, że zastępca kierownika ustalał czas pracy, ewidencja czasu pracy została pozostawiona w gestii kierowników, że powód w zamian za pracę w soboty otrzymywał dzień wolny i miał swobodę w ich odbiorze, kwestii dowolności kierownika i zastępcy w zakresie ilości przyjmowanych zleceń i rozkładu pracy, oraz że ilość pracy w serwisie mogła zostać wykonana w zakresie 8 godzin pracy. W tym zakresie zeznania R. P. (1) i M. P. są sprzeczne z zeznaniami pozostałych świadków oraz materiałem dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie. W pozostałym zakresie Sąd dał wiarę zeznaniom R. P. (1) i M. P..

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że zgodnie z art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Z kolei art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. wskazuje, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy; w wysokości 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż wyżej określone.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powód faktycznie pracował w godzinach nadliczbowych, zwłaszcza w sezonie wymiany opon, gdy pracownicy serwisu przy ul. (...) pracowali przez cały dzień – 12 godzin, oraz w każdą sobotę przez 7 godzin. Sąd I instancji oparł się w tej mierze ustaleń, dotyczących godzin pracy powoda na jego zapiskach z kalendarza, mając na uwadze, że pracodawca nie przedstawił żadnej listy obecności, która potwierdzałaby czas pracy powoda. W ocenie Sądu Rejonowego powód wykazał, zgodnie z art. 6 k.c., iż w rzeczywistości pracował w godzinach wskazanych w kalendarzu, albowiem te godziny pracy znajdują potwierdzenie w dowodach z zeznań świadków, którzy zostali przesłuchani na rozprawie.

Sąd Rejonowy zważył nadto, że w toku postępowania pojawiła się kwestia, czy powód, jako pracownik zajmujący kierownicze stanowisko, nie miał prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie, bowiem z art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. 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, z wyjątkiem pracy w niedziele i święta. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powód został zatrudniony na stanowisku zastępcy kierownika serwisu przy ul. (...).

W ocenie Sądu Rejonowego powód nie był pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Odnośnie definicji takiego pracownika Sąd I instancji przytoczył treść regulacji z art. 128 § 2 pkt. 2 k.p., zgodnie, z którym pod pojęciem pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy - należy rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych. Zatem osoba zarządzająca w imieniu pracodawcy zakładem pracy powinna być uprawniona do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i pierwotny charakter tego uprawnienia. Zlecenie pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy

jest niemożliwe, trzeba kwalifikować, jako równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy.

Z ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego wynika, że w rzeczywistości powód nie miał uprawnień do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, we wszystkich sprawach musiał się on konsultować z kierownikiem A. K., który podejmował decyzje w sprawie rozdziału pracowników na poszczególne zmiany. Decyzje w sprawach składanych przez mechaników wniosków urlopowych podejmował z kolei pracodawca, a nie powód. H. M. nie decydował o organizacji czasu pracy w serwisie przy ul. (...), nie miał on swobody w ustaleniu maksymalnej ilości przyjmowanych klientów. Ponadto z góry narzucone było, że w ciągu godziny należy przyjąć 4 samochody do serwisu. Zadaniem powoda było jedynie informowanie pracowników, jakie naprawy mają wykonać oraz umawianie klientów zgodnie z grafikiem. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że powód nie miał samodzielności w zakresie ilości przyjmowanych klientów, decydował on jedynie o kolejności przyjęcia klientów. Z zeznań świadków będących pracownikami serwisu, w którym zastępcą kierownika był powód wynika, że powód zlecał im pracę i wydawał polecenia. W rzeczywistości jednak nie tyle chodziło tu o organizację pracy tychże pracowników ile jedynie o podział zadań. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że powód nie mógł samodzielnie określać godzin pracy mechaników, co potwierdził świadek R. T..

Na tej podstawie, Sąd Rejonowy stwierdził, iż powyższe wskazuje, że powód nie był osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Według Sądu Rejonowego powód nie może też być uznany za kierownika wyodrębnionej jednostki organizacyjnej. Nie sposób, bowiem uznać serwisu przy ul. (...) za autonomiczny punkt w ramach struktury pozwanej spółki. Autonomiczność ta powinna, bowiem się przejawiać w swobodzie organizacji pracy i zarządzania. Tymczasem z zeznań świadków i powoda wynika, że serwis przy ul (...) miał narzucane przez wspólników pozwanej spółki plany finansowe do wykonania. Narzucana była także ilość przyjmowanych klientów oraz godziny otwarcia i pracy serwisu. Ponadto Sąd I instancji miał na uwadze, że powód, jak to już wyżej wskazano, w rzeczywistości nie zajmował stanowiska stricte kierowniczego, nie zajmował się on, bowiem swobodnym organizowaniem pracy podległych mu mechaników. Powód jedynie komunikował mechanikom kolejne zlecenia i umawiał na określone godziny klientów serwisu, nie miał jednak możliwości ingerowania w plan finansowy. Nie sposób, więc uznać, aby pełnił on funkcję kierowniczą. Zdaniem Sądu Rejonowego kierownik, który jednocześnie wykonuje pracę na równi z pracownikami serwisu nie może być uznawany za kierownika komórki organizacyjnej. Z ustalonego zaś przez Sąd I instancji stanu faktycznego wynika, że powód pomagał pracownikom serwisu przy ich pracach. Co prawda była to jedynie pomoc, a nie cykliczne wykonywanie czynności mechaników, jednak wskazuje to na pewną specyfikę stanowiska powoda.

Z powyższych względów, Sąd Rejonowy uznał, że do powoda nie znajdzie zastosowania regulacja z art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. Wobec tego za pracę w godzinach nadliczbowych powinien on zachować pełne prawo do wynagrodzenia oraz dodatku, zgodnie z art. 151<sup>1</sup> k.p.

Na marginesie Sąd Rejonowy podkreślił, że nawet gdyby powód został uznany za pracownika zajmującego stanowisko kierownicze w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p., to i tak powinien otrzymać od pracodawcy wynagrodzenie z pracę w godzinach nadliczbowych. Zasady, iż pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym nie ma prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie można rozumieć w taki sposób, który uprawniałby pracodawcę do stałego wyznaczania takiej osobie działań, które z konieczności zmuszałyby ją do stałej pracy w wymiarze znacznie przekraczającym normę 40-godzinnego tygodnia pracy. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika bowiem, że powód musiał wykonywać stale pracę w nadgodzinach. Nie wynikało to z jego złej organizacji pracy, lecz z ilość zadań do wykonania. Potwierdzają to zeznania świadka M. C., który zeznał, że było tyle pracy, że powód nie byłby w stanie wykonać jej w czasie 8 godzin z uwagi na plan narzucony przez pracodawcę ogólnie. To powodowało, że powód musiał pracować w nadgodzinach. W tej sytuacji powód powinien zachować prawo do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych ze względu na fakt, iż w jego przypadku praca w nadgodzinach w sezonie była zasadą, a nie wyjątkiem.

W kwestii wysokości przysługującego powodowi wynagrodzenia za pracę, Sąd Rejonowy oparł się na sporządzonej opinii biegłego z zakresu rachunkowości w oparciu o kalendarz powoda, złożony do akt sprawy. Wyliczenia dokonane przez biegłą w znacznej mierze pokrywały się żądanymi przez powoda kwotami wynagrodzenia za wyjątkiem wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2011 r., które zgodnie z opinią, przysługiwało powodowi w wysokości 799,74 zł, a nie jak żądał powód w wysokości 1.214,42 zł. Dokonując korekty w tym zakresie, Sąd I instancji zasądził na rzecz powoda kwoty określone w pkt. 1 sentencji wyroku.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo powoda w pkt. 2 ponad kwotę zasądzoną w pkt. 1. W kwestii odsetek Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. uznając, że odsetki od dochodzonych przez powoda kwot należne są od dnia następnego po dniu, w którym dłużnik powinien spełnić świadczenie, w omawianym przypadku jest to pierwszy dzień miesiąca następującego po miesiącu za przepracowanie, którego powód domagał się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do dnia zapłaty. Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie 1 i 2 sentencji wyroku.

W kwestii kosztów zastępstwa procesowego, Sąd Rejonowy orzekł w pkt. 3 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt. 2 w związku z § 6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013r. poz. 461 t.j.).

O rygorze natychmiastowej wykonalności, Sąd Rejonowy orzekł w pkt. 4 wyroku na podstawie art. 477<sup>2</sup> §2 k.p.c.

W przedmiocie kosztów procesu, Sąd Rejonowy orzekł w pkt. 5 wyroku na podstawie art. 98 k.c. w zw. z art. 100 k.c. oraz art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Wskazał, iż zgodnie z powołanymi przepisami, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony natomiast kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów z uwzględnieniem możliwości nałożenia przez Sąd na jedną stronę obowiązku zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznacznej części swego żądania. Z tego tytułu Sąd I instancji nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 865,25 zł tytułem opłaty od pozwu (5%), z którego obowiązku uiszczenia, powód był zwolniony ustawowo oraz kwotę 1.055.01 tytułem zwrotu kosztów procesu w postaci wydatków poniesionych w sprawie w związku z przeprowadzeniem dowodu z opinii biegłego.

**Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana**, zaskarżając wyrok w części, tj. w zakresie pkt. 1, 3 i 5, zarzucając Sądowi I instancji naruszenie:

#### **I. przepisów postępowania, tj. :**

- art. 233 § 1 k.p.c., polegające na dowolnej, a nie swobodnej ocenie dowodów zebranych w sprawie, bez ich wszechstronnego rozważenia, a w konsekwencji ustalenie, że:

a) dowód z dokumentu prywatnego w postaci kserokopii kalendarza powoda, pomimo nieściśłości między kserokopiami, a oryginałem kalendarza złożonym do akt sprawy jest wiarygodny, podczas gdy brak oznak zużycia kalendarza, a także wskazane nieściśłości, mogą świadczyć o sporządzeniu go na potrzeby niniejszego postępowania, a tym samym nie zasługuje na walor wiarygodności;

b) zeznania świadka D. B. wskazujące, że wynagrodzenie za nadgodziny było wypłacane w formie premii nie są wiarygodne, podczas gdy zeznania świadka były logiczne, spójne, jednoznaczne i stanowcze, a ponadto świadek nie pozostawał w sporze pracowniczym z pozwanym, a w konsekwencji zeznania te są w pełni wiarygodnym źródłem dowodowym;

c) zeznania R. T. w zakresie, w jakim świadek zeznał, że powód decydował o ilości przyjętych samochodów danego dnia nie zasługują na wiarygodność, podczas gdy świadek zajmował stanowisko kierownika serwisu w pozwanej spółce, a tym samym miał wiedzę, co do zakresu obowiązków kierownika serwisu;

d) zeznania P. R. w zakresie, w jakim wynika z nich, iż powód organizował pracę w serwisie i był odpowiedzialny za nawał pracy, nie są wiarygodne podczas gdy zeznania świadka były logiczne, spójne, jednoznaczne i stanowcze, a ponadto świadek nie pozostawał w sporze pracowniczym z pozwanym, a w konsekwencji zeznania te są w pełni wiarygodnym źródłem dowodowym,

e) zeznania świadka A. K. w zakresie, w jakim świadek twierdził, że powód pracował w nadgodzinach jedynie w sytuacji, gdy źle zorganizował sobie pracę, lub naprawiał swój własny samochód nie są wiarygodne, podczas gdy świadek będąc kierownikiem serwisu miał bezpośrednią wiedzę co do godzin pracy i zakresu obowiązków powoda;

f) zeznania współników pozwanej spółki, tj. R. P. (1) i M. P. wskazujące, że zastępca kierownika ustalał czas pracy, ewidencja czasu pracy została pozostawiona w gestii kierowników, kwestii dowolności kierownika i zastępcy w zakresie rozkładu pracy, oraz że ilość pracy w serwisie mogła zostać wykonana w zakresie 8 godzin pracy nie są wiarygodne, podczas gdy będąc współnikami pozwanej spółki mieli oni bezpośrednią wiedzę co do pracy powoda, co skutkowało uznaniem, iż powód nie był osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy;

g) ilość przyjętych samochodów w serwisie pozwanej przy ul. (...) była z góry narzucona podczas gdy jakiegokolwiek dowody przeprowadzone w niniejszej sprawie nie pozwalają na dokonanie takich ustaleń.

## **II. przepisów prawa materialnego, tj.**

- art. 128 § 2 pkt. 2 k.p. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie, które doprowadziło do uznania, że powód nie pełnił funkcji kierowniczej u pozwanej spółki podczas gdy faktycznie pełnił on funkcję zastępcy pracownika kierującego jednoosobowo jednostką organizacyjną u pozwanego;

- art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie, co ostatecznie doprowadziło do uznania, iż powód nie kieruje wyodrębnioną jednostką organizacyjną a tym samym zachowuje uprawnienie do wynagrodzenia za pracę poza normalnymi godzinami pracy, podczas gdy powód pełniąc funkcję kierowniczą winien wykonywać, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu za obie instancje ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

Uzasadniając swe stanowisko pozwana wskazała, że ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy były błędne, co w konsekwencji doprowadziło do nieprawidłowego przyjęcia, że powodowi należy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. W pierwszej kolejności pozwana podkreśliła, że powód kierował wyodrębnioną jednostką organizacyjną, a tym samym winien wykonywać w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Cechą charakterystyczną zatrudnienia na stanowisku kierowniczym jest samodzielność dyskrecjonalna pracownika w zakresie podejmowania decyzji związanych z działalnością zakładu pracy, przydzielania podległym pracownikom zadań, posiadanie uprawnień do kontroli ich wykonania, a także dysponowanie prawem do wydawania podległym poleceń oraz udzielania informacji niezbędnych do należytego ich wykonania. W ocenie skarżącej, nie sposób zatem zgodzić się z twierdzeniami powoda, jakoby szeroki zakres nałożonych na niego obowiązków lub nieprawidłowa organizacja pracy u pozwanej były powodem dla którego powód zmuszony był stale świadczyć pracę przekraczającą zarówno dobową, jak i tygodniową normę czasu pracy. Zakres należących do powoda obowiązków wbrew jego twierdzeniom nie wymagał świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Pracodawca nigdy przy tym nie wydawał powodowi



polecenia zostawania po godzinach. Ponadto Sąd I instancji sprzecznie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego nie dał wiary zeznaniom świadka D. B., z których wynikało, że wynagrodzenie za nadgodzin było wypłacane w formie premii. Tym samym uwzględnieniem w całości roszczenia powoda oznaczałoby otrzymanie przez niego dwóch świadczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, tj. premii, która rzeczywiście została mu wypłacona oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Jakkolwiek powodowi miałyby przysługiwać prawo do dodatku za godziny nadliczbowe, to w tym stanie faktycznym realizacja tego prawa oznaczałaby naruszenie zasad współżycia społecznego. Na poparcie swojego stanowiska, skarżąca przywołała orzecznictwo Sądu najwyższego (apelacja k. 262-270).

***Powód w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.***

W uzasadnieniu swego stanowiska, powód wskazał, że poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne i prawne są prawidłowe. Powód zaznaczył, że Sąd Rejonowy dokonując ustaleń faktycznych niezwykle dokładnie przeanalizował zeznania świadków, w tym: D. B., R. T., P. R., A. K., R. P. (1) i M. P. – jak też w treści uzasadnienia wyroku, w jego części odnoszącej się do oceny materiału dowodowego – Sąd I instancji niezwykle dokładnie wyjaśnił, które z zeznań i dlaczego stanowiły podstawę rozstrzygnięcia, jak też jednoznacznie wyjaśnił dlaczego w stosunku do niektórych świadków zeznania te uznał za wiarygodne jedynie w części lub uznał je za niewiarygodne. Dodatkowo powód, odnosząc się do kwestionowanego przez stronę pozwaną materiału dowodowego z dokumentów – w postaci kalendarza, zwrócił uwagę, że dowód ten został uznany przez Sąd I instancji w zestawieniu z zeznaniami świadków i nie stanowił samoistnego źródła dowodowego. Zdaniem powoda w realiach niniejszej sprawy nie ma wątpliwości, że strona pozwana, w związku z przegraniem procesu przed Sądem I instancji, dąży jedynie do przerzucenia na Sąd odpowiedzialności za własną bierność procesową (odpowieź na apelację k. 286-291).

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy aprobuje i przyjmuje za własne. Również dokonana ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń, co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 listopada 1998 r., I PKN 339/98).

Przede wszystkim nie można zgodzić się ze sformułowanymi w apelacji zarzutami naruszenia prawa procesowego poprzez dokonanie dowolnej i wybiórczej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, co doprowadziło do sprzeczności istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału oraz wadliwej oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy. Zarzuty tak sformułowane odnoszą się w istocie do naruszenia dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. uprawnia sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału sprawy. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania, z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności w tej ocenie. Poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia, czy też wyciągać wniosków nie wynikających z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obraży art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może zatem polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na nie dokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków, pomija.

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania Sądu I instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez pozwaną Spółkę, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena dowodów jest dowolna. Zatem o dowolności można mówić wówczas, gdy sąd ocenia dowody bez ich właściwej analizy, bądź też wbrew zdrowemu rozsądkowi lub zasadom logicznego rozumowania. Nie jest natomiast dowolną taka ocena, która – choć prowadzi do niekorzystnych dla strony pozwanej konkluzji – to jednak jest logicznie i rzeczowo umotywowana.

W realiach rozpoznawanej sprawy, nie można zarzucić Sądowi I instancji bezkrytycznego podejścia do zeznań świadków. Wręcz przeciwnie, wskazać należy, że świadkowie zawnioskowani zarówno przez jedną jak i drugą stronę zeznawali obiektywnie, nie chcąc ukrywać faktów, niekorzystnie ukazujących osobę, przez którą zostały zawnioskowane, z powodów powiązań służbowych. Zeznania świadków, Sąd Rejonowy poddał selekcji pod kątem ich wiarygodności, weryfikując je wzajemnie oraz odnosząc do pozostałych dowodów w sprawie. Swoje stanowisko w tym przedmiocie obszernie i przekonująco przedstawił w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, zaś apelacja oceny tej skutecznie nie podważa. Zarzut braku dokonania konfrontacji przez Sąd dat i kwot, wskazujących na liczbę wypracowanych przez powoda nadgodzin, wynikających z kserokopii prowadzonego przez niego kalendarza z jego oryginalną treścią i nieuwzględnienie, że zapisy te się nie pokrywają, co miałyby świadczyć o ich nierzetelności również należy uznać za chybiony. Sąd Rejonowy na podstawie tych zapisów poczynił ustalenia dając wiarę zeznaniom powoda, co do liczby godzin przez niego przepracowanych w poszczególnych miesiącach przy uwzględnieniu dni oraz godzin pracy serwisu, co w pełni znajduje odzwierciedlenie w zgromadzonym przez Sąd I instancji rzeczowym materiale dowodowym, potwierdzonym zeznaniami świadków D. B., A. K., M. C. i R. T.. Sąd zwrócił jednak uwagę na odmienną interpretację zapisów kalendarza przez strony, mając na uwadze rozbieżności, jakie występują w jego treści, m.in. fakt, że zestawienie to dokumentuje jedynie wypłacane wynagrodzenie zasadnicze powoda, bez dodatków z tytułu przekroczenia norm czasu pracy oraz zakresu obowiązków powoda. W związku z tym, że ocena ww. dowodu w tym zakresie i ustalenia stanu faktycznego budziły wątpliwości Sądu Rejonowego, przeprowadził on dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości B. K., którą to opinię uznał za w pełni wiarygodną, sporządzoną w sposób fachowy i rzetelny oraz dodatkowo potwierdzoną i wyjaśnioną w ustnej opinii uzupełniającej złożonej na rozprawie w dniu 22 września 2016 r. Sąd I instancji miał również na uwadze rozbieżności, jakie występowały pomiędzy kserokopią, a oryginałem kalendarza w zakresie przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych. Okoliczność, że powód wypełnił kalendarz nie zmieniła oceny Sądu Rejonowego z uwagi na zeznania świadków i zeznania powoda, którym Sąd I instancji dał wiarę. Sąd Rejonowy zaznaczył, że oryginał kalendarza nosi ślady skreśleń i dopisków, których powstania powód nie był w stanie wyjaśnić, dlatego też w swoich ustaleniach przyjął pierwotną wersję przedstawioną na kserokopii złożonych do akt sprawy. W tym zakresie, Sąd Rejonowy miał także na uwadze zeznania świadków, którzy byli zatrudnieni w tym samym serwisie przy ul. (...) i z których wynika, że powód faktycznie pracował w nadgodzinach. Świadkowie ci potwierdzili również, że w sezonie pracowało się codziennie przez 12 godzin (od 8:00 do 20:00, a nawet dłużej do 22:00) oraz w każdą sobotę od 8:00 do 15:00, czyli przez 7 godzin. Taki czas pracy niewątpliwie zgadza się z zapiskami z kserokopii kalendarza przedstawionego przez powoda, gdzie wskazał on, że pracował po 12 godzin dziennie (i 7 godzin w sobotę) od połowy marca 2011 r. (konkretnie od 14 marca) do 21 maja 2011 roku – sezon zaś zgodnie z ustaleniami poczynionymi przez Sąd Rejonowy w oparciu o zeznania innych pracowników trwał od marca do maja. Dalej powód w kserokopii kalendarza przedstawił, że pracował po 12 godzin dziennie również

w okresie od 17 października 2011 r. do 17 grudnia 2011 r. – kolejny sezon zaś trwał od października do grudnia. Sąd Rejonowy zważył, że z ww. wpisów wynika, że powód pracował po 10 godzin dziennie poza sezonem, co również znalazło potwierdzenie w zeznaniach świadków. Sąd I instancji posiadał zatem wystarczający materiał dowodowy, aby zapisać te zweryfikować zgodnie z twierdzeniami powoda, mając na uwadze występujące w nim nieścisłości, na które uwagę zwracała strona pozwana.

Sąd Rejonowy przedstawił w uzasadnieniu dlaczego odmówił wiarygodności zeznaniom pozwanego w zakresie, w jakim zeznał on, że zastępca kierownika ustalał czas pracy, a także, że ewidencja czasu pracy pracowników pozostawała w gestii kierowników, że powód w zamian za pracę w soboty otrzymywał dzień wolny i miał swobodę w ich odbiorze, oraz że ilość pracy w serwisie mogła zostać wykonana w zakresie 8 godzin pracy. W tym zakresie zeznania R. P. (1) i M. P. były bowiem sprzeczne z zeznaniami pozostałych świadków oraz materiałem dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie. W pozostałym zakresie Sąd dał wiarę zeznaniom R. P. (1) i M. P.. Prawidłowo także, Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka R. T. w zakresie, w jakim świadek zeznał, że powód decydował o liczbie przyjętych samochodów danego dnia, gdyż z zeznań powoda, które w tym zakresie zostały przez Sąd I instancji uznane za wiarygodne wynika, że powód mógł decydować jedynie o kolejności przyjmowanych klientów. Jak wynika z zeznań pozostałych świadków sama liczba samochodów (4 samochody na jedną godzinę) była ustalana i narzucana odgórnie. W tym miejscu wskazać należy, że serwis pozwanego był czynny od poniedziałku do piątku w godzinach od 8:00 do 20:00 (tj. 12 godzin), w soboty zaś od 8:00 do 15:00 (tj. 7 godzin), a czasami i dłużej. Ponieważ działalność pozwanego opierała się głównie na serwisowaniu ogumienia samochodowego, godziny pracy powoda, jak i pozostałych pracowników pozwanego uzależnione były od zapotrzebowania klientów na wymianę użytkowanych opon (z letnich na zimowe i odwrotnie). Dlatego też największa intensywność pracy przypadła na miesiące wiosenne (od marca do połowy czerwca) oraz jesienne (od października do grudnia). W tym czasie, z uwagi na ilość niezbędnych do wykonania na polecenie pozwanego zadań, wszyscy pracownicy, w tym powód pracowali codziennie od 8:00 do 20:00, tj. po 12 godzin dziennie (czyli po 4 godziny ponad obowiązujący wymiar czasu pracy) oraz w każdą sobotę od 8:00 do 15:00, tj. po 7 godzin, a czasami i dłużej. Poza sezonem natomiast pracownicy pozwanego, w tym powód pracowali od poniedziałku do piątku zazwyczaj na dwie zmiany, tj. od 8:00 do 16:00 lub 12:00 do 20:00, oraz w co drugą sobotę w godzinach od 8:00 do 15:00 (tj. po 7 godzin). Wielokrotnie jednak i w tym okresie, na polecenie pracodawcy, z uwagi na braki kadrowe czy urlopy pracownicze, powód zobowiązany był świadczyć pracę ponad obowiązujące go normy czasu pracy. Z kolei w okresie wakacyjnym (lipiec-sierpień) część pracowników korzystała z urlopów wypoczynkowych, dlatego też i w tym czasie znoszona była praca zmianowa i pozostali pracownicy świadczyli pracę od 8:00 do 18:00, tj. po 10 godzin dziennie oraz w prawie każdą sobotę od 8:00 do 13:00, tj. po 5 godzin. Z powyższego wynika zatem, że konieczność wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych wynikała wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pozwanego, tj. z braków personalnych oraz z ilości nałożonych na niego obowiązków, których wykonanie nie było możliwe w obowiązującym go czasie pracy. W ocenie Sądu Okręgowego z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika w sposób oczywisty, że obie strony miały świadomość tego, że aby zapewnić prawidłowe tj. zgodne z przepisami funkcjonowanie serwisu, powód winien świadczyć pracę w większym rozmiarze godzin niż pełen etat na jaki został zatrudniony. W tym zakresie, co do oceny zeznań świadków, Sąd Okręgowy w pełni zaakceptował ocenę dokonaną przez Sąd I instancji. Także zdaniem Sądu Okręgowego, z uwagi na fakt, że w oparciu o zeznania świadków nie można było w sposób pełny ustalić rzeczywistego czasu pracy powoda, Sąd Rejonowy prawidłowo dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości i to w oparciu o ten dowód czynił wiążące ustalenia faktyczne w sprawie. Podobne okoliczności dotyczą również podstaw do uznania za niewiarygodne zeznań pozwanego, co do wypłaty nadgodzin w formie premii. Zdaniem Sądu zeznania te nie mają oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie, z którego wynika, że premia nie była związana z nadgodzinami, była ona jedynie uzależniona od wyników finansowych serwisu, co potwierdził w zeznaniach sam świadek D. B., a także współnik pozwanej M. P.. Ponadto świadek D. B. w dalszych zeznaniach wskazał, że sam nie rozumiał wyliczeń dotyczących premii. Ponadto zeznania świadka, co do ewentualnego rozgraniczenia wypłat na premię i inne świadczenia mają charakter tak ogólny, że nawet gdyby przyjąć, iż są one wiarygodne to nie dawałyby podstaw do uwzględnienia przy rozstrzygnięciu sporu na korzyść zakładu pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego powód w toku procesu przedłożył dowody, określające ilość rzeczywiście przepracowanych przez niego godzin w spornym okresie czasu. Powód prowadził bowiem własne notatki ewidencjonujące jego czas pracy w poszczególnych dniach. Jednocześnie wbrew nazwie zajmowanego stanowiska pracy, powód nie był kierownikiem/zastępcą wyodrębnionej komórki organizacyjnej, nie stał na jej czele, a jego funkcja nie ograniczała się do czynności kierowniczych i nadzorczych, wręcz przeciwnie. Powód nie miał swobody w organizowaniu swojego czasu pracy, jak i pozostałych pracowników. Wykonywał zadania pod ścisłym nadzorem koordynatora serwisów A. K., czy R. i M. P., którym podlegał. Wykonywał na bieżąco ich polecenia nie tylko w zakresie prac dla mechaników- wulkanizatorów, ale także w zakresie innych obowiązków, które miał osobiście świadczyć. Główne obowiązki powoda polegały na bieżącej obsłudze klientów, jak i realizacji zadań na podstawie przedstawianych przez ww. osoby zarządzające zakładem pracy planów sprzedaży. Niemniej, w okresie wzmózonych prac, powód wielokrotnie pomagał innym pracownikom m. in. w obsłudze myjni samochodowej, podawaniu/przestawianiu opon do pojazdów klientów, sprzątaniu i zamiataniu serwisu, czy odśnieżaniu posesji. W tym miejscu należy podkreślić, że pracownik będący, z uwagi na zajmowane stanowisko, przełożonym w stosunku do innych osób, lecz nie posiadający kompetencji do kierowania oddziałem zarówno pod względem organizacyjnym, jak i ekonomicznym nie jest „kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej”, o którym mowa w art. 151<sup>(4)</sup> § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 22 grudnia 2011 r., III APa 43/11).

Naruszenia art. 233 k.p.c. strona pozwana dopatrywała się również w przyjęciu przez Sąd I instancji, że powód nie był zatrudniony na stanowisku kierowniczym. Jednakże w ocenie Sądu Okręgowego, nie ulega wątpliwości, że powód pracował na stanowisku mechanika. Świadczy o tym przede wszystkim rzeczywisty zakres obowiązków powoda, który w zasadzie wykonywał taką samą, fizyczną pracę jak jego współpracownicy. Co równie ważne, wpływ powoda na organizację czasu pracy był znikomy, skoro on sam także pracował według ustalonego grafiku. Wobec powyższego tylko na marginesie należy zaznaczyć, że nawet przyjęcie, że powód zaliczał się do kategorii pracowników określonych w art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. i 2 k.p. nie mogłoby prowadzić do oddalenia powództwa, a to z uwagi na fakt, że na skutek istniejącej u pozwanego organizacji pracy był on stale zmuszony świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie bowiem z art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. 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, z zastrzeżeniem § 2. Jak wynika z brzmienia tego przepisu przesłanką jego zastosowania jest stan konieczności, pod którym to pojęciem należy rozumieć jedynie sporadyczną potrzebę, uzasadnioną wyjątkową sytuacją, a nie zaś jako stałe wykonywanie pracy ponad obowiązujący pracownika czas pracy wynikające z wadliwie określonego zakresu czynności (ustalenia zadań) lub nieprawidłowej organizacji pracy. Oznacza to, że nawet osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r. II PK 254/10). Tym samym osoby zajmujące stanowiska kierownicze są uprawnione do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeśli wykonują ją stale i z powodu złego zorganizowania czasu pracy przez zatrudniającego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2014 r., II PK 135/13). Innymi słowy, osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych (zarówno kierownicy jednostek, jak i osoby kierujące zakładem) nie mogą być pozbawione prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy. Czas pracy osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych powinien być bowiem planowany w taki sposób, aby mogły one wykonać swoje zadania w normalnym czasie pracy (przez 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w tygodniu). Jeżeli przekroczenie powszechnie obowiązujących norm czasu pracy następuje wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy, to fakt ten nie pozbawia kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych ubiegania się o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 13 lutego 2014 r., III APa 63/13, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2013 r., II PK 350/12).

Reasumując, Sąd Okręgowy podziela i przyjmuje za własne prawidłowo poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne, jako znajdujące oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym, ocenionym przez ten Sąd w granicach zakreślonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c. Akceptuje również oceny prawne wyrażone przez Sąd I instancji na gruncie ustalonego stanu faktycznego i wnioski wyciągnięte z tych ocen. Zarzuty apelacyjne podniesione przez pozwanego nie mogły skutkować poczynieniem odmiennych ustaleń i ocen w kwestionowanych zagadnieniach. Należy zwrócić bowiem uwagę, że jeżeli nawet z tego samego materiału dowodowego dałoby się wysnuć logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmiennie, nie świadczyłoby to samo w sobie równie o uchybieniu art. 233 k.p.c. przez Sąd I instancji. Wymagane jest wykazanie braku logiki we wnioskach kwestionowanych, a temu apelujący nie sprostał. Nie może także odnieść skutku zarzut błędów w ustaleniach faktycznych. Błędy takie są przejawem sprzeczności pomiędzy treścią zebranego materiału, a wnioskami do jakich dochodzi Sąd na podstawie tego materiału, będącej wynikiem uchybień w zakresie oceny dowodów, stanowiących konsekwencję naruszenia zasad oceny dowodów zakreślonych przepisem art. 233 § 1. k.p.c. Jak wyżej wskazano, Sądowi I instancji takich zarzutów nie można zasadnie postawić. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe bezsprzecznie wykazało, że powód w dochodzonym okresie świadczył u pozwanego pracę w godzinach nadliczbowych, co potwierdzają nie tylko zeznania powoda, ale również i świadków. Poza tym strona pozwana również nie kwestionowała faktu wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, a jedynie w apelacji zarzuciła oparcie się przez Sąd I instancji na twierdzeniach powoda, w zakresie liczby przepracowanych godzin nadliczbowych. Należy z całą mocą podkreślić, że nie tylko zeznania powoda i świadków, w zakresie liczby przepracowanych godzin nadliczbowych, potwierdzają twierdzenia H. M.. Również złożona przez stronę powodową dokumentacja w postaci oryginału kalendarza powoda potwierdza zasadność wskazywanych przez niego godzin pracy nadliczbowej.

Wobec powyższego, stwierdzić należy, że nie doszło w omawianym zakresie do naruszenia ani przepisów prawa procesowego, ani prawa materialnego. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone prawidłowo. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Dochodząc do poprawnych ustaleń faktycznych, Sąd Rejonowy w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej, jako bezzasadną.

O kosztach procesu za instancję odwoławczą orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. oraz § 2 pkt. 5 w związku z § 9 ust. 1 pkt. 2 k.p.c. w związku z § 0 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800).

SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Marcin Graczyk SSO Anna Kozłowska-Czabańska

## ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Marcin Graczyk

(...)