

Sygn. akt **III APa 11/19**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 grudnia 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Wiesława Stachowiak

Sędziowie: Małgorzata Woźniak-Zendran

(del.) Renata Pohl

Protokolant: Beata Tonak

po rozpoznaniu w dniu 20 listopada 2019 r. w Poznaniu

sprawy **M. L.**

przeciwko (...) **S.A. w W.**

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji (...) S.A. w W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Zielonej Górze

z dnia 17 kwietnia 2019 r. sygn. akt IV P 8/16

1. zmienia zaskarżony wyrok w punktach I,V i powództwo oddala;
2. zmienia punkt III zaskarżonego wyroku i zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 5400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. zmienia punkt IV zaskarżonego wyroku i nakazuje ściągnąć od powoda na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Okręgowy w Zielonej Górze) kwotę 2308 zł tytułem zwrotu części wydatków;
4. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 6660 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

R. P.	Wiesława Stachowiak	Małgorzata Woźniak-Zendran
-------	---------------------	----------------------------

UZASADNIENIE

Powód **M. L.** w pozwie skierowanym przeciwko pozwanemu (...) S.A. w W. wniósł o zasądzenie kwoty 78.305,70 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami według następującego wyliczenia:

a) od kwoty 6 159,20 zł od 11.02.2014 r. do dnia zapłaty,

- b) od kwoty 6 565,20 zł od 11.03.2014 r. do dnia zapłaty,
- c) od kwoty 5 039,40 zł od 11.04.2014 r. do dnia zapłaty,
- d) od kwoty 7 017,10 zł od 11.05.2014 r. do dnia zapłaty,
- e) od kwoty 6 728,80 zł od 11.06.2014 r. do dnia zapłaty,
- f) od kwoty 6 480,80 zł od 11.07.2014 r. do dnia zapłaty,
- g) od kwoty 6 055,90 zł od 11.08.2014 r. do dnia zapłaty,
- h) od kwoty 4 441,00 zł od 11.09.2014 r. do dnia zapłaty,
- i) od kwoty 6 331,10 zł od 11.10.2014 r. do dnia zapłaty,
- j) od kwoty 6 933,50 zł od 11.11.2014 r. do dnia zapłaty,
- k) od kwoty 8 287,00 zł od 11.12.2014 r. do dnia zapłaty,
- l) od kwoty 8 266,80 zł od 12.01.2015 r. do dnia zapłaty,

Nadto wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, wraz z opłatą skarbową od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu powód podał, że dochodzi części wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, tj. za okres od stycznia do grudnia 2014 r. na stanowisku kierownika regionalnego ds. operacyjnych. Jako podstawę materialnoprawną roszczenia powód wskazał art. 140 k.p. i art. 151⁴ § 1 k.p., wywodząc, że pozwany w taki sposób ułożył zakres obowiązków powoda, że ich wykonanie w 40-godzinnym tygodniu pracy było nierealne.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 17 kwietnia 2019r. w sprawie o sygn. akt IV P 8/16, Sąd Okręgowy w Zielonej Górze:

I. zasądził od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W. na rzecz powoda M. L. kwotę 52.200 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi:

- od kwoty 4.350 zł od dnia 11.02.2014 r.
- od kwoty 4.350 zł od dnia 11.03.2014 r.
- od kwoty 4.350 zł od dnia 11.04.2014 r.
- od kwoty 4.350 zł od dnia 11.05.2014 r.
- od kwoty 4.350 zł od dnia 11.06.2014 r.
- od kwoty 4.350 zł od dnia 11.07.2014 r.
- od kwoty 4.350 zł od dnia 11.08.2014 r.
- od kwoty 4.350 zł od dnia 11.09.2014 r.
- od kwoty 4.350 zł od dnia 11.10.2014 r.

- od kwoty 4.350 zł od dnia 11.11.2014 r.
- od kwoty 4.350 zł od dnia 11.12.2014 r.
- od kwoty 4.350 zł od dnia 12.01.2015 r.

II. w pozostałej części powództwo oddalił;

III. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 5.311 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Okręgowego w Zielonej Górze) kwotę 3.077 zł tytułem zwrotu części wydatków;

V. wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 11.767,34zł.

Powyższe rozstrzygnięcie zostało wydane w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i prawne:

Pozwany (...) S.A. z siedzibą w W., zarejestrowany od 21.06.2001 r., wykonuje działalność gospodarczą w zakresie udzielania kredytów.

Od 05.04.2000 r. do 31.05.2016 r. powód był pracownikiem spółki, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę.

Zgodnie z aneksem – porozumieniem zmieniającym umowę o pracę, zawartym 30.04.2008 r., od 01.05.2008 r. strony stosunku pracy dokonały następujących zmian w umowie o pracę. Pracownik został zatrudniony na stanowisku kierownika regionalnego ds. operacyjnych. Pracodawca przedstawił pracownikowi zakres obowiązków, a pracownik zaakceptował jego treść. Miejscem pracy pracownika jest Polska, rejon województwa (...) i (...). Pracownik został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w ramach zadaniowego czasu pracy. Wynagrodzenie określono w kwocie 8100,00 zł brutto miesięcznie. Aneksem z 01.07.2009 r. wynagrodzenie zostało podwyższone do kwoty 9151,00 zł brutto, a aneksem z 01.04.2014 r. – do kwoty 10766,00 zł brutto.

Porozumieniem z 28.11.2014r. zmieniono miejsce pracy powoda na obszar administracyjny oddziałów: L., Z., J., Ż., G..

Zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym u pozwanej w spornym okresie od 01.01.2014 r. do 31.12.2014 r., zadaniowym czasem pracy jest czas pracy określony wymiarem zadań pracownika, ustalonych w taki sposób, aby czas potrzebny na realizację zadań wynosił 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem zatrudnionym w ramach zadaniowego czasu pracy, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy pracownika.

Zadaniowym czasem pracy objęci są pracownicy, których treści umów o pracę zawierają stosowne postanowienia (§ 15 ust. 3-5).

Pisemny zakres obowiązków na stanowisku kierownika regionu ds. operacyjnych, podpisany przez powoda 17.07.2013 r., przewidywał, że główną odpowiedzialnością pracownika będzie osiąganie wyników oraz rachunek zysków i strat w regionie oraz przyczynianie się do długofalowego rozwoju biznesu w regionie poprzez zarządzanie, motywowanie oraz rozwijanie zespołu kierowników operacyjnych w regionie w celu realizacji zrównoważonych celów, które wpisują się w strategię biznesową spółki. Zapisano tam ponadto, że pracownik będzie w szczególności odpowiedzialny za następujące sprawy, dotyczące:

- personelu: w szczególności związane z rekrutacją, rozwojem, coachingiem, kierowaniem zespołem, przeprowadzaniem przeglądów wyników, uzgadnianiem planów zarządzania wynikami i rozwoju osobistego, dostosowaniem stylu zarządzania do zróżnicowanych potrzeb motywacyjnych pracowników, prowadzeniem efektywnych działań w celu zbudowania oraz utrzymania zaangażowanego zespołu, przeprowadzaniem efektywnego

przeglądu pracy i rozwoju co najmniej raz w roku, odpowiedzialnością za własny rozwój poprzez zarządzanie swoim planem rozwoju, wspieraniem rozwoju innych kierowników regionalnych ds. operacyjnych;

- doskonałości operacyjnej: w szczególności związane z zapewnieniem w stosunku do kierowników rejonu ds. operacyjnych jasnej i rzeczowej komunikacji o określonych obszarach, dążenia do regularnego uzyskiwania informacji zwrotnych oraz opinii, przekazywania pomysłów i kwestii problematycznych wyższym szczeblom zarządzania w spółce, przygotowywania i udziału w miesięcznych przeglądach regionu wraz z ciągłą analizą wyników regionu, zapewnieniem wdrożenia efektywnych mechanizmów kontrolnych, zapewnieniem sprawnej współpracy z działami wspierającymi, przeprowadzaniem regularnych przeglądów wyników kierowników rejonu ds. operacyjnych;

- zbiorów i zaległości: punkt związany z pomiarem i oceną skuteczności działań zbiorczych i zaległościowych w regionie;

- klientów: w szczególności związane ze zmniejszeniem liczby reklamacji oraz zapewnieniem tego, żeby reklamacje rozpatrywane były w sposób skuteczny i zgodny z polityką spółki, tworzeniem planów operacyjnych oraz zapewnieniem ich wdrożenia w regionie, odpowiedzialnością za przestrzeganie karty klienta w regionie,

- kreowania przyszłej wartości dla biznesu: w szczególności związane z identyfikacją potencjału rynku regionalnego oraz ustalaniem konkretnych planów działania, pozyskiwaniem wiedzy na temat bazy klientów regionu;

- finansów: w szczególności związane z zarządzaniem regionem zgodnie z ustaloną strategią biznesową, tworzeniem planów i strategii dla regionu, zapewnieniem tego, aby strategia biznesowa została uzgodniona, zakomunikowana i zrozumiana przez wszystkich pracowników w regionie, z odpowiedzialnością za roczny budżet regionu,

- bezpieczeństwa: w szczególności związane z odpowiedzialnością za wykonywanie działań w ramach swojego regionu lub zespołu w sposób zgodny z zasadami bezpieczeństwa, stosowanie ich w swoim regionie lub zespole, wykazywaniem zaangażowania w dbanie o bezpieczeństwo poprzez indywidualne działania i posiadaną wiedzę oraz zachęcanie innych do zaangażowania na rzecz bezpieczeństwa, dopilnowaniem, aby dla określonych zagrożeń opracowany został plan działania ograniczający zagrożenie.

W zakresie obowiązków podano też, że pracownik będzie wykonywał inne zadania zlecone przez przełożonego w zależności od potrzeb biznesowych, w tym między innymi odbywał spotkania z dyrektorem okręgowym ds. operacyjnych w celach związanych z wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych.

Kierownik regionalny ds. operacyjnych (stanowisko powoda) podlegał dyrektorowi okręgowemu ds. operacyjnych, a przełożonym był dla kierownika wsparcia operacyjnego, kierownika rejonu ds. operacyjnych, specjalisty marketingowego ds. rozwoju dywizji, koordynatora ds. marketingu operacyjnego, kierownika ds. rozwoju, specjalisty ds. marketingu operacyjnego, asystenta dyrektora operacyjnego.

W praktyce powód zarządzał grupą około 300 doradców, w tym od 26 do 32 kierowników ds. rozwoju i od 5 do 7 kierowników rejonu.

W 2014 r. powód wykonywał pracę w dywizji 4 w ramach (...).

Od stycznia do listopada pracował na terenie oddziałów w Z., Ż. i G., a także zarządzał na terenie całych powiatów, na których działali kierownicy rejonów. Pod koniec 2014 r. nastąpiła zmiana oddziałów przydzielonych powodowi na J., B. i L.. Była to zmiana terenu o dobrych rezultatach na teren mający niedobory kadrowe i zaniedbania.

Praca powoda polegała na sprawdzaniu, jak pracują kierownicy w terenie. Umawiał się codziennie z innym kierownikiem rejonu, jechał do biura, niekiedy wyjeżdżał z kierownikiem w teren. Koordynował pracę kierowników, dbając o realizację określonego kwotowo planu sprzedaży produktów, pozyskanie określonej liczby klientów oraz osiągnięcie należności w każdym rejonie.

Oprócz tych podstawowych zadań, powód otrzymywał bieżące polecenia, dotyczące różnych czynności: organizacji spotkań, zdawania raportów, gromadzenia informacji. Był pytany o różne parametry i analizy. Termin realizacji zadań określano nieraz na ten sam lub następny dzień. Wyniki analizował prawie codziennie, a ponadto miesięcznie i kwartalnie. Jeździł na comiesięczne, obowiązkowe, 1- lub 2-dniowe szkolenia ogólnopolskie. W celu wykonywania zadań i odbywania spotkań jeździł do poszczególnych oddziałów, średnio 2 godziny dziennie.

Powód odbywał wyjazdy służbowe, zarówno organizowane wcześniej, jak i takie, o których dowiadywał się nagle, z dnia na dzień. Były to wyjazdy do różnych miejscowości, np. na poranne spotkania trwające do wieczora. Po drodze powód musiał rozmawiać z pracownikami, realizując swoje zadania. Pozostawał w kontakcie telefonicznym z innymi pracownikami spółki. Od godzin porannych do późnych godzin wieczornych otrzymywał i wysyłał korespondencję w formie SMS oraz e-mailową. W wiadomościach dostawał niejednokrotnie nowe polecenia, w czasie, gdy wykonywał inne obowiązki. W najbardziej skrajnych przypadkach korespondencja e-mailowa była prowadzona od ok. godz. 08:00 do północy lub godzin nocnych – ok. 02:00.

Łącznie zadania służbowe powód wykonywał od rana (ok. 08:00) do późnego wieczora (nawet po 22:00). Zdarzało się, że wykonywał pracę w weekendy.

Sposób wydawania poleceń był taki, że kierownicy otrzymywali zadania na bieżąco, bez względu na wymiar aktualnie realizowanych czynności i musieli odkładać wykonywane zadania na potem. W ten sposób gromadziła się praca do wykonania przy jednoczesnym napływaniu nowych poleceń. Czasem jednocześnie była do wykonania zarówno praca w terenie, jak i podróż służbowa.

Ilość pracy, a także ilość i częstotliwość poleceń były takie, że nie było możliwości takiej organizacji pracy ze strony pracownika zatrudnionego na stanowisku powoda, by odbywała się ona w ramach wymiaru czasu pracy wynoszącego przeciętnie 8 godzin dziennie, 40 godzin tygodniowo.

Pracownicy zatrudnieni na stanowisku powoda zgłaszali przełożonym przeciążenie zadaniami. Przełożeni mieli świadomość nadmiaru pracy, lecz polecali kierownikom, by starali się realizować zadania, ewentualnie zdarzały się jedynie przesunięcia terminu na wykonanie danego zadania.

Następnie sąd pierwszej instancji ustalił w jakich terminach powód korzystał w 2014 r. z urlopu i było to:

- od 07.01.2014 r. do 10.01.2014 r.;
- od 21.01.2014 r. do 22.01.2014 r.;
- od 10.03.2014 r. do 14.03.2014 r.;
- od 17.06.2014 r. do 27.06.2014 r.;
- 31.07.2014 r.;
- 01.08.2014 r.;
- 14.08.2014 r.;
- 28.08.2014 r. do 29.08.2014 r.;
- 04.09.2014 r. do 05.09.2014 r.;
- 12.09.2014 r. do 12.09.2014 r.;
- 03.10.2014 r. do 03.10.2014 r.

Sąd Okręgowy ustalił także, że w 2014 r. powód otrzymał od pozwanej, licząc łącznie – wynagrodzenie zasadnicze, premie i inne dodatki – kwoty:

- w styczniu: 44 054,35 zł brutto;
- w lutym: 12 979,29 zł brutto;
- w marcu: 22 553,03 zł brutto;
- w kwietniu: 23 000,94 zł brutto;
- w maju: 11 255,58 zł brutto;
- w czerwcu: 11 218,31 zł brutto;
- w lipcu: 11 220,09 zł brutto;
- w sierpniu: 11 274,20 zł brutto;
- we wrześniu: 11 229,20 zł brutto;
- w październiku: 11 264,20 zł brutto;
- w listopadzie: 11 219,20 zł brutto;
- w grudniu: 11 819,20 zł brutto.

Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek złożenia powodowi przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w dniu 8.02.2016r. Przyczyny wypowiedzenia były następujące:

- 1) pracownik nie realizuje wyników operacyjnych w kluczowych dla spółki parametrach na oczekiwanym poziomie w długim okresie (punkt dotyczy wyników z 2015r.);
- 2) pracownik nie wdraża i nie podejmuje efektywnych działań kontrolnych w celu minimalizacji wystąpienia ryzyka defraudacji i manipulacji w ramach zarządzanego terenu (punkt dotyczy okresu od października 2014 r. do marca 2015 r.);
- 3) pracownik nie jest liderem, nie prowadzi efektywnych działań w celu zbudowania i utrzymania zaangażowanego zespołu, nie dostosowuje stylu zarządzania do zróżnicowanych potrzeb motywacyjnych pracowników (punkt dotyczy okresu od listopada 2014 r.).

W oparciu o wyżej ustalony stan faktyczny Sąd Okręgowy wskazał, że powództwo okazało się zasadne w części.

Przedmiotem sporu było ustalenie, czy powód okresie objętym pozwem, tj. w roku 2004 wykonywał pracę w nadgodzinach, a jeśli tak – to czy możliwe było wykonywanie pracy w czasie wynikającym z norm określonych w art. 129 k.p., czy też nadgodziny były nieuniknione i wynikały z wymiaru zadań, powierzonych pracownikowi przez pracodawcę. Następnie ewentualnemu rozważeniu podlegała kwestia ustalenia konkretnej liczby tych nadgodzin.

Sąd Okręgowy przywołał następnie treść art. 151 § 1 k.p. art. 151¹ § 1 k.p. i art. 151⁴ k.p., w myśl których co do zasady 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, jednakże 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.

Decydujące znaczenie dla oceny, czy dana osoba jest pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 128 § 2 pkt 2 k.p.), a tym samym nieobjętym zasadami wynagradzania obowiązującymi na podstawie regulaminu wynagradzania, ma posiadanie przez nią uprawnień do zarządzania zakładem pracy, w tym wykonywania czynności zastrzeżonych dla pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy (wyrok SN z dnia 27.01.2016 r., sygn. akt III PK 64/15, Legalis 1460648).

Zdaniem Sądu Okręgowego powód w spornym okresie nie był pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Spełniał określone, lecz nie wystarczające kryteria pracy na takim stanowisku. Jego zakres obowiązków przewidywał kierowanie zespołem kierowników rejonu ds. operacyjnych i inne kompetencje kontrolne wobec podległych pracowników. Do jego kompetencji należało zarządzanie regionem zgodnie z ustaloną strategią biznesową, odpowiedzialność za roczny budżet regionu. Region stanowił odrębną komórkę organizacyjną, podzieloną na mniejsze komórki – rejony. Powód był uprawniony do zarządzania tą jednostką i prowadzenia jej działalności, odpowiadał za jej budżet. Miał pełnomocnictwo do składania w imieniu spółki oświadczeń woli – zawierania umów na usługi marketingowe (z ograniczeniem wysokości zobowiązań).

Powód nie może zostać uznany za pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy, gdyż zakres kompetencji powoda nie obejmował kompetencji przypisanych pracodawcy – np. powód nie zawierał umów o pracę. Powód nie wykonywał pracy na najwyższym szczeblu hierarchii w organizacji spółki – miał osobę przełożoną w osobie dyrektora okręgowego ds. operacyjnych. Nie można więc powiedzieć, że samodzielnie zarządzał danym przedziałem działalności pracodawcy w jego imieniu. Przede wszystkim jednak sam pracodawca nie uważał powoda za osobę zarządzającą, skoro w aneksie z 2008 r. wprowadził powodowi zadaniowy czas pracy. Taki czas pracy, określony w art. 140 k.p., dotyczy przecież tylko pracowników objętych normami wynikającymi z art. 129 k.p.

Sąd Okręgowy poczynił następnie ustalenia na okoliczność tego, w jakim systemie czasu pracy zatrudniony był powód w spornym okresie. Aneks z 2008 r. przewidywał, że pracownik został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w ramach zadaniowego czasu pracy. Taki system został przewidziany regulaminem pracy i wprowadzony w stosunku do powoda w sposób zgodny z tym regulaminem. Strony bezspornie przyjęły, że taki system czasu pracy w przypadku stanowiska powoda był zasadny.

Zdaniem Sądu I instancji do sytuacji powoda w spornym okresie zastosowanie ma art. 140 k.p., który stanowi, że w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. W razie zastosowania systemu zadaniowego czasu pracy, pracodawca powinien wykazać, że powierzył pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z ogólnie przyjętych norm czasu pracy (wyrok SN z 16.10.2009 r., sygn. akt I PK 89/09, LEX nr 823349).

Pracodawca nie wykazał, że powód mógł wykonywać swoje obowiązki w spornym okresie w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 k.p. W 2014 r. powód regularnie przekraczał kodeksowe normy czasu pracy i wynikało to z wymiaru obowiązków narzuconych powodowi przez stronę pozwaną. Do takich wniosków Sąd Okręgowy doszedł po analizie całokształtu materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków J. M. (1), J. M. (2), M. P., A. H., R. K., T. M., częściowo S. T. i częściowo J. O., zeznań samego powoda, dokumentacji – pisemnego zakresu obowiązków, zapisów rozmów, SMS-ów i korzystania z Internetu, wiadomości, e-maili służbowych przesyłanych i odbieranych przez powoda. Jedynie częściowo przydatna była opinia biegłego z zakresu ekonomiki przedsiębiorstw, zatrudnienia i płac A. G.. Za całkowicie nieprzydatną dla sprawy sąd uznał opinię biegłej sądowej z zakresu rachunkowości S. P..

Sąd Okręgowy wskazał następnie, że pisemny zakres obowiązków powoda jest bardzo obszerny i niejednoznaczny, co utrudnia sprecyzowanie czynności, które faktycznie były do wykonania. Są to obowiązki kadrowe, motywacyjne, zarządzające, koordynujące, kontrolne, nadzorcze, dotyczące – zgodnie z umową o pracę i strukturą organizacyjną spółki – dwóch województw i licznych podwładnych. Zadania wyznaczone powodowi mają często nieokreślony charakter, np. „bycie liderem i wzorem do naśladowania”. Są to cele niewymierne, mogą być bardzo uznaniowo traktowane przez pracodawcę. Podkreślono jednocześnie właśnie nastawienie na cel – osiągnięcie wyników.

Bezspornie powód w spornym okresie realizował przydzielone mu zadania. Wykonywał pracę na terenie oddziałów w Z., Ż. i G., zarządzał na terenie powiatów przydzielonych kierownikom rejonów. Od grudnia przejął trudniejszy teren, tj. J., B. i L.. W zakresie jego pracy mieściła się zwłaszcza osobista kontrola podwładnych, koordynowanie pracy, dbanie o realizację planu sprzedażowego, pozyskiwanie klientów, ściąganie należności.

Jednakże oprócz tego, otrzymywał liczne bieżące polecenia i plany do wykonania. Na ich podstawie odbywał spotkania, wyjazdy służbowe, zdawał raporty, pozyskiwał informacje, udzielał odpowiedzi. Pozostawał w stałym kontakcie z pracownikami spółki różnego szczebla.

Sąd Okręgowy przeanalizował wydruki korespondencji służbowej powoda: zapisy wiadomości telefonicznych i elektronicznych ze spornego okresu. Z tej dokumentacji wynika, że powód wykonywał czynności służbowe, w zależności od dnia, od godzin porannych (ok. 08:00) do wieczornych, a nawet nocnych (ok. 02:00). Nie wynika z tego, co powód robił w przerwach pomiędzy wysłaniem wiadomości, ale rozkład czasowy wykonywania przez powoda obowiązków jest bardzo znamieny. Tym bardziej, że każda wiadomość wiąże się z koniecznością jej odczytania, przeanalizowania, ewentualnie przygotowania odpowiedzi, zgromadzenia informacji czy wykonania określonego zadania w i tak już napiętym harmonogramie powoda.

Sąd Okręgowy przeanalizował też zeznania świadków, którzy znali realia pracy powoda i potwierdzali co do zasady jego twierdzenie o konieczności wykonywania pracy w nadgodzinach. Były to osoby zatrudnione na tym samym stanowisku (J. M. (1), J. M. (2), M. P.), co powód, nadrzędnym (R. K.) lub podrzędnym (A. H., T. M.). Zeznania tych osób, jako spójne i logiczne, wzajemnie się potwierdzające i uzupełniające, zasługiwały na uwzględnienie.

W celu wyjaśnienia wątpliwości związanych z tym, czy organizacja pracy powoda i ilość jego zadań do wykonania była możliwa do wykonania w czasie 40 godzin tygodniowo, oraz czy doszło do pracy w nadgodzinach, a jeśli tak, to w jakim wymiarze – Sąd Okręgowy postanowił zasięgnąć opinii biegłej z zakresu rachunkowości. Zdaniem Sądu Okręgowego opinia biegłej sądowej z zakresu rachunkowości S. P. nie mogła jednak zostać uznana za przydatną dla wyjaśnienia sprawy, gdyż biegła popełniła błąd, mierząc czas pracy powoda wyłącznie pewnymi, udokumentowanymi oznakami wykonywania obowiązków – takimi, jak wiadomości SMS i e-maile czy czas dojazdu do oddziału. Z przerwy czasowej pomiędzy poszczególnymi wiadomościami biegła wywodziła, że powód wówczas nie pracował. Tymczasem nie wszystkie obowiązki powoda wymagały wysyłania wiadomości, więc opracowywanie opinii tylko w oparciu o tego typu dane zafałszowuje rzeczywistość. Z uwagi na te błędy, opinia jest sprzeczna z zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

Sąd Okręgowy przeprowadził dowód z opinii biegłego z zakresu ekonomiki przedsiębiorstw, zatrudnienia i płac A. G., przede wszystkim na okoliczność, czy ilość pracy do wykonania przez powoda była możliwa do wykonania przez 8 godzin dziennie (40 tygodniowo) przy uwzględnieniu organizacji systemu pracy oraz dołożeniu przez pracownika należytej staranności.

Biegły nie postawił jednoznacznej tezy, jednakże jego zdaniem pewne symptomy mogą wskazywać na fakt, że liczba zadań nie była możliwa do zrealizowania przez powoda w ramach obowiązujących go norm czasu pracy, tyle że nie ma możliwości jednoznacznego określenia, ile godzin dziennie powód faktycznie przeznaczał na wykonywanie swojej pracy.

Biegły wskazał jednocześnie na czynniki istotne dla odpowiedzi na postawione pytania: korespondencja z powodem trwała od wczesnych godzin rannych do późnych godzin wieczornych; powód codziennie musiał przemieszczać się po swoim rejonie; uczestniczył wraz ze swoimi podwładnymi w trakcie wizyt u klientów, szkoleniach, naradach i konferencjach; wykonywał różnego rodzaju raporty i oceny.

Zdaniem Sądu Okręgowego opinia ta nie dała jednak jednoznacznej odpowiedzi na zadane pytania, ale dopuściła możliwość, że liczba zadań nie była możliwa do zrealizowania przez powoda w ramach obowiązujących go norm czasu

pracy. Sąd Okręgowy dał wiarę temu stwierdzeniu i w tym zakresie oparł się na ustaleniach opinii, w dalszym zakresie badając kwestię nadgodzin na podstawie pozostałego materiału dowodowego sprawy.

W ocenie Sądu I instancji z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że bieżące zadania wyznaczone powodowi były na tyle częste, spontaniczne i miały na tyle krótkie terminy wykonania, że powód, z przyczyn związanych z organizacją pracy przyjętą w pozwanej spółce, nie mógł wykonać ich w ramach przeciętnie 8-godzinnego dnia (40-godzinnego tygodnia) pracy, nawet pomimo tego, że efektywnie zarządzał swoim czasem pracy.

Do kierowników regionalnych nie stosowano norm czasu pracy. Osoby te były postawione w stan ciągłego oczekiwania na polecenie, wymagające wykonania tego samego dnia lub na drugi dzień, niezależnie od tego, czym były zajęte. Polecenia dotyczyły nie tylko wysyłania wiadomości, ale też wyjazdów po całej Polsce. Kierownicy pozostawali w stałym kontakcie z firmą – szefostwem i podwładnymi, stale monitorowali i stymulowali wyniki przedsiębiorstwa. Kontakt w sprawach służbowych, w formie telefonów, wiadomości SMS lub e-maili, był w zasadzie permanentny, od rana do późnego wieczora, w skrajnych przypadkach – do nocy. Zadania kumulowały się i powodowały przesuwanie bieżących, już ułożonych planów na przyszłość. Obowiązki musiały być realizowane jednocześnie, w związku z czym np. w drodze pomiędzy miejscami spotkań powód nawiązywał kontakt ze współpracownikami, a praca w terenie musiała być odłożona na później – tyle że później napływały już kolejne zalecenia.

Polityka spółki dotycząca pracowników zajmujących kierownicze stanowiska była nastawiona wyłącznie na realizację celów i zysk, zupełnie nie licząc się z możliwościami czasowymi danego pracownika. Przełożeni z wyższych szczebli wiedzieli o problemie nadgodzin, jednak nie zmniejszano zakresu obowiązków i ilości zadań do wykonania.

Zdaniem Sądu Okręgowego wszystkie te argumenty świadczą o tym, że u powoda występowały w spornym okresie nadgodziny, spowodowane rozmiarem zadań przydzielanych przez pracodawcę, niemożliwych do wykonania w ramach obowiązujących norm czasu pracy.

W konsekwencji Sąd I instancji uznał, że powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Ustalając dokładną liczbę nadgodzin w spornym okresie, Sąd Okręgowy nie uwzględnił tabelarycznego zestawienia nadgodzin, wykazu minut potrzebnych na wykonywanie poszczególnych obowiązków oraz planera z 2014 r., ponieważ te dokumenty zostały sporządzone przez samego powoda i nie znajdują pełnego obiektywnego potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy.

Z samej swojej istoty określenie czasu potrzebnego do wykonania danych zadań w skali tygodnia jest już uśrednieniem i uogólnieniem, które nie dostarcza precyzyjnych danych, może jedynie pomóc orientacyjnie przybliżyć sądowi zakres obowiązków i obciążenie nimi pracownika. Obowiązki są określone bardzo nieprecyzyjnie, nie są związane z wydarzeniami mającymi regularną, ściśle określoną długość.

Dokładne ustalenie czasu pracy powoda w poszczególnych dniach spornego okresu i wynikających z tego świadczeń należnych z tytułu pracy w nadgodzinach okazało się niemożliwe. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje na ten temat pełnych, obiektywnych, wyczerpujących informacji. Nie mogło to jednak doprowadzić do oddalenia powództwa.

Mając na względzie całokształt okoliczności sprawy, Sąd Okręgowy na podstawie art. 322 k.p.c. uznał, że za wysokością roszczenia powoda określoną w pozwie przemawia zakres czasowy i ilość obowiązków, którymi powód był stale i na bieżąco obarczany. Zakres czasowy pracy powoda przypadła od godzin porannych (ok. 08:00) do godzin wieczornych lub nocnych (ok. 02:00). Powód obowiązany był odbywać wyjazdy i brać udział w spotkaniach, również długotrwałych, w różnych miejscowościach. Od powoda wyraźnie oczekiwano dyspozycyjności i ciągłego śledzenia otrzymywanych poleceń i informacji, często nagłych.

Zdaniem Sądu Okręgowego wymiar nadgodzin wynosił 2/3 z tego, co podawał powód. Sąd Okręgowy uznał więc, że powództwo zasługuje na uwzględnienie w przeważającej części, tj. wynoszącej 2/3 żądania pozwu, lecz nie w całości. Wobec tego zasądzono od pozwanego na rzecz powoda kwotę 52 200 (2/3 x wartość przedmiotu sporu).

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku. O odsetkach rozstrzygnięto zgodnie z art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W pozostałym zakresie powództwo oddalono jako niezasadne.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o art. 100 k.p.c., uwzględniając, że powód wygrał sprawę w 2/3. Opłata od pozwu wynika z art. 13 ust. 1 w zw. z art. 35 ust. 1 u.k.s.c. Stawka za zastępstwo procesowe wynika z § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i w zw. z § 15 ust. 2 pkt 1 i 3-4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

Rygor natychmiastowej wykonalności punktowi I w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika nadano zgodnie z art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany, zarzucając:

1. mający wpływ na treść zaskarżonego wyroku błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za jego podstawę poprzez uznanie, że:

a) powód nie zarządził samodzielnie danym przedziałem działalności pracodawcy w jego imieniu;

b) pozwany pracodawca miał świadomość wykonywania przez pracowników zatrudnionych na stanowisku Kierownika Regionalnego ds. Operacyjnych, pracy w wymiarze ponadnormatywnym;

c) powód świadczył pracę w przerwie pomiędzy wykonywanymi zadaniami wynikającymi z analizy korespondencji służbowej, zestawienia połączeń itp.;

2. naruszenie przepisów prawa procesowego, a w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 157 § 1 k.p.c. oraz art. 158 § 1 i 11 k.p.c. poprzez oparcie ustaleń Sądu w kwestii treści zeznań świadków na notatkach dyktowanych przez Sąd do protokołu, a nie na podstawie protokołu sporządzonego za pomocą urządzenia rejestrującego obraz i dźwięk a w konsekwencji brak wszechstronnego rozważenia oraz dokonanie oceny materiału dowodowego z pominięciem istotnej części materiału dowodowego, tj. zeznań świadków;

3. naruszenie przepisów prawa procesowego, a w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego nie wynikających a nadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego;

4. naruszenie przepisów prawa procesowego, a w szczególności art. 278 § 1 w zw. z art. 322 k.p.c., poprzez pominięcie wniosków wynikających z opinii biegłej z zakresu rachunkowości i uznanie opinii za nieprzydatną i niewiarygodną a w konsekwencji przyjęcie, że ścisłe udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione i zasądzenie odpowiedniej sumy według swej oceny;

5. naruszenie przepisów prawa procesowego, a w szczególności art. 322 k.p.c., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że w okolicznościach niniejszej sprawy zachodzą przesłanki do jego zastosowania i zasądzenia odpowiedniej sumy według oceny Sądu I instancji;

6. naruszenie przepisów prawa procesowego, a w szczególności art. 322 k.p.c., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że w okolicznościach niniejszej sprawy zachodzą przesłanki do jego zastosowania i zasądzenia poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie kwoty 52.200 złotych z pominięciem rozważenia wszystkich okoliczności sprawy;

7. naruszenie przepisów prawa materialnego mające istotny wpływ na treść orzeczenia, a to art. 151 § 1 k.p. poprzez wadliwe jego zastosowanie polegające na przejęciu, iż powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych i należy jej się z tego tytułu wynagrodzenie, mimo braku polecenia ze strony pracodawcy i mimo braku wiedzy pracodawcy co do ewentualnej pracy ponad wymiar czasu pracy;

8. naruszenie przepisów prawa materialnego mające istotny wpływ na treść orzeczenia, a to art. 151⁴ § 1 k. p. jego błędną wykładnię i przyjęcie, że stanowisko pracy zajmowane przez powoda w pozwanej spółce nie było stanowiskiem spełniającym kryterium kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej określonym w tym przepisie, a tym samym uznanie, że powodowi przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości,
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego postępowania za obie instancje według norm przepisanych,

ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz pozostawienie temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za II instancję,

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wg norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem powództwa w całości.

Trafny jest wywiedziony w apelacji zarzut błędnych ustaleń faktycznych poczynionych na podstawie oceny materiału dowodowego w sprawie dokonanej niezgodnie z zasadami wszechstronnej i swobodnej oceny wynikającymi z art. 233 § 1 k.p.c.

Przede wszystkim - zdaniem Sądu Apelacyjnego - należało podzielić argumentację strony pozwanej co do tego, że wbrew ustaleniom faktycznym Sądu I instancji charakter stanowiska powoda, jego obowiązki i znaczna samodzielność w organizowaniu pracy i nadzorowaniu pracowników wskazują, że należał on do grupy pracowników, o których mowa w art. 151⁴ § 1 k.p., a mianowicie pracowników z kadry kierowniczej, a ściślej - kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych. Powołany przepis odmiennie reguluje kwestię wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych i jej rekompensowania w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach.

Zgodnie z art. 151⁴ § 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.

W kwestii zakresu podmiotowego powyższej regulacji prawnej trzeba zauważyć, że obejmuje ona dwie grupy osób: pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych.

O ile pojęcie osoby zarządzającej zakładem pracy zostało zdefiniowane w art. 128 § 2 pkt 2 k.p. (są to pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy lub pracownicy wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz główni księgowi), o tyle brak jest legalnej definicji kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Wyjątkowość unormowania art. 151⁴ k.p., wprowadzającego odstępstwa od powszechnego prawa pracowniczego do dodatkowego wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych wymaga ścisłej interpretacji. W rozpatrywanej kategorii podmiotowej chodzi o kierowników nie każdej, ale tylko wyodrębnionej

komórki organizacyjnej. Stworzenie odrębnych zasad rozliczania pracy nadliczbowej pracowników zajmujących stanowiska kierownicze wynika z faktu, że są oni odpowiedzialni za organizację procesu pracy, a przedłużenie wymiaru czasu pracy stanowi konsekwencję ich własnej decyzji. Stąd dla zakresu omawianej regulacji istotne są dwa czynniki: fakt odpowiedniego wyodrębnienia komórki organizacyjnej oraz podstawowe znaczenie funkcji kierowniczych w zakresie obowiązków pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2019 r., II PK 332/17).

Co do pierwszego z wymienionych czynników, chodzi o kierowanie jednostką, która charakteryzuje się odrębnością w ramach struktury organizacyjnej i względną samodzielnością. Odnośnie do drugiego z powyższych wyznaczników zakresu unormowania art. 151⁴ k.p., przedmiotem zadań pracownika stojącego na czele odrębnej komórki organizacyjnej powinno być kierowanie zespołem pracowników. Oceniając zakres obowiązków takiego pracownika, należy brać pod uwagę nie tylko postanowienia umowy o pracę, lecz również faktyczny sposób realizacji stosunku pracy, w szczególności to, czy pracownik ten organizował i nadzorował pracę innych członków zespołu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005 Nr 5, poz. 65).

Warto podkreślić, że wyłączenie prawa do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych tłumaczy się istnieniem wpływu pracowników na stanowiskach kierowniczych na planowanie czasu pracy. Mogą oni dysponować w większym - aniżeli szeregowi pracownicy - zakresie swoim czasem pracy, decydując o pozostaniu w pracy ponad obowiązujące normy czasu pracy. Jeśli mają taką swobodę, rzeczywiście nie istnieje podstawa do przyznania im wynagrodzenia i dodatku za pracę nadliczbową. W opozycji do tej hipotezy pozostaje sytuacja, w której konieczność wykonywania pracy nadliczbowej wynika nie z autonomicznej decyzji zatrudnionego, ale z organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę. Wówczas art. 151⁴ § 1 k.p. nie ma zastosowania. Świadczenie przez pracowników zarządzających pracą ponadwymiarowej według formuły "w razie konieczności" wyznaczone jest dwoma indyferentnymi elementami - organizacją pracy i samodzielnością pracownika. Rozróżnienie to zakłada, że to pracodawca a nie pracownik stoi za rozdysponowaniem pracy. Permanentne przekraczanie norm czasu pracy, przy częściowym wpływie pracownika na długość świadczenia pracy, nie wyklucza więc roszczenia o wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Sytuacja zmienia się, jeśli to w gestii pracownika pozostawało zabezpieczenie procesu pracy. W takim wypadku autonomia udzielona zatrudnionemu dominuje nad aspektem organizacyjnym.

W przedmiotowej sprawie zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu miała zatem po pierwsze kwestia statusu powoda - jako kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p., albowiem objęcie powoda hipotezą zawartej w tym przepisie normy prawnej oznacza odmienne - w relacji do pozostałych pracowników podlegających regulacji art. 151¹ k.p. - ukształtowanie uprawnień do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Dla uznania pracownika za kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej istotne jest zaś samo organizacyjne wyodrębnienie owej komórki w strukturze organizacyjnej pracodawcy oraz kompetencje jej kierownika. Ratio legis unormowania art. 151⁴ k.p. jest bowiem zmotywowanie osoby kierującej wyodrębnioną komórką organizacyjną i posiadającej wymaganą na takim stanowisku samodzielność w zarządzaniu tą komórką oraz organizowaniem czasu pracy załogi, aby wyznaczone tej komórce zadania były realizowane z zachowaniem obowiązujących norm w przyjętym u pracodawcy systemie czasu pracy.

W rozpoznawanej sprawie powód w spornym okresie od stycznia do grudnia 2014r. zatrudniony był na stanowisku kierownika regionalnego ds. operacyjnych i samodzielnie zarządzał określonym przedmiotem działalności pracodawcy w ramach swojego regionu - tzw. (...). Od stycznia do listopada powód zarządzał oddziałami w Z., Ż. i G., a następnie oddziałami w J., B. i L.. Region stanowił odrębną komórkę organizacyjną, podzieloną na rejony. Powód był odpowiedzialny za zarządzanie swoim regionem, odpowiadał za jego budżet. Zadania powoda na powierzonym mu stanowisku zostały wskazane w pisemnym zakresie obowiązków bardzo szeroko, w zakresie spraw określonych zbiorczo jako: personel, doskonałość operacyjna, zbiórki i zaległości, klienci, kreowanie przyszłej wartości dla biznesu, finanse i bezpieczeństwo, przy czym zaznaczono, że „główną odpowiedzialnością” powoda będzie osiąganie wyników oraz rachunek zysków i strat w regionie oraz przyczynianie się do długofalowego rozwoju biznesu w regionie poprzez zarządzanie, motywowanie oraz rozwijanie zespołu kierowników operacyjnych w regionie w celu

realizacji celów spółki. Już zatem z samego pisemnego zakresu obowiązków powoda wynikały jego kompetencje zarządcze w przydzielonym regionie, zaś w ramach jego zadań związanych z personelem wskazano m.in. rekrutację oraz kierowanie zespołem kierowników rejonu ds. operacyjnych. To powód odpowiadał za rekrutację w podległym mu zespole pracowników, a także nawiązywał i rozwiązywał umowy o pracę. Powód był przełożonym dla kierowników innych pionów, w tym kierowników ds. rozwoju i kierowników rejonu, nadto zarządzał grupą doradców.

Co istotne – powód posiadał dużą samodzielność w organizowaniu i nadzorowaniu pracy podległej załogi, zaś jego funkcje kierownicze były podstawowe na tle wszystkich jego obowiązków. Duża samodzielność w sposobie organizowania swojej pracy skutkowałą także tym, że powód mógł dysponować swoim czasem pracy, a co za tym idzie decydować o wykonywaniu pracy w czasie przekraczającym obowiązujące normy. Znaczna samodzielność powoda wynikała zresztą także częściowo z jego zeznań, w których przyznał on, że sam planował sobie zadania do wykonania a także prowadził codzienny grafik, w którym wpisywał swoje zadania do wykonania na dany dzień.

Również w odbiorze pozwanego pracodawcy – stanowisko powoda było stanowiskiem kierowniczym związanym z zarządzaniem zakładem pracy – w przydzielonym mu przedmiocie działalności w ramach jego regionu.

Podkreślić tutaj należy, że – wbrew stanowisku Sądu Okręgowego – fakt, że powód zatrudniony był w systemie zadaniowego czasu pracy, nie wyłączała jednoczesnego ustalenia, że powód był osobą mającą kompetencje zarządcze i kierownicze. Przepis art. 140 k.p. nie przewiduje bowiem ograniczeń do zatrudniania w systemie zadaniowego czasu pracy osób zarządzających zakładem pracy. Całkowicie nieuprawnione jest zatem stwierdzenie Sądu I instancji, że pracodawca nie uważał powoda za osobę zarządzającą, skoro w aneksie z 2008r. wprowadził powodowi zadaniowy czas pracy.

Odrębna kwestią jest tutaj taka możliwa sytuacja, w której w przypadku systemu zadaniowego czasu pracy obowiązującego pracownika, konieczność wykonywania pracy nadliczbowej wynika z nadmiaru powierzonych zadań i organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę, jednakże jak – już zaznaczono – w niniejszej sprawie sytuacja taka nie miała miejsca. Nie budzi przy tym wątpliwości, że w razie zadaniowego czasu pracy, rozmiar obowiązujących pracownika zadań, winien być możliwy do wykonania w czasie pracy wynikającym z ogólnie przyjętych norm czasu pracy.

Ponadto jak wskazano wyżej, wyodrębnienie danej komórki powinno nastąpić w schemacie organizacyjnym pracodawcy, przy czym wyodrębnienia tego nie przekreśla fakt powiązania tej komórki z większą strukturą zakładu – działem lub pionem, skoro przedsiębiorstwo tworzy pewną całość utworzoną w celu realizacji prowadzonej przez pracodawcę działalności. Z punktu widzenia regulacji art. 151⁴ k.p. istotny jest zakres samodzielności osoby kierującej tą komórką. Opisany wyżej zarządczy charakter pracy powoda oraz lokalne i organizacyjne wyodrębnienie ze struktury pozwanej spółki – regionu zarządzanego przez powoda, wskazuje, że spełnia on kryteria kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p., a tym samym podlega pod wyłączenie prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, o którym mowa w tym przepisie.

Sąd Apelacyjny podzielił również argumentację zawartą w apelacji, uznając, że wbrew ustaleniom Sądu Okręgowego powód nie sprostował obowiązkowi wynikającemu z art. 6 k.c. i 300 k.p. w zw. z art. 232 k.p.c. i nie wykazał, że świadczył na rzecz pozwanego pracę w godzinach nadliczbowych. Ciężar wykazania świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych tak co do zasady, jak i wysokości obciążał bowiem powoda.

Odnośnie problematyki rozkładu ciężaru dowodu w analizowanej sytuacji należy przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08 (OSNP 2010 nr 23-24, poz. 289), w którym potwierdzono, że w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 k.p.c. i art. 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.), z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy implikuje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne). Z kolei w przypadku

zadaniowego czasu pracy – pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z ogólnie przyjętych norm czasu pracy.

Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których *prima facie* (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000 Nr 14, poz. 535; z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, OSNAPiUS 2000 Nr 15, poz. 579; z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002 Nr 10, poz. 23; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 Nr 3, poz. 46; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 34/09, LEX nr 527067 i z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 317/10, LEX nr 1095826). W orzeczeniach tych nie tyle jest mowa o odwróceniu ciężaru dowodu, ale o możliwości wykazywania przez pracownika faktu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych i jej rozmiaru za pomocą wszelkich środków dowodowych przewidzianych w Kodeksie postępowania cywilnego, co z kolei powoduje konieczność podjęcia przez pracodawcę inicjatywy dowodowej w celu podważenia przedstawianych dowodów. Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusnością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscjepcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 maja 2011 r., I PK 228/10, LEX nr 896458; z dnia 10 czerwca 2013 r., II PK 304/12, LEX nr 1341274; z dnia 20 kwietnia 1982 r., I CR 79/82, LEX nr 8416).

Przywołane wyżej orzeczenia dotyczące pracy w ponadnormatywnym czasie pracy odnoszą się wyłącznie do sposobów udowodnienia faktu świadczenia pracy w nadgodzinach oraz ich liczby. Jeśli natomiast chodzi o dalsze kwestie związane z wykazaniem, że konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach wynikała z niewłaściwej organizacji czasu pracy obciążającej pracownika, to w sposób oczywisty jest to okoliczność, z której to właśnie pracodawca wywodzi korzystne dla siebie skutki prawne (brak prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych) i dlatego na nim spoczywa ciężar ich udowodnienia.

Inaczej rzecz się przedstawia w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych. Zgodnie z ustalonym i powszechnie akceptowanym stanowiskiem orzecznictwa, osoby zatrudnione na takich stanowiskach 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. wyroki Sądu Najwyższego: z 12 marca 1976 r., I PR 13/76, OSNCP 197 Nr 10, poz. 230; 26 marca 1976 r., I PRN 9/76, LEX nr 14304; 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04; 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005 Nr 15, poz. 221; z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). Jeśli więc co zasady wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi wymienionemu w art. 151⁴ § 1 k.p., to na takim pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach. Jest to bowiem okoliczność, z której pracownik wywodzi prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Uwzględniając powyższe – ponownie podkreślić należy, że powód jako pracownik o kompetencjach kierowniczych wymieniony w art. 151⁴ § 1 k.p. nie zaoferował wiarygodnych dowodów na okoliczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, w tym wadliwej organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę skutkującej koniecznością wykonywania pracy w nadgodzinach. Nie ma podstaw do ustalenia, że – tak jak przyjął Sąd Okręgowy – pracodawca narzucił powodowi konieczność wykonywania zadań służbowych od rana (ok. 8.00) nawet do późnego wieczora (ok. 22.00). Ustalenia takie są dowolne i dokonane na podstawie wybiórczej oceny dowodów.

Odnosząc się do analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, to wskazać w pierwszej kolejności należy, że pozwany skutecznie podważył dane wynikające z zapisków (...) powoda czy wiadomości sms oraz email, w zakresie tych ostatnich wskazując chociażby na fakt, że czas odczytania wiadomości przez powoda nie zawsze pokrywał się z czasem dostarczenia wiadomości do skrzynki email, co wynika ze specyfiki działania poczty elektronicznej. Szereg

wiadomości wysyłanych do powoda miała charakter wyłącznie informacyjny i nie wymagający natychmiastowej reakcji czy przygotowań, przykładowo były to wiadomości o cyklicznych spotkaniach z dyrektorem M. B. czy potrzebie spotkań kierowników regionów z podwładnymi z uwagi na wdrażanie nowych produktów. Z kolei fakt wysyłania przez powoda wiadomości w późnych godzinach nocnych sam w sobie nie wskazuje na konieczność pracy w nadgodzinach, w sytuacji, gdy nie ma uzasadnionej przyczyny, dla której powód nie mógł takich czynności wykonać w godzinach wcześniejszych, przykładowo nie będąc na całodziennym spotkaniu czy w podróży służbowej, podczas której nie miałby możliwości udzielenia odpowiedzi w ciągu dnia. Powód otrzymywał także wiadomości kierowane informacyjnie do większej ilości pracowników, czy też nie mających stricte zawodowego charakteru.

Ponadto analiza rejestru połączeń i korespondencji sms z telefonu służbowego powoda wskazuje, że w dniach roboczych wykonywał on także w różnych godzinach połączenia prywatne niejako w wskazywanym jako czas pracy, w tym m.in. w dniu 26 marca 2014r. w trakcie służbowej telekonferencji prowadził prywatną korespondencję sms.

Powód nie wykazał zatem ciągłego wykonywania obowiązków zawodowych w trakcie przerw czasowych w ciągu dnia pomiędzy wykonywanymi zadaniami służbowymi. Powód pracując w systemie zadaniowego czasu pracy mógł tak planować rozkład swoich obowiązków w ciągu dnia, aby w okresach przerw mieć możliwość załatwienia także swoich prywatnych spraw, nie ma zatem podstaw, aby te okresy przerw wliczać do czasu pracy powoda, uprawniającego do ustalenia, iż pracował w nadgodzinach. Powód miał dużą samodzielność w organizowaniu swoich obowiązków zawodowych w ciągu dnia, a zatem mógł również pracować krócej niż 8 godzin dziennie, czy korzystać z dłuższych przerw na załatwienie prywatnych spraw w ciągu dnia. Na okoliczność tę wskazywała także biegła S. P. (2) z sporządzonej opinii pisemnej.

W konsekwencji korespondencja email i wykazy połączeń oraz wiadomości sms nie mogły stanowić dowodu na okoliczność, że powód faktycznie świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze uwzględnionym w zaskarżonym wyroku.

Również dowody z zeznań świadków i zeznania powoda w tym zakresie nie były wystarczająco konkretne do dokonania precyzyjnych ustaleń czy, a jeśli tak to kiedy i w jakim wymiarze praca w godzinach nadliczbowych była wykonywana, a przede wszystkim, że było to wynikiem wadliwej organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę.

Sąd Apelacyjny poczynił w tym zakresie ustalenia odmienne aniżeli Sąd Okręgowy, w szczególności na podstawie zeznań świadków zatrudnionych na stanowisku kierowników regionu ds. operacyjnych – a zatem na tym samym stanowisku, aczkolwiek na innym terenie niż powód (świadkowie J. M. (1), J. M. (2) i M. P.) a także świadka J. O., który miał duże doświadczenie zawodowe z pracy na stanowisku kierownika regionu, gdyż był kierownikiem regionu przez ok. 12 lat, a zatem nie można - tak jak uczynił to Sąd Okręgowy - uznać jego zeznań za nieprzydatne, z tej tylko przyczyny, że nie współpracował z powodem. Dodatkowo Sąd Apelacyjny miał na uwadze okoliczności wynikające z opinii biegłej z zakresu rachunkowości S. P. (2). Rację miał przy tym pozwany, że Sąd Okręgowy oparł się na zeznaniach świadków w sposób wybiórczy, bez uwzględnienia wszystkich faktów podawanych przez świadków, a wynikających z zapisu protokołu sporządzonego za pomocą urządzenia rejestrującego dźwięk i obraz.

Kwestia ta dotyczyła choćby pominiętego przez Sąd Okręgowy faktu wskazania przez świadka J. M. (2) – odnośnie oceny pracy powoda – że zwyczajem było, iż negatywna ocena pracy przekazywana była w rozmowach prywatnych, a nie publicznie. Stąd też fakt, że świadek nie słyszał, aby zgłaszano zastrzeżenia do pracy powoda, nie wykluczał, iż takie zastrzeżenia faktycznie były podnoszone, w szczególności, że było to wskazywane przez pozwanego pracodawcę, jak również to pracodawca złożył powodowi ostatecznie oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę m.in. z tego względu, że powód w sposób nieefektywny planował swoje zadania i nie realizował wyników operacyjnych na oczekiwanym poziomie. Świadek J. M. (2) zwracał uwagę, że jako kierownik regionalny miał swobodę menadżerską polegającą na tym, że mógł decydować o kolejności wykonywanych zadań. Z kolei świadek M. P. zwracał uwagę na fakt, że jako kierownik regionu był odpowiedzialny za planowanie swojego czasu pracy, a tym samym miał w tym zakresie dużą samodzielność.

Podobnie świadek J. O. wskazywał w swoich zeznaniach na samodzielność w pracy kierownika regionu, w tym swobodę w układaniu budżetu, a także na elastyczny czas pracy na tym stanowisku, co powodowało, że można było tak zorganizować dzień pracy, aby wykonać obowiązki, a norma czasu pracy nie była przekraczana. J. O. zwracał uwagę, że potrzeba codziennego kontaktu i kontroli podwładnych była uzasadniona w przypadku osób, wobec których były zastrzeżenia, zaś jeśli podległy kierownik osiągał dobre wyniki, wystarczały spotkania raz w miesiącu. Powyższy świadek ponadto wskazywał, że znaczna część obowiązków kierowników regionu wynikających z zakresu zadań przenikała się wzajemnie, dlatego można było je łączyć – np. w zakresie „przeglądu wyników i komunikacji celów”. Świadek J. O. zwracał też uwagę na to, że u pozwanego nie było praktyką wizytowanie klientów wraz z trzema podwładnymi przez kierownika regionu. Podobnie odnośnie specyfiki pracy kierownika regionu – świadek J. M. (1) wskazywał na brak potrzeby osobistego wizytowania przez takiego kierownika - klientów w towarzystwie trzech podległych pracowników, gdyż nie było to standardem narzuconym przez pracodawcę. Sąd Apelacyjny podziela w tym zakresie zarzut strony pozwanej, że powód bez wyraźnego polecenia pracodawcy podejmował decyzje o odbywaniu wizyt u klientów w towarzystwie podwładnych, w sytuacji, gdy standardem u pozwanego było wizytowanie klientów jedynie przez doradcę celem odbioru tygodniowej raty. Istotna w tym zakresie jest struktura w hierarchii pracowników pozwanego, gdzie powodowi bezpośrednio podlegali kierownicy rejonu ds. operacyjnych, którym podlegali kierownicy ds. rozwoju, nadzorujący z kolei doradców klienta. Tym samym powód angażując wszystkie szczeble podległych sobie pracowników, zamiast tylko tych, których nadzorował bezpośrednio, nieprawidłowo organizował swoją pracę i w sposób nieuzasadniony zwiększał zakres swoich obowiązków. Powód nie musiał też codziennie wizytować kierowników rejonu, pracodawca nie narzucał mu w tym zakresie z góry określonej częstotliwości. Co prawda mogło się zdarzyć, że powód wykonywał w jakimś dniu pracę przekraczając dobową lub tygodniową normę czasu pracy, jednak nie sposób w oparciu o przedłożone przez powoda dowody wykluczyć, że sytuacje takie wynikały właśnie ze sposobu w jaki powód kształtował sposób wykonywania swoich zadań.

Sąd Apelacyjny odmiennie aniżeli Sąd Okręgowy ocenił także dowód z opinii biegłej z zakresu rachunkowości S. P. (2). Przede wszystkim należy zauważyć, że biegła sporządziła opinię zgodnie z tezą dowodową zakreśloną przez Sąd I instancji, stąd nie można jej czynić zarzutów w zakresie błędnej i nieprzydatnej opinii, skoro biegła odpowiedziała na zadane przez Sąd I instancji pytania. Ponadto specjalnością biegłej jest rachunkowość, a nie ekonomika pracy. Sąd Apelacyjny przeanalizował opinię biegłej, uznając, że jest ona przydatna dla poczynienia ustaleń faktycznych, zaś biegła trafnie odnosiła się do dowodów zgromadzonych w sprawie, w tym korespondencji email i sms oraz wykazu połączeń z telefonu służbowego powoda, zwracając uwagę na luki czasowe, w trakcie których powód nie wykazał wykonywania pracy, na co wskazywano powyżej. Oczywiście jest, że ocena dowodów należy do Sądu orzekającego w sprawie, jednak biegły wydając opinię musi opierać się na zgromadzonym w aktach sprawy określonym materiale dowodowym. W oparciu o dane wynikające z tego materiału biegły wydaje opinię na okoliczności wymagające wiadomości specjalnych w granicach zakreślonych tezą dowodową.

W niniejszym przypadku Sąd Okręgowy zlecając biegłej S. P. (2) wyjaśnienie, czy organizacja systemu pracy powoda i ilość zadań powoda była możliwa do wykonania w czasie 40 godzin tygodniowo, a także czy doszło do pracy w nadgodzinach i w jakim rozmiarze - w istocie zlecił biegłej ocenę efektywności pracy powoda, a jednocześnie – oceniając opinię biegłej – uznał ostatecznie, że „specjalność biegłej dotyczyła rachunkowości a nie ekonomiki pracy, co oznacza, że biegła nie mogła oceniać zasadności czasu poświęconego przez powoda na samodzielne wykonywanie poszczególnych zadań”. Skoro Sąd Okręgowy poczynił takie założenie, to wątpliwości budzi sformułowanie przez tenże Sąd tezy dowodowej, w której powierzył biegłej właśnie ocenę zasadności organizacji systemu pracy powoda, w szczególności to, czy ilość zadań powoda była możliwa do wykonania w czasie 40 godzin tygodniowo. Odpowiadając na tak postawione pytanie, biegła musiała dokonać oceny ekonomiki pracy powoda. Z opinii biegłej S. P. (2) wynikało, że ilość zadań powoda była możliwa do wykonania w czasie 40 godzin tygodniowo. Biegła trafnie zwracała uwagę, że kierownicy regionu zatrudnieni u pozwanego, w tym powód, sami organizowali swoją pracę mając w tym zakresie dużą samodzielność. Ponadto mimo, że obowiązki kierowników regionu wyznaczone były przez pracodawcę bardzo szeroko i nie były skonkretyzowane, czy mierzalne, to jednak część obowiązków nakładała się na siebie, czy też stanowiła zadania zmierzające do wykonania tych samych obowiązków, stąd też możliwe było ich jednoczesne wykonywanie. Na

podstawie opinii biegłej można zatem ustalić, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych, zaś faktyczne zadania, które miał do wykonania, mógł zrealizować w 39,5 godzin tygodniowo.

Z powyższych względów Sąd Apelacyjny uznał ustalenia Sądu Okręgowego w zakresie tego, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych za nieprawidłowe i niemające odzwierciedlenia w zgromadzonych dowodach, dzieląc tym samym zarzuty strony pozwanej, że obowiązujące powoda zadania były możliwe do wykonania w ramach obowiązujących norm czasu pracy, w 40 godzinnym tygodniu pracy. Z kolei sytuacje, w których powód przekraczał obowiązujące normy czasu pracy, wynikały właśnie ze sposobu w jaki powód kształtował sposób wykonywania swoich zadań.

Apelujący sprecyzował w apelacji również zarzuty dotyczące naruszenia przepisów prawa materialnego art. 151 § 1 k.p. i art. 151⁴ § 1 k.p., jednak podkreślić należy, że zarzut naruszenia prawa materialnego winien być odnoszony do określonego stanu faktycznego - który skarżący akceptuje - a do którego to stanu faktycznego wadliwie zastosowano prawo materialne. Naruszenie prawa materialnego może nastąpić bądź poprzez jego błędną wykładnię - czyli poprzez mylne rozumienie treści określonej normy prawnej, albo poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, czyli poprzez błędne uznanie, iż do danego ustalonego stanu faktycznego ma zastosowanie dany przepis prawa materialnego, albo też odwrotnie, tzn. przepis, który winien mieć zastosowanie w danym stanie faktycznym - nie został zastosowany (por. postanowienie SN z 15 października 2001 r. I CKN 102/99; wyrok SN z 5 października 2000 r. II CKN 300/00; postanowienie z 28 maja 1999 r. I CKN 267/99 Prok. i Pr. 1999/11-12/34; wyrok SN z 19 stycznia 1998 r. I CKN 424/97OSNC 1998/9/136 i inne).

Jeżeli zatem apelacja kwestionuje ustalony przez Sąd I instancji stan faktyczny, to trudno jest skutecznie podnieść zarzut naruszenia prawa materialnego, bowiem autor apelacji odnosi go do stanu faktycznego, który sam postuluje w apelacji, a nie do stanu faktycznego stanowiącego podstawę orzeczenia Sądu Okręgowego. Podkreślić w tym miejscu należy, że Sąd Apelacyjny podzielił zarzuty pozwanego dotyczące błędnych ustaleń faktycznych dokonanych na skutek nieprawidłowej oceny materiału dowodowego, do czego odniesiono się wyczerpująco w pierwszej części rozważań.

Reasumując - Sąd Apelacyjny uznał apelację strony pozwanej za uzasadnioną, dlatego na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punktach I oraz V i powództwo oddalił.

Konsekwencją zmiany w zakresie rozstrzygnięcia merytorycznego była zmiana orzeczenia o kosztach procesu, dlatego Sąd Apelacyjny zmienił punkt III zaskarżonego wyroku i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 5.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. O kosztach orzeczono zgodnie z ogólną zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. i § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 poz. 265 j.t.), bowiem to powód ostatecznie jest stroną przegrywającą sprawę i winien zostać obciążony kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej,

Sąd Apelacyjny zmienił punkt IV zaskarżonego wyroku i nakazał ściągnąć od powoda na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Okręgowy w Zielonej Górze) kwotę 2.308 zł tytułem zwrotu części wydatków, zgodnie z art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. i § 2 pkt 6 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych Sąd Apelacyjny zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 6.660 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kwotę 2.610 zł tytułem zwrotu opłaty od apelacji oraz kwotę 4.050 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Renata Pohl	Wiesława Stachowiak	Małgorzata Woźniak-Zendran
-------------	---------------------	----------------------------