

Sygn. akt III APa 3/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lipca 2014 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jolanta Hawryszko
Sędziowie:	SSA Zofia Rybicka - Szkibiel (spr.) SSO del. Beata Górską
Protokolant:	St. sekr. sąd. Elżbieta Kamińska

po rozpoznaniu w dniu 9 lipca 2014 r. w Szczecinie

sprawy z powództwa C. S.

przeciwko (...) Usługi Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. i (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji powoda i pozwanych

od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 24 października 2013 r. sygn. akt IV P 22/11

1. oddala apelację,
2. koszty postępowania znosi wzajemnie między stronami.

SSO del. Beata Górską SSA Jolanta Hawryszko SSA Zofia Rybicka – Szkibiel

**Sygn. akt III APa 3/14**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 sierpnia 2011 roku powód C. S. wystąpił przeciwko (...) Usługi sp. z o.o. z siedzibą w P. o zasądzenie kwoty 124.814,51 zł z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa.

W odpowiedzi na pozew spółka (...) wniosła o oddalenie powództwa, zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów sądowych wraz z kosztami zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu podniosła, że C. S. w okresie od 1 sierpnia 2007 roku do 28 lutego 2011 roku był zatrudniony na stanowisku kierownika gospodarstwa na 1/2 etatu, a na drugie 1/2 etatu

w innej spółce w ramach (...) sp. z o.o. Pozwana spółka zaprzeczyła, aby C. S. pracował w godzinach nadliczbowych. Ponadto strona pozwana podniosła, że skoro powód pełnił funkcję kierowniczą, to na zasadzie art. 151<sup>4</sup> k.p. nie przysługuje mu wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe.

W dniu 18 stycznia 2012 roku C. S. wniósł o wezwanie do udziału w sprawie w charakterze pozwanego również (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. i wniósł o solidarne zobowiązanie obu spółek do zapłaty żądanej kwoty.

Postanowieniem z dnia 24 stycznia 2012 roku Sąd Okręgowy w Koszalinie na podstawie art. 194 § 3 k.p.c. wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego spółkę (...).

W dniu 14 lutego 2012 roku powód przedłożył ostateczne zestawienie godzin nadliczbowych w obu pozwanych spółkach za okres objęty powództwem. I tak w 2008 roku powód wskazał, że na rzecz (...) Usługi Sp. z o.o. z siedzibą w P. przepracował w miesiącu:

- marcu – 43 godzin nadliczbowych i 16 godzin przepracowanych w soboty, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 2.437,59 zł;
- kwietniu – 91 godzin nadliczbowych i 36 godzin przepracowanych w soboty, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 5.266,71 zł;
- maju – 156 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 7.881,12 zł;
- czerwcu – 115 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 5.809,80 zł;
- lipcu – 138 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 6.971,76 zł;
- sierpniu – 196 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 9.901,92 zł;
- wrześniu – 178 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 8.992,56 zł;

W 2009 roku powód wskazał, że przepracował na rzecz (...) Usługi Sp. z o.o. z siedzibą w P. w miesiącu:

- kwietniu – 42 godzin nadliczbowych i 23 godziny przepracowane w soboty, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 2.753,34 zł;
- maju – 50 godzin nadliczbowych i 46 godziny przepracowane w soboty, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 4.218,42 zł;
- czerwcu – 79 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 3.991,08 zł;
- lipcu – 153 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 7729,56 zł;
- sierpniu – 166 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 8.386,32 zł;
- wrześniu – 198 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 10.002,96 zł;

- października – 117 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 5.910,84 zł;
- listopadzie – 81 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 4.092,12 zł.

W 2010 roku powód wskazał, że przepracował na rzecz (...) Usługi Sp. z o.o. z siedzibą w P. w miesiącu:

- kwietniu – 62 godziny nadliczbowe i 37 godzin przepracowanych w soboty, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 4.294,20 zł;
- maju – 51 godzin nadliczbowych i 62 godzin przepracowanych w soboty, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 5.064,63 zł;
- czerwcu – 83 godziny nadliczbowe, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 4.193,16 zł;
- lipcu - 142 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 7.211,73 zł;
- sierpniu – 242 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 12.225,84 zł;
- wrześniu – 259 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 13.084,68 zł;
- października - 178 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 8.992,56 zł;
- listopadzie – 20 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi 1.010,40 zł;
- grudniu - 56 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 2.829,12 zł.

Z kolei na rzecz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. powód wskazał, że przepracował w 2008 roku w miesiącu:

- marcu – 43 godzin nadliczbowych i 16 godzin przepracowanych w soboty, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 2.968,34 zł;
- kwietniu – 91 godzin nadliczbowych i 36 godzin przepracowanych w soboty, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 6.413,46 zł;
- maju – 156 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 9.597,12 zł;
- czerwcu – 115 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 7.074,80 zł;
- lipcu – 138 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 8.489,76 zł;
- sierpniu – 196 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 12.057,92 zł;

- wrześniu – 178 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 10.950,56 zł;

W 2009 roku powód wskazał, że przepracował na rzecz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. w miesiącu:

- kwietniu – 42 godzin nadliczbowych i 23 godziny przepracowane w soboty, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 3.352,84 zł;
- maju – 50 godzin nadliczbowych i 46 godziny przepracowane w soboty, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 5.136,92 zł;
- czerwcu – 79 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 4.860,08 zł;
- lipcu – 153 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 9.412,56 zł;
- sierpniu – 166 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 10.212,32 zł;
- wrześniu – 198 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 12.180,96 zł;
- październiku – 117 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 7.197,84 zł;
- listopadzie – 81 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 4.983,12 zł.

W 2010 roku powód wskazał, że przepracował na rzecz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. w miesiącu:

- kwietniu – 62 godziny nadliczbowe i 37 godzin przepracowanych w soboty, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 5.229,20 zł;
- maju – 51 godzin nadliczbowych i 62 godzin przepracowanych w soboty, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 6.167,38 zł;
- czerwcu – 83 godziny nadliczbowe, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 5.106,16 zł;
- lipcu - 142 godziny nadliczbowe, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 8.735,84zł;
- sierpniu – 242 godziny nadliczbowe, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 14.887,84 zł;
- wrześniu – 259 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 15.933,68 zł;
- październiku - 178 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 10.950,56 zł;
- listopadzie – 20 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi 1.230,40 zł;

- grudniu - 56 godzin nadliczbowych, tym samym należne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 3.445,12 zł.

Wyrokiem z dnia 24 października 2013 r. Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej (...) Usługi spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz powoda C. S. kwotę 33.784 zł. (trzydzieści trzy tysiące siedemset osiemdziesiąt cztery złote 00/10) brutto z odsetkami ustawowymi od 1 marca 2011 r. (pkt I); zasądził od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz powoda C. S. kwotę 81.292 zł. (osiemdziesiąt jeden tysięcy dwieście dziewięćdziesiąt dwa złote 00/10) brutto z odsetkami ustawowymi od 1 marca 2011 r. (pkt II); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt III); zasądził od pozwanych na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Okręgowego w Koszalinie): (...) Usługi Spółki z o.o. w P. kwotę 1.689 zł. (jeden tysiąc sześćset osiemdziesiąt dziewięć złotych 00/100); a od (...) Spółki z o.o. w P. kwotę 4.065 zł. (cztery tysiące sześćdziesiąt pięć złotych 00/100); tytułem opłaty stosunkowej od zasądzonych kwot (pkt IV); koszty zastępstwa procesowego wzajemnie zniósł między stronami (pkt V); zasądził od pozwanych (...) Usługi Spółki z o.o. w P. i (...) Spółki z o.o. w P. na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Okręgowego w Koszalinie) po 903,60 zł. (dziewięćset trzy złote 60/100) tytułem poniesionych kosztów w sprawie (pkt VI); a ponadto nie obciążył powoda kosztami sądowymi w pozostałym zakresie (pkt VII).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w P. ma swoją siedzibę 16 spółek, które razem tworzą jeden holding. 15 spółek to przedsiębiorstwa typowo rolne, zaś (...) zajmuje się organizacją pracy i świadczy usługi na ich rzecz, jest niejako głównym przedsiębiorstwem w ramach istniejącego zrzeszenia, to ono głównie zatrudnia pracowników fizycznych i kadrę kierowniczą. W skład holdingu wchodzi też przedsiębiorstwo zajmujące się recyklingiem. Spółki ze sobą razem współpracują i są ze sobą powiązane kapitałowo w ramach jednego zrzeszenia spółek. Działalność rolnicza, w okresie gdy zatrudniony był C. S., prowadzona była na około 5.000 hektarach ziemi, z czego bezpośredniej obróbce polowej podlegało około 4.500 hektarów ziemi. Średnie odległości pomiędzy skrajnymi punktami użytków rolnych wynosiły 90 km, a najbardziej skrajnie punkty oddalone były od siebie nawet o 130-140 km. Wszystkie spółki zajmują się produkcją pszenicy i rzepaku i jest to główna ich produkcja.

W (...) sp. z o.o. w P. prezesem zarządu jest H. B., a A. N. jest natomiast członkiem zarządu. A. N. jest też prezesem zarządu w (...) sp. z o.o. w P.. F. A. jest osobą zatrudnioną przez holding, zajmuje się doradztwem rolniczym. Dokonuje lustracji terenu do jego zagospodarowania w celu zorientowania się jaki jest stan ziem i co należy zrobić. Doradza spółkom zajmującym się rolnictwem od zasiewów do zbiorów. W tym celu dokonuje objazdu terenów do zagospodarowania i podejmuje decyzje w zakresie podjęcia dalszych kroków co do upraw rolnych. Pracując dla wyżej wymienionego (...) wszelkie sugestie i propozycje każdorazowo przedstawiał zarządowi spółek i kadrze kierowniczej na zebraniach w biurze o godzinie 6:30.

Przez (...) Sp. z o.o. w P. zatrudniana jest kadra kierownicza tj. kierownicy gospodarstwa. Spółka zatrudnia też pracowników fizycznych. Kierownik gospodarstwa pośredniczy pomiędzy pracownikami fizycznymi, a zarządem spółki (...). Tym samym w prowadzonym holdingu panuje dwupoziomowa struktura zarządzania, tj. poziom kierowniczy i pracowniczy. Funkcję kierowników gospodarstwa piastowali: F. A., D. G., C. S., A. N. i C. B..

W dniu 1 lutego 2007 roku (...) Usługi Sp. z o.o. z siedzibą w P. zawarła z C. S. umowę o pracę na czas określony od 1 lutego do 31 grudnia 2007 roku na stanowisko kierownika gospodarstwa. Miejszem wykonywania pracy było siedziba spółki w P.. Powód świadczył pracę w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym 3.750,00 zł brutto oraz prawem do premii uznaniowej. Z dniem 1 kwietnia 2007 roku (...) Usługi Sp. z o.o. z siedzibą w P. wniosła aneks do umowy o pracę i przyznała począwszy od dnia 1 kwietnia 2007 roku C. S. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5.286,00 zł brutto miesięcznie. Mniej więcej w połowie 2007 roku powód C. S. wystąpił z prośbą do zarządu (...) Usługi Sp. z o.o. w P. o zmianę warunków jego zatrudnienia, tj. rozdzielenie jego etatu na dwie części po 1/2 etatu i zatrudnienie w dwóch spółkach jednocześnie na takich samych stanowiskach. Swoją prośbę powód uzasadniał trudną sytuacją rodzinną. Pismem z dnia 30 lipca 2007 roku (...) Usługi Sp. z o.o. z siedzibą w P. zaproponowało C. S. zmianę warunków pracy i płacy poprzez ograniczenie zakresu czasu pracy wynikającej z umowy o pracę od dnia 1 sierpnia 2007 roku z pełnego etatu do 1/2 etatu przy jednoczesnym zmniejszeniu miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego do wysokości 2.122,50 zł brutto. Pracodawca jednocześnie wyżej wskazanym pismem zaproponował

rozwiązanie dotychczasowej umowy o pracę z dniem 31 lipca 2007 roku w trybie określonym w art. 30§1 pkt 1 k.p., tj. na mocy porozumienia stron oraz zawarcia nowej załączonej do niniejszego pisma umowy o pracę od 1 sierpnia 2007 roku na 1/2 etatu.

Pismem z dnia 28 lutego 2011 roku C. S. rozwiązał umowę o pracę z (...) Usługi Sp. z o.o. z siedzibą w P. bez zachowania okresu wypowiedzenia zawartą w dniu 30 lipca 2007 roku na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. z powodu: ośmieszania wobec podległych pracowników, braku poszanowania godności pracownika, nieudzielenia urlopów wypoczynkowych z poprzednich lat, nieprzestrzegania norm czasu pracy, niewypłacania należnego wynagrodzenia. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z dniem 28 lutego 2011 roku, co potwierdza świadectwo pracy.

Powód C. S. otrzymał od pozwanej (...) Usługi Sp. z o.o. z siedzibą w P. wynagrodzenie w 2008 roku w miesiącach: styczniu, lutym, kwietniu, maju, czerwcu, lipcu, sierpniu, wrześniu i listopadzie w wysokości – 1.535,66 zł netto, marcu w wysokości – 1.574,66 zł netto, październiku w wysokości – 1.581,16 zł netto, grudniu w wysokości - 1.563,66 zł netto. W 2009 roku otrzymał wynagrodzenie w miesiącach: styczniu, lutym, kwietniu, maju, lipcu, sierpniu, wrześniu, październiku, listopadzie, grudniu w wysokości – 1.550,66 zł netto, a marcu i czerwcu w wysokości – 1.570,16 zł netto. W 2010 roku C. S. otrzymał wynagrodzenie w miesiącach: styczniu w wysokości – 1.412,12 zł netto, lutym w wysokości – 1.175,44 zł netto, marcu w wysokości – 818,52 zł netto, kwietniu, maju, lipcu, sierpniu, październiku, listopadzie, grudniu w wysokości – 1.550,66 zł netto, czerwcu w wysokości – 1.589,66 zł netto, wrześniu w wysokości – 1.570,16 zł netto. Powód nie korzystał z urlopu wypoczynkowego w 2008 roku, był obecny w pracy przez cały 2008 rok. W 2009 roku korzystał z urlopu wypoczynkowego w dniach 19-30 stycznia i w dniach od 3 lipca do 10 lipca; otrzymał dzień wolny od pracy w dniu 2 stycznia 2009 roku za dzień 3 maja 2008 roku i w dniu 24 grudnia za dzień 15 sierpnia, a ponadto w dniu 31 grudnia za dzień 26 grudnia. W 2010 roku powód korzystał z urlopu wypoczynkowego w dniach od 6 stycznia do 27 stycznia, w dniach od 17 marca do 31 marca, w dniach od 8 do 13 lipca; przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresie od 28 do 16 marca, odbywał szkolenie w dniach 14-16 kwietnia, otrzymał dzień wolny od pracy w dniu 31 maja za dzień 1 maja, nadto w dniu 31 grudnia za dzień 25 grudnia. W spółce nie obowiązywały Regulamin Pracy i Wynagradzania.

W dniu 31 lipca 2007 roku (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. zawarła z C. S. umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 sierpnia 2007 roku. C. S. zostały powierzone obowiązki kierownika gospodarstwa. Miejscem wykonywania pracy była siedziba spółki w P.. Powód świadczył pracę za wynagrodzeniem miesięcznym 3.163,50zł brutto. Pracownikowi zgodnie z zapisem umowy o pracę przysługiwało prawo do premii uznaniowej. W umowie wystąpił błąd pisarki. Mimo wpisania zatrudnienia pełnego etatu C. S. faktycznie został zatrudniony na 1/2 etatu, tak jak w spółce (...). Miał w obu spółkach pracować w ciągu jednego dnia roboczego po 4 godziny, tak by po zsumowaniu świadczył w ciągu jednego dnia pracę przez 8 godzin roboczych odpowiadając pełnemu etatowi (tak jak w okresie sprzed zmiany warunków zatrudnienia). (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. przyznała C. S. z dniem 1 października 2007 roku „premię uznaniową” w wysokości 2.004,40 zł. Z treści pisma z 28 września 2007 roku wynika, że „z dniem 1 października 2007 r. przyznaję panu premię uznaniową w wysokości 2.004,40 zł. miesięcznie. Pozostałe warunki umowy pozostają bez zmian”. Pismem z dnia 28 lutego 2011 roku C. S. rozwiązał umowę o pracę także z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. bez zachowania okresu wypowiedzenia zawartą w dniu 31 lipca 2007 roku na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. z powodu: ośmieszania wobec podległych pracowników, braku poszanowania godności pracownika, nieudzielenia urlopów wypoczynkowych z poprzednich lat, nieprzestrzegania norm czasu pracy, niewypłacania należnego wynagrodzenia. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z dniem 28 lutego 2011 roku, co potwierdzono stosownym świadectwem pracy.

Tym samym od 1 sierpnia 2007 roku powód C. S. był zatrudniony w dwóch spółkach w P.: A. (...), w każdej po 1/2 etatu, na tożsamym stanowisku, z tym samym zakresem obowiązków pracowniczych, jednakże za różnym wynagrodzeniem (w (...) Sp. z o.o. w P. otrzymywał wyższe wynagrodzenie). W prowadzonym przed Sądem Okręgowym w Koszalinie postępowaniu rozwodowym w sprawie o sygn. I2C 1400/07 i w sprawie prowadzonej przed Sądem Rejonowym w Białogardzie III Rc 501/07 o obniżenie alimentów, C. S. przedłożył jedynie zaświadczenie o otrzymywanych dochodach z (...) Usługi Sp. z o.o. w P. tj. jedynie z jednej spółki, tej u której otrzymywał niższe wynagrodzenie. Powyższe między innymi skutkowało tym, że w sprawie III RC 315/09 postanowieniem Sądu Rejonowego w Białogardzie z dnia 8 maja

2009 roku udzielono zabezpieczenia małoletnim powodom P. i N. S. reprezentowanym przez C. S. poprzez nakazanie pozwanej, byłej żonie powoda - M. A., aby w czasie trwania procesu płaciła na utrzymanie małoletnich pieniądze w kwocie po 350 zł miesięcznie do rak ojca powodów C. S..

Powód jako kierownik gospodarstwa był odpowiedzialny za nadzór nad pracownikami we wszystkich spółkach wchodzących w skład holdingu w P.. Zajmował się organizacją pracy pracowników, wyznaczaniem im zadań i miejsca pracy, w oparciu o ustalenia z zarządem spółki. Pracownicy fizyczni zarabiają średnio od 800 zł do 2.500 zł netto w sezonie, otrzymują też wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i pracę w soboty i niedziele. Kadra kierownicza (kierownicy gospodarstwa) nie otrzymywała wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ani za pracę w soboty i niedziele, albowiem kierownicy gospodarstw otrzymywali z tego tytułu premie uznaniowe, względnie w okresie, kiedy było mniej pracy w gospodarstwie, godziny nadliczbowe rozliczano dniami wolnymi. Kierownikom gospodarstw nikt nie rejestrował pracy w godzinach nadliczbowych. Rejestr godzin nadliczbowych w postaci prowadzonych kart pracy prowadzono tylko pracownikom fizycznym. Pracownicy fizyczni w okresie szczytowym pracy, tj. w okresie żniw pracują średnio po 300-350 godzin w rozrachunku miesięcznym. Są też miesiące tj. okres od 4-5 miesięcy, kiedy pracownicy fizyczni pracują po 150-200 godzin w rozrachunku miesięcznym, jak i miesiące w okresie zimy, kiedy pracują jedynie do 100 godzin w miesiącu. Z kart pracy pracowników podległych powodowi wynika praca w godzinach nadliczbowych, za którą otrzymywali odpowiednią gratyfikację finansową zgodnie z przepisami prawa pracy. W ramach zrzeszenia spółek zatrudniony był jeszcze jeden kierownik gospodarstwa (...), który zatrudniony był za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 5.000 zł netto.

Powód, co do zasady nie miał zlecanych bezpośrednio prac o charakterze odpowiadającym pracy podległych mu pracowników, jednakże zdarzało się, że wykonywał różne prace polowe, transportowe, na równi z innymi pracownikami polowymi. Powód sam organizował sobie zajęcia w swoim czasie pracy, wykonywał różne zadania według ustalonego przez siebie samodzielnie harmonogramu dnia i nie podlegał żadnemu pracownikowi, odpowiadał jedynie bezpośrednio przed zarządem spółek. C. S. wiosną zajmował się: zasiewem pól nawozem i zbożem, pracą na ciągniku gąsienicowym (...), transportem paliwa, transportem środków ochrony roślin/nawozów, zaopatrzeniem w części do maszyn, naprawą kół do maszyn, koszeniem traw, wyrębem drzewa i transportem, zbieraniem kamieni, wykonywaniem oprysków, sprzątaniem magazynów/łataniem dachów. Latem wykonywał: transport zboża z pól, transport zboża z suszarni do magazynu, podpychanie zboża w magazynach, wentylowanie zboża, transport paliwa do kombajnów, koszenie traw, suszenie zboża. Jesienią zajmował się: zasiewem pola zbożem, zasiewem nawozów, transportem nawozów i środków ochrony roślin, zaopatrzeniem w części do maszyn, kopaniem rowów, spuszczeniem wody z pól, zbieraniem kamieni na polach, transportem paliwa do ciągników, wentylowaniem zboża, gazowaniem zboża, kontrolą zboża w magazynach, pracą na ciągniku gąsienicowym (...), suszeniem zboża, sprzątaniem magazynów/łataniem dachów. C. S. zimą wykonywał: naprawę maszyn, wentylowanie zboża, zaopatrzenie w części do maszyn, wyciąganie samochodów z pól, odśnieżanie gospodarstwa i dróg. Powód rozpoczynał pracę o godzinie 6:30 (zebrania w biurze) bądź 7:00 (wyjazd z pracownikami na pole). Kończył prace o różnych porach dnia w zależności od pory roku, prowadzonych żniw, zasiewów itp. Średni jego czas pracy wynosił w obu spółkach łącznie: w marcu, kwietniu i listopadzie - 10 godzin,; maju, czerwcu, lipcu i październiku - 12 godzin; w sierpniu i wrześniu - 14 godzin. Zdarzało się, że powód pracował na rzecz obu pozwanych spółek po 24 godziny, jak np. w dniu 11 września 2010 r. Często zdarzało się, że powód pracował również w nocy, chociaż z uwagi na zaroszenie zbóż najczęściej na polach pracownicy kończyli pracę o 22:00, albowiem po tej godzinie wilgotność zbóż jest już za wysoka. Powód w porach nocnych dowoził paliwo czy też potrzebne części do maszyn. Powód pracował też w zastępstwie za nieobecnych pracowników fizycznych, codziennie rano wydawał polecenia pracownikom, które z kolei otrzymał wcześniej od zarządu spółek na porannym zebraniu. Sprawował nadzór nad pracownikami, tj. grupą 8-10 osób. Sam też z nimi pracował na gruntach rolnych. Powód zaczynał i kończył pracę razem z nadzorowaną przez siebie grupą pracowników. Pracował w soboty, niedziele i święta. Stąd też w niniejszym postępowaniu sądowym powód ustalił godziny nadliczbowe na podstawie własnych zapisów oraz godzin pracy pozostałych pracowników fizycznych, z którymi razem pracował przez cały dzień roboczy. Powód pracował w ciągu jednego dnia roboczego w tych samych godzinach dla obu spółek jednocześnie. Jednocześnie bowiem nadzorował i pracowników spółki (...) i pracowników

A.. Jego czas pracy nie był rozdzielany na każdą ze spółek oddzielnie. Obowiązki pracownicze i czas pracy w obu spółkach był taki sam.

C. S. prowadził ewidencję czasu pracy nadzorowanych przez siebie pracowników w postaci list obecności, ale własnych kart pracy nigdy nie wypisywał, bowiem zarząd spółek tego od niego nie wymagał. Nie rozgraniczał swojego czasu pracy pomiędzy dwie spółki, na rzecz których pracował. Pracował również w godzinach nocnych, co było związane z koniecznością dostarczenia paliwa na pole w okresie wiosennym podczas zasiewów zboża oraz w okresie zbiorów żniw, a także w okresie jesiennym w czasie zasiewów. Zdarzało się, że praca była zmianowa, jak np. w suszarni zbóż, to wtedy powód kilkakrotnie pracował, np. na dwóch zmianach przez całą dobę.

Głównym zadaniem powoda był nadzór nad pracownikami fizycznymi i koordynacja pracy w gospodarstwie czyli na przykład nadzorowanie załadunku zboża, pilnowanie drewna, naprawy maszyn. Powód wydawał pracownikom polecenia, rozdzielał im pracę, sprawdzał wyniki pracy, zawoził i przywoził z pola. Przykładowo wskazywał co, jak i gdzie zbierać, następnie zjeżdżał z pola po uprzednim rozwiezieniu pracowników. Po kilku godzinach przyjeżdżał z powrotem na pole, aby sprawdzić prace i wydawał kolejne polecenia.

Zasadą u pozwanych spółek było, że wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe kierownicy gospodarstw dostawali w formie premii uznaniowej (okres żniwny). W pozostałym okresie otrzymywali za przepracowane godziny nadliczbowe dzień wolny.

Sąd Okręgowy w Koszalinie przyjął, że powód pracował w godzinach nadliczbowych, także w soboty i niedziele. W miesiącach: marzec, kwiecień i listopad pracował średnio łącznie po 10 godzin w obu spółkach; w miesiącach maju, czerwcu, lipcu i październiku pracował łącznie po 12 godzin w obu spółkach; a w miesiącu sierpniu i wrześniu pracował łącznie po 14 godzin pracy w obu spółkach. C. S. zatrudniony był w pozwanych spółkach w podstawowym systemie czasu pracy, w którym dobowa norma czasu pracy wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo, w przeciętnie 5 dniowym tygodniu pracy, w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym. W niektórych miesiącach objętych okresem sporu powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych przekraczając 40 godzinową tygodniową normę czasu pracy (np. w maju, sierpniu, wrześniu 2008 roku czy czerwcu, lipcu, sierpniu, wrześniu 2009 roku). Przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy spowodowane było przede wszystkim brakiem zapewnienia dni wolnych w zamian za pracę w niedzielę oraz w soboty, jako dni wolnych od pracy z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy. Do podstawy wymiaru normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przyjęto wariantowo wysokość wynagrodzenia zasadniczego powoda określonego stawką miesięczną w wysokości 3.163,50 zł brutto w (...) Spółce z o.o. z siedzibą w P. i 2.122,50 zł brutto w A. (...) Spółce z o.o. z siedzibą w P. oraz wysokość wynagrodzenia zasadniczego w spółce (...) wraz z premią uznaniową w kwocie 2.004,40 zł miesięcznie od 1 października 2007 roku. Z treści zawartych umów o pracę wynika, że strony nie ustaliły wymiaru czasu pracy, którego przekroczenie uprawnia pracownika oprócz normalnego wynagrodzenia do dodatku do wynagrodzenia.

W ocenie sądu pierwszej instancji roszczenie C. S. wobec (...) Spółki z o.o. z siedzibą w P. wynosi: czas pracy z wynagrodzeniem za pracę ponad określony w umowie wymiar czasu pracy oraz za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 września 2008 roku do października 2010 roku z premią w podstawie wymiaru wynagrodzenia ponad ustalony w umowie wymiar czasu pracy oraz w normalnym wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych:

- 87.287,79 zł tytułem wynagrodzenia za pracę ponad ustalony w umowie wymiar czasu pracy;
- 21.100,7 zł tytułem normalnego wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem;

Roszczenie C. S. wobec (...) Usługi Spółce z o.o. z siedzibą w P. wynosi: czas pracy z wynagrodzeniem za pracę ponad określony w umowie wymiar czasu pracy oraz za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 września 2008 roku do października 2010 roku w (...) Usługi Spółce z o.o. z siedzibą w P.:

- 35.999,11 tytułem wynagrodzenia za pracę ponad ustalony w umowie wymiar czasu pracy;



- 9.045,56 zł tytułem normalnego wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem.

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd Okręgowy oparł się na dowodach z dokumentów (aktach osobowych, dokumentacji pracowniczej), zeznaniach świadków oraz częściowo na wyjaśnieniach stron. Jedynie wyjaśnienia powoda w pierwotnej wersji, prezentowane w trakcie wyjaśnień informacyjnych, w ocenie sądu pierwszej instancji były spontaniczne i wiarygodne. Kolejne zmiany stanowiska z przytaczaniem coraz to nowych argumentów były niewiarygodne i sprzeczne m.in. z dokumentami zawartymi w aktach osobowych. Sąd Okręgowy ostatecznie ustalił, że od 1 sierpnia 2007 r. dotychczasowe zatrudnienie powoda w spółce (...) zostało „podzielone” na dwie umowy o pracę po ½ etatu na, dwie pozwane spółki i dotyczyło to także wynagrodzenia z obietnicą podwyżki po kilku miesiącach. Odbędzie się to za porozumieniem stron, aczkolwiek inicjatywa wyszła od powoda „ze względu na swoją sytuację rodzinną”. Obowiązki pracownicze powoda w tych spółkach były tożsame i polegały na organizowaniu pracy i nadzorze nad pracownikami tych spółek. Zdarzało się także, że powód wykonywał prace polowe, bądź był kierowcą ciągnika, w szczególności gdy nie było wystarczającej ilości pracowników, a prace były pilne do wykonania. Zatrudnienie w spółce (...) nie budziło sporów między stronami do czasu, gdy powód rozwiązał umowy o pracę i nie rozliczono się z nim za pracę w godzinach nadliczbowych, mimo pierwotnych obietnic. W aktach osobowych powoda jest umowa o pracę, która określa, iż był on zatrudniony w spółce (...) na cały etat, ale nie przystaje to do otrzymanego świadectwa pracy. Kwestię tę wyjaśniła także D. M., która zeznała, że w umowie jedynie omyłkowo wskazano zatrudnienie na cały etat. W ocenie Sądu Okręgowego powód usiłował wykorzystać omyłkę pracodawcy w umowie o pracę w zakresie wymiaru zatrudnienia, co nie zasługiwało na aprobatę i ochronę. Zdaniem Sądu Okręgowego dotychczasowe wynagrodzenie powoda zostało podzielone: 1.500 zł. netto w A. Usługi i 2.000 zł. netto w A., podczas gdy do końca lipca 2007 r. zarabiał 3.500 zł netto. Natomiast od 1 października 2007 r. wynagrodzenie powoda za pracę w spółce (...) uległo podwyższeniu do kwoty 3.500 zł. netto, co było realizacją obietnicy zarządu, że wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia w obydwu spółkach będzie oscylowało w granicach 5.000 zł netto.

Zakres prac C. S. wynikał z zajmowanego stanowiska, ale także na bieżąco był określany i wyznaczany przez członków zarządu oraz F. A.. Generalnie powód rozpoczynał pracę od 6.30 i pracował do 15.00, a w okresach wzmoczonych prac polowych, tj. od marca do listopada, znacznie dłużej. Główne obowiązki powoda związane były z realizacją zadań wskazywanych przez członków zarządu spółek, co wiązało się z odpowiednią organizacją pracy dla podległych pracowników i kierowaniem na określone pole oraz sprawowaniem nadzoru nad tymi grupami, przebywającymi niejednokrotnie na oddalonych polach i odcinkach pracy. W międzyczasie musiał dbać także o właściwe zaopatrzenie w środki ochrony, nawozy, paliwo, sprzęt rolniczy. Zdaniem Sądu Okręgowego wymiar czasu pracy C. S. potwierdzili słuchani w charakterze świadków podlegli mu pracownicy i współpracownicy. W sposób obrazowy i wyczerpujący obowiązki i czas pracy powoda przedstawił w swoich zeznaniach także świadek F. A. oraz członkowie zarządu. Zdaniem sądu pierwszej instancji ogólnie rzecz ujmując w okresie od grudnia do końca lutego praca w godzinach ponadnormatywnych i nadliczbowych w przypadku powoda nie występowała. W tym czasie korzystał z urlopu wypoczynkowego, wykonywał prace biurowe. W pozostałym okresie jego praca była wydłużona co wynikało z cyklu prac polowych, które rozpoczynały się od marca i trwały do listopada każdego roku. Były to prace głównie w terenie na polach, nieraz oddalonych od siebie o kilkanaście – kilkadziesiąt kilometrów. Osobowe źródła dowodowe wraz z pozostałymi dowodami zebranymi w sprawie (bilingami, dokumentacją pracowniczą, ewidencją czasu pracy pracowników polowych) pozwoliły na przyjęcie, że:

- w miesiącach marzec, kwiecień i listopad średnio powód pracował po ok. 10 godzin dziennie (zbieranie kamieni, przygotowanie pól pod zasiewy);

- w maju, czerwcu, lipcu, październiku w każdym roku powód pracował łącznie po ok. 12 godzin dziennie (zasiewy, orka, rozsypywanie nawozów),

- w miesiącach sierpniu i wrześniu pracował po 14 godzin dziennie (żniwa i prace polowe po nich) dotyczyło to także pracy we wszystkie soboty i niedziele w tych okresach.

W tych okresach zdarzały się także dni czy godziny, gdy praca była wykonywana krócej, albo nie była wykonywana w ogóle np. z uwagi na warunki pogodowe i inne sytuacje na polu. Z uwagi na brak ewidencji czasu pracy powoda, ale także postawę samego powoda, nie było możliwe ustalenie w sposób ścisły rzeczywistego czasu pracy. Dlatego Sąd Okręgowy przyjął pewne generalne założenia miarkując wysokość należności powoda w zakresie wymiaru godzin przepracowanych w oparciu o art. 322 kpc. Przemawiała za tym także specyfika działalności rolniczej i fakt, że w niektórych okresach występowało spiętrzenie prac polowych (w okresach żniw, zasiewów i rozsypywania nawozów). Były sytuacje, że powód otrzymywał godziny wolne za pracę w nadgodzinach, ale brak prawidłowej ewidencji w tym zakresie nie pozwalał ustalić jego zakresu. W czasie pracy powód załatwiał także swoje sprawy prywatne i rodzinne, co było także uwzględnione przy miarkowaniu roszczeń powoda.

Sąd Okręgowy uznał, iż opinia biegłego sądowego wariantcie II wobec spółki (...) za okres od 1 października 2008 r. do października 2010 r. oraz wobec spółki (...) według wariantu II za okres od 1 września 2008 r. do października 2010 r. obrazuje przybliżony wymiar czasu pracy powoda. Uznał, że opinia biegłego w tych wariantach (po uzupełnieniach) jest sporządzona prawidłowo i fachowo, a przez to stanowi miarodajny dowód w niniejszej sprawie. W ocenie sądu pierwszej instancji strony nie zdołały w skuteczny sposób podważyć wyliczeń biegłego, ani też zakwestionować waloru dowodowego opinii biegłego w tym zakresie.

W przypadku roszczeń kierowanych wobec spółki (...) Sąd Okręgowy za podstawę wyliczeń przyjął wynagrodzenie z premią regulaminową, jako stałym miesięcznym składnikiem wynagrodzenia. W ocenie sądu pierwszej instancji charakter tej premii wynikał z treści pisma o jej przyznaniu, w którym w prawdzie mówi się że jest ona uznaniowa, ale z drugiej strony określa się w sposób dokładny jej wysokość. Skoro miała ona charakter „motywacyjny” (zeznania D. M.) a jej wypłatę rozpoczęto od 1 stycznia 2007 r., to tym bardziej należała się powodowi w okresie wzmożonej pracy w kolejnych miesiącach, albowiem nie wykazano, aby były jakieś zastrzeżenia do pracy powoda. Powyższy wniosek koresponduje z twierdzeniami powoda, który od początku konsekwentnie w tym zakresie wywodził, iż miała być to forma podwyższenia wynagrodzenia w dowód uznania jego pracy i wyrównania do wynagrodzenia innego pracownika - Garncarka. Formuła tego składnika wynagrodzenia wskazuje, iż był to w istocie stały, regulaminowy składnik wynagrodzenia. Świadczy o tym także fakt, że był on w początkowych miesiącach wypłacany. Strona pozwana nie tylko nie prowadziła ewidencji czasu pracy powoda, co stanowiło istotne uchybienie, ale także w inny sposób nie zakwestionowała skutecznie wyżej przyjętych ustaleń i założeń. Nie udowodniła, też aby w zamian za nadgodziny powód otrzymał jakąkolwiek gratyfikację, czy też dni wolne.

Sąd Okręgowy uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na częściowe uwzględnienie. Odnośnie solidarnej odpowiedzialności pozwanych spółek zważył, że powód był zatrudniony w dwóch spółkach w ramach odrębnych stosunków pracy, zatem roszczenie z tytułu rozliczenia zobowiązań pracowniczych, należy kierować wobec każdego pracodawcy odrębnie. Za nietrafny uznał sąd pierwszej instancji także pogląd prezentowany przez stronę pozwaną, jakoby powód był zatrudniony na stanowisku kierowniczym, a w związku z tym mógł otrzymać ewentualnie dodatkową gratyfikację jedynie za pracę w soboty i niedziele zgodnie z dyspozycją art. 151<sup>4</sup> § 2 kp. W przepisach brak jest legalnej definicji kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej, jednakże chodzi o kierowanie jednostką, która charakteryzuje się odrębnością w ramach struktury organizacyjnej. Ponadto przedmiotem zadań pracownika stojącego na czele odrębnej komórki organizacyjnej powinno być kierowanie zespołem pracowników. Jeżeli natomiast wykonuje on pracę na równi z innymi członkami zespołu, nie będzie traktowany jako pracownik na stanowisku kierowniczym. W ocenie Sądu Okręgowego stanowisko, na którym był zatrudniony powód – kierownika gospodarstwa – nie wpisuje się w powyższy przepis. Wbrew nazwie powód nie był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Nie wynika to ani ze struktury organizacyjnej pozwanych spółek, ani z faktycznego charakteru jego obowiązków pracowniczych. C. S., co prawda, podlegała grupa pracowników polowych, wyznaczał jej zadania, nadzorował pracę, sprawdzał wykonanie pracy, ewidencjonował też ich czas pracy, ale bardziej odpowiadało to kierownikowi (brygadziście) grupy (brygady) niż stricte kierownikowi zakładu (gospodarstwa), albowiem oprócz tych zadań normalnie wykonywał inne obowiązki (w razie potrzeby) razem z innymi pracownikami. Swoją pracę uzupełniał pracę brygady na polu poprzez załatwianie transportu, zaopatrzenie, pełnienie roli traktorzysty i kierowcy. Powód faktycznie miał swój pokój w budynku zakładu, ale jego praca głównie polegała na pracy w terenie, na polu.

Jego obowiązki biurowe miały wymiar marginalny. Jako kierownik zakładu nie stał na czele wyodrębnionej komórki organizacyjnej, a jego funkcja nie ograniczała się tylko do czynności kierowniczych i nadzorczych. Powód nie miał także swobody w organizowaniu swojego czasu pracy, albowiem zadania do wykonania na dany dzień otrzymywał od członków zarządu, którym podlegał. Wykonywał na bieżąco ich polecenia nie tylko w zakresie prac dla danej brygady, ale także w zakresie innych obowiązków, które miał osobiście świadczyć. Z powyższych względów Sąd Okręgowy uznał, iż powód jedynie z nazwy należał do kadry kierowniczej.

Ponadto sąd pierwszej instancji podkreślił, że system organizacji pracy oraz zakres i wymiar zadań tych pracowników powinien być ustalony, aby mogli oni wykonywać swoją pracę w podstawowym czasie pracy, względnie w ramach innego rodzaju czasu pracy, jeżeli zostali nim objęci. Art. 151<sup>4</sup> k.p. nie upoważnia pracodawców do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym swoim założeniu rodzą konieczność wykonywania pracy stale w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze stanowiska. Praca takich pracowników w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest również tylko wyjątkowo „w razie konieczności”. Dlatego roszczenie wywiedzione na podstawie art. 151 k.p. i w związku z art. 151<sup>1</sup> § 1-3 k.p. Sąd Okręgowy uznał, co do zasady, za uzasadnione.

Sąd Okręgowy wyjaśnił, że jeżeli pracownik zatrudniony jest w wymiarze 1/2 etatu i pracuje 4 godziny dziennie, nie oznacza to, iż po przekroczeniu tego czasu świadczy on pracę w godzinach nadliczbowych. Praca taka stanowi pracę ponadwymiarową, która nie jest tożsama z pracą w godzinach nadliczbowych. W związku z powyższym w przypadku powoda godziny nadliczbowe powstałyby, gdyby w każdej z pozwanych spółek wykonywał pracę ponad 8 godzin na dobę lub przeciętnie 40 godzin na tydzień. W niektórych miesiącach objętych okresem sporu taka sytuacja miała miejsce, gdyż powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych przekraczając 40 godzinną tygodniową normę czasu pracy (np. V, VIII, IX 2008r., VI, VII, VIII, IX 2009r.). Przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy spowodowane było przede wszystkim brakiem zapewnienia dni wolnych w zamian za pracę w niedziele oraz w soboty jako dni wolne od pracy z tytułu przeciętnie 5 dniowego tygodnia pracy. W związku z powyższym wykazane wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe powstałe w wyniku pracy w tych dniach.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że wynagrodzenie powoda w spółce (...) wynosiło 2.122,50 zł brutto, zaś w spółce (...) 3.163,50 zł brutto plus kwota 2004,40 zł miesięcznie od 1 października 2007 r., która w istocie stanowiła podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego. Ustalając podstawę wymiaru dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych kierował się dyspozycją art. 151<sup>1</sup> § 3 k.p. Strony nie ustaliły wymiaru czasu pracy, którego przekroczenie uprawnia pracownika oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. W związku z tym nie naliczono ww. dodatków za pracę ponad ustalony wymiar czasu pracy (ponad 4 godziny). Zgodnie z art. 151 § 1 Kodeksu pracy, pracą w godzinach nadliczbowych jest wykonywanie czynności i zadań 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. Kodeks pracy w art. 129 § 1 wymienia jedynie dwie normy czasu pracy, tj. 8 godzinną dobową normę czasu pracy oraz przeciętną 40 godzinną tygodniową normę czasu pracy. Przekroczenie tych norm zgodnie z prawem pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Powołany przez stronę powodową 150 godzinny limit godzin nadliczbowych nie jest normą czasu pracy, a jedynie maksymalnym limitem godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym. Limit ten obejmuje swoim wymiarem wszystkie godziny nadliczbowe (dobowe i tygodniowe). Przekroczenie przedmiotowego limitu nie przesądza o tym, iż wszystkie godziny nadliczbowe powstałe po jego przekroczeniu stają godzinami przeciętnie tygodniowymi tak, jak to twierdzi strona powodowa.

Zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika przez pracodawcę nie oznacza, zdaniem Sądu Okręgowego, że każdorazowo i bezkrytycznie powinien zostać przyjęty za miarodajną wersję czasu pracy przedstawiony przez pracownika. Nieprowadzenie lub nienależyte prowadzenie przez pracodawcę dokumentacji w sprawach z zakresu prawa pracy, w tym ewidencji czasu pracy, nie wyłącza prawa pracodawcy do wykazywania, że zatrudniony nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych. Nie oznacza to także, że miarodajna dla oceny faktycznej powództwa o

zapłatę za nadgodziny jest wersja przyjęta przez pracownika. Pracownik musi wykazać wszystkie elementy niezbędne do uznania pracy w godzinach nadliczbowych, a także wymiar tych godzin.

Zdaniem Sądu Okręgowego C. S. wykazał, sposób świadczenia pracy, jej charakter oraz wymiar. Faktu dodatkowej pracy nie kwestionowali członkowie zarządu, aczkolwiek umniejszali jego wagę, a w szczególności wymiar przepracowanych godzin. Strony pozwane były ponadto zgodne, że ewentualna gratyfikacja przysługuje powodowi tylko za pracę w soboty i święta (art. 151<sup>4</sup> § 2 kp).

W zakresie rozliczeń roszczeń powoda sąd pierwszej instancji oparł się na opinii biegłego sądowego głównej i uzupełniającej, które w całości aprobował jako logiczne i zgodne z regulacjami prawa pracy. W opiniach uzupełniających usunięte zostały wszystkie błędy rachunkowe i inne wskazywane przez strony i w ten sposób ostatecznie stanowią pełny, wzajemnie uzupełniający się i miarodajny dowód. Sąd Okręgowy ferując wyrok oparł się na wyliczeniach wariantu II wobec spółki (...) 45.044,87 zł, a także na wariantcie II wobec spółki (...) (87.287,79 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę ponad ustalony w umowie wymiar czasu pracy; 21.100,70 zł brutto tytułem normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkami).

Zdaniem sądu pierwszej instancji, w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wysokości wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. W sytuacji, gdy szkoda po stronie pracownika jest bezsporna, a tylko nie została w procesie wykazana jej wysokość, sąd powinien, mając do dyspozycji materiał dowodowy zgromadzony na chwilę zamknięcia rozprawy, ustalić jej ostateczną wysokość. Temu celowi służy art. 322 k.p.c., który zezwala sądowi na zasądzenie odszkodowania w wysokości ustalonej przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy. Należy w takiej sytuacji miarkować wysokość poniesionej szkody albowiem ciężar dowodu w takiej sytuacji nie obciąża tylko pracodawcy ale rozłożony jest na obie strony w zakresie wykazania rzeczywistego czasu pracy pracownika. Sąd Okręgowy miarkował roszczenia C. S. poprzez pomniejszenie wyliczonych roszczeń o 1/4. Uznał bowiem, że zebrany materiał dowodowy dawał ku temu podstawy. Za adekwatne przyjął kwoty w granicach 75% wartości wyliczonych przez biegłego, co w przypadku pozwanej spółki (...) dało ok. 81.292 zł brutto, natomiast wobec A. Usługi ok. 33.784 zł brutto.

Od powyższych kwot sąd pierwszej instancji przyznał odsetki ustawowe od 1 marca 2011 r. zgodnie z dyspozycją art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Datę wymagalności spornych roszczeń powoda stanowił moment ustania stosunku pracy, albowiem w tym czasie pracodawca powinien rozliczyć się z pracownikiem z tytułu wszystkich należności pracowniczych, w tym także z tytułu pracy w dodatkowym wymiarze. Z uwagi na to, iż roszczenia powoda z tego tytułu wymagały dodatkowych ustaleń i wyliczeń, gdyż stanowisko powoda w tym zakresie nie było jednoznaczne także co do podmiotów zobowiązanych do zapłaty, nie uznano za celowe i uzasadnione zasądzenie odsetek od należności miesięcznych. Skłoniło do tego także mało precyzyjne żądanie pełnomocnika powoda w tym zakresie, zgłoszone dopiero w mowie końcowej. Powództwo w pozostałym zakresie Sąd Okręgowy oddalił, jako pozbawione podstaw faktycznych i prawnych. Zasądził też od każdego z pozwanych opłatę stosunkową (5%) od zasądzonych kwot, zgodnie z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Kierując się zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu, określoną w art. 98 i 99 k.p.c., mając na względzie stosunek ogólnej wartości zasądzonych należności do kwot żądanych przez powoda, Sąd Okręgowy uznał, iż należy koszty zastępstwa procesowego wzajemnie znieść zgodnie z art. 100 k.p.c. Z uwagi na to, iż to na pracodawcy, dysponującym odpowiednimi służbami administracyjnymi, ciążył obowiązek prawidłowego rozliczania czasu pracy pracownika oraz zważywszy na postawę procesową pozwanych w tym względzie ustalił, iż wydatkami, na które składają się w głównej mierze koszty biegłego sądowego, który musiał wyliczyć należności powoda, należy obciążyć w całości pozwanych (art. 100 zd. 2 kpc). Koszty te zostały pokryte w zaliczkach wpłaconych przez pozwanych, dlatego należało zasądzić pozostałą różnicę w kwotach po 903,60 zł od każdej z pozwanych spółek. Pozostałymi kosztami sądowymi nie obciążono powoda na podstawie art. 102 k.p.c., zważywszy na charakter sprawy i sytuację rodzinną i majątkową powoda.

Apelację od powyższego wyroku wywiodły wszystkie strony.

Powód zaskarżył rozstrzygnięcie w części, tj. w odniesieniu do (...) Usługi sp. z o.o. ponad zasądzoną kwotę 33.784 zł, a w odniesieniu do (...) sp. z o.o. ponad zasądzoną kwotę 81.292 zł. Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił sprzeczność z materiałem dowodowym zebrany w sprawie oraz naruszenie prawa materialnego, tj. art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1-2 k.p. i art. 151<sup>1</sup> k.p., art. 98 i 99 k.p.c., art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., a także przepisów procesowych określonych w art. 231 k.p.c, art. 233 k.p.c., art. 322 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w sposób mający wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. C. S. uważa, że Sąd Okręgowy:

- w zasadzie nie przeprowadził analizy zebranych w sprawie dowodów na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału,

- w sposób wybiórczy skorzystał z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie poddając analizie nawet tych dowodów, na których się oparł,

- oddalił jako bezcelowe przeprowadzenie dowodu z akt sprawy karnej Sądu Rejonowego w Białogardzie o sygn. akt II K 86/08 prowadzonej przeciwko A. N. z art. 233 § 1 k.k., to jest o przestępstwo przeciwko wymiarowi sprawiedliwości w związku ze składaniem fałszywych zeznań w postępowaniu sądowym pomimo, że przeprowadzenie tego dowodu ma duże znaczenie dla prawidłowego wyrokowania w niniejszej sprawie ponieważ tacy istotni w sprawie świadkowie jak B., F., M., S., K., a więc świadkowie pozwanych powoływali się na wiedzę uzyskaną od A. N., a on sam już po zakończeniu stosunku pracy przez powoda, co wynika z zeznań E. S. wpiął do akt osobowych powoda „Wytyczne od Prezesa”, których powód wcześniej nie widział, a tym bardziej nie zapoznał się z nimi i ich nie podpisał,

- bezpodstawnie oddalił żądanie powoda o zasądzenie ustawowych odsetek od zaległych należności miesięcznych do dnia zapłaty wyjaśniając to „mało precyzyjnym” żądaniem pełnomocnika powoda i nie uznając takiego wyrokowania za celowe i uzasadnione,

- orzeczenie nie ma potwierdzenia w materiale dowodowym i jest wewnętrznie sprzeczne,

- błędnie przyjął ustalenia biegłego sądowego jako własne, gdyż to nie biegły jest od ustalania faktów i okoliczności tylko sąd,

- okoliczności prawne i faktyczne, niezbędne dla właściwego rozumienia przedmiotowej sprawy umknęły uwadze sądu bądź zostały pominięte, jako nieważne, co uzasadnia zarzuty apelacyjne,

- nie oddalił, ani nie uwzględnił wniosków dowodowych powoda zawartych w jego piśmie z dnia 7 marca 2012 r.

Podnosząc powyższe zarzuty C. S. wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez zasądzenie na swoją rzecz od obu spółek kwot określonych w petitum apelacji i kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, albo o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia sądowi pierwszej instancji z pozostawieniem temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

W apelacji (...) sp. z o.o. podniosła z kolei, że wyrok zaskarża w całości i zarzuca mu:

1. Naruszenie art. 130<sup>2</sup> k.p.c., art. 126<sup>2</sup> k.p.c. oraz art. 112 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych poprzez ich niezastosowanie i przyjęcie sprawy przez sąd pierwszej instancji do rozpoznania mimo braku opłacenia przez powoda pozwu wnoszonego przez reprezentującego go adwokata,

2. Błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia polegający na uznaniu, iż powód wykonywał prace na równi z podległymi mu pracownikami, co miało mieć wpływ na uznanie, iż nie piastował de facto funkcji kierowniczej,

3. Naruszenie prawa materialnego poprzez błędną interpretację art. 151<sup>4</sup> k.p. poprzez przyjęcie, iż w sprawie powód nie zajmował stanowiska kierowniczego i w związku z tym nie obejmują go zasady dotyczące wynagradzania

przepracowanych przez niego godzin nadliczbowych i w konsekwencji przyznanie powodowi zawyżonego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,

4. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. i wydanie zaskarżonego wyroku z przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów i niedokonaniem ich właściwej oceny, poprzez uznanie, iż premia przyznana powodowi przez pozwaną nie miała charakteru premii uznaniowej i w konsekwencji uznanie jej za składnik wynagrodzenia podlegający zaliczeniu do podstawy wyliczenia wynagrodzenia powoda z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych i przyznanie powodowi zawyżonego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,

5. Naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. i wydanie zaskarżonego wyroku z przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów i niedokonaniem ich właściwej oceny poprzez uznanie, że powód nie był zatrudniony na stanowisku kierowniczym (nie wykonywał funkcji kierownika), pomimo że materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie jednoznacznie wskazywał na wykonywanie przez powoda funkcji kierowniczej, i w konsekwencji przyznanie powodowi zawyżonego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z pogwałceniem art. 151<sup>4</sup> k.p.,

6. Naruszenie art. 233 §1 k.p.c. i wydanie zaskarżonego wyroku z przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów i niedokonaniem ich właściwej oceny poprzez błędne oparcie się na niewłaściwych postanowieniach opinii biegłego,

7. Naruszenie art. 322 k.p.c. poprzez przyjęcie zawyżonej kwoty zasądzonej od pozwanej na rzecz powoda bez rozważania wszystkich okoliczności sprawy,

8. Naruszenie prawa materialnego tzn. art. 291 k.p. poprzez zasądzenie powodowi kwot od pozwanej z nieuwzględnieniem podniesionego przez pozwaną zarzutu przedawnienia.

Wskazując na powyższe spółka (...) wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania za obie instancje z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego. Ewentualnie skarżąca wniosła o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania w związku z nierozpoznanie przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy.

W swej apelacji spółka (...) wniosła tożsame zarzuty (...) spółka (...), z tą różnicą, że nie odnosiła się do zasadności oceny charakteru prawnego premii uznaniowej.

We wspólnej odpowiedzi na apelację powoda pozwane spółki wniosły o jej oddalenie w całości.

Powód w odpowiedzi na apelacje pozwanych wniosł o ich oddalenie oraz o zasądzenie kosztów postępowania za instancję odwoławczą.

### **Sąd Apelacyjny zważył co następuje:**

Apelacje wszystkich stron choć zawierały argumentację, która wpłynęła na częściową zmianę ustaleń faktycznych dokonanych w sprawie przez sąd pracy, nie wpłynęły jednak ostatecznie na zmianę zaskarżonego rozstrzygnięcia. Sąd Apelacyjny w oparciu o własną analizę zgromadzonych w sprawie dowodów podzielił bowiem zasadnicze konkluzje sądu pierwszej instancji i przyjął, że z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, wykonywanej zarówno w dni powszednie, jak i w dni wolne od pracy i święta, C. S. należy się wynagrodzenie, zaś brak możliwości precyzyjnego określenia wymiaru świadczonej pracy uzasadnia szacunkowe przyjęcie kwoty należnej do zasądzenia.

W niniejszej sprawie sporne było ustalenie, czy powód pracował w godzinach nadliczbowych, a jeśli tak – czy z tego tytułu należy się mu wynagrodzenie i w jakiej wysokości. Zdaniem obu pracodawców C. S. był kierownikiem gospodarstwa rolnego, nie był natomiast brygadystą i nie wykonywał pracy tego samego rodzaju co pracownicy. Powód utrzymywał natomiast, że kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej nie był, przypisać mu natomiast można funkcję brygadzysty nadzorującego pracowników .

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko skarżących spółek i przyjął, że ustalenia poczynione w tym zakresie przez sąd pierwszej instancji stanowią naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. Po pierwsze zajmowane przez powoda stanowisko zostało wprost określone w umowach o pracę. Zgodnym zamiarem stron było, aby C. S. pełnił funkcję kierownika gospodarstwa. Powód nie miał nad sobą żadnego zwierzchnika służbowego poza reprezentującym spółki zarządem. W hierarchii przedsiębiorstwa zajmował najwyższe stanowisko pracownicze. Pozostałe zatrudnione przez spółki osoby podlegały mu służbowo. Powód wydawał pracownikom polecenia, rozdzielał im pracę oraz ją koordynował, był bezpośrednim łącznikiem pomiędzy załogą przedsiębiorstwa a jego właścicielami. C. S. zatwierdzał ewidencjonowanie czasu pracy podległych mu osób. W związku z zajmowanym stanowiskiem posiadał odpowiednio wysokie (w stosunku do pozostałych zatrudnionych osób) wynagrodzenie, do dyspozycji otrzymał biuro, telefon oraz samochód służbowy.

Sąd Apelacyjny zauważa, że nie noszące znamion stałości, sporadyczne wykonywanie przez powoda niektórych zadań wykonywanych także przez podległe mu osoby nie świadczy o tym, że C. S. był quasi brygadystą pracującym. Rzeczą powszechnie akceptowaną jest, aby przełożeni w symbolicznym zakresie, wykonywali niekiedy czynności tożsame co podległe im osoby. Pozwala to budować autorytet u podwładnych i uzasadnia stawianie im wyższych oczekiwań. Znamienne jest, że powód nie został zatrudniony w spółkach po to, aby pracować np. jako traktorzysta, czy aby uczestniczyć w pracach polowych, ale z uwagi na znajomość języka niemieckiego, doświadczenie zawodowe i umiejętność zarządzania grupą podległych mu osób. Z tego względu, odmiennie niż Sąd Okręgowy, sąd drugiej instancji przyjął, że C. S. był kierownikiem gospodarstwa rolnego, tj. pracownikiem o którym mowa w art. 151<sup>4</sup> k.p. - pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy wyodrębnioną częścią zakładu pracy.

Analizując zebrany materiał dowodowy Sąd drugiej uznał, że powód z racji powierzonych zadań i miejsca zajmowanego w strukturze organizacyjnej pozwanych należał do grupy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy wyodrębnioną częścią zakładu pracy. Taki a nie inny charakter powierzonych mu zadań potwierdzili praktycznie wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie. W Kodeksie pracy a nawet w doktrynie brak jest legalnej definicji kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Przyjmuje się jednak, że 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. Przedmiotem zadań pracownika stojącego na czele odrębnej komórki organizacyjnej powinno być kierowanie zespołem pracowników. Jeżeli natomiast wykonuje on pracę na równi z innymi członkami zespołu, nie będzie traktowany jako pracownik na stanowisku kierowniczym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2005 r., sygn. II PK 114/04, OSNP 2005/16/245). 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 organizuje i nadzoruje pracę innych członków zespołu, czy ustala ich czas pracy, udziela im zwolnień od pracy, wreszcie, czy podejmuje decyzje w sprawie zatrudniania nowych pracowników (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r., sygn. III PK 22/04, OSNP 2005/5/65).

W niniejszej sprawie niewątpliwie większość wymienionych elementów występowało w przypadku powoda. Potwierdzili to przesłuchani świadkowie, jak i częściowo sam C. S.. Do jego zadań należało przede wszystkim organizowanie pracy podległych mu pracowników i ich nadzorowanie. Wykonywanie prac polowych miało charakter wyjątkowy, okazjonalny i swoje szczególne uzasadnienie znajdowało w charakterze działalności jaką zajmowały się spółki - działalności rolniczej. Nie bez znaczenia jest też fakt, że w podobnym niewielkim zakresie, także członkowie zarządu obu pozwanych spółek uczestniczyli w zwykłych pracach polowych gdy wymagała tego np. sytuacja pogodowa w okresie żniw. Były to jednak sytuacje wyjątkowe, tak samo w przypadku powoda.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2008 r. (sygn. II PK 326/07, LEX nr 494026) pojęcie kadry zarządzającej (art. 151<sup>4</sup> k.p.) obejmuje nie tylko „pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy”, czyli zarząd sensu stricto, ale także „kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych”, czyli pracowników podległych formalnie i organizacyjnie pierwszej z wymienionych grup. Ponadto, ocena zajmowanego stanowiska jako kierowniczego ma w świetle art. 151<sup>4</sup> k.p. przede wszystkim to znaczenie, że przepis ten dotyczy pracowników, których stanowisko pozwala na wydawanie poleceń związanych z pracą innym pracownikom, przede wszystkim dotyczących

wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych pod nadzorem zlecającego. Brak podwładnych i współpraca z podmiotami zewnętrznymi przemawia przeciwko uznaniu stanowiska za kierownicze.

Artykuł 151<sup>4</sup> k.p. ustanawia ogólną zasadę, zgodnie z którą pracownikom zarządzającym oraz kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, nie przysługuje prawo do wynagrodzenia, ani do dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Przepis ten nie wyłącza jednak prawa tych pracowników do rekompensaty w postaci czasu wolnego od pracy. Kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy mają jednak prawo do oddzielnego wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych, jeśli spełnione zostały jednocześnie dwa warunki:

- 1) godziny nadliczbowe przypadają w niedzielę lub święto oraz
- 2) za pracę w godzinach nadliczbowych wymienieni pracownicy nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Przechodząc do kolejnej kwestii związanej z żądaniem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Apelacyjny wziął pod uwagę wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r. (sygn. III PK 22/04, OSNP 2005/5/65), w którym sąd ten orzekł, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 135 § 1 k.p.), jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy. Odnosząc to orzeczenie do niniejszej sprawy, Sąd Apelacyjny stwierdza, że w pozwanych spółkach panowała taka organizacja czasu pracy, a na powoda został nałożony taki zakres obowiązków, że mimo zatrudnienia na stanowisku kierowniczym, C. S. zmuszony był do stałego przekraczania norm czasu pracy, przy czym ilość godzin pracy była uzależniona od pory roku. Powód każdorazowo rozpoczynał dzień pracy o godz. 6:30, gdy uczestniczył w zebraniu zarządu w biurze, bądź o godz. 7:00, gdy wyjeżdżał z pracownikami w pole. Jego praca była bezpośrednio powiązana z pracą podległych mu osób i porą roku. Bezsparnie C. S. pozostawał w dyspozycji pracodawcy także w późnych godzinach wieczornych, o czym świadczą bilingi rozmów.

W sprawie istotne jest też to, że w pozwanych spółkach nie była w ogóle prowadzona ewidencja czasu pracy powoda. Sąd Apelacyjny konsekwentnie stoi na stanowisku, co wyrażał już w swoich wcześniejszych orzeczeniach (m.in. w wyrokach z 9 kwietnia 2013 r., sygn. III APa 3/13 oraz z 24 września 2013 r., sygn. III APa 7/13, opublikowanych w bazie Portalu Orzeczeń Sądów Powszechnych dostępnej pod adresem <http://orzeczenia.ms.gov.pl>), że ewidencjonowanie czasu pracy pracowników jest zasadniczym obowiązkiem pracodawcy wynikającym z art. 94 pkt 9a w zw. z art. 149 k.p. Prawidłowe wyliczenie wysokości wynagrodzenia za pracę musi się opierać na rejestracji czasu pracy przepracowanego przez pracownika. Właściwie prowadzona ewidencja czasu pracy stanowi podstawę prawidłowego obliczenia wynagrodzenia za pracę. Przedmiotem ewidencji czasu pracy powinien być czas pracy mieszczący się zarówno w ustalonym w zakładzie rozkładzie czasu pracy, jak też wynikający z doraźnych poleceń pracodawcy. Ewidencją powinna być zatem objęta praca w przedłużonym wymiarze czasu pracy, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, w porze nocnej, w dodatkowych dniach wolnych od pracy, a także w ramach dyżurów. W ewidencji czasu pracy powinny też być odnotowane okresy urlopów i zwolnień od pracy, a także nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja. Tym niemniej, jak podkreślił to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 czerwca 2011 r. (sygn. II PK 317/10, opublikowanym w bazie orzeczeń Sądu Najwyższego dostępnej pod adresem <http://www.sn.pl>) kierownik jednostki organizacyjnej zobowiązany do prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy własnego i podległych mu pracowników nie może, dochodząc za pracę w godzinach nadliczbowych, wywodzić korzystnych dla siebie skutków, powołując się na brak takiej dokumentacji. W takiej sytuacji pracownik jest zobowiązany do zaferowania wszystkich możliwych dowodów



na okoliczność rozmiaru faktycznie świadczonej przez niego pracy, a za wystarczające nie mogą być uznane same jego twierdzenia w tym zakresie.

Powód, który weryfikował czas pracy podległej mu grupy pracowników, niewątpliwie zaniedbał ewidencjonowania swojego czasu pracy. Ponadto C. S. przez okres 3 lat trwania zatrudnienia w holdingu spółek rolnych nie podjął starań, aby zmienić sposób zatrudnienia, czy też doprecyzować umowę łączącą go ze spółkami. Jego obciążają zatem konsekwencje związane z niemożnością precyzyjnego wykazania wysokości dochodzonego roszczenia. Jak wyjaśnia to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 2012 r. (sygn. II PK 231/11, OSNP 2013/9-10/109) zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika. Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego.

W pewnym zakresie C. S. obowiązkowi temu sprostał. Przedstawił bowiem dowody z zeznań świadków, własnych wyjaśnień, bilingów rozmów telefonicznych, czy ewidencji czasu pracy podległych mu pracowników. Ich wszechstronna ocena, zaprezentowana w uzasadnieniu wyroku przez sąd pierwszej instancji doprowadziła do uzasadnionego wniosku, że świadczenie pracy ponad jej normalny czas w przypadku powoda miało miejsce. Sąd drugiej instancji podziela ustalenie, że naprowadzone w trakcie trwania postępowania dowody pozwoliły w sposób dostatecznie pewny i weryfikowalny ustalić, że C. S. od marca do listopada każdego roku świadczył pracę w wydłużonych godzinach. W oparciu o gromadzone dowody osobowe, a także dowody z dokumentów sąd pierwszej instancji zasadnie przyjął, że specyfika produkcji rolnej wymagała, aby powód pracował każdego roku średnio:

- w marcu, kwietniu i listopadzie - 10 godzin;

- w maju, czerwcu, lipcu i październiku - 12 godzin;

- w sierpniu i wrześniu - 14 godzin.

Choć przepis art. 151<sup>4</sup> k.p. stanowi, że 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 tym zastrzeżeniem, że kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy; jednakże zachodziły przesłanki, aby częściowo roszczenie powoda uwzględnić.

W jednym z najnowszych orzeczeń Sąd Najwyższy wyraża pogląd, który Sąd Apelacyjny w całości podziela, że konieczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być dopuszczona tylko wyjątkowo. Pracodawca nie może więc ustalić zakresu obowiązków, który nie może zostać wykonany w normalnych godzinach pracy. Nie jest więc możliwe stosowanie takich rozwiązań organizacyjnych, które z założenia wymagałyby stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Wynika więc z tego, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wadliwa organizacja pracy wymusza systematyczne przekraczanie norm czasu pracy (wyrok z dnia 24 czerwca 2013 r., sygn. II PK 350/2012, opublikowany w bazie orzeczeń Sądu Najwyższego dostępnej pod adresem <http://www.sn.pl>).

Zdaniem sądu drugiej instancji prawidłowe było ustalenie, że w spółkach tworzących holding panowała wadliwa organizacja pracy, która wymuszała od kierownika gospodarstwa systematyczne przekraczanie norm czasu pracy. Pracodawcy zdawali sobie z powyższego faktu sprawę, jednak okoliczność tę akceptowali. Brak zgłaszania przez powoda zastrzeżeń w tym zakresie nie pozbawia go jednak, po rozwiązaniu stosunku pracy, dochodzenia zaległych z tego tytułu wynagrodzeń.

Osobną kwestią pozostaje możliwość wiarygodnego odtworzenia wysokości należnych powodowi świadczeń. W tym kontekście Sąd Apelacyjny stwierdza, że teza zakreślona przez sąd pierwszej instancji biegłemu była jedynie

szacunkowa. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków oraz ich kart czasu pracy dawało się ogólnie odtworzyć jak praca powoda przebiegała i w jakich godzinach była świadczona. Sąd Okręgowy słusznie dostrzegł przy tym, że to C. S. sam organizował sobie sposób wykonania zadań powierzonych. Nie podlegał w tym zakresie bezpośredniemu nadzorowi żadnego zwierzchnika. Powód w trakcie dnia pracy mógł załatwiać swoje prywatne sprawy. Zatem nawet jeśli C. S. dowodzi, że dzień jego pracy rozpoczynał się o 6:30, a ostatnie telefony od pracodawcy odbierał późno w nocy, to nie oznacza, że nieprzerwanie przez cały czas pomiędzy tymi skrajnymi godzinami świadczył pracę na rzecz zatrudniających go spółek. Zauważyć chociażby wypada, że powód zamieszkiwał w stosunkowo bliskiej odległości od biura, w postępowaniu przed sądem rodzinnym był też rodzicem, przy którym pozostawały niepełnoletnie dzieci, a zatem musiał wykonywać nad nimi władzę rodzicielską w ciągu dnia.

Sąd Apelacyjny podziela zasadność zastosowania w sprawie art. 322 k.p.c. W niniejszej sprawie ściśle udowodnienie wysokości żądania przez powoda było nader utrudnione. Zachodziła zatem przesłanka do zasądzenia odpowiedniej sumy według oceny sądu pracy, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 lutego 2010 r. (sygn. II PK 217/09, opublikowanym w bazie orzeczeń Sądu Najwyższego dostępnej pod adresem <http://www.sn.pl>) wyjaśnił, że w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. Prawidłowe zastosowanie tego przepisu wymaga wskazania faktów, z których wynika, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub znacznie utrudnione, oraz okoliczności przemawiających za taką a nie inną wysokością „odpowiedniej sumy”. Bez wątplenia sprawa o wynagrodzenie za pracę jest sprawą o dochód - dochód przysługujący pracownikowi w postaci zapłaty za pracę świadczoną na rzecz pracodawcy w ramach stosunku pracy. Brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmierne trudności w udowodnieniu tej wysokości, uprawniają i zarazem zobowiązują sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., sygn. I PK 61/07, OSNP 2008/15-16/214). Zarazem ocena sądu nie może wykazywać cech dowolności, arbitralności, a jego decyzja oparta na art. 322 k.p.c. - zarówno pozytywna jak i negatywna - wymaga przedstawienia uzasadnienia nawiązującego nie tylko do przesłanek zastosowania tego przepisu, ocenionych w powiązaniu z okolicznościami sprawy, ale także do zgromadzonych w sprawie dowodów, ocenionych według reguł przewidzianych w art. 233 § 1 k.p.c. (podobnie w wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2009 r., sygn. I PK 160/08, OSNP 2010/17-18/213).

W niniejszej sprawie proces miał charakter złożony i był wieloletni. Brak było dowodów z dokumentów, które dotyczyłyby bezpośrednio czasu pracy powoda, przesłuchano wielu świadków, których częściowo zgodne zeznania pozwoliły na przybliżone rozliczenie uzasadnionego roszczenia powoda. Mimo niespójności i rozbieżności w materiale dowodowym Sąd Okręgowy zasadnie jednak przyjął, że aby praca powierzona powodowi, a potrzebna do funkcjonowania spółek, była wykonywana, w okresach ściśle związanych z produkcją rolną (marzec-listopad), potrzebny był duży nakład pracy, znacznie przekraczający normy wynikające z czasu pracy obowiązujące powoda. Z założenia wynikała zatem konieczność systematycznej pracy C. S. w nadgodzinach. Brak ewidencji czasu pracy obciąża jednak i pracodawcę i powoda. Wobec zaniechania prowadzenia dokumentacji w tym zakresie nie jest możliwe zarówno wykluczenie pracy w nadgodzinach, jak i precyzyjne ustalenie, jak faktycznie przebiegał codzienny czas pracy pracownika. Karty czasu pracy innych pracowników nie są tożsame z pracą wykonywaną przez powoda i nie mogą stanowić dowodu, w oparciu o jaki byłoby wyliczone wynagrodzenie należne C. S.. Powód, jako pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym, miał wszak samodzielność w organizacji swojego czasu pracy. Zarazem nie przeczy to temu, że pracował w godzinach wydłużonych.

W świetle powyższego uznać należało, że w sytuacji gdy roszczenie o zapłatę wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych było niewątpliwe co do zasady, ale nie można było ściśle ustalić wysokości tego wynagrodzenia, sąd pierwszej instancji mógł zasądzić odpowiednią sumę według swojej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy na podstawie art. 322 k.p.c. Sąd Apelacyjny przychylił się do ustalenia, że szacunkowe przyjęcie, iż wyliczone roszczenie powinno ulec zmniejszeniu o  $\frac{1}{4}$  było w realiach niniejszej sprawy uzasadnione

i usprawiedliwione. Zaspokajało w optymalny sposób roszczenia powoda i nie stanowiło nadmiernego obciążenia pracodawcy.

Sąd Apelacyjny nie podzielił zarzutów spółki (...) odnośnie składnika wynagrodzenia określonego mianem premii uznaniowej, a przyjętego przez sąd pierwszej instancji do wyliczenia wynagrodzenia zasadniczego powoda, a w konsekwencji wpływającego na wysokość należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Przede wszystkim sąd drugiej instancji podzielił ustalenie, że sama nazwa tego składnika wynagrodzenia nie przesądza o tym, że nie posiadał on cech stałości. Zasadnie Sąd Okręgowy wskazywał, że charakter tej premii wynikał z treści pisma o jej przyznaniu, w którym precyzyjnie określono jej wysokość oraz comiesięczny charakter.

Sąd drugiej instancji zauważa ponadto, że powód wraz z pracodawcą, na potrzeby toczącej się w 2007 roku sprawy rozwodowej, doprowadzili do podziału pełnego etatu C. S. na dwa, w celu wykazywania niższych zarobków pracownika i uzyskania wyższych świadczeń alimentacyjnych na dzieci. Takie zachowanie (niezależnie od tego, że było naganne) wskazuje, że strony stosunku pracy w sposób elastyczny modyfikowały wzajemne zobowiązania, tak aby mimo nominalnie wysokich zarobków ukryć ich faktyczną wysokość. Wysoce prawdopodobne jest, że C. S. w 2007 r. wynegocjował z pracodawcą wyższe wynagrodzenie lecz nie zabiegał o jego uwzględnienie w umowie o pracę. W związku z tym ten składnik majątkowy, mimo stałego charakteru, został nazwany „premią uznaniową” i nie zwiększał w oczach osób trzecich wynagrodzenia pobieranego przez pracownika. Skoro wypłata kwoty 2.004,40 zł brutto była stała i nosiła cechy regulaminowego składnika wynagrodzenia, zatem zasadnie została uwzględniona przy wyliczaniu należności powoda z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

W zakresie żądania przez powoda odsetek od poszczególnych kwot w stosunku miesięcznym Sąd Apelacyjny zauważa, że brak było ku temu podstaw. Sąd Okręgowy zasadnie podniósł, że roszczenia powoda wymagały dodatkowych ustaleń i wyliczeń, zaś jego stanowisko nie było jednoznaczne, a także mało precyzyjne, zarówno co do podmiotów zobowiązanych do zapłaty, jak i rzeczywistej ilości nadgodzin wypracowanej każdego dnia w okresie objętym pozwem.

Ponadto Sąd Apelacyjny podziela rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji o oddaleniu dalszych wniosków dowodowych powoda. Sprawa została bowiem dostatecznie wyjaśniona, zaś zaprezentowane środki dowodowe nie doprowadziłyby do postulowanej przez C. S. zmiany rozstrzygnięcia w sprawie.

Odnośnie zarzutu przedawnienia, Sąd Apelacyjny wyraża pogląd, że w sprawie nie znajduje zastosowania art. 291 § 1 k.p. Roszczenia ze stosunku pracy nie uległy przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne, bowiem jak sama strona pozwana przyznała na rozprawie w dniu 15 grudnia 2011 r. bezpośrednio przed wytoczeniem powództwa w sprawie C. S. prowadził z pracodawcami rozmowy mające na celu zawarcie ugody. Pozwane uznawały zasadność roszczenia powoda, ale kwestionowały wysokość należnego z tego tytułu wynagrodzenia. A. N. wyjaśnił, że pozwane gotowe były wypłacić kwotę 60.000 zł i taką propozycję złożyły C. S. na piśmie. Zgodnie z art. 295 § 1 i 2 k.p. bieg przedawnienia przerywa się:

- 1). przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia,
- 2). przez uznanie roszczenia.

Po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo.

W piśmiennictwie wyróżnia się tzw. uznanie właściwe, będące nieuregulowaną odrębnie umową ustalającą co do zasady i zakresu istnienie określonego roszczenia oraz tzw. uznanie niewłaściwe, które można określić jako przyznanie przez dłużnika wobec wierzyciela istnienia długu. W zasadzie powszechnie przyjmuje się, że do przerwania biegu przedawnienia prowadzi zarówno uznanie właściwe, jak i niewłaściwe. Przepisy nie przewidują dla uznania żadnej szczególnej formy, może być ono wyraźne lub dorozumiane (Kodeks Pracy. Komentarz pod red. K. Barana, wydawnictwo Wolters Kluwer Polska 2012 r.). Pozwane spółki bez wątplenia uznały istnienie długu. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego uznanie długu powoduje przerwanie biegu przedawnienia wtedy,

gdy zostanie złożone wobec wierzyciela (orzeczenie z dnia 24 listopada 1961 r., sygn. I CR 1077/60 OSNC 1963/2/34). Sytuacja taka miała miejsce w niniejszej sprawie. Z tych właśnie względów Sąd Apelacyjny nie podzielił zarzutu skarżącej o częściowym przedawnieniu roszczeń powoda.

Także zastrzeżenia stron, co rozstrzygnięcia o kosztach procesu okazały się w całości chybione. Sąd Okręgowy, kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, określoną w art. 98 i 99 kpc i uwzględniając stosunek ogólnej wartości zasądzonych należności do kwot żądanych przez powoda prawidłowo uznał, iż wydatkami należało w całości obciążyć pozwanych na podstawie art. 100 kpc, zaś koszty zastępstwa procesowego wzajemnie zniósł między stronami oraz zasadnie nie obciążył powoda pozostałymi kosztami sądowymi na podstawie art. 102 kpc. Takie rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego znajdują potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, m.in. w postanowieniach z dnia 12 października 2012 r., IV CZ 68/12, z dnia 10 października 2012 r., I CZ 102/12, z dnia 6 czerwca 2012 r., IV CZ 4/12, z dnia 14 maja 2012 r., II PZ 11/12, z dnia 4 kwietnia 2012 r., II PZ 6/12 i wyroku z dnia 11 grudnia 2007 r., I PK 157/07.

Mając na względzie powyższe uwagi sąd drugiej instancji uznał wszystkie wniesione w sprawie apelacje za nieuzasadnione i na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił je. Z tego względu, że żadna ze stron nie została uznana za wygrywającą sprawę w instancji odwoławczej Sąd Apelacyjny wzajemnie zniósł koszty postępowania pomiędzy stronami.

SSO del. Beata Górka SSA Jolanta Hawryszko SSA Zofia Rybicka – Szkibiel