



Sygn. akt II PK 246/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 września 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa R.B.

przeciwko „G.” Sp. z o.o. we W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 września 2020 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego we W.
z dnia 30 maja 2018 r., sygn. akt IV Pa [...],

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1350
(jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 30 maja 2018 r., sygn. akt IV Pa (...) Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację pozwanej „I.” Sp. z o.o. w W. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z 1 marca 2017 r., sygn. akt IV P (...), w którym Sąd pierwszej instancji w pkt 1.

zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda R. B. kwotę 35.648,30 zł netto wraz z ustawowymi odsetkami w stosunku rocznym od kwot: 4.444,46 zł od 11 września 2012 r. do dnia zapłaty; 4.946,14 zł od 11 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty; 6.640,71 zł od 11 maja 2013 r. do dnia zapłaty; 1.680,06 zł od 11 września 2013 r. do dnia zapłaty; 4.639,10 zł od 11 maja 2014 r. do dnia zapłaty; 7.185,30 zł od 11 września 2014 r. do dnia zapłaty; 6.190,63 zł od 11 stycznia 2015 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych; w pkt 2 wyroku powództwo w pozostałej części zostało oddalone; w kolejnych punktach wyroku orzeczono o kosztach zastępstwa i kosztach sądowych.

W sprawie ustalono, że Powód był zatrudniony u pozwanej na czas określony od 16 sierpnia 2011 r. do 15 sierpnia 2012 r., następnie na okres do 15 sierpnia 2013 r. oraz od 19 lutego 2014 r. do 26 stycznia 2015 r. Ostatnia umowa uległa rozwiązaniu bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Powodowi powierzono obowiązki zbrojarza w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony ustaliły, że za nominalny czas pracy określony wymiarem zadań według stawek godzinowych, powód otrzymywać będzie wynagrodzenie w stawce wynoszącej 7,00 euro netto za godzinę oraz do 25% premii uznaniowej. Tak określone stawka obejmowała wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za urlop, dodatek za pracę w porze nocnej. Wynagrodzenie za urlop miało być płatne po zakończeniu umowy lub, za zgodą pracodawcy, wypłacane w trakcie trwania umowy. Ustalono, że czas pracy, za który pracownik otrzymywał wynagrodzenie, będzie wynikał z efektywnie przepracowanego czasu zgodnie z normami czasowymi obowiązującymi na danej budowie lub w oparciu o miesięczny obmiar robót i zakładowych norm wydajności. Stawka wynagrodzenia nie przysługiwała jedynie za czas pobytu na budowie. Czas pracy nie obejmował również: czasu dojazdu pracownika z miejsca zakwaterowania do miejsca wykonywania pracy, czasu usuwania usterek powstałych z winy pracownika oraz czasu przerwy na posiłki. Zasady naliczania wynagrodzenia za zadaniowy czas pracy według stawki godzinowej wskazanej w umowie określał załącznik do umowy pracę. Według umowy wynagrodzenie za wykonanie zadania lub jego części będzie określone na podstawie rzeczywiście wykonanego zakresu robót przez grupę pracowników obliczonego według ustalonych norm. Obmiar wykonanego zadania lub jego części

był dokonywany miesięcznie przez kierownika budowy. Z kolei ustalenie wysokości wynagrodzenia miało nastąpić proporcjonalnie do zatrudnienia pomiędzy pracowników przez kierownika budowy według stanu osobowego w danym miesiącu. Terminy wykonania zadania określał kierownik budowy w oparciu o harmonogram uzgodniony ze zleceniodawcą.

Czas pracy określał wymiar zadania. Z kolei rozkład czasu pracy należy do zespołu pracowników z uwzględnieniem zarządzeń pracodawcy i zleceniodawcy. Za czas pracy przy usuwaniu usterek wynagrodzenie nie przysługiwało. Usuwanie usterek odbywało się poza określonym czasem pracy dla danego zadania. Wszelkie przerwy nie związane z produkcją nie były wliczane do czasu pracy. W momencie podjęcia zatrudnienia pracodawca przedstawił powodowi obowiązujące normy robót zbrojarskich w zakładach zamkniętych na budowach eksportowych. Zastrzegł przy tym, że praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana pod warunkiem wypracowania tych norm. Dla czynności polegającej na wiązaniu zbrojenia ustalona została przy tym norma wynosząca 115 kilogramów na godzinę. Dla czynności polegających na gięciu stali zbrojeniowej oraz cięciu i gięciu mat przewidziana została norma 0,85 tony na godzinę. Powód oświadczył, że zapoznał się z przedstawioną normą określającą roboty zbrojarskie na tej budowie. Stwierdził, że jest dla niego zrozumiała i zobowiązał się do jej przestrzegania. W oparciu o dotychczasową praktykę zawodową powód stwierdził, że jest w stanie sprostać wynikającym z niej wymaganiom, będąc świadomy, że is wynagrodzenie, jakie będzie otrzymywać wynikać będzie z efektywnie przepracowanego czasu pracy rozliczanego w oparciu o przedstawioną normę w ramach wymiaru zadaniowego (dniówki zadaniowej).

Z dniem 1 października 2011 r. strony zmieniły treść wiążącego je stosunku pracy w zakresie dotyczącym wynagrodzenia za pracę, ustalając od tej daty stawkę zasadniczą 6,80 euro netto oraz 20% premii uznaniowej. W dniu 19 lutego 2014 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę. Warunki zatrudnienia i wynagrodzenia za pracę oraz organizacja pracy pozostały jak wcześniej, z tym wyjątkiem, że za nominalny czas pracy określony wymiarem zadań według stawek godzinowych powód otrzymywać będzie wynagrodzenie w stawce wynoszącej 7,20 euro netto za godzinę oraz do 25% premii uznaniowej.

W trakcie zatrudnienia powód wykonywał powierzone mu obowiązki w jednostkach produkcyjnych (zakładach prefabrykacji): od 16 sierpnia 2011 r. do lipca 2013 r. w M., od lutego 2014 r. do lipca 2014 r. w D., przez trzy tygodnie od lipca 2014 r. w N. i od dnia 1 sierpnia 2014 r. do końca zatrudnienia w N..

Faktycznie wykonywane przez powoda zadania polegały na wiązaniu zbrojenia. W tym celu jeden z pracowników dokonywał maszynowego cięcia stali zbrojeniowej. Następnie zanosił ją na stanowisko pracy, gdzie stal, przy pomocy cęgów i drutu wiązadłowego była wiązana w określone elementy. Pracownicy pracowali w grupach obejmujących od dwóch do sześciu, ośmiu pracowników, zależnie od wielkości wykonywanego elementu. Każdorazowo decyzję w tej kwestii podejmował kierownik. W zdecydowanej większości przypadków praca wykonywana była jednak w zespołach trzyosobowych. Pracownicy rozpoczynali pracę w dni powszednie o godzinie 6.00, a kończyli ją najczęściej o godzinie 18.00, 19.00, nawet o 20.00. W soboty praca wykonywana była do 12.00, 14.00, 15.00 lub 16.00. Określona godzina zakończenia pracy dotyczyła wszystkich pracowników i determinowana była koniecznością zakończenia zadania wyznaczonego planem produkcyjnym. Niemniej nawet w sytuacji zrealizowania zaplanowanych na dany dzień prac, pracownicy otrzymywali polecenia wykonania kolejnych elementów. Kończyli pracę dopiero w momencie ich ukończenia, zgodnie z zapotrzebowaniem produkcyjnym. Wyznaczona była przerwa śniadaniowa o godzinie 9.00 w wymiarze 30 minut i kolejna o godzinie 14.00, w tożsamym wymiarze czasowym. Podstawę realizowanych przez pracowników zadań stanowił opracowywany z wyprzedzeniem tygodniowym plan produkcji. Określony był w nim między innymi jego tonaż, jak również ilość niezbędnych do użycia prętów stalowych określonej średnicy. W sytuacji jego realizacji pracownicy otrzymywali kolejny rysunek do wykonywania następnego elementu. Po wykonaniu określonego elementu pracownicy dokonywali skreślenia na dotyczącym go rysunku technicznym. Po zakończonym dniu pracy przełożony obliczał liczbę wykonanych w danym dniu elementów oraz ich tonaż. Jeżeli określony element wykonywała grupa pracowników, jego tonaż przypisywany był wszystkim członkom zespołu. Jeden pracownik nie był bowiem w stanie samodzielnie dokonać wiązania, co uzasadniało powstanie większych zespołów. W takiej sytuacji stal ustawiana była na przygotowywanych podporach. Następnie

zakładane były strzemiona na pręty, jeden z pracowników kręcił strzemiona, a drugi zakładał kolejne lub kręcił je z drugiej strony. W wielu przypadkach w zespole pracowała osoba, która potrafiła odczytać rysunek techniczny, kontrolując, czy praca wykonywana jest według jego zapisów. Powód jako doświadczony pracownik wielokrotnie wykonywał w zespole zadania związane z odczytywaniem rysunku. W sytuacji pracy zespołowej przyjmowano założenie, że tonaż danego elementu wykonany został w częściach równych przez wszystkich pracowników. Brak bowiem było technicznej możliwości weryfikacji, jaką ilość pracy i jaki tonaż konkretnego elementu wykonał określony pracownik.

W zakładach prefabrykacyjnych, w których pracował powód wiązanie odbywało się przy użyciu stali o średnicy od 8 do 28-32 milimetrów. Do wykonywania ścian i schodów były używane elementy o średnicy od 8 do 16 milimetrów. Elementy o największej średnicy stosowane były do wykonania słupów i podciągów. Czas wiązania elementu determinowany był materiałem używanym do wiązania i stopnia skomplikowania danego elementu. Element z maty można było zrealizować znacznie szybciej, aniżeli z prętów, kiedy każdy pręt winien zostać związany. Niektóre elementy o wadze 115 kilogramów wykonywane były w godzinę, a inne w kilka godzin. Elementu o wadze 115 kg nie można było wykonać w godzinę przy mniejszej średnicy stali.

Pracodawca ewidencjonował czas pracy powoda zgodnie z założeniami zawartej umowy o pracę. Jeżeli w ciągu dnia pracownik nie wykonał normy wiążanego zbrojenia określonej w załączniku do umowy o pracę, wymiar czasu pracy określony w ewidencji odpowiadał procentowemu stopniu realizacji normy. Jeżeli natomiast pracownik związałby więcej elementów zbrojenia, aniżeli określone w normach, ewidencjonowana była praca w godzinach nadliczbowych. W dokumentacji rozliczeniowej odnotowywane były tzw. godziny dodatkowo zaliczone. Wynikały one z napotkanych w pracy utrudnień, dodatkowego transportu, stopnia skomplikowania określonego elementu. Przełożeni pracowników przyznawali je również za sumienną pracę, punktualność, czy nie palenie papierosów. Niezależnie od powyższego większość pracowników samodzielnie, dla własnych potrzeb prowadziła ewidencję faktycznego wymiaru czasu pracy. Czynił to również powód. Dodatkowo w lipcu 2014 r. na jednostce w D. powód faktycznie

zastępował kierownika robót M. S.. Z tego też względu w jego notesie powód odnotowywał wymiar czasu pracy wszystkich pracowników.

Pozwana ustaliła i rozliczyła czas pracy powoda w spornym okresie następująco:

- styczeń 2012 r.: efektywne godziny pracy w wymiarze 79,00 godzin oraz dodatkowo zaliczone przez pracodawcę 81,00 godzin; wynagrodzenie w kwocie 1.309,00 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.088,00 euro netto, wynagrodzenie za urlop w kwocie 108,80 euro, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 51,00 euro i dodatek za pracę w soboty w kwocie 61,20 euro;

- luty 2012 r.: praca efektywna w wymiarze 99,00 godzin plus dodatkowo 87,00 godzin, wynagrodzenie w kwocie 1.350,00 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.264,80 euro netto, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 71,40 euro i dodatek za pracę w soboty w kwocie 13,60 euro;

- marzec 2012 r.: praca efektywna w wymiarze 160,00 godzin, a dodatkowo pracodawca zaliczył mu 74,00 godziny, wynagrodzenie w kwocie 1.918,21 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.591,20 euro netto, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 183,60 euro i dodatek za pracę w soboty w kwocie 27,20 euro;

- kwiecień 2012 r.: praca efektywna 126,00 godzin, a dodatkowo zaliczono 40,00 godzin; wynagrodzenie w kwocie 1.1.802,04 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.128,80 euro netto, wynagrodzenie za urlop w kwocie 300,14 euro, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 142,80 euro i dodatek za pracę w soboty w kwocie 81,60 euro;

- maj 2012 r.: efektywne 133,00 godziny plus dodatkowo 78,00 godzin; wynagrodzenie w kwocie 1.1.815,99 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.434,80 euro netto, wynagrodzenie za urlop w kwocie 61,50 euro, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 193,80 euro i dodatek za pracę w soboty w kwocie 13,60 euro;

- czerwiec 2012 r.: efektywna praca 115,00 godzin plus zaliczone dodatkowo 91,00 godzin; wynagrodzenie w kwocie 1.367,14 euro netto, na które składało się:

wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.171,80 euro netto, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 81,90 euro;

- lipiec 2012 r.: efektywna praca 108,00 godzin plus zaliczone dodatkowo 51,00 godzin, wynagrodzenie w kwocie 1.668,00 euro netto;

- sierpień 2012 r.: efektywnie 150,00 godzin plus zaliczone dodatkowo 54,00 godziny, wynagrodzenie w kwocie 1.696,84 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.398,60 euro netto, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 107,10 euro i dodatek za pracę w soboty w kwocie 75,60 euro;

- wrzesień 2012 r.: efektywnie 145,00 godzin i dodatkowe 64,00 godziny, wynagrodzenie w kwocie 1.735,91 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.421,20 euro netto, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 136,00 euro i dodatek za pracę w soboty w kwocie 61,20 euro;

- październik 2012 r.: efektywnie 155,00 godzin plus dodatkowo 66,00 godzin, wynagrodzenie w kwocie 1.813,51 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.502,80 euro netto, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 112,20 euro i dodatek za pracę w soboty w kwocie 81,60 euro;

- listopad 2012 r.: efektywnie 97,00 godzin plus dodatkowo 48,00 godzin, wynagrodzenie w kwocie 1.177,60 euro;

- grudzień 2012 r.: efektywnie 79,00 godzin plus dodatkowo 40,00 godzin, wynagrodzenie w kwocie 1.129,00 euro;

- styczeń 2013 r.: efektywnie 88,00 godzin plus dodatkowe 49,00 godzin; wynagrodzenie w kwocie 1.227,97 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 931,60 euro netto, wynagrodzenie za urlop w kwocie 121,14 euro, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 85,00 euro;

- luty 2013 r.: efektywnie 114,00 godzin, dodatkowo 75,00 godzin; wynagrodzenie w kwocie 1.519,86 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.285,20 euro netto, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 85,00 euro i dodatek za pracę w soboty w kwocie 27,20 euro;

- marzec 2013 r.: efektywnie 86,00 godzin, dodatkowo 58,00 godzin; wynagrodzenie w kwocie 1.258,01 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 979,20 euro netto, wynagrodzenie za urlop w kwocie 118,58 euro, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 54,40 euro;

- kwiecień 2013 r.: efektywnie 141,00 godzin, dodatkowo 76,00 godzin; wynagrodzenie w kwocie 1.788,87 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.475,60 euro netto, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 142,80 euro i dodatek za pracę w soboty w kwocie 47,60 euro;

- maj 2013 r.: efektywnie 128,00 godzin, dodatkowo 47,00 godzin; wynagrodzenie w kwocie 1.761,18 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.190,00 euro netto, wynagrodzenie za urlop w kwocie 163,20 euro, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 108,80 euro i dodatek za pracę w soboty w kwocie 102,00 euro;

- czerwiec 2013 r.: efektywnie 115,00 godzin, a dodatkowo 30,00 godzin; wynagrodzenie 986,00 euro netto, wynagrodzenie za urlop w kwocie 402,82 euro, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 88,40 euro i dodatek za pracę w soboty w kwocie 102,00 euro;

- lipiec 2013 r.: efektywnie 134,00 godziny, a dodatkowo 69,00 godzin; wynagrodzenie w kwocie 1.887,78 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.380,40 euro netto, wynagrodzenie za urlop w kwocie 172,01 euro, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 105,40 euro i dodatek za pracę w soboty w kwocie 81,60 euro;

- luty 2014 r.: efektywnie 80,00 godzin; wynagrodzenie w kwocie 692,09 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 576,00 euro netto, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 43,20 euro i dodatek za pracę w soboty w kwocie 28,80 euro;

- marzec 2014 r.: efektywnie 213,00 godzin; wynagrodzenie w kwocie 1.890,73 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.533,60 euro netto, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 90,00 euro i dodatek za pracę w soboty w kwocie 144,00 euro;

- kwiecień 2014 r.: efektywnie 70,32 godzin, a pracodawca zaliczył mu łącznie 199,00 godzin; wynagrodzenie w kwocie 1.822,18 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.432,80 euro netto, wynagrodzenie za urlop w kwocie 58,78 euro, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 126,00 euro i dodatek za pracę w soboty w kwocie 86,40 euro;

- maj 2014 r.: efektywne 41,82 godzin, zaliczono łącznie 189,00 godzin; wynagrodzenie w kwocie 1.609,20 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.360,80 euro netto, wynagrodzenie za urlop w kwocie 57,60 euro, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 75,60 euro i dodatek za pracę w soboty w kwocie 115,20 euro;

- czerwiec 2014 r.: powód wypracował 27,23 godzin, a pracodawca zaliczył mu łącznie 147,00 godzin; wynagrodzenie w kwocie 1.555,80 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.058,40 euro netto, wynagrodzenie za urlop w kwocie 234,43 euro, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 68,40 euro, premia w wysokości 30,00 euro i dodatek za pracę w soboty w kwocie 57,60 euro;

- lipiec 2014 r.: wypracowane 32,04 godziny, pracodawca zaliczył mu łącznie 225,50 godzin; wynagrodzenie w kwocie 1.973,94 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.623,60 euro netto, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 91,80 euro, dodatek za jazdę samochodem w wysokości 20,00 euro i dodatek za pracę w soboty w kwocie 115,20 euro;

- sierpień 2014 r.: powód wypracował 93,60 godzin, a pracodawca zaliczył mu łącznie 101,00 godzin; wynagrodzenie w kwocie 1.357,01 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 856,80 euro netto, wynagrodzenie za urlop w kwocie 351,51 euro, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 7,20 euro i dodatek za pracę w soboty w kwocie 43,20 euro;

- wrzesień 2014 r.: efektywnie 117,00 godzin, plus dodatkowe 84,00 godziny; wynagrodzenie w kwocie 1.692,60 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.447,20 euro netto, dodatek za pracę w godzinach

nadliczbowych w kwocie 57,60 euro i dodatek za pracę w soboty w kwocie 64,80 euro;

- październik 2014 r.: efektywnie 98,00 godzin, plus dodatkowo 42,00 godziny; wynagrodzenie w kwocie 1.577,07 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.008,00 euro netto, wynagrodzenie za urlop w kwocie 359,36 euro, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 46,80 euro, premia w kwocie 50,00 euro i dodatek za pracę w soboty w kwocie 14,40 euro;

- listopad 2014 r.: efektywnie 98,00 godzin, a dodatkowo zaliczono 94,00 godziny; wynagrodzenie w kwocie 1.803,61 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.382,40 euro netto, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 72,00 euro, premia w wysokości 140,00 euro i dodatek za pracę w soboty w kwocie

- grudzień 2014 r.: efektywnie 64,70 godziny, a dodatkowo zaliczono 45,30 godzin; wynagrodzenie w kwocie 1.385,40 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 792,00 euro netto, wynagrodzenie za urlop w kwocie 460,80 euro, dodatek za pracę w soboty w kwocie 43,20 euro;

- styczeń 2015 r.: efektywnie 25,7 godzin, a dodatkowo zaliczono 25,3 godzin; wynagrodzenie w kwocie 607,37 euro netto, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 367,20 euro netto, wynagrodzenie za urlop w kwocie 172,80 euro, dodatek za pracę w soboty w kwocie 21,60 euro;

Sądy ustaliły, że w styczniu 2012 r. powód przepracował 72,5 godzin nadliczbowych, z czego 72,5 godziny stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy a 57,5 godzin z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy. W lutym 2012 r. powód przepracował 64,5 godzin nadliczbowych, z czego 6,5 godziny stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, a 58 godzin z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy. W marcu 2012 r. powód przepracował 92,5 godzin nadliczbowych, z czego 27,5 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy a 65 godzin z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy. W kwietniu 2012 roku powód przepracował 44,00 godziny nadliczbowe, stanowiące przekroczenie dobowej normy czasu pracy. W maju 2012 roku powód przepracował

70,00 godzin nadliczbowych, z czego 14,5 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy a 55,5 godzin z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy. W czerwcu 2012 r. powód przepracował 85,5 godzin nadliczbowych, z czego 26,00 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy a 59,50 godzin stanowiło przekroczenie dobowej normy czasu pracy. W lipcu 2012 r. powód przepracował 54,5 godzin nadliczbowych, z czego 12,00 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy a 42,50 godzin stanowiło przekroczenie dobowej normy czasu pracy. W sierpniu 2012 r. powód przepracował 77,00 godzin nadliczbowych, z czego 15,00 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy a 62,00 godziny stanowiły przekroczenie dobowej normy czasu pracy. We wrześniu 2012 r. powód przepracował 78,83 godzin nadliczbowych, z czego 18,33 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy a 60,50 godzin stanowiło przekroczenie dobowej normy czasu pracy. W październiku 2012 r. powód przepracował 77,00 godzin nadliczbowych, z czego 15,00 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy a 62,00 godziny stanowiły przekroczenie dobowej normy czasu pracy. W listopadzie 2012 r. powód przepracował 59,00 godzin nadliczbowych, z czego 12,00 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, a 47,00 godzin stanowiło przekroczenie dobowej normy czasu pracy. W grudniu 2012 r. powód przepracował 55,50 godzin nadliczbowych, z czego 18,00 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy a 27.50 godzin stanowiło przekroczenie dobowej normy czasu pracy. W styczniu 2013 r. powód przepracował 59,50 godzin nadliczbowych, z czego 9,50 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, a 50,00 godzin stanowiło przekroczenie dobowej normy czasu pracy. W lutym 2013 r. powód przepracował 71,83 godzin nadliczbowych, z czego 9,50 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy a 50,00 godzin stanowiło przekroczenie dobowej normy czasu pracy. W marcu 2013 r. powód przepracował 58,50 godzin nadliczbowych, z czego 11,50 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy a 47,00 godzin stanowiło przekroczenie dobowej

normy czasu pracy. W kwietniu 2013 r. powód przepracował 72,00 godziny nadliczbowe, z czego 18,50 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy a 53,50 godzin stanowiło przekroczenie dobowej normy czasu pracy. W maju 2013 r. powód przepracował 50,50 godzin nadliczbowych, z czego 8,50 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy a 42,00 godziny stanowiły przekroczenie dobowej normy czasu pracy. W czerwcu 2013 r. powód przepracował 54,50 godzin nadliczbowych, z czego 13,00 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy a 41,50 godzin stanowiło przekroczenie dobowej normy czasu pracy. W lipcu 2013 r. powód przepracował 79,50 godzin nadliczbowych, z czego 15,00 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy a 64,50 godzin stanowiło przekroczenie dobowej normy czasu pracy. W lutym 2014 r. powód przepracował 36,00 godzin nadliczbowych, z czego 5,50 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy a 30,50 godzin stanowiło przekroczenie dobowej normy czasu pracy. W marcu 2014 r. powód przepracował 95,00 godzin nadliczbowych, z czego 29,50 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy a 65,50 godzin stanowiło przekroczenie dobowej normy czasu pracy. W kwietniu 2014 r. powód przepracował 70,00 godzin nadliczbowych, z czego 14,50 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy a 55,5 godzin stanowiło przekroczenie dobowej normy czasu pracy. W maju 2014 r. powód przepracował 67,00 godzin nadliczbowych, z czego 21,00 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, a 46,00 godzin stanowiło przekroczenie dobowej normy czasu pracy. W czerwcu 2014 r. powód przepracował 51,00 godzin nadliczbowych, z czego 7,50 godziny stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy a 43,50 godzin stanowiło przekroczenie dobowej normy czasu pracy. W lipcu 2014 r. powód przepracował 85,00 godzin nadliczbowych, z czego 23,50 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy a 61,50 godzin stanowiło przekroczenie dobowej normy czasu pracy. W sierpniu 2014 r. powód przepracował 59,00 godzin nadliczbowych, z czego 19,00 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej

tygodniowej normy czasu pracy, a 40,00 godzin stanowiło przekroczenie dobowej normy czasu pracy. We wrześniu 2014 r. powód przepracował 60,00 godzin nadliczbowych, z czego 18,00 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, a 42,00 godziny stanowiły przekroczenie dobowej normy czasu pracy. W październiku 2014 r. powód przepracował 28.50 godzin nadliczbowych stanowiących przekroczenie dobowej normy czasu pracy. W listopadzie 2014 roku powód przepracował 79,50 godzin nadliczbowych, z czego 41,50 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, a 38,00 godzin stanowiło przekroczenie dobowej normy czasu pracy. W grudniu 2014 r. powód przepracował 35,00 godzin nadliczbowych, z czego 9,00 godzin stanowiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, a 26,00 godzin stanowiło przekroczenie dobowej normy czasu pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym wyrokiem z dnia 1 marca 2017 r. (sygn. akt IV P (...)) Sąd Rejonowy w W. w pkt 1. zasądził od pozwanej spółki na rzecz R. B. kwotę 35.648,30 zł netto wraz z ustawowymi odsetkami w stosunku rocznym od kwot: 4.444,46 zł od 11 września 2012 r. do dnia zapłaty; 4.946,14 zł od 11 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty; 6.640,71 zł od 11 maja 2013 r. do dnia zapłaty; 1.680,06 zł od 11 września 2013 r. do dnia zapłaty; 4.639,10 zł od 11 maja 2014 r. do dnia zapłaty; 7.185,30 zł od 11 września 2014 r. do dnia zapłaty; 6.190,63 zł od 11 stycznia 2015 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych; w pkt 2 wyroku powództwo w pozostałej części zostało oddalone; w kolejnych punktach wyroku orzeczono o kosztach zastępstwa i kosztach sądowych.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zarzucając mu naruszenie art. 140 k.p.; art. 18 k.p w zw. z art. 129 § 1 k.p.; § 4 pkt. 9 umowy o pracę na budowie eksportowej z dnia 21 stycznia 2014 r.; a ponadto szereg błędów w ustaleniach faktycznych, przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, które mogły mieć wpływ na jego treść. Dodatkowo, na podstawie przepisu art. 380 k.p.c., pozwana wniosła, by Sąd drugiej instancji rozpoznał zasadność postanowień dowodowych wydanych przez Sąd pierwszej instancji na rozprawie 28 września 2016 r. i 15 lutego 2017 r. - każde oddalające wniosek o dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego księgowego - celem odniesienia się przez biegłą do zarzutów strony pozwanej zawartych w pismach procesowych.

W wyniku rozpoznania apelacji Sąd Okręgowy uznał, że nie zasługuje ona na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu odwoławczego, Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w ramach prerogatyw przysługujących mu z mocy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. i na tej podstawie poczynił trafne ustalenia faktyczne co do okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia. Wnioski wysnute przez Sąd Rejonowy zostały logicznie uzasadnione i odpowiadają zasadom doświadczenia życiowego. Ustalenia Sądu pierwszej instancji Sąd Okręgowy podzielił w całości i przyjął je za własne, uznając, że nie ma potrzeby ich przytaczania. Sąd odwoławczy podzielił także w całości rozważania prawne poczynione w pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego wyroku jako wyczerpujące i odpowiadające obowiązującym przepisom, włącznie z przyjętą przez Sąd pierwszej instancji ich wykładnią.

Sąd odwoławczy, uzupełnił jednak zebrany materiał o opinię uzupełniającą biegłego z zakresu księgowości - celem ustosunkowania się przez biegłego do stawianych zarzutów do opinii przez stronę pozwaną.

Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw uznania za zasadny zarzutu, naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie, że przyjęty przez pozwaną system czasu pracy - system zadaniowy - nie został zastosowany prawidłowo, co dało Sądowi asumpt do jego pominięcia i przyjęcia w rozstrzygnięciu podstawowego systemu czasu pracy. Pozwana bowiem stara się w apelacji przekonać Sąd odwoławczy do własnej oceny okoliczności faktycznych i wykazać, że jednak w jej zakładzie pracy został prawidłowo zastosowany zadaniowy system czasu pracy, co tym samym miałyby to czynić ustalenia Sądu Rejonowego wadliwymi. W ocenie Sądu drugiej instancji należało to ocenić jako zwykłą polemikę apelującej z ustaleniami Sądu pierwszej instancji, co samo przez się nie czyni zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. zasadnym.

W ocenie Sądu drugiej instancji, w sprawie niniejszej skarżąca nie wykazała, ażeby doszło do przekroczenia granicy swobodnej oceny dowodów. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy ocenił wszystkie zgromadzone dowody (czy to dokumenty czy zeznania świadków i stron) i na tej podstawie dokonał właściwego ustalenia stanu faktycznego. Sąd Rejonowy również bardzo dokładnie wskazał, którym

dowodom dał wiarę, a które na wiarę w jego ocenie nie zasługują. Zważył też właściwie moc owych dowodów. Ponadto Sąd pierwszej instancji szczegółowo uzasadnił swe stanowisko, wskazując przyczyny dla których uznał, że wprowadzenie systemu zadaniowego czasu pracy nie było prawidłowe i trudno odmówić im zasadności.

Sąd Okręgowy zauważył, iż przepis art. 151 § 1 k.p., definiując pojęcie godzin nadliczbowych, nie uzależnia go od stosowanych sposobów (metod) wynagradzania, a jedynie od przekroczenia normy czasu pracy, która jest kategorią odrębną, w zasadniczy sposób różniącą się od rozwiązań prawnych służących do ustalania wynagrodzenia za pracę. W myśl art. 128 k.p. czas pracy jest to czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji zakładu pracy, w zakładzie lub innym wyznaczonym miejscu pracy, zaś normy czasu pracy odnoszą się do tak rozumianego czasu i w związku z tym nie mogą być mylone ze sposobami mierzenia nakładu oraz jakości pracy i ustalania na tej podstawie wysokości należnego pracownikowi wynagrodzenia. Przyjęcie odmiennego stanowiska oznaczałoby, iż do pracowników nie miałyby zastosowania nie tylko przepisy o godzinach nadliczbowych, ale że ich czas pracy nie podlegałby żadnym ograniczeniom w tym sensie, że w ogóle nie miałyby do nich zastosowania przepisy ustanawiające normy czasu pracy. Jest to z oczywistych względów nie do przyjęcia, nie tylko z uwagi na brzmienie odpowiednich przepisów Kodeksu pracy, ale także z tego względu, iż oznaczałoby to przekreślenie ochronnej funkcji unormowań dotyczących czasu pracy. Pracodawca, chcący uchylić się od konieczności stosowania wynikających z obowiązującego prawa pracy norm czasu pracy, wprowadzałby zadaniowy system wynagradzania za pracę, a to oznaczałoby, że w dowolny sposób mógłby ustalać dobowy, tygodniowy czy roczny czas pracy zatrudnianych pracowników.

Zgodnie z art. 140 k.p. w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 k.p.

Na gruncie niniejszej sprawy Sąd drugiej instancji uznał, że charakter pracy powoda nie uzasadniał przyjęcia, że swoje obowiązki pracownicze wykonywał w systemie zadaniowego czasu pracy. System zadaniowego czasu pracy ma odmienny charakter w stosunku do pozostałych systemów czasu pracy. Jest to system opierający się w znacznej mierze na samodzielności pracownika w zakresie organizacji pracy. Pracodawca wyznacza konkretne zadania oraz ustala (po porozumieniu z pracownikiem) czas konieczny do ich realizacji. Kwestie rozłożenia zadań, faktycznego czasu ich wykonywania czy wprowadzania przerw powierza się pracownikowi. System zadaniowy może być ustanowiony, gdy utrudnione jest precyzyjne określenie momentu rozpoczęcia i zakończenia pracy, a także trudna lub niemożliwa jest kontrola czasu poświęconego na wykonywanie pracy. Zadania pracownika powinny być tak określone, aby ich wykonanie było możliwe w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p.

W ocenie Sądu odwoławczego, brak jakichkolwiek przekonujących okoliczności by przyjąć, że takie warunki, jak wyżej wspomniane, panowały w zakładzie pozwanej spółki, niezależnie od miejsca wykonywania pracy na terenie Niemiec. Trzeba zarazem podkreślić, że we wszystkich zakładach prefabrykacji, gdzie powód świadczył pracę, warunki tego zatrudnienia były podobne a wręcz tożsame, co słusznie podkreślił Sąd pierwszej instancji. Zatem powód pracował wedle planu ustalonego na początku danego cyklu produkcyjnego przez pracodawcę. To pracodawca ustalał jakie elementy prefabrykacyjne miały zostać wykonane każdego dnia, ustalał też ich ilość. Praca była wykonywana w zespołach, jednak ich członkowie nie mieli żadnej możliwości ustalenia strategii pracy. To mistrz bądź kierownik rozdzielał zadania na zespoły, decydował też kto z kim pracuje. Wykonywane konstrukcje były różnego stopnia trudności. Na możliwości ukończenia danych prac składały się nie tylko ilości giętej stali, ale również, jej rodzaj czyli średnica, a także charakter i stopień skomplikowania danego zadania. Niejednokrotnie po wykonaniu zadania, przydzielonego rano, pozwany w tym samym dniu wyznaczał pracownikom kolejne zadania do wykonania, których nie było możliwości ukończenia do końca normalnej ośmiogodzinnej dniówki. Toteż czas pracy wydłużał się systematycznie. W zasadzie nie było możliwości wykonania zlecanej pracy w ciągu 8-godzinnego dnia pracy. Toteż praca trwała co

do zasady od 6 do 17-19 a niekiedy do 20. Praca była także świadczona w niemal wszystkie soboty miesiąca (chyba, że pracownik zjeżdżał akurat do Polski na urlop). W żaden więc sposób, nie można podzielić zapatrywania pozwanej, iż to pracownik sam organizował sobie pracę, a pracodawca miał trudności z weryfikowaniem czasu pracy, jak również zakresu pracy powoda w danym dniu. Brak więc podstaw by zadaniowy system czasu pracy w ogóle stosować wobec powoda.

Sąd drugiej instancji wziął również pod uwagę, że w przypadku zastosowania zadaniowego systemu czasu pracy, zadania pracownika powinny być tak ustalone, aby przy dołożeniu należytej staranności i sumienności (art. 100 § 1 k.p.), mógł on je wykonać w ciągu 8 godzin na dobę w przeciętnie 5-dniowym 40 - godzinnym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 k.p.). Dowody zgromadzone w sprawie wskazują, że zasady tej pozwany pracodawca nie przestrzegał. Pracownik objęty takim rodzajem czasu pracy samodzielnie organizuje sobie pracę i kształtuje swój rozkład czasu pracy, a więc wyznacza początek i koniec dnia pracy. Stan faktyczny sprawy jasno przeczy, by to właśnie powód, bądź inni pracownicy, organizowali sobie czas pracy. To pozwana wyznaczała początek pracy i moment jej zakończenia, wręcz dbając by powód, zaczynając pracę każdego dnia o godz. 6.00, nie skończył jej przed 17-19.

Argumentacja pozwanej co do kwestii niskiej wydajności pracy powoda, dużej wadliwości wykonania pracy z uwagi na niskie kwalifikacje i niskiej dyscypliny pracy, jest, zdaniem Sądu Okręgowego, mało przekonująca w świetle zgodnych w tej kwestii zeznań świadków: M. S., P. K. , G. K., A. M. i S. W.. Powód był zatrudniany trzykrotnie, co też przeczy tej tezie. Jeśliby bowiem były z nim kłopoty w zakresie dyscypliny pracy, kolejnej umowy by nie zawarto. Zwykle też był prowadzącym brygady (zespołu zbrojarzy) czyli jednak musiał o tej pracy mieć szersze pojęcie niż pozostali. Co więcej w jego aktach osobowych brak adnotacji o ewentualnych karach porządkowych. To nie tłumaczy w żaden sposób wersji pozwanej sprowadzającej się do tego, że powód nie wypracowywał przyjętej normy oraz że jego praca była obarczona dużą wadliwością co powodowało konieczność dłuższej pracy bez dodatkowego wynagrodzenia za tę pracę.

Sąd Okręgowy odrzucił również stanowisko pozwanej, że Sąd Rejonowy powinien podzielić w tym przypadku pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w sprawie I PK (...), jakoby opartej o tożsamy stan faktyczny. W powołanej sprawie Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym system zadaniowy czasu pracy nie podlega ocenie w świetle zasady uprzywilejowania pracownika (art. 18 k.p.), i w oparciu o ów pogląd oddalił kasację powodów-pracowników od wyroków sądu drugiej instancji, który nie uwzględnił ich apelacji od wyroku oddalającego powództwo o zapłatę za przepracowany ponadnormatywny czas pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, pozwany prezentując tę argumentację jest w błędzie bądź celowo nie dostrzega zasadniczych różnic w stanie faktycznym obu spraw. Podobieństwa sprowadzają się do tego, że w obu przypadkach pracownicy realizowali pracę na budowie eksportowej. Poza tym w sprawie I PK (...) praca polegała na produkcji betonowych prefabrykatów, pracach zbrojarskich oraz produkcji prefabrykowanych garaży. W obu przypadkach pracodawcy wprowadzili zadaniowo-wynikowy system pracy, sprowadzający się do tego, że jeśli pracownik nie wykona założonej normy wydajności, to nie ma prawa do dodatkowego wynagrodzenia choćby pracował dłużej niż w podstawowym czasie pracy. Na tym podobieństwa w zasadzie się kończą. Pozwany bowiem pomija fakt, że w ustalonym stanie faktycznym w porównywanej sprawie pracownicy byli w stanie wykonać założone normy wydajności i przez wiele miesięcy je realizowali w czasie krótszym niż podstawowy (normalny czas pracy). Ponadto sądy obu instancji ustaliły wówczas, że przyjęte przez pracodawcę normy były możliwe do wykonania i były, jak wspomniano wcześniej, realizowane. Nie można tego stwierdzić w niniejszej sprawie. Pozwany w żaden sposób nie wykazał, że przyjęte przez niego normy były skalkulowane prawidłowo, choć jak twierdzili jego świadkowie i prezes spółki, oparte były o wieloletnie obserwacje pracy w zakładzie oraz o normy niemieckie. Sąd Najwyższy wskazał w uzasadnieniu swego rozstrzygnięcia, że pogląd autora kasacji „że wprowadzenie zadaniowego czasu pracy do umowy o pracę, w której nie uzasadnia tego rodzaj pracy i (lub) jej organizacja, powinno być przez pryzmat zasady uprzywilejowania z art. 18 k.p. uznane za dotknięte nieważnością, jako klauzula pogarszająca sytuację pracownika w porównaniu z normalnym czasem pracy” jest chybiony bowiem „System zadaniowego czasu

pracy nie podlega jednak tego rodzaju ocenie, gdyż nie jest on ani mniej, ani bardziej korzystny, tylko po prostu inny niż normalny czas pracy, przy czym ze względu na stopień swej elastyczności jest to z założenia system korzystny w zasadzie dla obu stron stosunku pracy”. I dalej „Chybione są zatem również zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego, które zostały sprowadzone do twierdzenia, że skarżący nie mogli się ze względu na rodzaj pracy skutecznie zobowiązać do jej świadczenia w systemie zadaniowo-wynikowym, co w świetle art. 18 k.p. prowadzi do konieczności stosowania wobec nich normalnego czasu pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami, włącznie z prawem do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie sposób się jednak oprzeć wrażeniu, że skarżący bez wahania akceptowali zadaniowy czas pracy, zwłaszcza ze względu na wysoką stawkę wynagrodzenia wyrażonego w niemieckich markach, znacznie wyższą od wynagrodzenia za porównywalną pracę w Polsce. Kiedy się jednak okazało, że założoną i obiektywnie możliwą wydajność pracy osiągają w czasie dłuższym niż przeciętnie osiem godzin dziennie, gdyż nie umieją lub nie chcą pracować intensywniej, to spróbowali wyegzekwować od pracodawcy jeszcze dopłaty za godziny nadliczbowe. Apetyt na przysłowiowe dwa grzyby w barszczu można wprawdzie zrozumieć, ale to na pewno nie prowadzi do jego racji kosztem pracodawcy i utraty przez niego atrakcyjnego, choć wymagającego rynku niemieckiego”. Nie chodziło tu jednak, według Sądu Okręgowego, o mniejszą lub większą korzystność takiego czy innego systemu pracy, ale o prawidłowość jego stosowania. Jak już zaznaczono wyżej stan faktyczny w owej sprawie jak i w sprawie rozpatrywanej nie jest wcale do końca tożsamy, tak jak widzi to pozwany. Obecnie bowiem w żaden sposób nie można twierdzić o prawidłowym ustaleniu zadaniowo-wynikowego systemu pracy. W uzasadnieniu wyroku w sprawie I PK 377/03 Sąd Najwyższy poczynił również kilka uwag o zasadach stosowania zadaniowego czasu pracy. „Zakres dopuszczalności stosowania zadaniowego czasu pracy ulega w kodeksie pracy systematycznemu rozszerzaniu i w okresie objętym sporem obejmował sytuacje, które uzasadniały to ze względu na rodzaj pracy i jej organizację. Co prawda, dopiero w ustawie nowelizacyjnej z 26 lipca 2002 r. (Dz.U. Nr 135, poz. 1146) prawodawca zamienił spójnik koniunkcji „i” na spójnik alternatywy nierozłącznej „lub” oraz wprowadził dodatkową przesłankę

„miejsca wykonywania pracy”, ale przy rozstrzyganiu ewentualnych sporów co do możliwości posługiwania się konstrukcją zadaniowego czasu pracy decydujące powinno być to, że system ten od dnia wejścia w życie przepisów działu szóstego kodeksu pracy w brzmieniu nadanym im przez ustawę nowelizacyjną z 2 lutego 1996 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) przewidywał wprowadzanie tego sposobu rozliczania czasu pracy na podstawie układu zbiorowego, regulaminu pracy lub umowy o pracę. W tym ostatnim zwłaszcza wypadku należy w razie wątpliwości uznać, że to strony decydowały autonomicznie również o tym, czy zachodzi przypadek „uzasadniony rodzajem pracy i jej organizacją”. Innymi słowy, sąd pracy nie powinien kwestionować legalności stosowania tego systemu zarówno wtedy, gdy znajdował oparcie w rodzaju pracy i zarazem w jej organizacji (co najczęściej idzie w parze), jak też wtedy, gdy było to usprawiedliwione choćby jedną z tych przesłanek. Nie sposób bowiem przyjąć tezy prezentowanej w istocie przez autorkę kasacji, że pracownik mógłby się w umowie o pracę zgodzić na zadaniowy czas pracy, a następnie kwestionować jego wprowadzenie ze względu na nieadekwatność rodzaju pracy i (lub) jej organizacji”. W rozpatrywanej sprawie w ocenie Sądu drugiej instancji, podobnie jak Sądu pierwszej instancji, brak zarówno pierwszej jak i drugiej z tych przesłanek, choć żaden z tych sądów nie kwestionuje, że akurat taki system przyjęły strony w umowie i regulaminie pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w sytuacji braku rzetelnej ewidencji czasu pracy i ewidentnej uznaniowości pracodawcy co do jego rozliczania, co dokładnie i w sposób bardzo logiczny wykazał Sąd Rejonowy, słusznie przyjęto dla potrzeb sprawy zasady podstawowego systemu czasu pracy.

Sąd drugiej instancji nie znalazł uzasadnionych podstaw by uznać zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego, a to art. 233 § 1 k.p.c. czy materialnego w postaci wymienionych w apelacji przepisach Kodeksu pracy.

Ponadto, zdaniem Sądu odwoławczego, w okolicznościach faktycznych sprawy słusznie dopuszczony został dowód z opinii biegłego zakresu rachunkowości. Skoro bowiem pozwana nie prowadziła rzetelnie ewidencji czasu pracy i nie rozliczała zgodnie z tym czasem pracy wynagrodzenia powoda, a ustalony stan faktyczny prowadził do wniosku, że wprowadzenie „akordowo-zadaniowego” systemu czasu pracy było bezpodstawne a w dodatku wadliwe w

sposobie realizacji jego założeń, to powództwo już co do zasady zasługiwało na uwzględnienie. Konieczne więc było fachowe wyliczenie ewentualnych należności powoda, którego dokonać może biegły posiadający odpowiednią wiedzę i umiejętności w tym zakresie. W ocenie Sądu Okręgowego wydana opinia jest jasna i szczegółowa, jak również w sposób przejrzysty i logiczny przedstawia metodologię biegłego co do istoty opinii, słusznie zatem została uwzględniona przez Sąd pierwszej instancji niemal w całości. Niewielkie odstępstwa od ustaleń biegłego Sąd Rejonowy logicznie uzasadnił, co w pełni zasługuje na aprobatę. Opinia biegłego ma na celu ułatwienie sądowi rozeznanie i zrozumienie dziedziny (rozstrzyganej kwestii) wymagającej wiadomości specjalnych. W tym znaczeniu biegły jest pomocnikiem sądu, jednakże prezentuje własne stanowisko w kwestii, którą sąd rozstrzyga. Aby właściwie odnieść się do zarzutu pozwanej dotyczącego braku uzupełnienia tej opinii, Sąd Okręgowy zarządził ustosunkowanie się biegłego do zastrzeżeń pozwanej do wydanej opinii. Biegły uczynił to na piśmie i, zdaniem Sądu drugiej instancji, okazało się to wystarczające dla oceny, że metodologia przyjęta przez pozwanego jest prawidłowa. Sąd Rejonowy, wbrew twierdzeniom pozwanej opinię uzupełniającą dopuścił i ją analizował. Zarzuty pozwanej, zdaniem Sądu drugiej instancji, dotyczą generalnie nie tyle samej opinii ile tezy dowodowej Sądu pierwszej instancji, czyli założeń jakie biegły powinien przyjąć do opinii. W tym zakresie zatem pozwana powinna kwestionować postanowienie Sądu Rejonowego co do dopuszczenia dowodu z opinii w takim kształcie, bowiem biegły jedynie wykonuje opinię według polecenia sądu. Jak wskazano już wyżej, Sąd odwoławczy uznał ten środek dowodowy za słuszny w konkretnych okolicznościach faktycznych tej sprawy. Jeśli chodzi o szczegóły opinii dotyczące uznania faktu wykonywania pracy przez powoda w konkretne dni wolne (soboty) od pracy) i świąteczne w poszczególnych landach niemieckich, to Sąd Okręgowy ostatecznie uznał zasadność ich uwzględnienia po stronie należności powoda. Sam jedynie fakt, że owe dni są uznane za wolne bądź świąteczne w Niemczech, nie przekonał Sądu co do tego, że wyklucza to bezwzględnie pracę powoda w tych dniach, albowiem zaprzecza temu istniejąca (wprawdzie ułomna dowodowo, ale jednak przedstawiona) ewidencja samej spółki. I tak np. jeśli chodzi o dzień 8 maja 2012r. - święto niemieckie - powód wskazał w swej ewidencji, że pracował w tym dniu 11

godzin. Identyczny zapis jest w ewidencji pozwanej i to nie tylko w roku 2012 ale powtarza się też w roku 2014. Tożsama sytuacja ma miejsce w dniu 1 listopada 2014 r. - wymiar pracy wskazany przez obie strony to 4,5 godziny. Sytuacja powtarza się także jeśli chodzi o dni uznane za świąteczne w Polsce, a to 3 maja 2012 r., 2013 r. i 2014 r. Zatem twierdzenie pozwanej, że w święta niemieckie nie mogło być pracy, jednak okazuje się gołosłowne. Toteż zarzut dotyczący opinii biegłej i nieuwzględnienia zastrzeżeń do tej opinii w ostatecznej ocenie apelacji należy uznać za chybiony, po pierwsze dlatego, że wniosek pierwszy w tym zakresie został uwzględniony, a po drugie nie ma istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia. Wprawdzie Sąd Rejonowy oddalił wniosek o drugą opinię uzupełniającą i trzeba przyznać mu rację, iż jego uwzględnienie wpłynęło jedynie na przedłużenie postępowania (co potwierdziło się już w postępowaniu apelacyjnym).

Reasumując zatem Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia Sądu Rejonowego i jego ocenę prawną w tej sprawie, dlatego też uznał, że zaskarżony wyrok jest prawidłowy i odpowiada prawu, zaś apelacja jako pozbawiona argumentacji przemawiającej za uwzględnieniem złożonego środka zaskarżenia, podlega oddaleniu.

Powyższy wyrok skargą kasacyjną zaskarżyła pozwana w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

I. Naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.

1) Art. 18 § 1 k.p. (w zw. z art. 129 § 1 k.p.) poprzez jego zastosowanie, mimo iż w sprawie nie zaistniała hipoteza przepisu art. 18 § 1 k.p. w postaci zawarcia w umowie o pracę łączącej strony klauzuli pogarszającej sytuację pracownika w stosunku do przepisów prawa pracy. W szczególności za takową nie może być uznany akordowo-zadaniowy system czasu pracy ustalony w umowie. Z założenia bowiem system ten nie jest mniej korzystny dla pracownika od godzinowego systemu pracy, co potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 17 lutego 2004 r. (sygn. akt I PK 377/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 422; M.P.Pr.-wkładka 2005 nr 4, poz. 4; LEX nr 138969).

2) Art. 140 k.p. poprzez jego niezastosowanie, mimo iż w sprawie zostały spełnione przesłanki dla zastosowania zadaniowego systemu pracy uzasadnione

jej rodzajem i organizacją, a sam system, jak i czas potrzebny na wykonanie powierzonych zadań, został ustalony w drodze porozumienia pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.

II. Naruszenie przepisów prawa procesowego, które mogło mieć istotny wpływ na treść wydanego orzeczenia;

1) przepisu art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez niedoniesienie się przez Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu wyroku do wszystkich zarzutów zawartych w apelacji strony pozwanej, co świadczy o tym, iż Sąd drugiej instancji ich nie rozważył. Uzasadnienie orzeczenia nie odnosi się w ogóle do zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisu art. 18 k.p.c. poprzez jego zastosowanie. Zdaniem strony skarżącej oznacza to, iż Sąd drugiej instancji nie rozpoznał tego zarzutu i nie rozważył w kontekście wydanego wyroku, a więc naruszenie to mogło mieć istotny wpływ na treść wydanego orzeczenia przez tenże Sąd.

Wobec powyższego skarżąca wniosła o uwzględnienie skargi kasacyjnej przez Sąd Najwyższy i zmianę orzeczenia Sądu drugiej instancji w pkt. I poprzez oddalenie powództwa i w pkt. II poprzez zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania za postępowanie przed Sądem pierwszej i drugiej instancji według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa strony pozwanej przez adwokata. Wnoszę także o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania za instancję kasacyjną według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej przez adwokata.

Ponadto wniosła, by Sąd Najwyższy orzekł w wyroku o obowiązku zwrotu świadczenia spełnionego przez pozwaną na rzecz powoda z tytułu wykonania prawomocnego wyroku Sądu drugiej instancji w kwocie 51.971,51 zł.

Ewentualnie wniosła o uchylenie orzeczenia Sądu drugiej instancji w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd drugiej instancji.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona powodowa wniosła o:

I. wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania;

ewentualnie o:

II. oddalenie skargi kasacyjnej z 12 września 2018 r. w całości;

III. w każdym wypadku wniosła o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej okazały się nieuzasadnione.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że nie był uzasadniony zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. Warto przypomnieć, że art. 328 § 2 k.p.c. może stanowić usprawiedliwioną podstawę kasacyjną w wyjątkowych wypadkach, a mianowicie, gdy niezachowanie jego wymagań konstrukcyjnych uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub nie pozwala na jego kontrolę kasacyjną. Tylko w takim wypadku uchybienie art. 328 § 2 k.p.c. może mieć wpływ na wynik sprawy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 8 lipca 2015 r., II PK 282/14, OSNP 2017 nr 6, poz. 66; wyrok Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2018 r., I PK 182/17, LEX nr 2591542). Pamiętać przy tym należy, że zakres zastosowania art. 328 § 2 k.p.c. przez sąd odwoławczy zależy od rodzaju wydanego orzeczenia oraz od podjętych przez ten sąd czynności procesowych. Jeżeli sąd drugiej instancji nie przeprowadza postępowania dowodowego i oddała apelację, orzekając na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu w pierwszej instancji (jak w sprawie), nie musi powtarzać dokonanych ustaleń i wskazywać dowodów, na których je oparł, gdyż wystarczy stwierdzenie, że przyjmuje je za własne. Nie zwalnia to jednak sądu z obowiązku, wyjaśnienia w pisemnych motywach argumentów, z powodu których strona wnosząca apelację przegrała sprawę. Zastosowana technika nie może mieć waloru uniwersalnego w tym znaczeniu, że sąd posługuje się wyłącznie sformułowaniami uogólnionymi, odwołując się do zwrotów opisowych i otwartych (np. „ocena materiału nie była dowolna”; „sąd zebrał

dostateczny materiał dowodowy”). Jeżeli sąd odwoławczy przyjmuje tego typu matrycę, to po części wstępnej (ogólnej) powinno mieć miejsce uściślenie tych stref, które w apelacji porusza skarżący. Oznacza to obowiązek wyjaśnienia, za pomocą dostępnych reguł interpretacyjnych, dlaczego konkretny zarzut nie jest zasadny. Jeżeli zarzuty apelacyjne są rozbudowane ponad przeciętną miarę, to można je rozważać łącznie, chwytając oś problemu, lecz w każdym razie ze stanowczą puentą, dlaczego tego rodzaju argumentacja nie jest zasadna. Powracając do głównego nurtu, to zamieszczenie niezbędnych elementów konstrukcyjnych w pisemnych motywach wyroku, jest wystarczającym argumentem o braku podstaw do uwzględnienia tego zarzutu. Omawiana norma nie reguluje o poprawności rozstrzygnięcia, lecz określa wymagane elementy pisemnej decyzji sądu, które w analizowanym przypadku zostały należycie wyeksponowane (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 27 czerwca 2018 r., I PK 70/17, LEX nr 2660108).

W treści uzasadnienia Sądu drugiej instancji znalazły się wszystkie elementy konieczne, aby poznać argumentację Sądu leżącą u podstaw wydanego wyroku, jak również dokonać jego kontroli kasacyjnej. Wbrew twierdzeniom strony skarżącej, Sąd Okręgowy zawarł w swoim wyroku informację dotyczącą ustaleń faktycznych, na których się opierał (podzielając w tym zakresie ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego) oraz rozpoznał zarzuty apelacji, wyjaśniając, dlaczego ich nie podzielił i uznał stanowisko Sądu pierwszej instancji za zasadne. Dotyczy to również zarzutu naruszenia art. 18 k.p. Należy podkreślić, że sama strona skarżąca powiązała naruszenie tego przepisu ściśle z tezą wyrażoną w wyroku Sądu Najwyższego z 17 lutego 2004 r. (sygn. akt I PK 377/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 422), odnoszącą się do braku możliwości stosowania art. 18 § 1 k.p. do ustalonego w umowie systemu czasu pracy. Dlatego też Sąd drugiej instancji, rozpoznając ten zarzut apelacji skupił się na wykazaniu, że teza zaprezentowana w niniejszym wyroku nie miała zastosowania w rozpoznawanej sprawie. Wskazać przy tym należy, że Sąd Okręgowy odniósł się do stanu faktycznego sprawy i wyraźnie wyjaśnił dlaczego, w jego ocenie, w przypadku powoda nie miał zastosowania zadaniowy czas pracy i dlaczego postanowienia umowy o pracę zawartej z powodem były nieważne. Pamiętać należy, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. uzasadniony jest jedynie wówczas, gdy uzasadnienie

wyroku sądu drugiej instancji zawiera takie braki, że nie jest możliwa jego kontrola instancyjna, a nie wówczas, gdy jest ono nieprzekonujące dla strony przegrywającej spór. Na marginesie należy także zaznaczyć, że jeżeli w ocenie skarżącej Sąd Okręgowy nie rozpoznał wszystkich zarzutów apelacji, to zarzut tego dotyczący powinien zostać sformułowany w oparciu o art. 378 § 1 k.p.c., ewentualnie w związku z art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c.

Przechodząc do zarzutów naruszenia prawa materialnego, nie można było uznać za uzasadnione ani zarzutu naruszenia art. 18 § 1 k.p. (w zw. z art. 129 § 1 k.p.), ani art. 140 k.p. Prawdą jest, że w wyroku Sądu Najwyższego z 17 lutego 2004 r., I PK 377/03 (OSNP 2004 nr 24, poz. 422) zaprezentowano tezę, zgodnie z którą system zadaniowego czasu pracy nie podlega ocenie w świetle zasady uprzywilejowania pracownika (art. 18 k.p.). Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, nie oznacza to jednak, że ocenie takiej nie podlegają również konkretne postanowienia umów o pracę (lub wewnętrznych aktów prawa pracy), które ustanawiają zasady rozliczania czasu pracy i obliczania wynagrodzenia za pracę, zwłaszcza, gdy są one oczywiście sprzeczne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy.

Na wstępie należy zauważyć, że nie istnieje coś takiego, jak „akordowo-zadaniowy system czasu pracy”, skarżący miesza w tym pojęciu zadaniowy system czasu pracy z akordowym systemem wynagradzania za pracę, jednocześnie próbując uzależnić czas pracy pracowników od wyników ich pracy. Tymczasem Sąd Najwyższy wyjaśniał w swym orzecznictwie, że zasadniczo nie jest dopuszczalne w ramach zadaniowego czasu pracy wskazanie osiągnięcia określonego rezultatu ekonomicznego jako podstawy wymiaru czasu pracy, bowiem godziłoby to w istotę stosunku pracy, która wyraża się między innymi w tym, że pracownik nie ponosi ryzyka działalności gospodarczej pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 r., I PK 117/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 310 – warto zauważyć, że w wyroku tym Sąd Najwyższy dopuścił zakwestionowanie postanowień, zgodnie z którymi pracowników obowiązuje zadaniowy czas pracy). Należy pamiętać, że art. 140 k.p. regulujący zadaniowy czas pracy, nie przewiduje konstrukcji „mieszanego czasu pracy”, w ramach którego pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy bez wynagrodzenia

ponad powszechnie obowiązujące wszystkich pracowników podstawowe normy czasu pracy, który nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 2010 r., I PK 39/10, LEX nr 630170). Trzeba przy tym podkreślić, że nie można uznać, że samo nazwanie systemu czasu pracy „zadaniowym” (np. w umowie o pracę) pozwala na niestosowanie przepisów regulujących pracę w godzinach nadliczbowych. Nawet w przypadku ustalenia, że pracownika obowiązywał zadaniowy czas pracy, konieczne jest zawsze poczynienie dalszych ustaleń co do rozmiaru obowiązujących go zadań, w szczególności możliwości ich wykonania w ramach norm czasu pracy. W przypadku sporu dotyczącego zadaniowego czasu pracy, to pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2016 r., I PK 25/15, LEX nr 1982395).

Sądy obu instancji rozpoznając niniejszą sprawę słusznie uznały, że postanowienia umów o pracę mniej korzystne dla pracownika od postanowień przepisów powszechnie obowiązujących są nieważne i zamiast nich należy stosować przepisy Kodeksu pracy. O ile nie można „z góry” ocenić, że zadaniowy system czasu pracy jest mniej korzystny dla pracownika niż podstawowy system czasu pracy, o tyle już taka ocena jest dopuszczalna w odniesieniu do konkretnych postanowień umownych, które pod pozorem wprowadzenia zadaniowego systemu czasu pracy zmierzają w istocie do pogorszenia sytuacji pracownika. Właśnie z takimi postanowieniami, co słusznie wychwyciły Sądy *meriti*, mieliśmy do czynienia w niniejszej sprawie.

Pozwany pracodawca, pod pozorem zastosowania zadaniowego systemu czasu pracy, zmierzał do wprowadzenia własnej, odmiennej od kodeksowej definicji czasu pracy, w której czasem pracy jest jedynie czas faktycznego wykonywania obowiązków, nie zaś czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy. W dodatku wprowadził on taki system przydzielania i rozliczania „zadań” powierzanych pracownikom, że w praktyce było niemożliwe odniesienie do nich norm czasu pracy wynikających z art. 129 k.p., co w praktyce, przy braku właściwej ewidencji czasu pracy, oznaczało brak możliwości kontrolowania spełniania tych norm. Trzeba

wyraźnie zaznaczyć, że o ile efektywność pracy i realizacja norm pracy może mieć znaczenie dla obliczenia wynagrodzenia pracownika w ramach akordowego systemu wynagradzania, to w żadnej mierze, nie może ona wpływać na rozliczanie czasu pracy pracownika i rozumienie tego pojęcia w ramach stosunku pracy, to bowiem zostało dokładnie wyjaśnione w art. 128 § 1 k.p. i nie może być modyfikowane przez strony stosunku pracy.

Prawidłowo zatem Sąd drugiej instancji (w ślad za Sądem Rejonowym) uznał, że strony nie wprowadziły w istocie zadaniowego czasu pracy. Z treści postanowień umów o pracę zawartych przez strony niniejszego sporu wyłania się bowiem pewna nieprzewidziana w przepisach prawnych „hybryda”, w której zastosowano autonomiczne pojęcie czasu pracy, uzależnione od efektów pracy pracownika, a w dodatku praktycznie uniemożliwiono badanie, czy są spełnione normy czasu pracy i czy nie występuje praca w godzinach nadliczbowych. W dodatku skarżąca nie była w stanie wykazać, że powierzała zadania możliwe do wykonania w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p., co zwalniałoby ją z obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Wobec powyższego, prawidłowo Sądy uznały, że w niniejszej sprawie nie ma zastosowania zadaniowy czas pracy określony w art. 140 k.p.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego wydano na podstawie art. 394¹ § 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 oraz § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800).