

Sygn. akt III APa 15/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 maja 2022 roku

Sąd Apelacyjny w Białymstoku III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Marek Szymanowski

Protokolant: Edyta Katarzyna Radziwońska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 maja 2022 roku w B.

sprawy z powództwa R. O. (1)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o zapłatę

na skutek apelacji powoda R. O. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 2 października 2020 r. V P 4/19

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I (pierwszym) w części, w ten sposób, że

zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda R. O. (1) kwotę **38.761,16** (trzydzieści osiem tysięcy siedemset sześćdziesiąt jeden i 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, w wysokości obowiązującej w okresie za jaki je zasądzono, liczonymi:

- a. od kwoty 2.284,03 zł za okres od 1 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty;
- b. od kwoty 2.207,33 zł za okres od 1 lipca 2016 r. do dnia zapłaty;
- c. od kwoty 1.499,96 zł za okres od 1 września 2016 r. do dnia zapłaty;
- d. od kwoty 1.551,10 zł za okres od 3 października 2016 r. do dnia zapłaty;
- e. od kwoty 262,50 zł za okres od 1 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty;
- f. od kwoty 1.276,63 zł za okres od 2 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;
- g. od kwoty 1.946,20 zł za okres od 1 lutego 2017 r. do dnia zapłaty;
- h. od kwoty 2.540,63 zł za okres od 1 marca 2017 r. do dnia zapłaty;
- i. od kwoty 717,42 zł za okres od 1 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty;
- j. od kwoty 1.816,41 zł za okres od 1 maja 2017 r. do dnia zapłaty;
- k. od kwoty 857,04 zł za okres od 1 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty;

- l. od kwoty 2.419,35 zł za okres od 3 lipca 2017 r. do dnia zapłaty;
- m. od kwoty 1.065,32 zł za okres od 1 września 2017 r. do dnia zapłaty;
- n. od kwoty 1.803,36 zł za okres od 2 października 2017 r. do dnia zapłaty;
- o. od kwoty 238,63 zł za okres od 1 listopada 2017 r. do dnia zapłaty;
- p. od kwoty 1.181,25 zł za okres od 1 grudnia 2017 r. do dnia zapłaty;
- q. od kwoty 1.657,74 zł za okres od 2 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty;
- r. od kwoty 874,90 zł za okres od 1 lutego 2018 r. do dnia zapłaty;
- s. od kwoty 1.959,38 zł za okres od 1 marca 2018 r. do dnia zapłaty;
- t. od kwoty 1.397,69 zł za okres od 3 kwietnia 2018 r. do dnia zapłaty;
- u. od kwoty 300,00 zł za okres od 1 maja 2018 r. do dnia zapłaty;
- v. od kwoty 1.232,00 zł za okres od 1 lipca 2018 r. do dnia zapłaty;
- w. od kwoty 664,76 zł za okres od 1 sierpnia 2018 r. do dnia zapłaty;
- x. od kwoty 1.056,79 zł za okres od 3 września 2018 r. do dnia zapłaty;
- y. od kwoty 3.768,75 zł za okres od 1 października 2018 r. do dnia zapłaty;
- z. od kwoty 1.328,86 zł za okres od 1 listopada 2018 r. do dnia zapłaty;
- ż. od kwoty 853,13 zł za okres od 3 grudnia 2018 r. do dnia zapłaty;

II. oddała apelację w pozostałym zakresie;

III. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie II (drugim) w ten sposób, że tytułem

zwrotu kosztów procesu za pierwszą instancję zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda R. O. (1) kwotę **1.108,50** złotych;

IV. zasądza tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję od pozwanego

(...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda R. O. (1) kwotę **4.531,43** złotych.

Sygn. akt III APa 15/20

UZASADNIENIE

Powód R. O. (1) domagał się zasądzenia od (...) sp. z o. o. w B. kwoty 97.495 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie oraz kosztów procesu tytułem:

1. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 4 marca 2016 r. do 23 listopada 2018 r., w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;
2. tytułem premii miesięcznej za miesiące styczeń luty 2019 r. w wysokości po 1000 zł za każdy z tych miesięcy (łącznie 2.000 zł);

3. tytułem premii kwartalnej w wysokości 5.500 zł za IV kwartał 2018 r., która nie została mu wypłacona.

W uzasadnieniu swego żądania powód podał, że był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku przedstawiciela regionalnego, gdzie w okresie ostatnich trzech lat w trakcie wyjazdów przepracował ponadstandardowy wymiar czasu pracy godziny nadliczbowe zgodnie z zestawieniem dołączonym do pozwu. Nadto podniósł, że nie wypłaconą mu premii za miesiące styczeń i luty 2019 r. oraz premii kwartalnej za IV kwartał IV 2018 r.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz od powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko, podniosła, że powód zatrudniony był w tzw. zadaniowym czasie pracy. Wyjazdy zagraniczne i weekendowe, w których powód brał udział nie były obowiązkowe. Powód w trakcie tych wyjazdów nie świadczył pracy.

Sąd Okręgowy w Białymstoku wyrokiem z dnia 2 października 2020 r. oddalił powództwo, zasądając od powoda R. O. (1) na rzecz pozwanej spółki kwotę 4.050 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód R. O. (1) był zatrudniony w (...) sp. z o. o. w B. od 1 października 2007 r. do 30 czerwca 2014 r. na stanowisku przedstawiciela regionalnego, natomiast od 1 lipca 2014 r. do 28 lutego 2019 r. na stanowisku menadżera regionu. Miejszem wykonywania pracy powoda był teren województwa (...). Z informacji o warunkach zatrudnienia wynika, że dobową normą czasu pracy wynosiła 8 godzin dziennie, tygodniowa norma czasu pracy wynosiła 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, powoda obowiązywał zadaniowy czas pracy. Pozwany prowadził ewidencję czasu pracy powoda. Powód nie zgłaszał pracy w nadgodzinach, nie zgłaszał wniosków o udzielenie mu dni wolnych za odbyte zagraniczne podróże służbowe, ani też w czasie zatrudnienia nie domagał się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód zajmował się obsługą sprzedaży produktów klientom w regionie wschodnim Polski, w tym przede wszystkim w okręgu (...). Zakres obowiązków powoda wynikających ze stosunku pracy został określony w karcie opisu stanowiska pracy. Do obowiązków R. O. (1) należało m. in. dbanie o wizerunek firmy, przestrzeganie postanowień wewnętrznych regulaminów oraz procedur obowiązujących u pracodawcy, realizowanie planów sprzedażowych, dbanie o potrzeby klienta, monitorowanie rynku i działań konkurencji; wypełnianie bazy CMR. Ponadto powód był zobowiązany do wdrażania i propagowania systemu K.-therm, nawiązywania nowych kontaktów, prowadzenia negocjacji handlowych, nawiązywania i utrzymywanie bezpośrednich kontaktów kontrahentami, obsługi i uczestniczenia w regionalnych imprezach targowych.

W niniejszej sprawie powód dochodził zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W toku procesu R. O. (2) przedłożył do akt sprawy szczegółowe zestawienie ze wskazaniem konkretnych dni w poszczególnych miesiącach i ilości przepracowanych w te dni nadgodzin wraz z wyczeniem należnego wynagrodzenia. Sąd Okręgowy przywołał brzmienie art. 140 k.p. stanowiący o stosowaniu systemu zadaniowego czasu pracy oraz określone w art. 129 § 1 k.p. nieprzekraczalne normy czasu pracy: 8 godzin na dobę, przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Wskazał również na przepis art. 151 § 1 zd. 1 k.p., który stanowi, że praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, za którą przysługuje pracownikowi dodatek, zgodnie z przepisem art. 151¹ k.p. Przepis art. 128 § 1 k.p. stanowi, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Obowiązujący u pozwanego pracodawcy regulamin określał, że za pracę w godzinach nadliczbowych, w dni wolne oraz w niedziele i święta, wykonywaną na pisemne zlecenie pracodawcy, pracownikowi przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek w wysokości przewidzianej w art. 151¹ k.p. Praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana tylko za zgodą i na polecenie pracodawcy. Do zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych w imieniu pracodawcy uprawniony jest dyrektor personalny spółki. Zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych realizowane jest poprzez: a) uzyskanie pisemnego akceptu na formularzu „zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych” (załącznik nr 2 do regulaminu); Jeżeli z ważnych powodów - nie jest możliwe uzyskanie zgody w formie określonej w pkt a), wówczas

dopuszcza się możliwość uzyskania zgody w formie: b) e-maila szyfrowanego wg. standardów obowiązujących w spółce, c) faksu, d) lub rozmowy telefonicznej, potwierdzonej następnie przez bezpośredniego przełożonego szyfrowanym e-mail.

Sąd Okręgowy, powołując się na orzecznictwo oraz stanowiska doktryny stwierdził, że jedynie godziny faktycznie przepracowane w związku z wykonywaniem polecenia służbowego poza rozkładowym czasem pracy są godzinami nadliczbowymi, takimi samymi jak godziny nadliczbowe przepracowane w zakładzie pracy. Wskazał na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 1982 r. (I PR 85/82) gdzie stwierdzono, że sama podróż służbowa nie stanowi wykonywania pracy. Wprawdzie odbywanie - na polecenie przełożonego - podróży służbowej w ramach rozkładu czasu pracy pracownika jest równoznaczne z wykonywaniem w tym czasie pracy, ale nie odwrotnie, tj. odbywanie podróży służbowej poza ramami rozkładu czasu pracy ani nie przekształca podróży w pracę, ani w „czas pracy” w rozumieniu art. 128 k.p. W konsekwencji odbywanie podróży służbowej poza „czasem pracy”, a ściślej poza obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy, nie rodzi obowiązku wypłacenia pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia, w braku normy prawnej szczególnej. Jeżeli jednak po zużyciu na podróż służbową całego swego „czasu pracy” pracownik wykonuje jeszcze jakąś konkretną pracę, za tę pracę przysługuje mu dodatek. Dodatek ten będzie wówczas współmierny do czasu, w ciągu którego ta konkretna praca była przez pracownika jeszcze wykonywana. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 czerwca 2005 r., II PK 265/04 podnosząc, iż czas dojazdu i powrotu z miejscowości stanowiącej cel pracowniczej podróży służbowej (oraz ewentualnego pobytu w tej miejscowości) nie jest pozostawianiem do dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.), lecz w zakresie przypadającym na godziny normalnego rozkładu czasu pracy podlega wliczeniu do jego normy (nie może być od niej „odliczony”), natomiast w zakresie wykraczającym poza rozkładowy czas pracy ma w sferze regulacji czasu pracy i prawa do wynagrodzenia doniosłość o tyle, o ile uszczupla limit gwarantowanego pracownikowi czasu odpoczynku. Zatem zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą, nawet w przypadku, gdy czas podróży służbowej przekracza obowiązujące pracownika normy czasu pracy, okoliczność ta nie rodzi po stronie pracodawcy obowiązku wypłaty wynagrodzenia, chyba, że pracownik wykaże, iż podczas podróży wykonywał konkretną pracę, bądź zostało uszczuplone jego prawo do odpoczynku.

Sąd I instancji podkreślił, że czas wolny od pracy podczas delegacji służbowej nie jest zaliczany do czasu pracy uprawniającego do naliczenia wynagrodzenia. Stąd też, sam udział w konferencji która odbywa się poza rozkładowym czasem pracy pracownika nie jest automatycznie wliczany do czasu pracy. Decydujące znaczenie ma charakter udziału danego pracownika. W przypadku gdy pracownik jest zobowiązany do aktywnego udziału w konferencji, np. musi przygotować i wygłosić odczyt czy inne wystąpienie związane z działalnością firmy, odpowiadać na pytania i prezentować działalność firmy, to taki udział należy uznać za wykonywanie pracy - nawet jeśli nie należy to do normalnego zakresu obowiązków pracownika. W takim przypadku udział w konferencji traktowany jest jak czas pracy. Tożsama zasada dotyczy szkoleń w których uczestniczy pracownik, z wyjątkiem szkolenia BHP. Czas szkolenia podnoszącego kwalifikacje zawodowe pracownika, nie jest zatem czasem pracy. W tym czasie pracownik nie pozostaje bowiem w dyspozycji pracodawcy, czyli w gotowości do wykonywania wynikających z umowy o pracę zadań. W sytuacji natomiast, gdy pracownik prowadzi szkolenie, okres ten należy wliczyć do czasu pracy. W przypadku szkoleń organizowanych w godzinach pracy występują dwa poglądy. Pierwszy, to stanowisko, zgodnie z którym czas szkoleń stanowi usprawiedliwioną i płatną nieobecność w pracy. Drugi, według którego do szkoleń należy stosować swoistą analogię do rozwiązań przyjętych dla podróży służbowych. W konsekwencji, szkolenia w godzinach odpowiadających godzinom odpowiadającym rozkładowi czasu pracy dotyczącym danego pracownika są czasem pracy, podczas gdy te poza godzinami pracy nie stanowią czasu pracy. Sąd Okręgowy powołał stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 listopada 2009 r., (II PK 51/09): czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik - pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. lub jedynie przebywając w zakładzie pracy - nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.). Dodatkowo wskazał na wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 10 marca 2011 r., III APa 14/10, w którym Sąd stanął na stanowisku, że udział pracownika w uroczystościach o charakterze reprezentacyjnym i rozrywkowym, nawet jeśli jest wymagany przez pracodawcę, nie może stanowić formy wykonywania pracy, jeżeli w ich trakcie na pracowniku nie spoczywają obowiązki związane z wykonywaniem czynności na rzecz zakładu pracy.

Sąd Okręgowy, konkludując powyższe, stwierdził, że w przedmiotowej sprawie powód, biorąc udział we wskazanych spotkaniach, wyjazdach nie świadczył pracy. Nie pozostawał w dyspozycji pracodawcy. Większość okoliczności sprawy okazała się ostatecznie w toku postępowania niesporna w tym znaczeniu, że powód sam w trakcie przesłuchania przyznał, że nie był zobowiązany przez pracodawcę do aktywnego udziału w organizowanych wyjazdach, nie przygotowywał prezentacji, nie prowadził merytorycznie spotkań. Jego udział miał charakter bierny. Nie otrzymywał od pracodawcy polecenia służbowego wyjazdu na szkolenia. Składał wniosek o szkolenie, który następnie był akceptowany. Powód otrzymywał zwrot kosztów wydatków związanych z wyjazdem: na paliwo, hotel, wyżywienie. Organizatorem wyjazdów były różne firmy, głównie dystrybutorzy K., najczęściej (...) sp. z o. o. Na wyjazdy były zapraszane osoby, które miały duży wpływ na zastosowanie produktów K.. Uczestnictwo powoda w spotkaniach było narzucane przez klienta zainteresowanego zakupem lub inwestora. Byli to przeważnie dyrektorzy, inspektorzy nadzoru dużych firm. Fizycznie było niemożliwe, by podczas tych pobytów powód przeprowadzał prelekcje, szkolenia. Ich celem było natomiast budowanie zaufania u klientów, relacji, informowanie o inwestycjach, budowanie powiązań rynkowych. Powód nie musiał informować pracodawcy, co robi w poszczególnych godzinach każdego dnia. Pewne czynności miał narzucone przez organizatora głównego np. zajmowanie się grupą klientów. Korzyścią z wyjazdów był wzrost sprzedaży (...) spółki (...). Z tego tytułu powód otrzymywał premię. Powód z uwagi na uczestnictwo w tych wyjazdach nie składał do pracodawcy wniosku o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Zeznania powoda zostały potwierdzone przez świadków J. D., I. K., K. J., T. K., A. L., D. M., W. J., T. H.. Wynika z nich jaki charakter i przebieg miały wskazane przez powoda wyjazdy z udziałem kontrahentów, a w szczególności brak świadczenia pracy przez powoda w trakcie tych wyjazdów. Świadczenie przyznali, że powód w trakcie wyjazdów objętych postępowaniem nie prowadził szkoleń. Wyjazdy miały charakter integracyjno-biznesowy. Natomiast udział w wyjazdach zagranicznych lub np. do K., W., W., P. miał charakter czysto rekreacyjny. Uczestniczyło w nich od 6 do 12 osób, w zagranicznych ponad 20 osób. Prezentacja produktów pozwanego było często przeprowadzana w trakcie kolacji trwających do późnych godzin nocnych. W ramach wyjazdów organizowano koncerty, zwiedzanie, wypoczynek na plaży, jazdę na nartach, połów ryb. Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom świadków i uznał je za prawdziwe, obiektywne i spójne oraz za pozostające w logicznym związku z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Powód w żaden sposób nie wykazał, że w trakcie wyjazdów wskazanych w pozwie świadczył pracę. Potwierdzeniem powyższego jest rodzaj wydatków poniesionych przez powoda w trakcie tych wyjazdów, a które zwracał mu pozwany. Są to wydatki na usługi gastronomiczne oraz alkohol. Nie dotyczą one usług biurowych, wynajęcia sal konferencyjnych czy też sprzętu potrzebnego do prowadzenia szkoleń. Powyższe dowodzi, iż spotkania miały charakter typowo towarzyski. Ponadto powód nie był zobowiązany do uczestniczenia w tych spotkaniach, a w szczególności nie musiał uczestniczyć w nich od początku do końca. Udział w takich spotkaniach można traktować jako swoistą nagrodę, z uwagi na to, że odbywały się one w bardzo dobrych restauracjach bądź w wysokiej klasy hotelach. Sąd Okręgowy, po przeanalizowaniu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, stwierdził, że powód z racji zajmowanego stanowiska brał udział w spotkaniach biznesowych, spotkaniach integracyjnych, szkoleniach oraz wyjazdach integracyjnych. Miały one charakter spotkań towarzyskich, nieformalnych i nieobowiązkowych. Nawet jeśli osoby w nich uczestniczące poruszały w czasie rozmów tematy służbowe, nie były to spotkania o charakterze służbowym. Powód nie informował pracodawcy o przebiegu spotkań, w ich trakcie nie pozostawał w dyspozycji pracodawcy.

Sąd I instancji, w konsekwencji, nie znalazł podstaw, by uwzględnić żądanie powoda w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w dniach i godzinach objętych pozwem.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i 99 k.p.c. w zw. § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powoda, zaskarżając go w całości i zarzucając:

1. Na podstawie art. 368 § 1 pkt 2 k.p.c. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a) Naruszenie art. 227 i następných k.p.c. poprzez bezzasadne oddalenie

wniosku dowodowego w postaci opinii biegłego z zakresu rachunkowości i finansów na okoliczność wyliczenia ilości godzin nadliczbowych przepracowanych przez powoda w okresie objętym sporem (od 04.03.2016 r. do 23.11.2018 r.), wyliczenia należnego powodowi, a nie wypłaconego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za w/w okres.

b) Naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zastosowanie przez Sąd dowolnej

oceny dowodów i nierozważenie w sposób wszechstronny zebranego w sprawie materiału dowodowego, co w konsekwencji doprowadziło do niewyjaśnienia wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla sprawy oraz przyjęcia, że roszczenie powoda względem pozwanej jest niezasadne.

2. Naruszenie przepisów prawa materialnego, poprzez nieprawidłową wykładnię, t.j.

naruszenie art. 151 i 151¹ k.p. poprzez oczywiście błędne przyjęcie, że powód w czasie wyjazdów szczegółowo określonych w uzasadnieniu pozwu, nie wykonywał pracy na rzecz pozwanej.

Wskazując na powyższe zarzuty powyższe zarzuty apelacja wnosila o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy w tym zakresie Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje

Apelacja jest częściowo zasadna

Rozważania w sprawie celowym jest zacząć od roszczeń związanych z żądaniem zasądzenia premii (za miesiąc styczeń i luty 2019 r. i IV kwartał 2018 r.), bowiem mimo oddalania powództwa w całości Sąd Okręgowy nie wypowiedział się w uzasadnieniu co do motywów oddalenia tej części dochodzonego powództwa, co może uzasadniać zarzut naruszania art. 328 § 2 k.p.c. (wadliwości sporządzonego uzasadnienia) albo nawet zarzut nierozpoznania istoty sprawy z art. 386 §4 k.p.c. Wniesiona apelacja z kolei, która skarży wyrok Sądu Okręgowego w całości nie zawiera zarzutów związanych z rozstrzygnięciem Sądu w tej części. Jak wiadomo zasadniczo sąd odwoławczy związany jest zarzutami prawa procesowego (por. uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów - zasada prawna z dnia 31 stycznia 2008 r. III CZP 49/07 OSNC 2008/6/55, Prok.i Pr.-wkl. (...), Biul.SN 2008/1/13, Wspólnota (...)), co oznacza że jedynie w przypadku ich podniesienia w apelacji uprawniony jest do zbadania ewentualnych naruszeń prawa procesowego i ich wpływu na wyrok, za wyjątkiem nieważności postępowania, którą w granicach zaskarżenia bierze pod uwagę z urzędu. Zdaniem Sądu Apelacyjnego przyjęć trzeba, że Sąd Okręgowy orzekł o żądaniu zasądzenia premii oddalając to roszczenie, a jedynie wadliwe sporządzone uzasadnienie nie odzwierciedla motywów rozstrzygnięcia w tym zakresie, co niewątpliwie narusza art. 327¹ § 1 k.p.c. W takiej sytuacji można przyjąć, że Sąd Okręgowy, wobec braku stosownych ustaleń faktycznych w uzasadnieniu, zastosował prawo materialne do niewystraczająco, czy wręcz w ogóle nie ustalonego stanu faktycznego, co w orzecznictwie Sądu Najwyższego traktowane jest jako naruszenie prawa materialnego (por. w tym zakresie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2011 r. I UK 164/11, LEX nr 1135989, wyrok z dnia 29 listopada 2002 r., IV CKN 1532/00, LEX nr 78323, postanowienie z dnia 11 marca 2003 r., V CKN 1825/00, Biuletyn SN-Izba Cywilna 2003 nr 12). Tak sformułowany zarzut może być uznany za zasadny, co skutkuje koniecznością dokonania przez Sąd Apelacyjny własnych ustaleń faktycznych reoceny prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego w tym zakresie. Oceniając zatem w świetle regulaminu pracy charakter premii dochodzonej przez powoda trzeba przyjąć wbrew stanowisku powoda, że premie te miały charakter uznaniowy, a nie regulaminowy. W świetle §19 regulaminu wynagradzania spółki z dnia 1 sierpnia 2012r. (k.147-168) trudno jest wyprowadzić wniosek, iż przedmiotowe premie nie miały charakteru uznaniowych nagród (por. §18-21 regulaminu wynagradzania w brzmieniu

obowiązującym w roku 2016 r. i następnych k. 153 oraz §17-21 tegoż regulaminu w brzmieniu obowiązującym od 31.03.2018 r. k.166-167). W regulaminie wyraźnie zastrzeżono, że „wszystkie premie i nagrody mają charakter uznaniowy”, nie określono też wyraźnych kryteriów, czy tym bardziej dających się ocenić kwantytatywnie kryteriów, i tym samym pozwalających na ustalenie, że pracownik je spełnił. Sama konstrukcja regulaminu w tym zakresie świadomie zakładała zatem, że nie tworzyć roszczeniowego charakteru premii (nagród). Konkludując w tym zakresie - zdaniem Sądu Apelacyjnego zasady ich przyznawania nie były ściśle określone, konkretne i sprawdzalne, a zatem mają charakter nagród w rozumieniu art. 105 k.p. nie tworzą roszczenia o ich zasądzenie. Jak wiadomo uznaniowy charakter premii polega na tym, że zarówno przyznanie jej pracownikowi, jak i określenie wysokości nagrody należy do zakresu swobodnego uznania zakładu pracy (wyrok SN z 08.06.1977r., I PR 175/76). Jak się zdaje świadomość powyższego charakteru przedmiotowych premii skutkowałą brakiem podniesienia w apelacji konkretnych zarzutów co do rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego, nawet mimo wspomnianych mankamentów uzasadnienia w tym zakresie. W świetle powyższego nie zachodzi też potrzeba dalszych, szerszych rozważań Sądu Apelacyjnego w tym zakresie.

Przechodząc do drugiego roszczenia związanego z pracą w godzinach nadliczbowych w czasie wyjazdów, trzeba dostrzec już na wstępie, że ich charakter nie był tylko rekreacyjno-turystyczno-towarzyski ale także stanowił element pozyskiwania klientów (dobrych selektywnie uczestników takich wyjazdów) i sprzedaży in produktów pozwanej spółki. Zgodnie z art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Według postanowień art. 151⁵ § 1 k.p. pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur). § 2. Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy

Zasadniczo wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych następuje na skutek polecenia pracodawcy, przy czym w umowie strony ustalają dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p. Polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być wydane w dowolny sposób, także dorozumiany, wówczas, gdy chodzi o pracę wykonywaną w istocie z inicjatywy pracownika, ale za wiedzą pracodawcy (por. wyrok SN z 14.05.1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999/10, poz. 343, gdzie SN stwierdził, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy). Również sam brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika jego obowiązków może być zakwalifikowany jak polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (por. wyrok SN z 26.05.2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001/22, poz. 662). Warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę. Świadczenie pracy przez pracownika w godzinach nadliczbowych może mieć miejsce także w przypadku wykonywania pracy w systemie zadaniowym czasu pracy, jeżeli wykonywanie powierzonych mu zadań nie jest możliwe w normalnym czasie pracy (por. w tym zakresie np. wyroki SN: z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 24/15, LEX nr 1994278; z dnia 10 czerwca 2010 r., I PK 6/10, LEX nr 589951; z dnia 5 lutego 2008 r., II PK 148/07, OSNP 2009/7-8/93; z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNP 2000/22/810; z dnia 10 września 1998 r., I PKN 301/98, OSNP 1999/19/608). Dotyczy to również pracowników zatrudnionych jako przedstawiciele handlowych, choć niewątpliwie czas pracy takich pracowników jest w praktyce, z reguły trudny do zamknięcia w określonych ramach bez odwołania się konkretnych okoliczności faktycznych i z reguły trudne też jest kwantytatywne wyliczenie ilości przepracowanych godzin nadliczbowych, bowiem często wykonywanie zadania pracowniczego, tak jak w okolicznościach niniejszej sprawy może nakładać się na zdarzenie na zewnątrz wykazujące tylko charakter towarzyski, turystyczny czy nawet stanowiący pozornie *sui generis* nagrodę dla pracownika, w optyce pracodawcy. Mimo problemów związanych z ustaleniem liczby godzin nadliczbowych przedstawiciele handlowych w orzecznictwie dopuszcza się możliwość świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, a do ich ustalenia po przesądzeniu samego faktu ich świadczenia w takich sytuacjach wykorzystuje się instytucje procesowe umożliwiające czynienie w pewien uproszczony sposób jak np. w oparciu o

art. 322 k.p.c. (por. postanowienie SN z 6.11.2008 r., I PK 126/08, LEX nr 737367; wyrok SN z 11.08.2015 r., III PK 152/14, LEX nr 1938287; Wyrok SN z 12.01.2011 r., II PK 129/10, LEX nr 737385.). Nie jest też trafną obroną strony pozwanej sprowadzająca się do stanowiska, że skoro powód uzyskiwał za swoją pracę premie, to ich przyznawanie stanowiło wystarczającą zapłatę (pochłaniało) także wynagrodzenie za ponadwymiarowo przepracowany czas pracy. Takie stanowisko oparte jest na błędnej wykładni art. 151¹ § 1 k.p., w myśl którego pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem, którego wypłata jest obowiązkiem pracodawcy niezależnie od innych gratyfikacji przyznawanych pracownikowi za zaangażowanie w pracy (wyrok SN z 12.01.2011 r., II PK 129/10, LEX nr 737385). Okoliczność, że powód otrzymywał od strony pozwanej premie, nie ma znaczenia dla jego roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Odnosząc to do sytuacji powoda, trzeba przyjąć, iż sam fakt, że nie zobowiązano go formalnie do pracy w godzinach nadliczbowych zgodnie z odpowiednimi postanowieniami regulaminu pracy, cytowanego w odpowiednich fragmentach przez Sąd Okręgowy, nie znaczy to, że nie świadczył on pracy w godzinach nadliczbowych jak przyjął to Sąd Okręgowy, a jedynie o tym, że tego regulaminu pracy w tym zakresie nie stosowano, ponieważ pracodawca wadliwie nie kwalifikował pracy powoda jako pracy w godzinach nadliczbowych, a co więcej wedle wiarygodnych wyjaśnień i zeznań powoda (k. 180, 302) miał ona zakaz wprowadzania do systemu czasu odbytych spotkań, a jego udział w spotkaniach był bezpośrednim skutkiem udziału w wyjeździe klienta zainteresowanego zakupem.

Nie ulega jednak wątpliwości, że dla powoda konieczność częstych wyjazdów (a nie ich sporadyczność) nie była rodzajem nagrody za pracę, lecz dalszym realizowaniem zadania pracowniczego, polegającego dokonywaniu w odpowiedni sposób i w stosownym czasie wyjazdu szeroko rozumianych działań promocyjnych (prezentacji) produktu spółki z jednoznacznym zamiarem pozyskania kontrahentów spośród potencjalnych klientów zaproszonych czy intencjonalnie dobranych na taki wyjazd. Przedmiotowe wyjazdy były zatem przemyślaną trwałą strategią marketingową spółki, realizowaną przez powoda za pełną akceptacją pracodawcy. O ile zatem wyjazdy te dla zaproszonych na nie klientów miały przede wszystkim charakter towarzysko-rekreacyjno-turystyczny, to głównym lub wyłącznym celem udziału w nich powoda był zamiar pozyskiwania potencjalnych klientów, czemu służyło skracanie dystansu i rozluźniona zabawą i alkoholem atmosfera itd. Już sam fakt częstego wyjeżdżania, w krótkim czasie do tych samych miast np.: 11 razy do L. czy 4 razy do K. nie świadczy o turystycznym czy towarzyskim charakterze tych wyjazdów dla powoda. Wbrew twierdzeniu Sądu pierwszej instancji fakt, że pokrywane przez pozwanego (pracodawcę) w czasie takich wyjazdów wydatki nie obejmowały kosztów materiałów biurowych lecz pokrywano koszty usług gastronomicznych i alkoholu nie świadczy o nieświadczaniu przez powoda pracy, lecz wręcz przeciwnie świadczą o pełnej akceptacji pozyskiwania klientów właśnie w taki sposób jak następowało to na przedmiotowych wyjazdach. Trzeba zauważyć, że strategia ta wedle zeznań wielu osób zeznających w sprawie była skuteczna i przynosiła faktycznie odczuwalny i istotny wzrost sprzedaży, a uczestnicy tych wyjazdów postrzegali powoda jako przedstawiciela pracodawcy, realizującego przynajmniej w części czasu trwania takiego wyjazdu obowiązki pracownicze (por. w tym zakresie zeznania powoda (k.301-302); zeznania świadków J. D. (k.224), T. K. (k. 278), I. K. (k.275), K. J. (k. 277), A. L. (k.280), D. M. (k.282), W. J. (k. 283), T. H. (k. 285). Zważywszy, że do istoty zadania pracowniczego powoda na zajmowanym stanowisku należała sprzedaż produktów i pozyskiwanie klientów, trudno jest odrzucić jego twierdzenia co do zasady, że w czasie tych wyjazdów realizował on to swoje podstawowe zadanie pracownicze, trudno bowiem dopatrzyć się innego sensu udziału przez niego w tych wyjazdach, skoro często chodziło to - jak to już wyżej podniesiono - o te same miejscowości.

Odrębną rzeczą jest natomiast faktyczny niezbędny czas do realizacji zadania pracowniczego, a zatem czas, który może być kwalifikowany jak czas, w którym powód pozostawał do dyspozycji pracodawcy. Czas pracy niezbędny do realizacji zadania pracowniczego powoda w czasie tych wyjazdów z natury rzeczy jest trudno wymierny, bowiem realizacja zadania pracowniczego tj. prezentacja produktu i pozyskanie jego nabywcy, czy bardziej precyzyjniej podejmowania działań zmierzających do pozyskania klienta zależał od wielu czynników, które z reguły mogły być inne przy każdym wyjeździe. Zależało to bowiem od atrakcyjności samego produktu (trudno lub łatwo zbywanego; znanego lub mniej znanego), osobowości potencjalnych klientów (uczestników wyjazdu) i łatwego lub trudnego dotarcia do nich z ofertą (marginalnie dostrzec trzeba, że główną przyczyną rozstania się powoda z pozwanym pracodawcą był w świetle

akt sprawy jeden z klientów zgłaszający uwagi do pracy powoda, które powód uznawał za nieuzasadnione; k. 3 akt osobowych powoda). Wpływ na sposób i czas realizacji zadania pracowniczego przez powoda miał też już sam rodzaj i atrakcyjność wyjazdu, bowiem nachalne i nieumiejętne eksponowanie produktu mogło odnieść skutek odwrotny od zamierzonego. Wszystko to co przytoczono oznacza zatem niewątpliwą trudność, a nawet niemożliwość w obliczeniu liczby spornych godzin konsekwencji należnego za nie dodatku. Nie ulega jednak wątpliwości, iż wyliczenie godzin przedstawione przez powoda nie uwzględnia powyższych okoliczności związanych z realizacją zadania pracowniczego w czasie przedmiotach wyjazdów. Jest zatem zawyżonym szacunkiem uwzględnianym, subiektywne odczucia powoda co do kwalifikacji czasu pracy spędzonego na wyjazdach jako godzin nadliczbowych. Mając świadomość trudności w realnym i precyzyjnym określeniu liczby godzin nadliczbowych Sąd Apelacyjny postanowieniem dnia 10 maja 2021 r. dopuszczając i przeprowadzając dowód z opinii biegłej z zakresu rachunkowości (pominięty przez Sąd Okręgowy) zlecił biegłej opracowanie kilku wariantów uwzględniających: stanowisko powoda co do ilości godzin nadliczbowych okresie w godzinach nadliczbowych, w wariantcie zakładającym, że praca w godzinach nadliczbowych świadczona była jedynie w połowie godzin wskazywanych przez powoda w czasie każdego z jego wyjazdów, a w razie potrzeby w wariantcie (wariantach), który w ocenie biegłej mógłby być rozważany w niniejszej sprawie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego.

Przy sporządzaniu wszystkich wariantów biegła uwzględniła powszechne regulacje prawa pracy, jak i regulację regulaminu pracy w brzmieniu obowiązującym u pozwanego w poszczególnych okresach. Jest to szczególnie istotne przy wyliczeniu stawki za godzinę nadliczbową, bowiem po wzięciu pod uwagę wyjaśnień powoda i pozwanego należało zdaniem biegłej przyjąć, że premii jaką otrzymywał powód nie można kwalifikować składnika wliczanego do podstawy normalnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, ponieważ przysługiwała ona zarówno za pracę rozkładową jak i nadliczbową. Stanowiła ona wynikowy składnik wynagrodzenia (odwołała się ona w tym zakresie do też do poglądu Sadu Najwyższego wyrażonego w wyroku z 22 czerwca 2011 roku (sygn. akt II PK 3/11, OSNP 2012/15-16/191). W sporządzonej opinii biegła wyliczyła dla trzech wariantów wysokość wynagrodzenia ogółem z dodatkami;

- w wariantcie I (na kwotę 77.377,88 zł) uwzględniającym stanowisko powoda co do ilości godzin przepracowanych w objętym pozwie okresie w godzinach nadliczbowych;
- w wariantcie II (na kwotę 38.761,16 zł) zakładającym, że praca w godzinach nadliczbowych świadczona była jedynie w połowie godzin wskazywanych przez powoda w czasie każdego z jego wyjazdów;
- w wariantcie III (na kwotę 61.329,38 zł), w którym biegła założyła, że praca w godzinach nadliczbowych świadczona była zgodnie z założeniami wariantu II opinii, przyjęto do takowo, że w pozostałym wskazanym przez niego okresie i godzinach powód pozostawał na dyżurze.

W każdym wariantcie biegła wyliczyła najpierw wynagrodzenie normalne wraz z dodatkiem za przepracowane godziny nadliczbowe ponad normę dobową, następnie wynagrodzenie normalne za godziny przekraczające wymiar w okresie rozliczeniowym przepracowane w ramach średniej tygodniowej 40 - godzinnej normy, następnie wynagrodzenie normalne wraz z dodatkiem za przepracowane godziny nadliczbowe ponad przeciętną tygodniową normę, a następnie także wynagrodzenie z dodatkiem za pracę w niedzielę i święta. W wariantcie trzecim dodatkowym składnikiem było jeszcze wynagrodzenie za dyżur. Bardzo szczegółowe wyliczenia dla każdej warunku, w tym co do liczby przyjętych godzin i stawek zawierają liczne załączniki do opinii (Nr (...)) dla każdego wariantu osobno). Nie ulega wątpliwości, że sporządzona opinia jest staranna fachowa i rzetelna i dają dobrą podstawę od czynienia stanowczych ustaleń w sprawie. Zgłoszone przez pozwanego zarzuty do opinii (k. 518-523) nie podważyły tejszej opinii, a biegła w sposób wyczerpujący odniosła się do nich (533-541). Podniesione zarzuty do opinii oparte były przede wszystkim na własnych twierdzeniach strony pozwanej co do charakteru pracy i ilości ewentualnych godzin nadliczbowych albo co do własnej propozycji wykładni norm prawa mających tu znaczenie. Słusznie zatem biegła wyjaśniła w opinii uzupełniającej, iż wydając opinię w sprawie realizowała postanowienie dowodowe Sądu, i nie czyniła własnych ustaleń faktycznych, pozostawiając to ocenie Sądu.

Przesądżając fakt, iż powód niewątpliwie pracował w godzinach nadliczbowych najbardziej zbliżonym wariantem co do liczby realnie przepracowanych godzin i wysokości dodatku z tego tytułu – zdaniem Sądu Apelacyjnego - jest wariant drugi opinii. Uwzględnia on bowiem to, że powód pracując w systemie zadaniowym miał dużą dozę swobody w kształtowaniu swego czasu pracy i wykonywania zadania pracowniczego, w tym co do rozplanowania samych wjazdów. Czynności związane bezpośrednio z realizacją zadania ściśle pracowniczego (prezentacja produktów i pozyskanie klienta) nie musiały zatem zajmować tyle czasu co wskazywał powód w swoich wyliczeniach dołączonych do pozwu. Zdaniem Sądu w zakresie wariantu trzeciego nie można przyjąć, że poza pracą w godzinach nadliczbowych zachodziła potrzeba pełnienia dyżuru przez powoda, materiał dowodowy nie pozwala, na przyjęcie, że pracodawca oczekiwał takiej gotowości do pracy, która przecież z uwagi na podstawowy cel marketingowy wyjazdu nie była konieczna. Powód nie był bowiem co do zasady opiekunem czy przewodnikiem osób biorących udział tych wyjazdach, stąd trudną przyjąć oprócz pracy w godzinach nadliczbowych pełnienie przez niego dyżuru.

Z tych przyczyn, odwołując się pomocniczo treści art. 322 k.p.c. uprawnionym było oparcie się na wariantcie drugim opinii jako najbardziej realnie oddającym wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych w czasie przedmiotowych wyjazdów. W tym zakresie trzeba przyjąć, wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy w zakresie tych wyjazdów powód nie byłby w stanie udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, co tym bardziej uzasadnia wsparcie się przedmiotową regulacją, skoro jednocześnie jednoznacznie przesądzone samą zasadą świadczenia pracy przez powoda w godzinach nadliczbowych. Regulacja ta jest w końcu przewidziana właśnie do takich sytuacji, gdy mimo przesądzenia zasadności roszczenia powód ma problem z wykazaniem wysokości swego roszczenia, co w przypadku pracownika będącego systemowo słabszą stroną stosunku pracy wydaje dodatkowym argumentem za zastosowaniem takiego ułatwienia dowodowego. Z tych przyczyn roszczenie powoda z tytułu godzin nadliczbowych uwzględniono wg wyliczeń poczynionych przez biegłą dla wariantu drugiego.

W zakresie odsetek od dochodzonego roszczenia tytułem zapłaty za godziny nadliczbowe trzeba mieć na względzie, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powinno być wypłacone w tym samym dniu co pozostałe składniki wynagrodzenia a wobec ich niewypłacenia w tymże terminie powinny być zasądzone na rzecz powoda odsetki za opóźnienie (art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) od kwot składających się na normlane wynagrodzenie za dany miesiąc (wyrok SN z dnia 24 lutego 2021 r., (...) 4/21; OSNP 2021/12/131, LEX nr 3123165). W świetle umowy o pracę łączącej powoda z pozwaną spółką i informacji o warunkach zatrudnienia (k. 12-13 akt osobowych) wynagrodzenie w pozwanej spółce płacone powinno być ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego, o ile nie był to dzień wolny od pracy (w takim przypadku w dniu poprzedzającym ten dzień). Zważywszy na ten fakt, i na fakt, że okres rozliczeniowy czasu pracy w pozwanej spółce następował w cyklu miesięcznym, odsetki zasądzone, od pierwszego dnia następnego miesiąca (jeżeli nie był to dzień wolny od pracy), bowiem dopiero zakończenie okresu rozliczeniowego czasu pracy (danego miesiąca) umożliwiało pracodawcy ustalenie liczby przepracowanych godzin i wyliczenie należnego za nie dodatku.

Z tych przyczyn w zakresie godzin nadliczbowych uwzględniono roszczenie w wersji opisanej w wariantcie drugim i dokonano stosownej zmiany zaskarżonego wyroku na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., a w pozostałym zakresie apelację co do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz co do dochodzonej zapłaty z tytułu premii ona podstawie art. 385 k.p.c. oddalono.

Orzekając o kosztach procesu Sąd Apelacyjny zastosował zasadę kodeksową obowiązującą przy częściowym uwzględnieniu powództwa, zdefiniowaną w art. 100 k.p.c., nakazującą w takim przypadku rozdzielenie kosztów adekwatnie do wyniku procesu. Uwzględniając zatem wysokość uwzględnionego roszczenia w stosunku do roszczenia dochodzonego, a ostatecznie powództwo zostało oddalone w 60,2429%, (38.761,16 zł do 97.495 zł), co z kolei oznacza, że właśnie w takim procencie powód powinien partycypować w poniesieniu kosztów procesu w obu instancjach.

Wprawdzie wobec zaskarżenia wyroku w całości i ostatecznie takiego samego wyniku w sprawy w obu instancjach, partycypacja stron w kosztach procesu jest taka sama (procentowo), to zachodzi potrzeba odrębnego orzeczenia o kosztach w obu instancjach. Trzeba zatem pamiętać, że rozstrzygnięcie sądu odwoławczego o kosztach za pierwszą instancję staje się prawomocne z momentem ogłoszenia wyroku, a rozstrzygnięcie o kosztach procesu za drugą

instancję może być zaskarżone do składu równoległego. W przypadku pierwszej instancji powód poniósł koszty procesu w kwocie 8.925 zł (wynagrodzenie pełnomocnika 4.050 zł) oraz opłatę sądową od pozwu (4.875 zł), a pozwany poniósł 4.050 (wynagrodzenie pełnomocnika 4.050 zł). Do kosztów procesu nie zaliczono uiszczono przez strony podatku od czynności cywilnoprawnych (udzielenie pełnomocnictwa procesowego) bowiem w świetle art. 2 pkt 1.e) ustawy z dnia 9 września 2000 r. o podatku od czynności cywilnoprawnych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 111) w sprawach zatrudnienia, świadczeń socjalnych i wynagrodzeń za pracę czynności cywilnoprawne nie podlegają podatkowi. Nie mogą zatem być uznane za niezbędne koszty procesu w rozumieniu art. 98 § 1 k.p.c.

Uwzględniając powyższe, stopień poniesienia kosztów procesu przez strony oraz ustalony stopień partycypacji w tych kosztach zgodnie z wynikiem procesu, z tytułu rozliczenia kosztów procesu za pierwszą instancję powodowi należy się zwrot kwoty 1.108,50 zł.

W przypadku kosztów procesu za drugą instancję łączne koszty procesu wyniosły 17.162,50 zł powód poniósł koszty w kwocie 12.773,80 zł: 100 zł za uzasadnienie wyroku, 4.875 zł opłata sądowa od apelacji, 4.050 zł wynagrodzenie pełnomocnika w postępowaniu apelacyjnym, 3.748,80 zł wynagrodzenie biegłej za sporządzenie opinii, z kolei pozwany poniósł koszty w kwocie 4.388,68 zł w tym 4.050 zł wynagrodzenia pełnomocnika w postępowaniu apelacyjnym oraz 338,68 zł wynagrodzenie biegłej za uzupełnienie opinii.

Uwzględniając powyższe, stopień poniesienia kosztów procesu przez strony oraz ustalony stopień partycypacji w tych kosztach zgodnie z wynikiem procesu powoduje, że z tytułu rozliczenia kosztów procesu za drugą instancję powodowi należy się zwrot kwoty 4.531,43 zł, aby jego partycypacja w tych kosztach odpowiadała wynikowi procesu w tej instancji (takiemu samemu jak w pierwszej instancji).