

Sygn. akt X P 199/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 28 listopada 2018 r. we Wrocławiu

na rozprawie

połączonych spraw z powództwa **G. U.**

przeciwko **(...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.**

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za czas dyżuru

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. na rzecz powoda G. U. kwotę **2 .147,05 zł** (słownie: dwa tysiące sto czterdzieści siedem złotych i 05/100) wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi:

- a) od kwoty **413,14 zł** od dnia 11 listopada 2012 r. do dnia zapłaty,
- b) od kwoty **180,23 zł** od dnia 11 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty,
- c) od kwoty **44,27 zł** od dnia 11 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty,
- d) od kwoty **866,66 zł** od dnia 11 lutego 2013 r. do dnia zapłaty,
- e) od kwoty **83,60 zł** od dnia 11 maja 2013 r. do dnia zapłaty,
- f) od kwoty **559,15 zł** od dnia 25 października 2016 r. do dnia zapłaty,

tytułem wynagrodzenia za pracę;

II. w pozostałym zakresie oba powództwa oddala;

III. odstępuje od obciążania powoda kosztami procesowymi strony pozwanej;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 1.152,83 zł tytułem części nieopłaconych opłat sądowych od pozwów oraz zwrotu części kosztów sądowych uiszczonych tymczasowo przez Skarb Państwa;

V. dalsze nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa, odstępując od obciążania nimi powoda;

VI. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 10 listopada 2015 r. (data stempla pocztowego) **powód G. U.** wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) **Sp. z o.o. z siedzibą we W.** kwoty 5 224,60 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi wedle wskazań jak w petitum pozwu, tytułem wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od października 2012 r. do grudnia 2013 r., a także o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 3 – 15, 21 – 29).

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej począwszy od dnia 2 października 2011 r. na podstawie kolejnych umów o pracę, na stanowisku kierowcy. Wykonując swoje obowiązki służbowe kierowcy samochodu ciężarowego w ruchu międzynarodowym w okresie zatrudnienia powód wykonywał na zlecenie strony pozwanej podróże służbowe. W trakcie wykonywania podróży służbowych powód wykonywał niektóre z czynności kierowcy w nadgodzinach, które wykazane są w wydrukach z tachografów i ewidencji czasu pracy. Pracę w nadgodzinach powód świadczył w wymiarze, który odpowiada równowartości wynagrodzenia wraz z dodatkiem w następujących kwotach: za październik 2012 r. – 413,14 zł; za listopad 2012 r. – 180,23 zł; za grudzień 2012 r. – 44,27 zł; za styczeń 2013 r. – 866,66 zł; za luty 2013 r. – 241,72 zł; za marzec 2013 r. – 292,79 zł; za kwiecień 2013 r. – 683,60 zł; za maj 2013 r. – 307,43 zł; za czerwiec 2013 r. – 103,81 zł; za lipiec 2013 r. – 218,72 zł; za sierpień 2013 r. – 440,66 zł; za wrzesień 2013 r. – 567,83 zł; za październik 2013 r. – 358,93 zł; za listopad 2013 r. – 439,51 zł; za grudzień 2013 r. – 65,30 zł. Za przepracowane nadgodziny powodowi nie wypłacono wynagrodzenia w pełnej należnej wysokości, nie udzielono mu również czasu wolnego od pracy, poza nielicznymi wyjątkami, które zostały uwzględnione w wyliczeniu powoda. Powód dodał, że strona pozwana wypłacając powodowi wynagrodzenie dokonywała zapłaty kwoty umówionego wynagrodzenia zasadniczego, rozbijając ją na dwa składniki: 1 000 zł tytułem płacy zasadniczej i 600 zł tytułem ryczałtu za nadgodziny. Powód wskazał, że należy uznać, że wypłacana kwota tytułem ryczałtu za nadgodziny i dyżur w rzeczywistości stanowiła wynagrodzenie zasadnicze. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zostało bowiem przez ustawodawcę wyłączone z kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 29 grudnia 2015 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu nakazał stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. we W., aby zapłaciła powodowi G. U. kwotę 5 224,60 zł wraz z odsetkami ustawowymi zgodnie ze wskazaniem pozwu oraz by zapłaciła powodowi kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, oraz by zapłaciła na rzecz Skarbu Państwa kwotę 63 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy, w terminie dwóch tygodni od doręczenia nakazu, albo wniosła w tymże terminie sprzeciw (k. 121).

W sprzeciwie od nakazu zapłaty strona pozwana (...) Sp. z o.o. we W. zaskarżyła nakaz zapłaty w całości oraz wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 126 – 131).

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że kwestionuje powództwo zarówno co do istoty, jak i co do wysokości dochodzonego roszczenia. Pozwana spółka podkreśliła, że każdorazowe przekroczenie limitu godzin pracy przez powoda było we właściwy sposób rozliczone z powodem, zgodnie z obowiązującym prawem i Regulaminem wynagradzania pracowników spółki. Przeprowadzone u strony pozwanej kontrole Państwowej Inspekcji Pracy, które dotyczyły także sposobu naliczania i wypłacania należności za podróże służbowe, nie stwierdziły nieprawidłowości w tym zakresie. Co więcej, w trakcie jednej z kontroli stwierdzono, że powód niewłaściwie operuje tachografem cyfrowym, znajdującym się w prowadzonym przez powoda pojeździe, co mogło mieć bezpośredni wpływ na dokonywane przez powoda rozliczenia wyjazdów służbowych. Strona pozwana dodała, że nie sposób zgodzić się z powodem, jakoby kwota wypłacana tytułem ryczałtu za nadgodziny i dyżur w rzeczywistości stanowiła wynagrodzenie zasadnicze, nadto by ryczałt został ustalony w dowolnej wysokości. Nadto sposób rozliczania godzin nadliczbowych przez cały okres trwania umowy o pracę nie był przez powoda negowany. Przez okres ponad 3 lat powód wyrażał zgodę na obowiązujące warunki finansowe, stawiając się regularnie do pracy i nie kwestionując otrzymanego wynagrodzenia.

Tym samym należy przyjąć, że powód zaakceptował zasady zawarte w Regulaminie wynagradzania, obowiązujące w pozwanej spółce.

Sprawa zainicjowana pozwem z dnia 10 listopada 2015 r. została zarejestrowana w repertorium tut. Sądu pod **sygn. akt X P 199/16**.

Pozwem z dnia 25 października 2016 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu) **powód G. U.** wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. kwoty 10 528,04 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, w tym tytułem należnego powodowi za okres od lutego 2014 r. do lipca 2015 r.: wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 4 721,07 zł, wynagrodzenia za czas dyżuru w kwocie 3 592,97 zł oraz kwoty 2 214 zł tytułem poniesionych kosztów sporządzenia ewidencji czasu pracy, a także o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 4 428 zł (k. 3 – 8).

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej począwszy od dnia 1 lutego 2014 r. do dnia 31 lipca 2015 r. na podstawie umowy o pracę, na stanowisku kierowcy. Wykonując swoje obowiązki służbowe kierowcy samochodu ciężarowego w ruchu międzynarodowym w okresie zatrudnienia powód wykonywał na zlecenie strony pozwanej podróże służbowe. W trakcie wykonywania podróży służbowych powód wykonywał niektóre z czynności kierowcy w nadgodzinach, które odtworzył na podstawie zapisów z karty pracy. Pracę w nadgodzinach powód świadczył w wymiarze, który odpowiada równowartości wynagrodzenia wraz z dodatkiem w następujących kwotach: za luty 2014 r. – 394,71 zł; za marzec 2014 r. – 206,77 zł; za maj 2014 r. – 317,21 zł; za czerwiec 2014 r. – 380,25 zł; za lipiec 2014 r. – 207,32 zł; za sierpień 2014 r. – 184,45 zł; za październik 2014 r. – 351,15 zł; za listopad 2014 r. – 390,02 zł; za grudzień 2014 r. – 257,84 zł; za styczeń 2015 r. – 318,30 zł; za luty 2015 r. – 93,66 zł; za marzec 2015 r. – 330,74 zł; za kwiecień 2015 r. – 124,64 zł; za maj 2015 r. – 374,20 zł; za czerwiec 2014 r. – 469,71 zł; za lipiec 2015 r. – 257,10 zł. Za przepracowane nadgodziny powodowi nie wypłacono wynagrodzenia w pełnej należnej wysokości, nie udzielono mu również czasu wolnego od pracy. Powód dodał, że we wskazanych kwotach zawarł także skapitalizowane odsetki, liczone od dnia 11 następnego miesiąca.

Powód domagał się także zasądzenia wynagrodzenia za czas dyżurów, jakie odbył w spornym okresie, w łącznej kwocie 3 529,97 zł, uwzględniającej skapitalizowane odsetki. Za poszczególne miesiące spornego okresu powód domagał się zasądzenia tytułem wynagrodzenia za czas dyżuru następujących kwot: za luty 2014 r. – 197,97 zł; za marzec 2014 r. – 233 zł; za maj 2014 r. – 313,19 zł; za czerwiec 2014 r. – 274,59 zł; za lipiec 2014 r. – 236,57 zł; za sierpień 2014 r. – 199,21 zł; za październik 2014 r. – 333,42 zł; za listopad 2014 r. – 159,52 zł; za grudzień 2014 r. – 135,71 zł; za styczeń 2015 r. – 351,46 zł; za luty 2015 r. – 186,42 zł; za marzec 2015 r. – 220,03 zł; za kwiecień 2015 r. – 126,63 zł; za maj 2015 r. – 205,74 zł; za czerwiec 2014 r. – 216,08 zł; za lipiec 2015 r. – 203,43 zł.

Ponadto powód domagał się zasądzenia kwoty 2 214 zł, jaką poniósł z tytułu sporządzenia ewidencji czasu pracy, wskazując, iż jeszcze w okresie zatrudnienia wielokrotnie zwracał się do pracodawcy o udostępnienie mu wglądu w czas pracy, czego pracodawca mu nie umożliwił. Brak posiadania przez powoda specjalistycznego sprzętu umożliwiającego czytanie danych z karty kierowcy/tachografu skutkowało koniecznością zwrócenia się do specjalistycznej firmy i poniesienia z tego tytułu kosztów.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. we W. wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej spółki kosztów procesu według norm przepisanych (k. 50 – 59).

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że kwestionuje powództwo zarówno co do istoty, jak i co do wysokości dochodzonego roszczenia. Strona pozwana podkreśliła, że zgodnie z obowiązującym w spornym okresie Regulaminem wynagradzania, za pracę w godzinach nadliczbowych pracownicy otrzymywali stały ryczałt w wysokości 250 zł miesięcznie. Z tej przyczyny strona pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy, dysponuje zatem jedynie zapisami z tachografu, które nie stanowią wyczerpującego i precyzyjnego wyliczenia czasu pracy. Ponadto w trakcie jednej z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy stwierdzono, że powód niewłaściwie posługuje się tachografem.

Strona pozwana wskazała, że nieuzasadniona jest teza o zaliczeniu kwoty ryczałtu na poczet wynagrodzenia minimalnego. W stanie faktycznym niniejszej sprawy kwota wypłacana na rzecz powoda co miesiąc, za wyłączeniem kwot wypłacanych tytułem ryczałtu za godziny nadliczbowe, spełniała wymogi minimalnego wynagrodzenia w rozumieniu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Każdorazowo po zsumowaniu kwoty wynagrodzenia zasadniczego (w okresie spornym początkowo 1 500 zł brutto, następnie 1 000 zł brutto) z wypłacaną co miesiąc nagrodą uznaniową (w okresie spornym, w zależności od umowy, do 1 400 zł brutto oraz do 1 365 zł brutto) osiągnięty był pułap minimalnego wynagrodzenia, obowiązującego w okresie spornym, tj. 1 750 zł brutto. Ryczałty, w tym ryczałt za godziny nadliczbowe, wypłacane były ponad tę kwotę. Powód w każdym miesiącu otrzymywał więc wynagrodzenie tytułem przepracowanych godzin nadliczbowych, które - zgodnie z obowiązującym prawem - wypłacane było w formie ryczałtu. Odnośnie ewentualnych przepracowanych a nie wynagrodzonych godzin nadliczbowych strona pozwana wskazała, że powód nie przedstawił kalkulacji, z której wynikałoby, że pracował on w godzinach nadliczbowych nie objętych wynagrodzeniem ryczałtowym.

Analogicznie jak w przypadku roszczenia o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, strona pozwana zakwestionowała powództwo co do wynagrodzenia za czas dyżurów - zarówno co do istoty, jak i co do wysokości. W tym zakresie strona pozwana wskazała, że Regulamin wynagradzania przewidywał, iż za odbywane przez pracowników dyżury przysługuje im ryczałt w wysokości 250 zł miesięcznie.

W zakresie wniosku powoda o zasądzenie kwoty 2 214 zł, strona pozwana wniosła o oddalenie tego żądania w całości, wskazując, iż pozwana spółka wielokrotnie deklarowała gotowość udostępnienia powodowi do wglądu wszelkiej posiadanej przez spółkę dokumentacji związanej z ewidencjonowaniem czasu pracy.

Sprawa zainicjowana pozwem z dnia 25 października 2016 r. została zarejestrowana w repertorium tut. Sądu pod **sygn. akt X P 690/16**.

Zarządzeniem z dnia 6 października 2017 r. Sąd postanowił **połączyć** sprawę o sygn. akt X P 690/16 ze sprawą o sygn. akt X P 199/16 i prowadzić **obie sprawy pod sygn. akt X P 199/16** (k. 351).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód G. U. zawarł w dniu 27 września 2011 r. ze stroną pozwaną (...) Sp. z o.o. we W. umowę o pracę na okres próbny od dnia 2 października 2011 r. do dnia 31 grudnia 2011 r., na podstawie której został zatrudniony na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego w ruchu międzynarodowym w pełnym wymiarze czasu pracy, w równoważnym systemie czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1 500 zł brutto oraz premią uznaniową w wysokości 1 000 zł.

Podejmując zatrudnienie u strony pozwanej powód oświadczył, iż zapoznał się z treścią Regulaminu wynagradzania obowiązującego w (...) Sp. z o.o. od dnia 1 września 2009 r.

W dniu 31 grudnia 2011 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony 20 lat od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2032 r. Powód w dalszym ciągu pozostawał zatrudniony na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego w ruchu międzynarodowym w wymiarze pełnego etatu w równoważnym systemie czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1 500 zł brutto oraz nagrodą do 1 500 zł brutto.

Na mocy aneksu z dnia 29 stycznia 2013 r., wynagrodzenie zasadnicze powoda z dniem 1 stycznia 2013 r. zostało podwyższone do kwoty 1 600 zł brutto miesięcznie.

W dniu 16 stycznia 2014 r. strony zawarły porozumienie dotyczące zmiany warunków zatrudnienia, zgodnie z którym od dnia 1 stycznia 2014 r. powoda obowiązywało wynagrodzenie, w skład którego wchodziła płaca zasadnicza w wysokości 1 000 zł brutto, ryczałt za nadgodziny i dyżur w wysokości 500 zł brutto, ryczałt za pracę w porze nocnej w wysokości 180 zł brutto oraz nagroda w kwocie do 1 400 zł brutto.

Z dniem 13 sierpnia 2014 r. strony rozwiązały łączącą je umowę o pracę na czas określony z dnia 31 grudnia 2011 r. na mocy porozumienia stron.

W tym samym dniu strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1 września 2014 r. do dnia 31 sierpnia 2017 r. Powód został zatrudniony na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego w ruchu międzynarodowym w pełnym wymiarze etatu za wynagrodzeniem, w skład którego wchodziło wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 000 zł brutto, ryczałt za nadgodziny i dyżur w wysokości 500 zł brutto, ryczałt za pracę w porze nocnej w wysokości 180 zł brutto oraz nagroda w kwocie do 1 400 zł brutto.

W dniu 15 grudnia 2014 r. strony zawarły porozumienie dotyczące zmiany warunków zatrudnienia, zgodnie z którym od dnia 1 stycznia 2015 r. powoda obowiązywało wynagrodzenie, w skład którego wchodziła płaca zasadnicza w wysokości 1 000 zł brutto, ryczałt za nadgodziny w wysokości 250 zł brutto, ryczałt za dyżur w wysokości 250 zł brutto, ryczałt za pracę w porze nocnej w wysokości 250 zł brutto oraz nagroda w kwocie do 1 365 zł brutto.

Na mocy aneksu z dnia 2 lutego 2015 r. strony zmieniły rodzaj zawartej umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony, a także okres wypowiedzenia z dwóch tygodni na 3 miesiące.

W dniu 7 maja 2015 r. powód poświadczył własnoręcznym podpisem, że zapoznał się z Regulaminem pracy i Regulaminem wynagradzania, obowiązującymi u pracodawcy.

Bezpośrednim przełożonym powoda w całym okresie zatrudnienia w pozwanej spółce był P. M..

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 19 września 2015 r. na mocy wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę w dniu 30 sierpnia 2015 r.

Dowód: Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda (w załączeniu do akt sprawy), w szczególności:

- umowa o pracę na okres próbny z dnia 27.09.2011 r.;
- oświadczenie o zapoznaniu z treścią Regulaminu wynagradzania z dnia 27.09.2011 r.;
- umowa o pracę na czas określony z dnia 31.12.2011 r.;
- aneks do umowy o pracę z dnia 29.01.2013 r.;
- porozumienie dot. zmiany warunków zatrudnienia z dnia 16.01.2014 r.;
- rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dnia 13.08.2014 r.;
- umowa o pracę na czas określony z dnia 13.08.2014 r.;
- porozumienie dot. zmiany warunków zatrudnienia z dnia 15.12.2014 r.;
- aneks z dnia 02.02.2015 r.;
- oświadczenie z dnia 07.05.2015 r.;
- świadectwo pracy z dnia 01.10.2013 r.;
- świadectwo pracy z dnia 31.08.2014 r.;
- świadectwo pracy z dnia 18.02.2015 r. (korekta);
- rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 30.08.2015 r.;

- świadectwo pracy z dnia 21.09.2015 r.

Zeznania świadka P. M. (k. 225v – 226; płyta CD)

Częściowo wyjaśnienia powoda (k. 229 – 231; płyta CD)

Kierowcy zatrudniani przez stronę pozwaną pracowali w systemie 3 tygodnie pracy, 1 tydzień wolnego.

Dowód: Zeznania świadka P. M. (k. 225v – 226; płyta CD)

W okresie zatrudnienia powoda u strony pozwanej obowiązywał Regulamin wynagradzania.

Zgodnie z Regulaminem wynagradzania w wersji obowiązującej od czerwca 2012 r. do września 2013 r. oraz od października 2013 r. do grudnia 2014 r., u pracodawcy obowiązywał system wynagradzania, polegający na ustaleniu dla poszczególnych pracowników stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz nagrody, uzależnionej od efektów pracy i zachowania pracowników pod względem przestrzegania zasad współzycia społecznego w miejscu pracy, jego stosunku do przełożonych i innych pracowników (art. 6 Regulaminu). Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego pracownika ustalona jest na podstawie indywidualnej umowy o pracę (art. 7 § 1 Regulaminu). Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownik może otrzymać nagrodę w wysokości do 1 400 zł. Wynagrodzenie zasadnicze i nagrodę wypłaca się ostatniego dnia miesiąca (art. 9 § 1 Regulaminu). Premię uznaniową przyznaje pracodawca po uwzględnieniu swoich możliwości finansowych, biorąc pod uwagę m.in.: 1) sumienność i staranność w wykonywaniu pracy, 2) przestrzeganie obowiązków i zasad funkcjonujących w firmie (także zasad współzycia społecznego), 3) obecność w pracy, 4) stosunek do przełożonych, klientów i współpracowników (art. 9 § 2 Regulaminu).

W październiku 2013 r. strona pozwana wprowadziła następujące warunki do wypłaty nagrody:

1. Spowodowanie szkody/wypadku z winy kierowcy – przepada cała nagroda w danym miesiącu;
2. Zwolnienie się z pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia – przepada cała nagroda;
3. Zużycie paliwa:
 - Lato 30 litrów/100 km (lato = kwiecień – październik)
 - Zima 33 litry/100 km (zima = listopad – marzec).

Zużycie paliwa powyżej normy – koszt różnicy w zużyciu będzie odjęty od nagrody, w praktyce oznacza to, że może przepaść cała nagroda lub więcej.

4. Za brak wpisu tankowań do C. – minus od nagrody 100 zł/sztuka.
5. Rozliczenie delegacji – termin 10-go każdego miesiąca za miesiąc poprzedni. Brak rozliczenia w terminie – przepada 300 zł z nagrody i delegacja przechodzi na następny miesiąc.
6. Chorobowe – za okres choroby nagroda nie będzie wypłacana w ogóle.
7. Za nieautoryzowane użycie karty R./ (...) do np. zakupu przejazdu mostem w Danii (zamiast skorzystania z BroBizza) przepada cała nagroda.
8. Za wszelkie inne wykroczenia niezgodne z regulaminami lub zasadami współzycia społecznego – przepada nagroda w części odpowiadającej wielkości i rodzajowi wykroczenia.

Zgodnie z brzmieniem Regulaminu wynagradzania obowiązującego od stycznia 2015 r., wysokość nagrody ustalono do kwoty 1 365 zł. Pozostałe zasady wynagradzania nie uległy zmianie.

Dowód: Regulamin wynagradzania pracowników w (...) Sp. z o.o. we W., obowiązujący w okresie VI 2012 r. – IX 2013 r. (k. 188 – 189)

Regulamin wynagradzania pracowników w (...) Sp. z o.o. we W., obowiązujący w okresie X 2013 r. – XII 2014 r. (k. 190, 191; k. 324, 325 akt sprawy X P 690/16)

Regulamin wynagradzania pracowników w (...) Sp. z o.o. we W., obowiązujący w okresie I 2015 r. – 15 III 2015 r. (k. 327 – 329 akt sprawy X P 690/16)

Regulamin wynagradzania pracowników w (...) Sp. z o.o. we W., obowiązujący w okresie od dnia 16 III 2015 r. (k. 331 – 333 akt sprawy X P 690/16)

Informacja (k. 370 akt sprawy akt sprawy X P 690/16)

Nowe warunki wynagrodzeń od (...) (k. 371 akt sprawy akt sprawy X P 690/16)

Zgodnie z obowiązującym w okresie od lutego 2014 r. do grudnia 2014 r. Regulaminem pracy, okres rozliczeniowy czasu pracy wynosił 12 miesięcy (§ 14 ust. 2 Regulaminu). Każdemu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę, zawierające ryczałt za pracę w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych i dyżur (§ 26 ust. 1 Regulaminu). Wynagrodzenie jest wypłacane jeden raz w miesiącu, z dołu, w ostatnim dniu każdego miesiąca (§ 26 ust. 2 Regulaminu).

Zgodnie z obowiązującym w okresie od stycznia 2015 r. do końca zatrudnienia powodowa w pozwanej spółce r. Regulaminem pracy, okres rozliczeniowy czasu pracy wynosił 4 miesiące (§ 14 ust. 2 Regulaminu). Dla kierowców obowiązuje równoważny system czasu pracy, polegający na wydłużeniu czasu pracy w wymiarze 12 godzin na dobę i wymiarze 60 godzin w tygodniu. Rozkład czasu pracy wynika z rejestracji zawartej w urządzeniach kontrolno – rejestrowych (tachografy). Limit godzin nadliczbowych wynosi 416 godzin w roku kalendarzowym (§ 14 ust. 3 Regulaminu). Każdemu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę, zawierające ryczałt za pracę w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych i dyżur (§ 26 ust. 1 Regulaminu). Wynagrodzenie jest wypłacane jeden raz w miesiącu, z dołu, w ostatnim dniu każdego miesiąca (§ 26 ust. 2 Regulaminu).

Dowód: Regulamin pracy dla pracowników (...) Sp. z o.o. we W., obowiązujący w okresie 5 – 15 marca 2015 r. (k. 193 – 198)

Regulamin pracy dla pracowników (...) Sp. z o.o. we W., obowiązujący w okresie luty – grudzień 2014 r. (k. 310 – 315 akt sprawy X P 690/16)

Regulamin pracy dla pracowników (...) Sp. z o.o. we W., obowiązujący w okresie od stycznia 2015 r. (k. 317 – 322)

Wysokość ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych obliczana była przez stronę pozwaną co pół roku. Strona pozwana ustalała średnią ilość godzin nadliczbowych, biorąc pod uwagę dane wynikające z tarcz tachografów 6 – 7 pracowników.

Dowód: Zeznania świadka P. M. (k. 225v – 226; płyta CD)

W spornym okresie powód przepracował następujące ilości godzin:

1) w roku 2012:

a) w październiku – 207 godzin 38 minut;

b) w listopadzie – 169 godzin 46 minut;

c) w grudniu – 55 godzin 31 minut;

2) w roku 2013:

- a) w styczniu – 301 godzin 50 minut;
- b) w lutym – 130 godzin 53 minuty;
- c) w marcu – 198 godzin 25 minut;
- d) w kwietniu – 257 godzin 2 minuty;
- e) w maju – 189 godzin 18 minut;
- f) w czerwcu – 142 godziny 32 minuty;
- g) w lipcu – 190 godzin 59 minut;
- h) w sierpniu – 126 godzin 15 minut;
- i) we wrześniu – 221 godzin 26 minut;
- j) w październiku – 234 godziny 15 minut;
- k) w listopadzie – 222 godziny 4 minuty;
- l) w grudniu – 130 godzin 39 minut;

- łącznie w roku 2013 – 2 345 godzin 38 minut przy rocznej normie wynoszącej 2008 godzin;

3) w roku 2014:

- a) w lutym – 203 godziny 17 minut;
- b) w marcu – 206 godzin 14 minut;
- c) w maju – 213 godzin 10 minut;
- d) w czerwcu – 218 godzin 43 minuty;
- e) w lipcu – 178 godzin 35 minut;
- f) w sierpniu – 192 godziny 22 minuty;
- g) we wrześniu – 24 godziny 50 minut;
- h) w październiku – 264 godziny 4 minuty;
- i) w listopadzie – 197 godzin 11 minut;
- j) w grudniu – 136 godzin 22 minuty;

- łącznie w roku 2014 – 1 835 godzin 48 minut przy rocznej normie wynoszącej 2 000 godzin;

4) w roku 2015:

- a) w styczniu – 277 godzin 40 minut;
- b) w lutym – 137 godzin 20 minut;

- c) w marcu – 203 godziny 51 minut;
- d) w kwietniu – 150 godzin 20 minut;
- e) w maju – 244 godziny 25 minut;
- f) w czerwcu – 219 godzin 30 minut;
- g) w lipcu – 209 godzin 26 minut;

- łącznie w okresie od stycznia 2015 r. do lipca 2015 r. – 1 442 godziny 32 minuty przy normie wynoszącej w tym okresie 1 176 godzin.

Dowód: Ewidencja czasu pracy (k. 80 – 85)

Ewidencja czasu pracy (k. 20 – 37 akt sprawy X P 690/16)

Opinia biegłego sądowego z zakresu finansów, ekonomii, bankowości i rachunkowości z dnia 21.02.2017 r. (k. 267 – 275)

Uzupełniająca opinia biegłego sądowego z zakresu finansów, ekonomii, bankowości i rachunkowości z dnia 19.04.2017 r. (k. 306 – 316)

Wydruki z tachografu za okres 01.03.2013 r. – 07.08.2015 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Wydruki z tachografu za okres 20.12.2013 r. – 03.08.2015 r. (k. 177 – 308 akt sprawy X P 690/16)

Wydruki z tachografu (k. 373 akt sprawy X P 690/16)

Opinia biegłej sądowej z zakresu księgowości z dnia 13.05.2018 r. (k. 360 – 370)

W okresie od listopada 2012 r. do grudnia 2013 r. strona pozwana wypłaciła powodowi tytułem wynagrodzenia za pracę następujące kwoty:

- za miesiąc październik 2012 r. – 2750 zł brutto;
- za miesiąc listopad 2012 r. – 2 750 zł brutto, w tym płaca zasadnicza 1 500 zł, nagroda 1 150 zł, ryczałt za pracę w porze nocnej 100 zł;
- za miesiąc grudzień 2012 r. – 2 750 zł brutto, w tym płaca zasadnicza 1 500 zł, nagroda 1 150 zł, ryczałt za pracę w porze nocnej 100 zł;
- za miesiąc styczeń 2013 r. – 2 750 zł brutto, w tym płaca zasadnicza 1 600 zł, nagroda 1 050 zł, ryczałt za pracę w porze nocnej 100 zł;
- za miesiąc luty 2013 r. – 3 115 zł brutto, w tym płaca zasadnicza 1 000 zł, ryczałt za nadgodziny i dyżur 600 zł, ryczałt za pracę w porze nocnej 100 zł, nagroda 1 050 zł, inne dodatki 365 zł;
- za miesiąc marzec 2013 r. – 2 750 zł brutto, w tym płaca zasadnicza 1 000 zł, ryczałt za nadgodziny i dyżur 600 zł, ryczałt za pracę w porze nocnej 100 zł, nagroda 1 050 zł;
- za miesiąc kwiecień 2013 r. – 3 480 zł brutto, w tym płaca zasadnicza 1 000 zł, ryczałt za nadgodziny i dyżur 600 zł, ryczałt za pracę w porze nocnej 100 zł, nagroda 1 050 zł, inne dodatki 730 zł;

- za miesiąc maj 2013 r. – 2 750 zł brutto, w tym płaca zasadnicza 1 000 zł, ryczałt za nadgodziny i dyżur 600 zł, ryczałt za pracę w porze nocnej 100 zł, nagroda 1 050 zł;
- za miesiąc czerwiec 2013 r. – 641,67 zł brutto, w tym płaca zasadnicza 233,34 zł, ryczałt za nadgodziny i dyżur 140 zł, ryczałt za porę nocną 23,33 zł, nagroda 245 zł oraz zasiłek chorobowy w kwocie 1 750,30 zł;
- za miesiąc lipiec 2013 r. – 2 750 zł brutto, w tym płaca zasadnicza 1 000 zł, ryczałt za nadgodziny i dyżur 600 zł, ryczałt za pracę w porze nocnej 100 zł, nagroda 1 050 zł;
- za miesiąc sierpień 2013 r. – 2 750 zł brutto, w tym płaca zasadnicza 1 000 zł, ryczałt za nadgodziny i dyżur 600 zł, ryczałt za pracę w porze nocnej 100 zł, nagroda 1 050 zł;
- za miesiąc wrzesień 2013 r. – 2 750 zł brutto, w tym płaca zasadnicza 1 000 zł, ryczałt za nadgodziny i dyżur 600 zł, ryczałt za pracę w porze nocnej 100 zł, nagroda 1 050 zł;
- za miesiąc październik 2013 r. – 3 297,50 zł brutto, w tym płaca zasadnicza 1 000 zł, ryczałt za nadgodziny i dyżur 600 zł, ryczałt za pracę w porze nocnej 100 zł, nagroda 1 050 zł, inne dodatki 547,50 zł;
- za miesiąc listopad 2013 r. – 2 750 zł brutto, w tym płaca zasadnicza 1 000 zł, ryczałt za nadgodziny i dyżur 600 zł, ryczałt za pracę w porze nocnej 100 zł, nagroda 1 050 zł;
- za miesiąc grudzień 2013 r. – 2 750 zł brutto, w tym płaca zasadnicza 1 000 zł, ryczałt za nadgodziny i dyżur 600 zł, ryczałt za pracę w porze nocnej 100 zł, nagroda 1 050 zł.

W okresie od stycznia 2014 r. do lipca 2015 r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne powoda stanowiły kwoty:

- za miesiąc styczeń 2014 r. – 1 509,33 zł;
- za miesiąc luty 2014 r. – 1 320,67 zł;
- za miesiąc marzec 2014 r. – 2 830 zł;
- za miesiąc kwiecień 2014 r. – 1 680 zł;
- za miesiąc maj 2014 r. – 3 480 zł;
- za miesiąc czerwiec 2014 r. – 2 830 zł;
- za miesiąc lipiec 2014 r. – 3 330 zł;
- za miesiąc sierpień 2014 r. – 3 012,50 zł;
- za miesiąc wrzesień 2014 r. – 538,33 zł;
- za miesiąc październik 2014 r. – 2 669,33 zł;
- za miesiąc listopad 2014 r. – 3 080,00 zł;
- za miesiąc grudzień 2014 r. – 3 278,00 zł;
- za miesiąc styczeń 2015 r. – 1 498,00 zł;
- za miesiąc luty 2015 r. – 4 857,00 zł;

- za miesiąc marzec 2015 r. – 3 330,00 zł;
- za miesiąc kwiecień 2015 r. – 1 341,68 zł;
- za miesiąc maj 2015 r. – 3 115,00 zł;
- za miesiąc czerwiec 2015 r. – 3 115,00 zł;
- za miesiąc lipiec 2015 r. – 1 750,00 zł.

Dowód: Lista płac za miesiące listopad i grudzień 2012 r. (k. 135, 137)

Karta podatkowa (k. 139)

Zaświadczenie z dnia 27.11.2015 r. (k. 241 – 242)

Zaświadczenie o rachunku z dn. 30.09.2016 r. (k. 243 – 245)

Projekt listy płac za październik 2012 r. (k. 257, 258)

Należne powodowi, a niewypłacone przez stronę pozwaną wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wynagrodzenie za czas dyżuru w okresie spornym (od stycznia 2013 r. do lipca 2015 r.) wynosiło:

- za miesiąc styczeń 2013 r. – 866,66 zł;
- za miesiąc kwiecień 2013 r. – 83,60 zł;
- za miesiąc luty 2014 r. – 16,97 zł;
- za miesiąc maj 2014 r. – 23,34 zł;
- za miesiąc czerwiec 2014 r. – 48,50 zł;
- za miesiąc październik 2014 r. – 95,42 zł;
- za miesiąc styczeń 2015 r. – 151,74 zł;
- za miesiąc maj 2015 r. – 128,34 zł;
- za miesiąc czerwiec 2015 r. – 28,18 zł.

W pozostałych miesiącach okresu spornego nie powstały nieprawidłowości w wypłaconym powodowi wynagrodzeniu, w tym wynagrodzeniu wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe oraz wynagrodzeniu za czas dyżuru.

Dowód: Opinia biegłej sądowej z zakresu księgowości z dnia 13.05.2018 r. (k. 360 – 370)

W trakcie przeprowadzanych u strony pozwanej kontroli Państwowej Inspekcji Pracy nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie rozliczania godzin nadliczbowych pracowników. Stwierdzono natomiast, że powód błędnie operuje tachografem cyfrowym.

Dowód: Protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy z dn. 29.01.2014 r. (k. 158 – 163; k. 335 – 340 akt sprawy X P 690/16)

Protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy z dn. 09.02.2015 r. (k. 165 – 173; k. 342 – 350 akt sprawy X P 690/16)

Zeznania świadka P. M. (k. 225v – 226; płyta CD)

W okresie zatrudnienia u strony pozwanej powód nie zgłaszał nieprawidłowości dotyczących rozliczania czasu pracy powoda oraz wysokości wypłacanego mu wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz dyżury.

Dowód: Zeznania świadka P. M. (k. 225v – 226; płyta CD)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy pracy wynosiło 2 205 zł brutto (1 602,45 zł netto).

Dowód: Zaświadczenie z dnia 20.04.2016 r. (k. 186)

Zaświadczenie z dnia 04.01.2017 r. (k. 175 akt sprawy X P 690/16)

W sierpniu 2015 r. powód zgłosił do strony pozwanej wnioski o przesłanie w formie elektronicznej ewidencji czasu pracy w postaci plików danych odczytanych z tachografu. W odpowiedzi P. M. poinformował powoda, że dane te zostaną mu udostępnione w siedzibie spółki po uprzednim uzgodnieniu terminu i godziny.

Celem sporządzenia ewidencji czasu pracy na podstawie zapisów tachografu cyfrowego, powód poniósł koszt 2 214 zł, na który składało się wynagrodzenie za usługę zapłacone na rzecz firmy (...).

Dowód: Faktura VAT Nr (...) (k. 38, 39 akt sprawy X P 690/16)

Korespondencja e – mail (k. 41 – 43 akt sprawy X P 690/16)

Zasądzając na rzecz powoda odszkodowanie za wypowiedzenie przez stronę pozwaną umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa Sąd przyjął, iż składnik wynagrodzenia, nazywany przez pracodawcę nagrodą, stanowił stały składnik wynagrodzenia, i uwzględnił ten składnik przy obliczeniu wysokości należnego powodowi odszkodowania.

Dowód: Wyrok SR dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu z dnia 29.03.2017 r., sygn. akt X P 518/16, wraz z uzasadnieniem (k. 343 – 350)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

W niniejszej sprawie powód G. U. domagał się zasądzenia od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. kwoty 5 224,60 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi wedle wskazań jak w petitum pozwu, tytułem wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od października 2012 r. do grudnia 2013 r., a także kwoty 10 528,04 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, w tym tytułem należnego powodowi za okres od lutego 2014 r. do lipca 2015 r.: wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 4 721,07 zł, wynagrodzenia za czas dyżuru w kwocie 3 592,97 zł oraz kwoty 2 214 zł tytułem poniesionych kosztów sporządzenia ewidencji czasu pracy. Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Bezsporny w niniejszej sprawie pozostawał fakt zawarcia między stronami kolejnych umów o pracę oraz okoliczność, że na podstawie zawartych umów o pracę powód świadczył pracę na stanowisku kierowcy w transporcie międzynarodowym.

Okolicznością sporną był natomiast czas pracy powoda, rozumiany jako ilość faktycznie przepracowanych przez powoda godzin w poszczególnych miesiącach zatrudnienia, a także otrzymywane przez powoda składniki wynagrodzenia, w tym ustalenie, czy składnik wynagrodzenia określony jako nagroda miał charakter stały, regulaminowy, czy też uznaniowy.

Odnosząc się do roszczenia powoda wskazać należy, iż podstawę prawną roszczeń powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi przepis art. 151 § 1 Kodeksu pracy w zw. z art. 151¹ § 1 Kodeksu pracy.

Zgodnie z treścią 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. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Zgodnie zaś z art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- 2) 50 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1 (art. 151¹ § 2 k.p.).

Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszczerowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia (art. 151¹ § 3 k.p.).

W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151¹ § 4 k.p.).

W art. 151² k.p. przewidziano, że w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (§ 1). Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy (§ 2). W przypadkach określonych w § 1 i 2 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (§ 3).

Wskazać należy także, że prowadzenie ewidencji czasu pracy należy do obowiązków pracodawcy. Zgodnie bowiem z art. 149 § 1 k.p., pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

Z powyższego obowiązku pracodawca jest zwolniony w stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy (art. 149 § 2 k.p.).

Prowadzenie ewidencji czasu pracy jest obowiązkiem pracodawcy, który skutkuje tym, że w razie sporu to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem godzin nadliczbowych. Pracownikowi należy się bowiem wynagrodzenie za pracę faktycznie wykonaną. Za naruszenie obowiązku ewidencji czasu pracy trzeba uznać zarówno całkowite jego zbagatelizowanie, jak i niesystematyczne dokonywanie adnotacji, uniemożliwiające powzięcie powyższych informacji. Brak dokumentacji powoduje, że w razie sporu pracodawca ma wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., sygn. akt I PKN 665/98, OSNAPiUS 200/14/535). Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r., ciężar dowodu spoczywa zarówno na powodzie, których dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), jak i na pozwanym pracodawcy, który był zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy (sygn. akt I PKN 678/00, OSNAPiUS 2002, nr 23, poz. 538).

W świetle powyższego wskazać należy, że prowadzenie ewidencji czasu pracy powoda należało do obowiązków pracodawcy w okresie, w którym powodowi nie przysługiwał ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych. W toku niniejszego postępowania strona pozwana nie zdołała zaś wykazać, by przedmiotowy ryczałt przysługiwał powodowi wcześniej niż przed dniem 1 lutego 2013 r. Po raz pierwszy bowiem omawiany składnik wynagrodzenia pojawił się w karcie podatkowej dotyczącej powoda za miesiąc luty 2013 r. W przedłożonej przez stronę pozwaną dokumentacji płacowej za miesiące listopad 2012 r. – styczeń 2013 r. nie uwzględniono w składnikach wypłaconego powodowi wynagrodzenia ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie może zaś stanowić wiarygodnego dowodu przysługiwania powodowi ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych przedstawiony przez stronę pozwaną projekt listy płac za miesiąc październik 2012 r., ujmujący wśród należnych powodowi składników wynagrodzenia ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd nie jest bowiem w stanie ustalić, na podstawie jakich dokumentów źródłowych przedmiotowy projekt listy płac został sporządzony. Wskazać należy nadto, że w liście płac za miesiące listopad i grudzień 2012 r. nie został wyszczególniony taki składnik wynagrodzenia jak ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych. Budzi zatem wątpliwości okoliczność przysługiwania powodowi rzeczonoego składnika wynagrodzenia w październiku 2012 r. przy ustaleniu, że już w listopadzie i grudniu 2012 r. składnik taki nie został powodowi przyznany.

Z tej przyczyny, wobec braku wykazania przez stronę pozwaną, iż w miesiącach od października 2012 r. do grudnia 2012 r. powód nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych, Sąd, uwzględniając obowiązujący w tym zakresie rozkład ciężaru dowodu, obowiązany był ustalić ilość przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych we wskazanym okresie na podstawie dokumentów przedłożonych przez powoda, tj. rozliczeń delegacji oraz odczytów tachografu, a także opinii biegłego sądowego z zakresu finansów, ekonomii, bankowości i rachunkowości z dnia 21 lutego 2017 r., który, posługując się przedmiotowymi danymi, ustalił, iż należne powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło: za miesiąc październik 2012 r. – 413,14 zł; za miesiąc listopad 2012 r. – 180,23 zł; za miesiąc grudzień 2012 r. – 44,27 zł. Ustalone przez biegłego kwoty podlegały zasądzeniu na rzecz powoda.

Sąd miał przy tym na uwadze, że strona pozwana na wezwanie Sądu nie przedstawiła ewidencji czasu pracy za rok 2012, wskazując, iż, zgodnie z ustawą o czasie pracy kierowcy, obowiązana jest do archiwizowania przedmiotowej ewidencji jedynie za okres 3 lat wstecz. W ocenie Sądu w sytuacji, gdy strona pozwana miała świadomość, iż czas pracy powoda także za rok 2012 ma charakter sporny, ostrożność procesowa nakazywała stronie pozwanej niedopuszczenie do zniszczenia ewidencji czasu pracy powoda za przedmiotowy okres celem wykazania, że powód nie świadczył w spornym okresie pracy w godzinach nadliczbowych.

Wskazać należy przy tym, odnosząc się także do pozostałego okresu spornego, obejmującego miesiące od stycznia 2013 r. do lipca 2015 r., że w ocenie Sądu składnik wynagrodzenia powoda, określony jako „nagroda”, w rzeczywistości stanowił stały składnik wynagrodzenia, nienoszący cech składnika uznaniowego.

Analiza zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że rzeczony świadczenie było wypłacane powodowi systematycznie, zaś warunkiem jego wypłaty było w ogólności sumienne i staranne wykonywanie obowiązków pracowniczych. Przyznanie powodowi oraz innym pracownikom tego składnika wynagrodzenia nie zależało od dowolnego uznania pracodawcy ani osoby działającej w jego imieniu, w tym w szczególności P. M.. Nagroda była wypłacana wszystkim kierowcom, o ile nie zachodziły przesłanki do jej potrącenia, określone w warunkach do wypłaty nagrody – nieusprawiedliwiona nieobecność pracy lub nieobecność wywołana chorobą, zawinione spowodowanie wypadku lub wyrządzenie pracodawcy szkody. Powód nie otrzymał omawianego świadczenia jedynie w miesiącach, w których przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Wiarygodność twierdzeń powoda w tej kwestii potwierdza również dołączone do akt sprawy zaświadczenie o podstawach wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Z zaświadczenia tego wynika, że od samego początku zatrudnienia powoda podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne uwzględniała nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale również sporną nagrodę. Niższa podstawa wymiaru składek dotyczyła okresów, w których powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Powyższe czyni wiarygodnymi twierdzenia powoda, zgodnie z którymi nagroda była tak naprawdę stałym świadczeniem wypłacanym co miesiąc, a jeżeli nie była wypłacana, to wynikało to ze ściśle określonych przesłanek określonych w warunkach wypłaty nagrody.

Z uwagi na warunki do wypłaty wynagrodzenia określone wyraźnie pod koniec 2013 r. w dokumencie nazwanym „Nowe warunki wynagrodzeń od (...)”, kwestia samych zapisów w Regulaminie wynagradzania nie miała aż tak istotnego znaczenia.

W orzecznictwie wyrażany jest pogląd, że świadczenie określane mianem „premiu uznaniowej”, które nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego (wynagrodzenia służącego do ustalenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop), a tym samym nie może być uwzględniane przy obliczaniu wysokości odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy albo odprawy emerytalnej (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 17/00, OSNAPIUS 2002 nr 3, poz. 77 i z dnia 21 stycznia 2015 r., II PK 56/14, LEX nr 1656489). Pogląd ten oparty został na utożsamieniu „premiu uznaniowej” z nagrodą pieniężną, o której stanowi art. 105 k.p. Tymczasem zgodnie z art. 105 k.p. nagrody i wyróżnienia mogą być przyznawane pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu pracy. Jeśli zatem chodzi o sposób określenia relacji zachodzących między wynagrodzeniem za pracę a nagrodą z art. 105 k.p., to - najogólniej mówiąc - wynagrodzenie należy się pracownikowi za zwykłe (normalne) wykonywanie obowiązków pracowniczych, czyli w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), natomiast nagrody są świadczeniami wyjątkowymi, które mogą być przyznawane za to, co wykracza poza katalog czynności, do których pracownik zobowiązał się nawiązując stosunek pracy, a więc za to, co przekracza jego (zwykajne) obowiązki. Innymi słowy, nagrody mogą być przyznawane pracownikowi jedynie za ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków służbowych, a nie za „normalnie” wykonywaną pracę. Ze swej istoty nagrody nie mogą więc dotyczyć wszystkich albo większej liczby pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy i dlatego powszechnie stosowana praktyka odbiegająca od reguły wyrażonej w art. 105 k.p., polegająca na szerokim stosowaniu nagród, nagród „uznaniowych”, czy „premiu uznaniowych” nie powinna być aprobowana (tak uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2007 r., II PZP 3/07, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 243). Taka praktyka stanowi bowiem odstępstwo od zasady, że za pracę (zwłaszcza wykonaną) należy się wynagrodzenie, a nie świadczenie pozostawione swobodnemu uznaniu pracodawcy.

Z przedstawionych stwierdzeń wyprowadzany jest trafny pogląd, że dychotomiczny podział na nagrody i premie regulaminowe – ze względu na stale rosnący stopień skomplikowania stosunków społecznych – nie jest miarodajny i dlatego niemożność zaliczenia określonego świadczenia do kategorii premii regulaminowych wcale nie uprawnia do jego zakwalifikowania jako nagrody. Konkretnie świadczenie wypłacane przez pracodawcę może być innym niż premia (regulaminowa) składnikiem wynagrodzenia albo innym świadczeniem związanym z pracą. W rezultacie ustalenie, że element „wynagrodzeniowy” świadczenia zwanego „nagrodą” ma charakter dominujący, może spowodować sytuację,

w której pracownik nabędzie prawo do tego świadczenia. Wówczas przyznanie pracownikowi nagrody wychodzi poza zakres normatywny art. 105 k.p. a taka należność w rzeczywistości stanie się częścią jego wynagrodzenia za pracę, przy czym w razie sporu rolą sądu jest zrekonstruowanie kształtu tego świadczenia (P. P.: Nagroda udzielana pracownikowi na podstawie art. 105 k.p. a wynagrodzenie za pracę, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 5, s. 230). 6.

Przedstawiona argumentacja prowadzi do ogólniejszej tezy, zgodnie z którą świadczenie pieniężne nazwane w zakładowych przepisach płacowych (albo w umowie o pracę) „premią uznaniową” lub nagrodą, wypłacane pracownikowi systematycznie, w regularnych odstępach czasu, za zwyczajne wykonywanie obowiązków służbowych, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 k.p., jest składnikiem wynagrodzenia za pracę (w szczególności wynagrodzenia urlopowego).

Pogląd ten, wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2016 r. (sygn. akt III PK 30/16, Legalis) Sąd Rejonowy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela.

Powyższe prowadzi do wniosku, że otrzymywane przez powoda świadczenie nazwane przez pracodawcę „nagrodą” lub „premią uznaniową” było stałym składnikiem wynagrodzenia. Tym samym godzinowa stawka wynagrodzenia powoda, a także stawka dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wynagrodzenia z tytułu dyżuru, winna być ustalana od podstawy wymiaru, uwzględniającej także stały składnik wynagrodzenia, określony przez pracodawcę jako nagroda.

W dalszej kolejności do Sądu należało ustalenie, czy powodowi przysługiwał składnik wynagrodzenia taki jak ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ryczałt za dyżur. W powyższym zakresie Sąd uznał, że przedstawiona przez pracodawcę wiarygodna dokumentacja płacowa, oceniana przez pryzmat poczynionych przez strony ustaleń w zakresie wysokości i składników wynagrodzenia za pracę oraz treści obowiązujących u strony pozwanej Regulaminów wynagradzania pozwala uznać, iż co najmniej od lutego 2013 r. pracodawca wypłacał powodowi ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych, zaś co najmniej od lutego 2014 r. powodowi przysługiwał także ryczałt za dyżur.

Nie sposób przy tym zgodzić się z twierdzeniami powoda, jakoby kwota wypłacana tytułem ryczałtu za nadgodziny i dyżur stanowiła w rzeczywistości wynagrodzenie zasadnicze powoda. Przeciwno twierdzeniom powoda w powyższym zakresie przemawia po pierwsze wyraźne oddzielenie w aktach prawa wewnątrzzakładowego, obowiązujących u strony pozwanej, zarówno co do nomenklatury, jak i co do wysokości, składnika wynagrodzenia określonego jako wynagrodzenie zasadnicze, od składników określanych mianem ryczałtów. Ponadto, zgodnie z art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679) do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z zastrzeżeniem ust. 5.

W myśl art. 6 ust. 5 cytowanej ustawy, przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się: 1) nagrody jubileuszowej; 2) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy; 3) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych; 4) dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.

Wobec wyraźnego wyłączenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w art. 6 ust. 5 cytowanej ustawy, ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych nie może zostać zakwalifikowany do wynagrodzenia pracownika, a tym samym nie mógł zostać uwzględniony przy ustaleniu, czy powodowi wypłacano wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej przynajmniej wynagrodzeniu minimalnemu. Zaliczeniu na poczet wynagrodzenia zasadniczego podlegała zaś otrzymywana przez powoda nagroda. Wskazać przy tym należy, że w niniejszym stanie faktycznym kwota wypłacana co miesiąc na rzecz powoda, przy braku uwzględnienia ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych, spełniała każdorazowo wymogi minimalnego wynagrodzenia za pracę, obowiązującego w kolejnych latach. Przy ustaleniu wysokości otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia należało bowiem uwzględnić także kwotę nagrody, która, jak była mowa wyżej, stanowiła stały składnik wynagrodzenia. Po zsumowaniu kwoty wynagrodzenia zasadniczego, które w okresie spornym wynosiło początkowo 1 500 zł brutto, następnie zaś 1 000 zł brutto, z

wysokością otrzymywanej przez powoda nagrody (w zależności od umowy, odpowiednio w kwocie do 1500 zł brutto, do 1 400 zł brutto lub do 1 365 zł brutto), osiągnięta wartość spełniała wymogi wynagrodzenia minimalnego, które w spornym okresie wynosiło w kolejnych latach: 1 500 zł (2012 r.), 1 600 zł (2013 r.), 1 680 zł (2014 r.), 1 750 zł (2015 r.). Ryczałty, w tym ryczałty za nadgodziny oraz ryczałty za dyżur, wypłacane były ponad tę kwotę.

Podsumowując wskazać należy, że do podstawy wymiaru stawki godzinowej powoda należało wziąć pod uwagę także otrzymywaną przez powoda nagrodę, jako że stanowiła ona stały składnik wynagrodzenia, nadto, że przynajmniej od lutego 2013 r. wypłacany był na rzecz powoda ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych, zaś co najmniej od lutego 2014 r. – także ryczałt za dyżur.

Biorąc pod uwagę powyższe, a także uwzględniając miarodajne wyliczenia biegłej sądowej z zakresu księgowości, przedstawione w opinii z dnia 13 maja 2018 r., a dokonane w oparciu o zgromadzoną w aktach sprawy dokumentację źródłową dotyczącą czasu pracy powoda (tj. zapisy tachografu) oraz wiarygodną dokumentację płacową, wskazać należy, że przyznany przez pracodawcę ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za dyżur został zaniżony o następujące kwoty:

- za miesiąc styczeń 2013 r. – 866,66 zł;
- za miesiąc kwiecień 2013 r. – 83,60 zł;
- za miesiąc luty 2014 r. – 16,97 zł;
- za miesiąc maj 2014 r. – 23,34 zł;
- za miesiąc czerwiec 2014 r. – 48,50 zł;
- za miesiąc październik 2014 r. – 95,42 zł;
- za miesiąc styczeń 2015 r. – 151,74 zł;
- za miesiąc maj 2015 r. – 128,34 zł;
- za miesiąc czerwiec 2015 r. – 28,18 zł.

W pozostałych miesiącach okresu spornego nie powstały nieprawidłowości w wypłaconym powodowi wynagrodzeniu, w tym wynagrodzeniu wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe oraz wynagrodzeniu za czas dyżuru.

Z opinii biegłej sądowej wynika zatem, że za okres od stycznia 2013 r. do lipca 2015 r. przysługiwało powodowi z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz dyżuru łącznie 1 442,75 zł brutto.

Zdaniem Sądu brak jest podstaw do zanegowania takiego stanowiska biegłej w sprawie tym bardziej, że wydana przez biegłą sądową opinia zawiera pełne i jasne uzasadnienie, a wyliczenie biegłej zaprezentowane zostało w przejrzysty sposób.

Podkreślić należy, że biegli sądowi obowiązani są orzekać zgodnie z wiedzą tematyczną, posiadanymi kwalifikacjami i obowiązującymi przepisami. Opinia biegłego sądowego podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przymiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków.

We wciąż aktualnym wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r. (sygn. akt I PR 148/90, OSP 1991/11/300) Sąd Najwyższy stwierdził, iż sąd może oceniać opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń.

Sąd, w ramach zastrzeżonej dla niego swobody, decyduje, czy ma możliwość oceny dowodu w sposób pełny i wszechstronny, czy jest w stanie prześledzić jego wyniki oraz – mimo braku wiadomości specjalnych – ocenić rozumowanie, które doprowadziło biegłego do wydania opinii. Sąd czyni to zapoznając się z całością opinii, tj. z przedstawionym w niej materiałem dowodowym, wynikami badań przedmiotowych i podmiotowych. Wszystko to, a nie tylko końcowy wniosek opinii, stanowi przesłanki dla uzyskania przez sąd podstaw umożliwiających wyjaśnienie sprawy. Z tego też względu zastosowanie art. 286 k.p.c. pozostawione jest uznaniu sądu, co jednak w niniejszej sprawie – zważywszy na powyższe okoliczności – nie dało podstaw do jego zastosowania. Opinia nie zawiera bowiem błędów rachunkowych, czas pracy powoda został prawidłowo obliczony, a stanowisko biegłej zostało poparte logicznym uzasadnieniem.

Podkreślić należy przy tym, że w odniesieniu do roszczeń powoda dotyczących okresu od stycznia 2013 r. do lipca 2015 r. Sąd zdecydował się na skorzystanie z opinii, przedstawionej przez biegłą sądową z zakresu księgowości z dnia 13 maja 2018 r., nie zaś z opinii głównej i uzupełniającej biegłego sądowego z zakresu finansów, ekonomii, bankowości i rachunkowości z dnia 21 lutego 2017 r. oraz z dnia 19 kwietnia 2017 r., jako że opinia biegłej sądowej pozwala w sposób bardziej wszechstronny na prześledzenie toku rozumowania biegłej, a co za tym idzie, daje możliwość pełnej oceny obranego przez biegłą rozumowania.

Sąd nie uwzględnił przy tym wniosku powoda o zlecenie biegłej sporządzenia opinii uzupełniającej w zakresie porównania liczby godzin nadliczbowych wyliczonych przez firmę działającą na zlecenie powoda z liczbą godzin nadliczbowych wyliczonych na podstawie materiału źródłowego. Podkreślić należy bowiem, że powód nie przedstawił dokumentów źródłowych, na podstawie których sporządzone zostało wyliczenie dołączone przez powoda do pozwu, zatem porównywanie finalnej wersji wyliczenia, bez wglądu do dokumentów źródłowych, byłoby niemiarodajne. Wydane przez Sąd rozstrzygnięcie może zaś zapaść jedynie w oparciu o wszechstronny materiał dowodowy, w szczególności w oparciu o dokumenty źródłowe odzwierciedlające czas pracy powoda, a także w oparciu o opinię specjalisty, sporządzoną na podstawie znanego Sądowi materiału dowodowego. Porównanie wyliczeń sporządzonych przez biegłą sądową z wyliczeniami prywatnej firmy działającej na zlecenie powoda byłoby bezprzedmiotowe, jako że nie mogłoby podważać wiarygodności i mocy dowodowej opinii biegłej sądowej, sporządzonej w oparciu o zgromadzony w aktach sprawy materiał dowodowy.

Ustaleniu stanu faktycznego w niniejszej sprawie Sąd dokonał w oparciu o całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. o dowody z dokumentów, wskazane w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości Sądu, a także, w przeważającym zakresie, stron. Ponadto Sąd skorzystał z zeznań słuchanego w charakterze świadka P. M., a także z dowodu z przesłuchania stron, ograniczonego do dowodu z przesłuchania powoda. Zeznania świadka Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one spójne, logiczne i korespondowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Wyjaśnienia powoda Sąd ocenił przez pryzmat całokształtu zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego. Sąd nie dał wiary powodowi w zakresie, w jakim wskazywał on, iż ryczałt za godziny nadliczbowe otrzymywał dopiero od 2014 r.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej łączną kwotę 2.147,05 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wynagrodzenia za czas dyżuru wraz z odsetkami ustawowymi, liczonymi od kwoty:

- a) 413,14 zł od dnia 11 listopada 2012 r. do dnia zapłaty,
- b) 180,23 zł od dnia 11 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty;
- c) 44,27 zł od dnia 11 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty;
- d) 866,66 zł od dnia 11 lutego 2013 r. do dnia zapłaty;
- e) 83,60 zł od dnia 11 maja 2013 r. do dnia zapłaty;

f) 559,15 zł od dnia 25 października 2016 r. do dnia zapłaty

Odsetki od kwot wskazanych w punktach a-e Sąd zasądził, zgodnie z żądaniem, od dnia wymagalności do dnia zapłaty. Wobec innego ujęcia żądania za dalszy okres (w dołączonej sprawie), kwota wskazana w punkcie f stanowi sumę kwot wynikających z opinii za dalsze miesiące (492,49 zł) oraz sumę odsetek skapitalizowanych od każdej ze składowych kwot za okres od dnia wymagalności do dnia 5.10.2016 r. (66,66 zł). Odsetki od łącznej kwoty zgodnie z żądaniem zasądzone zaś zostały od dnia 25.10.2016 r. do dnia zapłaty. Na kwotę wskazaną w punkcie I f wyroku składają się zatem:

- kwota 16,97 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2014 r. do dnia 5 października 2016 r. ($16,97 + 4,03 = 21$ zł),

- kwota 23,34 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2014 r. do dnia 5 października 2016 r. ($23,34 + 4,78 = 28,12$ zł),

- kwota 48,50 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2014 r. do dnia 5 października 2016 r. ($48,50 + 9,42 = 57,92$ zł),

- kwota 95,42 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2014 r. do dnia 5 października 2016 ($95,42 + 14,35 = 109,77$),

- kwota 151,74 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2015 r. do dnia 5 października 2016 ($151,74 + 18,89 = 170,63$),

- kwota 128,34 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2015 r. do dnia 5 października 2016 ($128,34 + 12,61 = 140,95$)

- kwota 28,18 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2015 r. do dnia 5 października 2016 ($28,18 + 2,58 = 30,76$).

- o czym Sąd orzekł jak **w punkcie I sentencji wyroku.**

W punkcie II sentencji wyroku Sąd oddalił dalej idące powództwo, tj. roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za czas dyżuru w kwocie przekraczającej kwotę zasądzoną w punkcie I wyroku, a także roszczenie o zasądzenie na rzecz powoda kwoty 2 214 zł tytułem poniesionych kosztów sporządzenia ewidencji czasu pracy. W świetle zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, w szczególności treści wymienionej między stronami korespondencji e – mail z sierpnia 2015 r., nie zasługuje na uwzględnienie twierdzenie powoda, jakoby strona pozwana uniemożliwiła powodowi wgląd w ewidencję czasu pracy, co miało wywołać po stronie powoda konieczność zwrócenia się do prywatnego podmiotu o sporządzenie przedmiotowej ewidencji na podstawie zapisów tachografu. Tym samym brak jest podstaw do obciążania strony pozwanej poniesionymi przez powoda kosztami.

Orzeczenie o kosztach jak w punkcie **III sentencji wyroku** Sąd oparł o przepis art. 102 k.p.c. Uznając, że w niniejszej sprawie zachodzą okoliczności uzasadniające zastosowanie powołanego przepisu Sąd Rejonowy miał na uwadze przede wszystkim podnoszony przez pełnomocnika powoda bardzo zły stan zdrowia powoda, dużą rozbieżność majątkowa, a także okoliczność, że co do zasady powód trafnie podniósł, że należności z tytułu wynagrodzenia nie zostały mu wypłacone w całości, zaś ostateczna wysokość zasądzonej kwoty zaliczała od szczegółowego obrachunku. Sąd miał również na względzie, że kwota, jaka musiałaby zostać zasądzona na rzecz strony pozwanej od powoda przy zastosowaniu dyspozycji art. 100 k.p.c. (przy uwzględnieniu, że wyrok dotyczy dwóch połączonych spraw, w których stawki zastępstwa wynoszą odpowiednio 900 zł i 3600 zł, i że każdą z tych spraw pozwany wygrał w innym procencie (odpowiednio 70 % i 95%), wynosiłaby aż 3600 zł ($360 + 3240$ zł), a zatem byłaby wyższa niż kwota ostatecznie zasądzona na rzecz powoda.

W punkcie IV sentencji wyroku Sąd, wobec ustalenia, że łącznie pozwana przegrała sprawy w 14 % (opinia biegłego dotyczyła obu spraw, zatem koszty wynagrodzenia biegłego musiały zostać rozliczone łącznie) nakazał stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa kwoty 111 zł tytułem części (14 %) opłaty sądowej od pozwu (wynoszącej

788 zł, tj. 5 % z 15 753 zł), od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy, oraz kwoty 1046,83 zł tytułem części (14 %) kosztów wynagrodzenia biegłych (wynoszących łącznie 7 477,39 zł). Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W punkcie V sentencji wyroku dalsze, nieuiszczone koszty sądowe Sąd zaliczył na rachunek Skarbu Państwa, odstępując od obciążania nimi powoda, zwolnionego od kosztów sądowych z mocy prawa.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi w punkcie I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności, zgodnie z kwotą jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, która zgodnie z przedłożonym przez stronę pozwaną zaświadczeniem wynosiła 2 205 zł brutto, o czym orzeczono jak **w punkcie VI sentencji wyroku**.