

Sygn. akt *XP 293/13*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 czerwca 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 22 maja 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **T. S. (1)**

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

o wynagrodzenie za pracę

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. na rzecz powoda T. S. (1) kwotę 817,68 zł (słownie: osiemset siedemnaście złotych sześćdziesiąt osiem groszy) z ustawowymi odsetkami od 11 lutego 2013 r. do dnia zapłaty;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

IV. nie obciąża powoda kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną;

V. nakazuje stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 41 zł tytułem części opłaty sądowej od pozwu, od której powód był z mocy ustawy zwolniony;

VI. w pozostałym zakresie nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z 13 marca 2013 r. (k.2-13) T. S. (1) wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą we W.: (1) kwoty 9.776,77 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od lutego 2012 r. do stycznia 2013 r., wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty; (2) kwoty 1.304,89 zł tytułem zwrotu części wynagrodzenia za styczeń 2013 r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 lutego 2013 r. do dnia zapłat. Ponadto powód wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powództwa powód podniósł, że był zatrudniony u strony pozwanej w okresie od 1 lutego 2012 r. do 31 stycznia 2013 r. Według jego obliczeń należne mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obejmowało kwotę 4.167,15 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty oraz kwotę 5.609,62 zł tytułem wynagrodzenia za pracę ponad obowiązujące normy dobowe czasu pracy w inne dni niż soboty. Powód wskazał, że każdy z pracowników zmuszany był do świadczenia pracy przynajmniej w połowę sobót przypadających w danym

miesiącu, a on sam pracował niemal w każdą sobotę. W soboty co do zasady pracowało się przez 6 godzin. Ponadto poza sobotami powód pracował także po 10 godzin dziennie w każdym dniu swojej pracy w miesiącach luty-marzec 2012 r. oraz październik-grudzień 2012 r. Powód wskazał, że strona pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy, z której bezsprzecznie wynikałoby kiedy i ile czasu pracował.

Po wypowiedzeniu mu umowy o pracę, strona pozwana zwolniła go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, jednak pomimo tego oświadczył pracodawcy, iż jest gotowy do jej świadczenia i zależy mu na tym z uwagi na fakt, że od ilości tzw. przerobów zależała wysokość premii. Strona pozwana zapewniła go, że pomimo, że nie wykonuje pracy, jego wynagrodzenie będzie odpowiadało średniej pensji, jaką uzyskiwał w trakcie pracy. Na początku lutego okazało się jednak, że za styczeń 2013 r. otrzymał wynagrodzenie w wysokości 12,01 zł, a z wyjaśnień strony pozwanej wynikało, że przyznano mu wynagrodzenie w podstawowej wysokości, z której dokonano potrąceń zaliczki, a także wierzytelności jaką miała strona pozwana w stosunku do powoda z tytułu sprzedaży na jego rzecz opon za kwotę 600 zł brutto. Powód wskazał jednak, że z tytułu sprzedaży opon strona pozwana wcześniej zgodziła się, aby wynagrodzenie było płacone w ratach miesięcznych po 200 zł.

Powód wskazał dalej, że w trakcie negocjacji zmierzających do polubownego zakończenia sporu, pracodawca zarzucił mu, że otrzymał już należne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, albowiem co miesiąc otrzymywał kwotę wypłaty wyższą, niż określona w umowie o pracę. Powód zaprzeczył temu i zaznaczył, że dodatkowe kwoty, które były mu wypłacane, należne były tytułem tzw. premii za przeroby, odpowiadającej 8% wynagrodzenia netto, płaconego za usługę wykonaną przez powoda. W żadnym z wypłacanych powodowi wynagrodzeń nie wskazano, aby jakaś kwota była wypłacana mu tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W odpowiedzi na pozew (k.81-87) strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na swoją rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Strona pozwana zakwestionowała wyliczenia dokonane przez powoda i zarzuciła, iż wynagrodzenie zasadnicze powoda w okresie od 1 lutego do 30 kwietnia 2012 r. wynosiło 1.500 zł brutto, natomiast od 1 maja 2012 r. – 1.788 zł brutto, zatem stawka godzinowa wynosiła odpowiednio 9,37 zł/h i 11,17 zł/h i wyliczenie ewentualnych roszczeń powoda winno być dokonane w oparciu o takie stawki. Strona pozwana wskazała ponadto, że powód był pracownikiem niewydajnym, a nawet stwarzającym zagrożenie w miejscu pracy, nie wykonywał poleceń pracodawcy, co w konsekwencji skutkowało wypowiedzeniem umowy o pracę. Jednocześnie pracodawca nie zamierzał świadczyć na rzecz zwalnianego pracownika żadnych dodatkowych gratyfikacji, tj. premii uznaniowej. Nie przypadkowo bowiem regulamin przyznawania premii uzależnia ją od oceny pracownika przez pracodawcę, a dodatkowo od efektywności wykonywanej pracy. Jako że powód był oceniany negatywnie, a dodatkowo w miesiącu styczniu 2013 r. nie świadczył pracy, jego roszczenie w zakresie przekraczającym jego wynagrodzenie zasadnicze jest bezzasadne.

Strona pozwana zarzuciła także, że w wyniku przeprowadzonej kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy powodowi została wypłacona kwota 1.077,30 zł brutto (750,95 zł netto) z tytułu godzin nadliczbowych za dni wolne (tj. soboty), ponieważ pracodawca obliczał je według stawki 150% zamiast 200%. Strona pozwana zaprzeczyła jakoby powód w dniach innych niż sobota wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Przedłożona roczna karta ewidencji czasu pracy jest zdaniem pracodawcy rzetelna i przedstawia stan faktyczny w zgodzie z rzeczywistością.

Odnosząc się do wynagrodzenia powoda za styczeń 2013 r., strona pozwana zarzuciła, że miesięczne wynagrodzenie podstawowe powoda wynosiło 1.788 zł brutto (1.312 zł netto). Powód pobrał zaliczkę w wysokości 700 zł, zatem do wypłaty pozostało 612 zł. W październiku 2012 r. powód zakupił od swojego pracodawcy komplet opon za kwotę 599,99 zł, za które miał poczynając od listopada 2012 r. płacić co miesiąc po 200 zł. Powód jednak nie wywiązywał się z tego obowiązku, pomimo że uznał swoje roszczenie podpisując fakturę VAT. Dlatego też ostatecznie powód otrzymał wynagrodzenie za styczeń 2013 r. w kwocie 12,01 zł netto.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

T. S. (2) był zatrudniony u strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. w okresie od 1 lutego 2012 r. do 31 stycznia 2013 r., najpierw na podstawie dwóch umowy o pracę na czas określony, a następnie od 1 maja 2012 r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku mechanika samochodowego. Zgodnie z umowami o pracę w okresie od 1 lutego 2012 r. do 30 kwietnia 2012 r. wynagrodzenie powoda wynosiło 1.500 zł brutto miesięcznie (+ premia uznaniowa), natomiast w okresie od 1 maja 2012 r. do 31 stycznia 2013 r. wynosiło 1.788 zł brutto miesięcznie (+ premia uznaniowa).

Zgodnie z informacją o zatrudnieniu powoda obowiązywała 8-godzinna norma dobową i przeciętnie 40-godzinna norma tygodniowa czasu pracy, w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy, w okresie rozliczeniowym wynoszącym 4 miesiące. Dniem wolnym od pracy z tytułu rozkładu czasu pracy w przeciętnym pięciodniowym tygodniu czasu pracy była sobota.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda za ostatnie 3 miesiące pracy, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 2.762,36 zł brutto (1.991,11 zł netto).

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powoda, w szczególności umowa o pracę z 1.02.2012 r. (kopia: k.15), umowa o pracę z 1.03.2012 r. (kopia: k.16), umowa o pracę z 1.05.2012 r. (kopia: k.17), informacja o warunkach zatrudnienia (kopia: k.18), rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z 17.12.2012 r. (kopia: k.19), świadectwo pracy (kopia: k. 20-21)
- zaświadczenie o zarobkach (k. 91)

Strona pozwana prowadzi działalność gospodarczą w zakresie serwisowania samochodów, w tym wymiany ogumienia. Serwis opon prowadzony przez stronę pozwaną umiejscowiony jest we W. przy ul. (...) i jest czynny w dni powszednie, tj. od poniedziałku – piątku od 8:00 do 18:00, a w soboty od 9:00 do 15:00. Poza sezonem w dni powszednie pracowników obowiązywał system dwuzmianowy: I zmiana od 8:00 do 16:00; II zmiana od 10:00 do 18:00, natomiast w sezonie na wymianę opon (z letnich na zimowe lub z zimowych na letnie) wszyscy pracowali od 8:00 do 18:00. W soboty pracowano na jednej zmianie, od 9:00 do 15:00. W zależności od pory roku pracy do wykonania było więcej lub mniej; większe natężenie pracy występowało na przełomie jesieni/zimy oraz zimy/wiosny, gdyż wówczas dużo klientów dokonuje wymiany opon w związku ze zmianą pory roku i zmianą warunków atmosferycznych. Sezon zimowy jest krótszy i wiąże się z pojawieniem intensywniejszych opadów śniegu, sezon wymiany opon na letnie jest bardziej rozciągnięty w czasie. W trakcie sezonu pracownicy serwisowi strony pozwanej pracowali w każdą sobotę po 6 godzin, a w ciągu tygodnia po 10 godzin. Natomiast poza sezonem pracowali zazwyczaj w co drugą sobotę po 6 godzin, choć zdarzało się, że musieli pracować częściej; w dni powszednie poza sezonem pracowali po 8-10 godzin, w zależności od potrzeb. Pracownicy w ramach wypracowanych nadgodzin nie otrzymywali w zamian dni wolnych.

Przychodząc do pracy pracownicy podpisywali tylko listy obecności, w dokumentacji czasu pracy nie było natomiast odnotowane, o której godzinie pracownik przychodził do pracy i kiedy ją kończył. Nie było również odnotowane, czy pracownik w danym dniu odbierał czas wolny za nadgodziny np. poprzez późniejsze przyjście do pracy lub wcześniejsze jej opuszczenie w porozumieniu z pracodawcą.

Należne wynagrodzenie było wypłacane pracownikom przelewem w jednej kwocie, bez rozbięcia na poszczególne składniki wynagrodzenia. Pracownicy nie podpisywali list płac, ani też nie otrzymywali tzw. „pasków” z informacjami o składnikach ich wynagrodzeń, przez co trudno było im stwierdzić, czy w skład wynagrodzenia wchodzi również rozliczenie z tytułu nadgodzin. Strona pozwana nie przekazywała pracownikom szczegółowego rozliczenia z tytułu przepracowanych nadgodzin, w tym m.in. nie informowała ile w danym okresie rozliczeniowym pracownik wypracował nadgodzin oraz ile i do kiedy może odebrać czasu wolnego. Pracownicy w godzinach pracy mieli możliwość naprawiać i myć swoje samochody w warsztacie strony pozwanej, za zgodą pracodawcy. Czynności te wykonywali, kiedy nie było klientów, sporadycznie. W uzgodnieniu z prezesem strony pozwanej, pracownicy mogli ponadto w

godzinach pracy załatwiać prywatne sprawy. Czas przeznaczony na prywatne czynności w godzinach pracy nie był ewidencjonowany.

W 2011 r. w trakcie jednego z zebrań z pracownikami prezes strony pozwanej, poszukując właściwego sposobu motywacji pracowników, poinformował ich, że będą otrzymywać premię uznaniową z uwzględnieniem ich zaangażowania, efektywności i wyników w pracy. W tym celu pracownik obsługujący klienta musiał między innymi wypełniać kartę obsługi klienta, wpisując jaką usługę wykonał. Kartę tę następnie przekazywał do biura, gdzie wpisywaną szacunkowy koszt czy też wartość usługi według oceny pracodawcy. Były to tzw. „przeroby”. Prowadzone były ponadto w formie papierowej i elektronicznego zestawienia zbiorcze „przerobów” pracowników za poszczególne dni i za cały miesiąc. Pracownicy mieli w biurze wgląd w biurze do plików z danymi odnośnie sumarycznych przerobów i w oparciu o te dane mogli oszacować wysokość premii za dany miesiąc. Pod koniec miesiąca przeroby pracownika były sumowane i na podstawie uzyskanej w ten sposób informacji pracodawca ustalał wyjściową kwotę premii dla pracownika, a następnie - uwzględniając wszystkie inne ocenne oraz mierzalne parametry pracy danego pracownika - podejmował decyzję o wysokości premii za konkretny miesiąc. Ostateczną decyzję o wysokości wynagrodzenia za dany miesiąc dla konkretnego pracownika podejmował prezes strony pozwanej M. K. i przekazywał je E. K., która prowadziła księgowość strony pozwanej, w celu dokonania wyliczenia i wypłaty wynagrodzenia. Premia naliczana w oparciu o „przeroby” była korygowana w zależności od uznania pracodawcy (zwykle w praktyce pracownicy dostawali 200-300 zł „uznaniowego” dodatku do premii), a ponadto czasami pracownicy otrzymywali dodatkowe premie okolicznościowe, np. z okazji świąt.

Dowody:

- fotokopie list obecności (k. 50-62)
- kserokopie kart obsługi klienta (k.65-71, k.115-831)
- regulamin przyznawania premii uznaniowej (k.95)
- roczna karta pracy powoda (k.113)
- miesięczne zestawienie wykonanej pracy (k.893)
- zeznania K. K. (1) (k.881)
- zeznania D. Ś. (k.881)
- zeznania M. Ś. (k.881)
- zeznania H. P. (k.906)
- zeznania E. K. (k.906)
- zeznania K. K. (2) (k.906)
- zeznania K. B. (k.906)
- zeznania W. K. (k.919)
- przesłuchanie T. S. (1) w charakterze powoda (k.919)
- przesłuchanie M. K. w charakterze strony pozwanej (k.919)

Pismem z dnia 17 grudnia 2012 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 stycznia 2013 r. Pismem z dnia 14 stycznia 2013 r. strona

pozwana zwolniła powoda ze świadczenia pracy w okresie od dnia 14 do 31 stycznia 2013 r., tj. do dnia rozwiązania umowy o pracę, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Dowody:

- pismo z 17.12.2012 r. o rozwiązaniu umowy o pracę (akta osobowe, kopia: k.19)
- pismo z 14.01.2013 r. (akta osobowe, kopia: k.63)

W dniu 5 października 2012 r. powód zakupił od strony pozwanej 4 opony (...) D. za łączną kwotę 599,99 zł. Powód nie uregulował zaległości wynikającej z zakupu opon od pozwanego.

Dowody:

- kopia faktury VAT nr (...) z 5.10.2012 r. (k.64)
- przesłuchanie T. S. (1) w charakterze powoda (k.919)
- przesłuchanie M. K. w charakterze strony pozwanej (k.919)

Wynagrodzenie powoda (brutto) wraz z pozostałymi składnikami w okresie zatrudnienia wynosiło:

- za luty 2012 r. – 2.368,70 zł,
- za marzec 2012 r. – 2.775,40 zł,
- za kwiecień 2012 r. – 3.336,80 zł,
- za maj 2012 r. – 2.990,40 zł,
- za czerwiec 2012 r. – 2.489,10 zł,
- za lipiec 2012 r. – 3.149,40 zł,
- za sierpień 2012 r. – 2.545,90 zł,
- za wrzesień 2012 r. – 2.632,15 zł,
- za październik 2012 r. – 2.703,83 zł,
- za listopad 2012 r. – 3.235,40 zł,
- za grudzień 2012 r. – 2.653,00 zł.

Dowody:

- listy płac (k. 92-94)
- druki (...) (k.39-49)

W poszczególnych miesiącach zatrudnienia, strona pozwana wypłaciła powodowi przelewem na jego rachunek bankowy wynagrodzenie w następujących kwotach (netto):

- za luty 2012 r. – 1.716,99 zł,
- za marzec 2012 r. – 2.000,35 zł,

- za kwiecień 2012 r. – 2.300,76 zł (ponadto gotówką wypłacona została premia 300 zł),
- za maj 2012 r. – 2.150,18 zł,
- za czerwiec 2012 r. – 1.800,53 zł,
- za lipiec 2012 r. – 2.261,03 zł,
- za sierpień 2012 r. – 1.840,14 zł,
- za wrzesień 2012 r. – 1.900,86 zł,
- za październik 2012 r. – 2.000,06 zł,
- za listopad 2012 r. – 2.260,60 zł (ponadto gotówką wypłacona została zaliczka 200 zł),
- za grudzień 2012 r. – 1.790,03 zł (wynagrodzenie pomniejszone o kwotę mandatu),
- za styczeń 2013 r. – 12,01 zł (wynagrodzenie pomniejszone o wypłaconą zaliczkę w kwocie 700 zł oraz o potrącenie należności za zakup opon w kwocie 599,99 zł).

Dowody:

- historia rachunku bankowego powoda (k. 27-38)

W okresie luty-kwiecień 2013 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła u strony pozwanej kontrolę, która w przypadku powoda wykazała, że powód otrzymywał dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych zaniżony o 1.077,30 zł brutto, tj. 750,95 zł netto. Strona pozwana wypłaciła powodowi kwotę wynikającą z ustaleń inspekcji pracy.

Dowody:

- protokół kontroli PIP wraz z załącznikami (k.101-112, k.833-848)
- wydruk potwierdzenia przelewu (k.114)

Pismem z dnia 4 lutego 2013 r. powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty kwoty 11.093,67 zł, na którą składały się następujące kwoty:

- kwota 4.167,15 zł tytułem wynagrodzenia za nadgodziny przepracowane w soboty;
- kwota 5.609,62 zł tytułem wynagrodzenia za nadgodziny przepracowane ponad obowiązujące normy dobowe czasu pracy w inne dni niż w soboty;
- kwota 1.304,89 zł tytułem dopłaty do wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2013 r., z uwzględnieniem zwrotu bezpodstawnie potrąconych kwot z wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2013 r.

Dowody:

- kopia wezwania do zapłaty z 4.02.2013 r. (k.22-26)

Wysokość hipotetycznego wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od lutego 2012 r. do grudnia 2012 r., przy założeniu że powód pracował w wymiarze przez niego wskazanym, wynosiła 6.209,61 zł brutto. W tym okresie strona pozwana wypłaciła powodowi dodatkowe składniki wynagrodzenia w szczególności w postaci premii, w wysokości przewyższającej hipotetyczne należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych o 7.623,54 zł brutto.

Dowody:

- opinia pisemna biegłego sądowego z 19.02.2014 r. (k.926-230)
- uzupełniająca opinia pisemna biegłego sądowego z 17.04.2014 r. (k.956-957)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie zasługiwało na uwzględnienie, natomiast w zakresie uzupełnienia wynagrodzenia za pracę za styczeń 2013 r. było częściowo zasadne.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dokumentację pracowniczą powoda, dokumenty kadrowe i płacowe związane z rozliczaniem czasu pracy powoda i naliczaniem jego wynagrodzenia, dokumentację odnoszącą się do wykonanych usług (karty obsługi klienta), protokół kontroli PIP, a także częściowo w oparciu o zeznania świadków i przesłuchanie stron. Analizy zeznań świadków oraz stron Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. W ocenie Sądu zeznania świadków jednoznacznie potwierdzają fakt, że powód pracował w godzinach nadliczbowych. Zresztą okoliczność ta nie była nawet kwestionowana w trakcie przesłuchania w charakterze strony pozwanej I. K.. Z relacji świadków w sposób spójny i konsekwentny wynikają godziny pracy pracowników serwisu, fakt wykonywania pracy w soboty, czy wreszcie konieczność świadczenia pracy w przedłużonych godzinach w czasie tzw. sezonu. Zeznania świadków nie dawały natomiast jasnej, konkretnej odpowiedzi odnośnie charakteru prawnego dodatkowego składnika wynagrodzenia określanego jako premia. W relacji części świadków należność ta miała charakter czysto regulaminowy (stanowiła 8% „przerobów”, czyli ustalonej w oparciu o karty obsługi klienta wartości wykonanych usług), w relacji innych – była świadczeniem uznaniowym. Zdaniem Sądu nie świadczy to o nieszczerości czy koniunkturalności zeznań świadków (którzy np. odnośnie czasu pracy powoda konsekwentnie zeznawali zgodnie z wersją powoda i na niekorzyść strony pozwanej), lecz wynika z nie w pełni jasnych zasad ustalania tego świadczenia, w przypadku którego „wyjściowa” kwota była ustalana w oparciu o zaewidencjonowane usługi serwisowe, wykonane przez konkretnego pracownika, ale ostateczna wartość premii zależna była też od kryteriów uznaniowych. Dodatkowo, jak można wnioskować na podstawie relacji prezesa zarządu strony pozwanej, z uwagi na sposób, w jaki M. K. wyjaśniał im zależności między utargiem a pulą środków, jakie może przeznaczyć na wynagrodzenia, pracownicy mogli pozostawać w nie w pełni trafnym przekonaniu, że premia wypłacana jest jako „ich” udział w utargu (co poniekąd miało pewne podstawy faktyczne, aczkolwiek brak było bezpośredniej zależności między utargiem a wynagrodzeniem).

Jednakże z zeznań przynajmniej części świadków wynikało, że mieli oni pełną świadomość tego, że nie jest im wypłacalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i nadgodziny nie są rozliczane właśnie dlatego, że otrzymują świadczenia innego rodzaju, które korespondowały z wykonywaną przez nich faktycznie pracą i kompensowały ich roszczenia wynikające z przedłużonego czasu pracy. Twierdzenia te należało uznać za wiarygodne, gdyż znajdują potwierdzenie w samym fakcie prowadzenia dokumentacji, o której zeznawali świadkowie i która została przedstawiona w Sądzie (tj. dokumentacji obejmującej karty obsługi klienta oraz zestawienia zbiorcze kwot „wypracowanych” przez pracowników serwisu), jak również częściowo w przesłuchaniu reprezentanta strony pozwanej, z których wynikało, że jakkolwiek premia nie była ustalana w sposób wskazany przez powoda (8% utargu), to jednak faktycznie wyliczenia wynikające z kwot odnotowanych w kartach obsługi klienta stanowiły punkt wyjścia do oceny pracy i do ustalenia wysokości premii. Materiał dowodowy wykazał, iż niewątpliwie była czytelna i rozumiała dla pracowników zależność między wysokością kwot, które były odnotowywane w kartach klienta, a tym jaką ostatecznie otrzymywali premię na koniec miesiąca, poza oczywiście premią o charakterze czysto uznaniowym.

Świadek K. K. (1) zeznał (k.881, 00:43:00), że wraz z wynagrodzeniem wypłacane były tzw. „przeroby” w wysokości odpowiadającej 8% utargu pomniejszonego o VAT. Zaprzeczył temu, aby otrzymywał wynagrodzenie za nadgodziny albo czas wolny z tego tytułu. Wskazał (01:01:44), że była mowa na zebraniu z M. K., że „przeroby” zastąpią nadgodziny, że pracownicy będą „na procencie”, więc ile wypracują w dodatkowym czasie, tyle dodatkowo dostaną. Świadek D. Ś. zeznał, że nie było ani ewidencji czasu pracy, ani odbiorów nadgodzin w postaci wolnego czasu. Wskazał, że nie znał

składników swego wynagrodzenia i nie wie nic o tym, aby było mu wypłacane wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Przez pewien okres, zgodnie z wiedzą świadka, pracownik z biura zapisywał rzeczywisty czas pracy, wcześniejsze wyjścia itp. (k.881, od 01:10:30), ale później zaprzestano tego. Poza tym pracownicy nie znali treści tych zapisków. Świadek potwierdził istnienie premii za „przeroby” i to, że w 2011 r. zastąpiła wynagrodzenie za nadgodziny (k.881, 01:14:20-01:15:40). Wskazał, że pracownicy wiedzieli, że im więcej będą pracować, tym więcej zarobią. Świadek M. Ś. potwierdził, że nie było szczegółowej ewidencji czasu pracy, nie było informacji o składnikach wynagrodzenia ani że zgodnie z jego wiedzą nie wypłacano wynagrodzenia za nadgodziny. Nie było również odbiorów nadgodzin w postaci czasu wolnego. Wskazał też, że w dawnych czasach pracownik z biura notował nadgodziny, ale potem się to zmieniło. Potwierdził również, że w pewnym momencie wprowadzono w firmie tzw. „przeroby”, które miały uzależnić wysokość premii od faktycznej wartości wykonanych usług. Potwierdził również, że pracodawca wprowadzając „przeroby” zrezygnował jednocześnie z rozliczania nadgodzin, bo to, co pracownicy „wypracują” w dodatkowych 2 godzinach miało być im kompensowane premią za przeroby, czyli swoistym udziałem w zyskach (k.881, 01:30:35-01:33:34).

Świadek H. P. zeznał, że miał otrzymywać poza wynagrodzeniem zasadniczym także premię uznaniową 200 zł oraz 8% od obrotu (k.906, 00:11:25-00:12:55), zaprzeczył jednak, aby był informowany, że przyznanie takiego świadczenia powodowało, że nie będzie wypłacane wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Co prawda świadek ten był zatrudniony zanim powód zaczął pracować u strony pozwanej, jednak jak wynika z relacji pozostałych świadków, już w 2011 r. wprowadzono praktykę stosowania kart obsługi klientów i przyznawania premii uzależnionej od „przerobów” czy też od wyników pracy wynikających z kart obsługi klienta. H. P. zeznał, że widział listę, na której zapisywano nadgodziny, ale wskazał, że nie była ona wypełniana przez pracowników serwisu i nie była wyłożona im do wglądu (00:18:10-00:18:40). Zeznał też, że za jego czasów taka lista była prowadzona przez pracowników biura – którzy nie pracowali jednak w takim wymiarze, jak pracownicy serwisu i nie mieli w istocie możliwości kontrolowania, ile realnie czasu w sezonie trwa praca pracowników serwisu. Miarodajność tych zapisków, nawet jeśli faktycznie były na bieżąco prowadzone, budzić musi więc wątpliwości, a poza tym z relacji pozostałych świadków wynikało, że w 2012 r., po wprowadzeniu „przerobów”, zaprzestano prowadzenia zapisków co do nadgodzin.

Zeznania K. K. (2) Sąd uznał za jedynie częściowo miarodajne, gdyż z jednej strony zeznał on, że został rozliczony z przepracowanych przez siebie nadgodzin i odebrał za nie dni wolne (por. k.906, 01:06:10-01:08:00), z drugiej jednak strony nie był on w stanie wskazać, kiedy i ile godzin odebrał, nie kontrolował na bieżąco ilości przepracowanych przez siebie nadgodzin i nie był w istocie w stanie miarodajnie ocenić, czy udzielony mu czas wolny kompensował mu pracę w nadgodzinach. Zważywszy, że świadek twierdził, że odbierał czas wolny przychodząc później do pracy albo wcześniej wychodząc, a z drugiej strony z jego relacji (podobnie jak i z relacji innych świadków) wynikało, że w sezonie w skali tygodnia przekroczenia norm czasu pracy przewyższały 10 godzin, wykonanie pełnego odbioru nadgodzin w taki sposób jest wysoce nieprawdopodobne (by nie powiedzieć – ewidentnie niemożliwe). Trudno oprzeć się wrażeniu, że świadek w dobrej wierze i zaufaniu do pracodawcy przyjął za własną wersję prezentowaną mu przez pracodawcę – a mianowicie, że został prawidłowo rozliczony w zakresie nadgodzin poprzez odbiór czasu wolnego, i w żaden sposób nie starał się zapewnień pracodawcy weryfikować.

Jeśli chodzi o informacje podane przez pracodawcę w toku kontroli PIP odnośnie sposobu rozliczania nadgodzin i tego, czy było za nie wypłacane wynagrodzenie, Sąd uznał, że nie odpowiadają one rzeczywistości i podane były wyłącznie na potrzeby postępowania kontrolnego. Wobec tego informacje wynikające z dokumentacji PIP Sąd uznał za niemiarodajne, zwłaszcza, że opierały się na ewidentnie nierzetelnej rocznej karcie pracy powoda.

Pierwsze żądanie zgłoszone przez powoda dotyczyło **wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych**. Sam fakt świadczenia takiej pracy był w zasadzie niewątpliwy (wszyscy świadkowie potwierdzili konieczność pracy w soboty oraz w przedłużonym czasie podczas sezonu zmiany opon).

Podstawę prawną żądania pozwu zawierał art. 151 k.p. oraz art. 151¹ k.p. Zgodnie z nimi, 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 konieczności prowadzenia

akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, albo też szczególnych potrzeb pracodawcy (art. 151 § 1 k.p.). Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy; w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy; 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 w/w (art. 151¹ § 1 k.p.) D. w wysokości 100% 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 art. 151¹ § 1 k.p. (art. 151¹ § 2 k.p.). Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania powyższego dodatku obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia (art. 151¹ § 3 k.p.). Warto ponadto pamiętać, że w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151² § 1 i 2 k.p.) – wówczas pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151² § 3 k.p.).

Zarówno w orzecznictwie, jak i w piśmiennictwie, przepisy o czasie pracy uważa się za bezwzględnie obowiązujące. Mają one z jednej strony charakter gwarancyjny, polegający na tym, że bez względu na to, czy i w jaki sposób pracownik świadczy pracę - jeżeli pozostaje w dyspozycji pracodawcy uważa się, że jest objęty czasem pracy, z drugiej zaś - charakter ochronny, wyrażający się w ustawowym określeniu obowiązujących pracownika dopuszczalnych norm czasu pracy. Ze względu właśnie na ów ochronny charakter przepisów o normach czasu pracy stosowanie pracy w godzinach nadliczbowych podlega ścisłej reglamentacji. Ścisłe określenie w Kodeksie pracy sytuacji, w których możliwa jest praca w godzinach nadliczbowych, oraz ustalenie granic czasowych tej pracy (art. 151 § 3 k.p.) oznacza, że nie można domniemywać dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych, a każde żądanie zapłaty wynagrodzenia z tytułu takiej pracy powinno być rozważone z punktu widzenia warunków jej dopuszczalności przewidzianych w art. 151 k.p. Możliwe są bowiem sytuacje, w których pracownik bez wiedzy i zgody pracodawcy wykonuje swoje obowiązki poza normalnym czasem pracy nie ze względu na potrzeby pracodawcy lub sytuację awaryjną, lecz z uwagi na np. złą organizację własnej pracy, zawinione niewykonanie swych obowiązków we właściwym czasie. W takich sytuacjach mogą powstać uzasadnione wątpliwości co do zasadności roszczenia o wypłacenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W niniejszej sprawie taka sytuacja jednak nie miała miejsca – przedłużony czas pracy narzucony został powodowi przez pracodawcę i wynikał z tego, w jaki sposób pracodawca zorganizował funkcjonowanie zakładu, w szczególności z tego, w jaki sposób ustalił grafik pracy, godziny jej rozpoczęcia i zakończenia, a także zakres obowiązków pracowników w czasie tzw. sezonu. Organizacja pracy była ustalona z myślą o wykonaniu jak największej ilości usług w „gorącym” okresie, gdy było wielu klientów, ponadto pracodawca podjął decyzję o świadczeniu usług również w soboty. Nie było natomiast celem organizacji pracy przyjętej przez pracodawcę uniknięcie potrzeby wykonywania pracy ponad normy dobowe i tygodniowe, przez co w istocie organizacja pracy z założenia wręcz przewidywała konieczność świadczenia pracy w wymiarze większym, niż przewidziany ustawą podstawowy (normalny) wymiar czasu pracy. Nie wdając się w rozważania, czy taka sytuacja może być interpretowana jako „szczególne potrzeby pracodawcy” w rozumieniu ustawy (co jest wątpliwe, gdyż te szczególne potrzeby powinny wynikać z nagłych, nieprzewidzianych i incydentalnych zdarzeń, nie zaś ze stałej i celowej organizacji pracy w oparciu o obowiązek pracy w nadgodzinach) i czy pracodawca wymagał od powoda pracy w nadgodzinach z uchybieniem przepisom prawa pracy, bezsprzecznie powód nie pracował w godzinach nadliczbowych wskutek własnej decyzji, lecz na polecenie pracodawcy. Przysługiwało mu zatem albo stosowne wynagrodzenie, albo czas wolny. Wymiar wynagrodzenia lub czasu wolnego uzależniony był od ilości przepracowanych godzin nadliczbowych w danym okresie, a zatem co do samej zasady ustalenia w tym zakresie Sąd powinien czynić w oparciu o ewidencję czasu pracy powoda; obowiązek jej prowadzenia spoczywał na pracodawcy (art. 149 § 1 zd. 1 k.p.). Miarodajność tej ewidencji była wysoce wątpliwa (by nie rzec – śladowa); roczna karta pracy powoda (por. k.113) w ogóle nie uwzględnia tego, że sezonowo powód musiał pracować po 10 godzin dziennie – mimo że z relacji niemalże wszystkich świadków wynika,

że tak właśnie było. W ewidencji wykazano natomiast pracę w soboty; przypuszczać należy, że pracodawca nie miał możliwości pominięcia tego faktu i musiał go jakoś odnotować w dokumentacji pracowniczej na potrzeby kontroli PIP, gdyż rzeczą oczywistą było, że zakład świadczy usługi w soboty, a zatem jacyś pracownicy w soboty pracują. Natomiast jeśli chodzi o nadgodziny wynikające z pracy w dni powszednie nie były one w praktyce prawidłowo ewidencjonowane, co zresztą pośrednio potwierdził pracodawca, nie składając żadnej ewidencji, z której by takie dane wynikały.

Sąd Najwyższy wyraził w uzasadnieniu wyroku z dnia 23.11.2000 r. (I PKN 678/00, OSNP 2003/22/538) trafne stanowisko, zgodnie z którym ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa **zarówno na pracowniku**, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), **jak i na pracodawcy**, który jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy. Sąd Najwyższy uznał za błędny pogląd, że ciężar dowodu w zakresie czasu pracy obarcza **wyłącznie** pracownika, który dochodzi roszczeń z tego tytułu, albowiem co do zasady to **pracodawca** jest obowiązany prowadzić ewidencję czasu pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, którą udostępnia na żądanie pracownika (dawny art. 129¹¹ k.p., a obecnie art. 149 § 1 zd. 2 k.p.). Tym samym, to pracodawca zobligowany jest do przedłożenia Sądowi takiej dokumentacji, a w przypadku jej braku, złożyć stosowne wyjaśnienia ze szczegółowym odniesieniem się do zgłaszanych roszczeń powoda. Innym słowy, to pracodawca ma obowiązek tworzenia w toku zatrudnienia dowodów na okoliczność czasu pracy zatrudnianych osób i ma obowiązek udostępnić je pracownikowi – tak w czasie zatrudnienia, jak i w czasie procesu sądowego. Zaniedbania pracodawcy obciążają go (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4.10.2000 r., I PKN 71/00, OSNP 2002/10/231) i pracownik nie może ponosić ich negatywnych konsekwencji.

Z kolei w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 14.05.1999 r. (I PKN 62/99, OSNAPiUS 2000/15/579) wyrażony został pogląd, że pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia. Tezę tego wyroku należy odczytywać w ten sposób, że pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

W tej sytuacji Sąd uznał, że jedyną możliwością ustalenia, jaki był rzeczywisty czas pracy powoda, jest odwołanie się do źródeł osobowych, a więc poczynienie ustaleń w oparciu o zeznania świadków i stron; okazały się one w zasadzie zbieżne (różnice dotyczyły czasu trwania tzw. sezonu). Przeprowadzone postępowanie dowodowe pozwoliło na ustalenie, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Okoliczności te potwierdzają zeznania praktycznie wszystkich świadków, dlatego też jako wzajemnie spójne i harmonizujące ze sobą należało uznać je za w pełni wiarygodne. Z relacji świadków wynika, że normą była – poza sezonem – praca po 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku oraz z reguły 2, czasami 3 soboty w miesiącu po 6 godzin. Natomiast w tzw. sezonie (przełom jesieni/zimy oraz zimy/wiosny) następowało zwiększenie liczby wykonywanych usług, przez co praca wykonywana była przez 10 godzin dziennie od poniedziałku do piątku oraz w każdą sobotę po 6 godzin. Zatem z poczynionych ustaleń wynika logiczny i oczywisty wniosek, że powód niewątpliwie wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, choć już sama liczba rzeczywiście wypracowanych nadgodzin nie została ustalona w toku postępowania w sposób pewny.

Odnosząc się do twierdzeń strony pozwanej, jakoby pracownicy odbierali czas wolny np. myjąc swe samochody w warsztacie pracodawcy, wychodząc wcześniej z pracy, załatwiając w czasie pracy prywatne sprawy itp., wskazać należy na kwestię zasygnalizowaną wcześniej w odniesieniu do świadka K. – po pierwsze, nie ma śladu w dokumentacji pracodawcy aby tego typu odbiór był jakoś ewidencjonowany, po drugie zaś – skala przekroczeń czasu pracy była zbyt duża i były one zbyt systematyczne, aby przez takie incydentalne i ograniczone czasowo odbiory można było w pełni skompensować nadgodziny. Zeznania pracowników potwierdziły, że tak świadkowie, jak i powód za zgodą pracodawcy w czasie pracy robili przerwy w pracy dla załatwienia własnych spraw prywatnych, nadto dokonywali drobnych napraw, wymiany opon lub myli swój samochód, jednakże nie były to czynności nagminne, trwające wiele godzin, które mogłyby w pełni zrównoważyć wypracowane nadgodziny. Takie okoliczności potwierdza również sam

powód, jednakże z jego zeznań wynika, że tak naprawdę naprawiał swój samochód tylko raz, dwa razy wymieniał opony i średnio raz w miesiącu wykonywał kompleksowe mycie samochodu. Mycie samochodu z reguły było przeprowadzane pod koniec dnia pracy, przed zamknięciem zakładu. Czas ten nie był nigdzie odnotowywany i rozliczany, jednakże biorąc pod uwagę sporadyczność dokonywanych przez powoda czynności i ich małą czasochłonność, nie sposób przyjąć, że w ten sposób był on w stanie wykorzystać wszystkie wypracowane nadgodziny.

W oparciu o informacje uzyskane od przesłuchiwanych osób, uzupełnione dokumentacją złożoną do akt sprawy, biegły na zlecenie Sądu sporządził hipotetyczne wyliczenie należności powoda w dwóch wariantach – uwzględniających wersję powoda i wersję strony pozwanej. Z opinii biegłego sądowego wynika, że w celu ewentualnego zrekompensowania powodowi pracy w godzinach nadliczbowych strona pozwana musiałaby udzielić mu czasu wolnego: przyjmując za podstawę twierdzenia powoda co do czasu pracy – w ilości 366 godzin na wniosek powoda lub 549 godzin bez wniosku powoda, przyjmując za podstawę twierdzenia strony pozwanej co do czasu pracy – w ilości 156 godzin na wniosek powoda lub 234 godzin bez wniosku powoda. Jak wskazano wyżej, przy takiej organizacji pracy, jaką zrelacjonowali świadkowie, nie było realnej możliwości aby powód uzyskał czas wolny w wystarczającym wymiarze, aby skompensować nadgodziny.

Mając na uwadze, że powód faktycznie wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, biegły sądowy z zakresu rachunkowości wyliczył hipotetyczną wysokość wynagrodzenia powoda w dwóch wariantach. Z dokonanych przez biegłego wyliczeń wynika, iż wypłacone powodowi składniki wynagrodzenia, w szczególności w postaci premii, w wysokości 13.833,15 zł brutto, w całości skompensowały ewentualne należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych zarówno przyjmując za podstawę twierdzenia powoda co do jego czasu pracy, jak i twierdzenia strony pozwanej co do czasu pracy powoda. Biegły wykazał, iż wysokość hipotetycznego wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od lutego do grudnia 2012 r. wynosiła: przyjmując za wiarygodne twierdzenia powoda (wariant I) – 6.209,61 zł brutto, zaś przyjmując za wiarygodne twierdzenia strony pozwanej (wariant II) – 3.198,48 zł brutto. W wariantcie I strona pozwana wypłaciła powodowi dodatkowe składniki wynagrodzenia w postaci premii, w wysokości przewyższającej należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych o 7.623,54 zł brutto. W wariantcie II strona pozwana wypłaciła powodowi dodatkowe składniki wynagrodzenia w postaci premii, w wysokości przewyższającej należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych o 10.634,67 zł brutto. Zatem wypłacone powodowi składniki wynagrodzenia, przekraczające wynagrodzenie zasadnicze i określone przez pracodawcę jako premia uznaniowa, a przez powoda jako premia „za przeroby”, były o wiele wyższe od hipotetycznego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zdaniem Sądu opinia biegłego była w pełni miarodajna i przydatna. Opinia jest rzetelna, wyczerpująca i zaopatrzona w jasne, pełne i przekonujące uzasadnienie wniosków przedstawionych przez biegłego. Osoba, która opinię sporządziła, posiada kwalifikacje zawodowe, wiedzę fachową i doświadczenie umożliwiające właściwe przeanalizowanie i ocenienie okoliczności wymagających wiedzy specjalnej. Zarzuty powoda co do opinii biegłego (k.937-943) nie dają podstaw do kwestionowania złożonej opinii lub zobowiązania biegłego do złożenia ustnych wyjaśnień lub przeprowadzenia dowodu z opinii innego biegłego. Ocena wiarygodności dokumentacji przedstawionej przez strony, czy też charakteru tzw. premii za przeroby nie leży w gestii biegłego, lecz Sądu. To Sąd, w ramach zastrzeżonej dla niego swobody, decyduje, czy ma możliwość oceny dowodów w sposób pełny i wszechstronny, czy jest w stanie prześledzić jego wyniki oraz - mimo braku wiadomości specjalnych - ocenić rozumowanie, które doprowadziło biegłego do wniosków opinii. Sąd czyni to zapoznając się z całością opinii, tj. z przedstawionym w niej materiałem źródłowym, metodologią wyliczeń oraz rachunkowym i opisowym zaprezentowaniem wniosków. Wszystko to, a nie tylko końcowy wniosek opinii, stanowi przesłanki dla uzyskania przez sąd podstaw umożliwiających wyjaśnienie sprawy. Sąd nie jest związany oceną dowodów, przedstawioną przez biegłego - przeciwnie, wskazuje biegłemu w razie wątpliwości, jakie powinien przyjąć założenia w opinii lub nakazuje mu sporządzenie opinii wariantowej, która umożliwi mu rozstrzygnięcie sprawy odpowiednio do dokonanej oceny wiarygodności dowodów. Wskazana przez powoda okoliczność – to, że teza wskazana w zleceniu opinii narzuca biegłemu konkretną ocenę rozliczeń stron – nie może być zarzutem pod adresem biegłego, lecz jedynie ewentualnie pod adresem Sądu.

Na marginesie wyjaśnić można, że w ocenie Sądu takie sformułowanie tezy dowodowej konieczne było ze względu na treść argumentów podniesionych przez strony i miało na celu przedstawienie przez biegłego obu istotnych kwestii – jakie dodatkowe wynagrodzenie by powodowi przysługiwało (czego domagał się powód) i czy było ono niższe czy wyższego od wypłaconych mu „premi” (co wynikało z zarzutów strony pozwanej). Ostatecznie jednak to Sąd, a nie biegły uprawniony był do dokonania oceny, czy „premie” mogły być „zaliczone” na poczet wynagrodzenia za nadgodziny, a zatem czy możliwe było uwzględnienie linii obrony pracodawcy, czy też nie. Na etapie sporządzania opinii kwestia ta nie była jeszcze przesądzona, wobec czego aby opinia była pełna, konieczne było objęcie nią okoliczności wynikających ze stanowisk obu stron, a nie tylko ze stanowiska powoda. Stąd też po pierwsze opinię sporządzono w II wariantach, a po drugie dodatkowo zlecono porównanie biegłemu wysokości świadczeń z tytułu nadgodzin i dodatkowych świadczeń faktycznie wypłaconych pracownikowi.

Jeśli chodzi o zarzut błędnego ustalenia podstawy do wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wskazać należy, że zdaniem Sądu biegły prawidłowo ustalił tę kwotę. Świadczenia o charakterze uznaniowym nie są uwzględniane przy wyliczaniu wynagrodzenia za nadgodziny, podobnie jak premie uzależnione od określonych osiągnięć (premie zadaniowe, premie wynikowe). Premia wypłacana przez pracodawcę w istocie miała charakter częściowo uznaniowy, nie miała natomiast charakteru czysto regulaminowego. Świadkowie nie byli zgodni co do jej charakteru, powód nie przedstawił żadnych pisemnych regulaminów czy też zasad jej ustalania, zaś z opinii biegłego wynika, że nie można było na podstawie dokumentacji dotyczącej „przerobów” (dostarczonej na wniosek powoda przez stronę pozwaną) potwierdzić tezy powoda, że premia „za przeroby” istotnie była ustalana w taki sposób, jaki wskazał powód, tj. że stanowiła proste rachunkowe ustalenie 8% z wartości usług wskazanych w kartach obsługi klienta, pomniejszone o VAT i ewentualne dalsze kwoty wskazane w wariantach opisanych na k.940. Kwoty wypłacane powodowi nie korespondowały bowiem z „utargiem” wskazanym w kartach obsługi klienta. Wskazać należy, że powód do czasu zapoznania się z opinią nie kwestionował wiarygodności ani kompletności dokumentacji dostarczonej przez pracodawcę, jego zarzuty dotyczące jej miarodajności nie są niczym poparte, a ponadto powód nie przedstawił żadnej alternatywnej metody ustalenia okoliczności, których wykazaniu miała służyć dokumentacja dostarczona przez pracodawcę na wniosek powoda.

Przechodząc do analizy skutków wypłacenia powodowi tzw. premii uznaniowej (która niezależnie od swego uznaniowego charakteru miała również silnie zaakcentowany związek z ilością i rodzajem wykonywanych usług – z „przerobem”, który był w firmie pojęciem powszechnie używanym), wskazać na wstępie trzeba, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że wyjątkowo możliwe jest zastępowanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych innego rodzaju świadczeniami (w tym różnorodnymi premiami, dodatkami czy ryczałtami), o ile są skorelowane z wymiarem czasu pracy, rodzajem pracy i o ile nie są one niższe od tego co by wynikało z przepisów powszechnie obowiązujących. W ocenie Sądu taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie – potwierdza to z jednej strony relacja części świadków (którzy wskazali, że pracodawca tłumaczył im, że nie dostają wynagrodzenia za nadgodziny z tego względu, że dostają premię zależną od ilości pracy), a z drugiej strony ustalenia biegłego, który wskazał, że premie wypłacane powodowi wyraźnie przekraczają kwoty należne z tytułu ewentualnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, i to nawet przy przyjęciu za podstawę wyliczeń twierdzeń powoda. Co prawda charakter prawny i sposób ustalania wysokości premii był mało jasny i czytelny (strona pozwana połączyła bowiem w praktyce mechanizmy premii zależnej od określonych, mierzalnych wyników pracy oraz premii uznaniowej, opartej na kryteriach ocennych) i sami pracownicy mieli problem ze wskazaniem, jak właściwie była ona ustalana (część identyfikowała ją jako premię uznaniową, część – jako premię wyliczoną w oparciu o karty obsługi klienta) – niemniej jednak część świadków miała świadomość, że w miejsce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych otrzymują bliżej niesprecyzowane świadczenie o charakterze częściowo uznaniowym, a częściowo uzależnionym od tzw. „przerobów”, i że większa ilość przepracowanych godzin będzie korespondowała z wyższym wynagrodzeniem.

Oceniając dopuszczalność zastępowania świadczeń z tytułu nadgodzin innymi składnikami wynagrodzenia Sąd Najwyższy w wyrokach z 18.07.2006 r. (I PK 40/06, OSNP 2007/15-16/212) oraz z 3.09.2013 r. (I PK 33/13, Lex nr 1448688) wskazał, że co do zasady uzgodnienie z pracownikiem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii uznaniowej nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapłaty za pracę faktycznie

wykonaną w tych godzinach. Wskazywał przy tym jednak w motywach uzasadnienia, że chodzi przede wszystkim o to, **aby pracownik otrzymał taką kwotę, jaka mu się faktycznie należy** – a więc że dopuszczalne jest zastąpienie określonego świadczenia (dodatku za nadgodziny) innym świadczeniem (bądź to tylko o innej nazwie, bądź inaczej skonstruowanym, ale uzależnionym od ilości wykonanej pracy), jednak świadczenie to musi odpowiadać przewidywanemu lub realnemu wymiarowi pracy w tych godzinach. Świadczenie znacznie odbiegające od świadczenia należnego na ogólnych zasadach jest nieprawidłowe, zatem w konsekwencji nie pozbawia pracownika roszczenia o ewentualne wyrównanie należności. Ważne jest również, aby pracownicy mieli świadomość tego, że konkretne świadczenie wypłacane jest im albo wyłącznie jako ekwiwalent pracy ponad ustalone normy, albo między innymi jako kompensata roszczeń z tego tytułu. W obu analizowanych przez Sąd Najwyższy sprawach pracownicy wiedzieli, że pracodawca „ukrywa” w „premiu uznaniowej” wynagrodzenie za nadgodziny i w czasie zatrudnienia co do zasady akceptowali takie zasady wynagradzania. Było to zatem celowe i uzgodnione przez strony działanie, mające na celu z jednej strony zrekompensowanie pracownikowi tego, że pracuje ponad obowiązujące go normy czasu pracy, a z drugiej strony – uproszczenie rozliczeń pracodawcy (i być może również „zamaskowanie” rzeczywistego wymiaru pracy w nadgodzinach). Sąd Najwyższy wskazywał, że nie jest prawidłowe traktowanie premii uznaniowej jako wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych – ale jednocześnie wskazał, że o charakterze świadczenia decyduje nie tylko jego nazwa, ale przede wszystkim funkcja i mechanizm ustalania. Jeśli więc „premia uznaniowa” stanowi w rzeczywistości świadczenie bezpośrednio lub pośrednio wynikające z liczby przepracowanych nadgodzin, to może być traktowana jako swoisty ryczałt z tego tytułu. Natomiast w wyroku z 12.09.2008 r. (I BP 4/08, Lex nr 658158) Sąd Najwyższy zauważył, że przepisy dopuszczają możliwość przyznania ryczałtu za nadgodziny. Ustawa nie precyzuje formy takiego ryczałtu, należy zatem przyjąć, że może on mieć różną formę i nazwę. Nie ma zatem przeszkód, by nadać mu także formę premii uznaniowej, o ile spełnia on podstawowy wymóg wysokości takiej premii, tj. aby nie była ona wyraźnie niższa niż świadczenia wynikające z ustawy.

Dlatego też Sąd stanął na stanowisku, że skoro powód w miejsce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych otrzymał świadczenie, które w praktyce spełniało po części podobną funkcję (bo premia poza aspektem motywacyjnym miała też rekompensować pracownikom konieczność stałej pracy ponad normy czasu pracy), ale w kwocie wyższej, i to w dość znaczny sposób, to tym samym nie przysługuje mu roszczenie o zapłatę dalszych kwot tytułem wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych. Powództwo w tej części podlegało zatem oddaleniu – niezależnie od tego, że faktycznie powód pracę w nadgodzinach świadczył.

Drugie z roszczeń powoda dotyczyło **wynagrodzenia za pracę za styczeń 2013 r.** i w tym zakresie częściowo jako zasadne podlegało uwzględnieniu.

Przede wszystkim należy wskazać, że powód nieprawidłowo wyliczył wysokość wynagrodzenia za sporny miesiąc. W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę przez stronę pozwaną, powód był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, a zatem nie świadczył pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. W takim przypadku, zgodnie z art. 81 § 1 k.p. pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie **wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną**, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. W istocie w pierwszej kolejności chodzi zatem o wynagrodzenie zasadnicze, a dopiero w przypadku kiedy taki składnik wynagrodzenia nie został w ogóle wyodrębniony – wynagrodzenie to można określić w wysokości 60% realnie wypłacanego wynagrodzenia.

W niniejszej sprawie bezsprzecznie wysokość wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania powoda została określona stawką miesięczną w kwocie 1.788 zł brutto (1.312 zł netto) - co wynika z umowy o pracę - i taka też kwota w razie przestoju z winy pracodawcy należała się powodowi. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia za okres przestoju nie było natomiast obowiązku wypłacenia dalszych składników wynagrodzenia, które hipotetycznie powód mógłby uzyskać, gdyby pracę wykonywał i które zależne były od jakości i ilości wykonanej pracy.

Bezspornym było, że powód otrzymał zaliczkę w wysokości 700 zł netto. Powód nie kwestionował tego, że potrącenie tej kwoty było dopuszczalne i że z takim potrąceniem się godził. Niesporne było również, że powód otrzymał przelewem na konto kwotę 12,01 zł netto. Spór dotyczył pozostałej kwoty 599,99 zł netto, która została potrącona z wynagrodzenia przez pracodawcę. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że kwota ta była w istocie należnością z tytułu rozliczenia pozapracowniczego, a mianowicie była ceną za zakupione przez powoda od strony pozwanej opony. Powód miał ją uiścić w ratach po 200 zł miesięcznie, jednakże nie uczynił tego, w związku z czym pracodawca rozwiązując stosunek pracy potrącił zadłużenie z wynagrodzenia powoda. Potrącenie takie było zdaniem Sądu niedopuszczalne. Stosownie do treści art. 87 § 1 i 7 k.p. z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – podlegają potrąceniu tylko następujące należności: sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi, kary pieniężne przewidziane w art. 108 k.p. oraz kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. Powyższe regulacje zawierają zamknięty katalog sytuacji, które upoważniają pracodawcę do dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę bez zgody pracownika. Natomiast zgodnie z treścią art. 91 § 1 k.p., należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 k.p. mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika **tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie**. Zdaniem Sądu, w świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego, powód nie wyraził jednoznacznej zgody na piśmie na dokonanie takiego potrącenia z wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2014 r. W związku z czym nie było dopuszczalne dokonanie potrącenia. Z tych względów Sąd zasądził potrąconą kwotę 599,99 zł netto, w przeliczeniu na odpowiednik tej kwoty w wysokości brutto – czyli 817,68 zł. Z uwagi na to, że wynagrodzenie miało być płatne na zasadach ogólnych do 10-tego dnia następnego miesiąca, odsetki od zasądzonej kwoty na podstawie art. 481 k.c. i art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz na podstawie art. 85 § 2 k.p. przyznane zostały od 11.01.2013 r. (punkt I wyroku).

Oczywiście rozstrzygnięcie w tym zakresie w żaden sposób nie przesadza o tym, czy powód powinien, czy też nie powinien zapłacić pracodawcy kwotę wynikająca z dokonanego przez niego zakupu. Jednakże właściwym trybem zaspokojenia tego roszczenia jest postępowanie przed sądem cywilnym, a nie sądem pracy, gdyż nie było to świadczenie o charakterze pracowniczym i w tym zakresie strony łączył typowy stosunek cywilnoprawny, niezależnie od łączącego strony jednocześnie stosunku pracy. Świadczenie pracodawcy nie było świadczeniem ze stosunku pracy, lecz zwykłą ofertą skierowaną w ramach działalności gospodarczej do klienta (konsumenta), który przypadkiem był równocześnie jego pracownikiem.

W pozostałym zakresie Sąd oddalił powództwo o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w całości, natomiast w zakresie wynagrodzenia za styczeń 2013 r. – ponad kwotę 817,68 zł (punkt II wyroku).

O rygorze natychmiastowej wykonalności jak w punkcie III sentencji wyroku orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, którego wysokość, zgodnie z zaświadczeniem przedstawionym przez pracodawcę, wynosiło 2.762,36 zł brutto.

O kosztach postępowania w punkcie IV sentencji wyroku Sąd orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. W orzecznictwie przyjmuje się, że „szczególnie uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. może zająć w szczególności, gdy z uzasadnionych względów powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20.12.1979 r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25.02.1975 r., II PR 302/74, Lex nr 7664 lub postanowienia z 7.01.1982 r., II CZ 191/81, Lex nr 8389). W niniejszej sprawie zdaniem Sądu

powód mógł żywić subiektywne przekonanie o zasadności swych żądań ze względu na to że dla pracowników strony pozwanej nie były w pełni jasne zasady wynagradzania i mechanizm naliczania im premii, nie mieli ponadto wiedzy na temat składników wynagrodzenia (nie otrzymywali szczegółowych list płac), a ich czas pracy nie był prawidłowo ewidencjonowany. Powód mógł zatem sądzić, że nie otrzymał stosownego ekwiwalentu pieniężnego swej pracy w nadgodzinach.

O obowiązku uiszczenia przez stronę pozwaną opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy, i wydatków pokrytych tymczasowo przez Skarb Państwa orzeczono w punkcie V i VI sentencji wyroku na podstawie art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 100 k.p.c. i art. 102 k.p.c. Strona pozwana została obciążona obowiązkiem uiszczenia opłaty naliczonej stosunkowo od zasądzonego roszczenia, a w pozostałym zakresie koszty te poniósł Skarb Państwa. Jeśli zaś chodzi o wydatki związane z opinią biegłego oraz stawiennictwem świadka, Sąd w ogóle nie obciążył nimi strony pozwanej (nawet w takiej części, w jakiej – procentowo – spór przegrała), uznając, że skoro koszty te związane były z dowodami przeprowadzonymi wyłącznie na okoliczności związane z roszczeniem o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, które to roszczenie w całości było nieuzasadnione, to obciążenie strony pozwanej tymi kosztami nawet w części naruszałoby zasady słuszności.