

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 grudnia 2020 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Sędziowie: Sędzia Agnieszka Leżańska, Sędzia Beata Łapińska

Protokolant: st. sekr. sądowy Karolina Rudecka

po rozpoznaniu w dniu 24 listopada 2020 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa B. Ś.

przeciwko A. P. (1), M. W. (1), (...) A. P. (1), (...) spółce cywilnej w Ł.

o nadgodziny

na skutek apelacji powódki B. Ś. od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 maja 2019 r. sygn. akt IV P 159/15

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 (pierwszym) w ten sposób , że zasądzoną w nim kwotę podwyższa z kwoty 10 .000,00 zł (dziesięć tysięcy złotych) do kwoty 12. 910,63 zł (dwanaście tysięcy złotych) z ustawowymi odsetkami :

- od kwoty 303,97 zł od dnia 1 lutego 2013 r. do dnia zapłaty;**
- od kwoty 54,50 zł od dnia 1 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty;**
- od kwoty 743,07 zł od dnia 1 maja 2013 r. do dnia zapłaty;**
- od kwoty 122,94 zł od dnia 1 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty;**
- od kwoty 158,40 zł od dnia 1 lipca 2013 r. do dnia zapłaty;**
- od kwoty 1396,33 zł od dnia 1 sierpnia 2013 r. do dnia zapłaty;**
- od kwoty 195,74 zł od dnia 1 września 2013 r. do dnia zapłaty;**
- od kwoty 319,78 zł od dnia 1 października 2013 r. do dnia zapłaty;**
- od kwoty 1472,08 zł od dnia 1 listopada 2013 r. do dnia zapłaty;**
- od kwoty 195,30 zł od dnia 1 grudnia 2013 r. do dnia zapłaty;**
- od kwoty 227,15 zł od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia zapłaty;**

- od kwoty 1646,63 zł od dnia 1 lutego 2014 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 102,50 zł od dnia 1 marca 2014 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 41,25 zł od dnia 1 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 779,08 zł od dnia 1 maja 2014 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 109,25 zł od dnia 1 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1153,63 zł od dnia 1 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 102,41 zł od dnia 1 września 2014 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1354,64 zł od dnia 1 października 2014 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 44,41 zł od dnia 1 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 150,10 zł od dnia 1 lutego 2015 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 936,62 zł od dnia 1 maja 2015 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 68,98 zł od dnia 1 lipca 2015 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 720,61 zł od dnia 1 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 511,26 zł od dnia 1 listopada 2015 r. do dnia zapłaty;

2. oddala apelację w pozostałej części,

3. zasądza od powódki B. Ś. na rzecz pozwanego (...) A. P. (1), (...) spółki cywilnej w Ł. kwotę 1161,- zł (jeden tysiąc sześćdziesiąt jeden złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą,

4. nakazuje pobrać na rzecz Skarbu Państwa Sądu Okręgowego w Piotrkowie Tryb od powódki B. Ś. kwotę 1846,03 zł (jeden tysiąc osiemset czterdzieści sześć złotych trzy grosze), zaś od pozwanego (...) A. P. (1), (...) spółki cywilnej w Ł. kwotę 300, 52 zł (trzysta złotych pięćdziesiąt dwa grosze) tytułem zwrotu kosztów opinii biegłej ds. księgowości wydatkowanych tymczasowo ze Skarbu Państwa.

Sędzia Agnieszka Leżańska Sędzia Urszula Sipińska-Sęk Sędzia Beata Łapińska

Sygn. akt V Pa 40/19

UZSADNIENIE

B. Ś. wystąpiła z pozwem przeciwko (...) s.c. A. P. (1), M. W. (1), A. P. (1) i M. W. (1). Żądała zasądzenia solidarnie od pozwanych kwoty co najmniej 16.585,57 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, pracę w dni świąteczne i pracę w godzinach nocnych wraz odsetkami za opóźnienie w zapłacie za poszczególne miesiące, liczonymi od jedenastego dnia miesiąca następującego po zakończeniu każdego okresu spornego oraz kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu podała, że była zatrudniona w firmie (...) od 2.XI.14r. do 31.X.14r., a następnie od I.XI.14r. w (...) s.c. A. P. (1), M. W. (1) na skutek przejęcia zakładu, gdzie pracowała do 26.IX.15r. Świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawca(...). Początkowo przysługiwało jej wynagrodzenie miesięczne w kwocie 1.500,00zł brutto plus premia uznaniowa, od stycznia 2015r. wynagrodzenie wzrosło do 1.750,00zł plus premia

uznaniowa. Norma czasu pracy obowiązująca powódkę to 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym 3 miesiące. Powódka do chwili rozwiązania stosunku pracy świadczyła ją niejednokrotnie w godzinach nadliczbowych, w dni wolne, w dni świąteczne i w porze nocnej. W okresie od grudnia 2012r. powódka przepracowała 1.786 godzin nadliczbowych, w tym 1358,50 według stawki zasadniczej 8,93zł/h ($1500/168=8,93$) oraz 427,10 według stawki 10,42zł/h ($1750/168=10,42$).

Przy założeniu, że powódce przysługiwało za te godziny wynagrodzenie z 50% dodatkiem za okres od grudnia 2012 r. do grudnia 2014 r/ pozwani nie wypłacili wynagrodzenia w kwocie 12.134,45zł, a za okres od stycznia 2015r. do września 2015r. wynagrodzenia w kwocie 4.451,12zł. Powódka podniosła, że takie wyliczenia są zaniżone, wyliczenie szczegółowe wynagrodzenia wymaga opinii biegłego.

Pozwani A. P. (1) i M. W. (1) wspólnicy spółki cywilnej (...) nie uznali powództwa i wnieśli o jego oddalenie i odrzucenie w stosunku do (...) spółki cywilnej z uwagi na brak osobowości prawnej spółki, a tym samym brak legitymacji biernej w/w podmiotu.(k-204).

W odpowiedzi na pozew podnieśli, że powódka w okresie 2011-wrzesień 2015 powódka pracowała w ich spółce na stanowisku sprzedawca w (...) (...) mieszczącej się w P. w Centrum Handlowym (...). Powódka otrzymywała comiesięczne wynagrodzenie obejmujące wynagrodzenie podstawowe i tzw. premię uznaniową. Premia ta była rzeczywistą rekompensatą dla pracowników za ewentualną pracę w godzinach nadliczbowych. Rzeczywisty czas pracy pracowników odzwierciedlają grafiki pracy podpisywane przez wszystkich pracowników. Ten dokument stanowił podstawę do naliczenia wynagrodzenia zasadniczego i premii uznaniowej.

Pozwani dopuszczali w sytuacjach uzasadnionych (okres świąteczny, akcje promocyjne) prace w godzinach nadliczbowych, za które pracownicy otrzymywali wynagrodzenie. Pozwani wskazane w grafikach godziny pracy sumowali, a następnie z poszanowaniem przepisów w zakresie stawek, naliczali je do wynagrodzenia i wypłacali w pozycji „premia uznaniowa”. Ten sposób wypłaty jest udokumentowany na paskach wynagrodzeń. Poza tym pracownicy, w tym powódka mieli możliwość odbioru przepracowanych nadgodzin poprzez rozliczenie jako godziny wolne od pracy, co miało odzwierciedlenie w kartach urlopowych.

Te sposób rozliczania nadgodzin był znany powódce i akceptowany przez cały okres zatrudnienia. Dopiero po pół roku od rozwiązania stosunku pracy powódka wystąpiła z roszczeniami. Powódka kwestionował również rozliczenie urlopu wypoczynkowego, jednak szczegółowe przedstawienie rozliczenia poparte kartami urlopowymi okazało się wystarczającym.

Pozwani podnieśli, że przeprowadzona kontrola przez PIP w grudniu 2015r. nie wykazała żadnych nieprawidłowości.

W toku procesu powódka rozszerzyła powództwo w ten sposób, że żądała zasądzenia od pozwanych kwoty 30.543,76zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od grudnia 2012r. do września 2015r. w kwotach szczegółowo wskazanych w opinii biegłego wraz z ustawowymi odsetkami od tych kwot. W uzasadnieniu strona powodowa wskazała, że biegła w opinii wyliczyła należności powódki na kwotę 30.543,76zł. Ponieważ jest to kwota wyższa od wskazanej w pozwie konieczne było rozszerzenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 22 maja 2019 roku, sygn. akt IV P 159/15, Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził solidarnie od A. P. (1) i M. W. (1) na rzecz B. Ś. kwotę 10.000,00 (dziesięć tysięcy złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 19 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty.

Podstawę powyższego wyroku stanowiły następujące ustalenia Sądu Rejonowego :

Powódka podjęła pracę w (...) w Centrum Handlowym (...) w P. od 2.XI.14r. (...) prowadziła firm (...). Od 1.XI.14r. zakład pracy został przejęty przez (...) s.c. A. P. (1), M. W. (1). B.Ś. pracowała do 26.IX.15r. Umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem powódki .

W umowie o pracę składnikami wynagrodzenia były kwota wynagrodzenia zasadniczego 1.500,00zł oraz premia uznaniowa, a od 1 stycznia 2015r. kwota 1.750,00zł plus premia uznaniowa.

B. Ś. i inni pracownicy (...) pracowali w godzinach otwarcia centrum (...), z zasady od 9.00 do 21.00 lub 21.30. W tych godzinach pracownicy nie pracowali codziennie, co do zasady po jednym czy dwóch dniach pracy na takiej zmianie mieli 2, 3 dni wolne od pracy. Spośród pracowników (...) zostali wybrani ci, którzy byli tzw. funkcyjnymi. Były to 2,3 osoby, które zarządzały pracą w (...) na danej zmianie.

Jedną z tych osób funkcyjnych była powódka. Jednak żadna z osób funkcyjnych nie otrzymała w umowie o pracę stanowiska kierownika, wszyscy byli sprzedawcami.

Powódka miała wypłacane wynagrodzenie co miesiąc w kwotach wyższych, niekiedy znacznie przekraczających jej wynagrodzenie podstawowe, a było to wynikiem tego, że pod pozycją premia uznaniowa otrzymywała kwoty po kilkaset złotych, a nawet przekraczające wartość wynagrodzenia podstawowego.

W (...) były grafiki pracy, w których pracownicy mieli wpisane dni i godziny pracy, i które podpisywali. W grafikach zachodziły często zmiany związane z wypadkami nagłych nieobecności pracowników, zastępstwami, nieprzewidzianymi nieobecnościami itp.

A. P. (1), która na bieżąco kierowała pracą (...) otrzymywała grafiki od pracowników. Jednak przesyłała do podpisania grafiki już poprawione z wpisanymi dniami i godzinami pracy. Pracownicy, w tym i powódka podpisywali te nowe grafiki, nie oprotostowywali ich.

A. P. grafiki pracy przesyłała do S. O. (1), pracownicy biura rachunkowego obsługującego firmę pozwanych. Ta na podstawie tych danych dokonywała wyliczeń wynagrodzenia dla każdego pracownika, w tym za godziny nadliczbowe. Świadek wykonała na potrzeby procesu wyliczenia wynagrodzenia, aby wskazać sposób liczenia wynagrodzenia zarówno powódki, jak i innych pracowników. W wyliczeniach S. O. uwzględniała stawkę wynagrodzenia, normę godzin w danym miesiącu, ilość przekroczeń godzin czy to w ujęciu dobowym, czy rozliczeniowym za dany tydzień. Po dokonaniu takich wyliczeń kontaktowała się z A. P., która podejmowała końcową decyzję, jaką kwotę należy wypłacić danemu pracownikowi, przy czym kwota ta z zasady nie była tą, jaką wyliczyła S.. Biuro rachunkowe, w którym pracuje S. O. posługuje się przy wyliczeniach programem (...), w którym nie ma automatycznego naliczania nadgodzin (k-315). Dlatego świadek dokonywała wyliczeń ilości godzin i ilości godzin przekraczających normatyw w danym okresie.

Powódka i inni pracownicy (...) wypisywali karty urlopowe. Jednak w zasadzie te dokumenty służyły nie tyle dla udokumentowania wykorzystania urlopów wypoczynkowych, co do bieżącego rozliczania dni wolnych, odbioru godzin itp. Pracownicy podpisywali te karty, ale A. P. nanosiła na nich poprawki już po podpisaniu przez pracownika. Często poprawki dotyczyły tego że pracownicy wpisywali na dni wolne jeden dzień, czyli 8 godzin, podczas gdy zasadą była praca 12-godzinna, a nawet dłuższa. Zdarzały się wnioski urlopowe wypełnione i nie poprawione przez A. P., ale nie dotyczyły powódki. Przy wpisach na kartach o odbiorze godzin brak wpisu jakich dni dotyczy ten odbiór.

Godziny pracy wynikające z dokumentów pozwanej, a więc z grafików podpisanych różnią się od ilości godzin wskazanych przez powódkę. Powódka wysyłała grafiki nie podpisane, a oprócz nich wysyłała mailowe informacje o tym, ile godzin przepracowała w danym miesiącu. Te maile dostawała A. P., jednak nie dochodziło pomiędzy nimi do ustalenia na bieżąco co do ilości godzin, określenia jaki był rzeczywisty stan, ile godzin powódka przepracowała, a ile było wykazane w grafikach i dlaczego wystąpiły różnice.

Wysokość wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe pracy określone w grafikach sporządzonych przez powódkę i nie podpisanych to kwota 30.543,76zł. Za ten sam okres wyliczenie nadgodzin według ewidencji pozwanych to kwota 4.373,40zł. Różnica to kwota 26.170,36zł.

Za okres objęty pozwem powódka otrzymała premię uznaniową w wysokości 24.607,29zł.

W okresie zatrudnienia w (...) (...) powódka logowała się do kasy fiskalnej, ale ona i inni pracownicy logowali się na jednym loginie. Nie było więc i nie ma możliwości określenia, która konkretnie osoba pracowała na danej kasie fiskalnej w danym dniu. Raporty dzienne nie były podpisywane przez pracownika, który je sporządzał. W raportach dziennych w zasadzie pewną okolicznością jest godzina sporządzenia tego raportu.

W raportach dziennych jest wskazana godzina ich sporządzenia, ale w kasach fiskalnych nie ma możliwości wprowadzenia zmian godzin (czas zimowy, czas letni), a wobec powyższego w okresie obowiązywania czasu letniego godzina sporządzenia raportu jest godziną późniejszą, a należałoby w tej sytuacji określić inną godzinę rozpoczęcia pracy w danym dniu (o 1 godzinę późniejszą).

Dane z raportów fiskalnych różnią się od danych z grafików sporządzonych przez powódkę i wskazanymi przez nią godzinami pracy. Wynagrodzenie za nadgodziny określone na podstawie godzin wydruków raportów dziennych to wartość 25.959,78zł. Natomiast wynagrodzenie określone na podstawie tych raportów, ale po skorygowaniu ich do wielkości wykazanych przez powódkę to kwota 24.756,33zł.

W (...) osoby funkcyjne, a taką była powódka podpisywały wiele dokumentów, wśród nich były dokumenty dotyczące zapisów temperatur w ladach itp., zapisy o przyjęciu dostaw towarów. Jednak dokumentacja dla sanepidu jest likwidowana po okresie kwartału.

Raporty dzienne nie mają podpisów osoby, która je sporządziła. Zapisy na kasach fiskalnych są wykonywane na podstawie jednego loginu, a więc nie można ustalić osoby która w danym momencie na danej kasie fiskalnej pracowała.

W (...) nie było list obecności, grafiki pracy były przysyłane do (...), dokonywali pracownicy w nich wpisów, a następnie po ich przesłaniu do A. P. były przysyłane nowe grafiki ze zmodyfikowanymi ilościami dni pracy i godzin i te grafiki były podpisywane przez wszystkich pracowników, w tym przez powódkę.

Karty urlopowe z zasady służyły nie do dokumentowania korzystania z urlopu., ale do dokumentowania odbioru godzin. Były one poprawiane przez A. P. po podpisaniu przez pracownika, W kartach dotyczących odbioru godzin nie ma wpisów, za jakie dni i jaką ilość godzin jest odbierana.

Biegła księgowa, która wykonała opinie w sprawie dokonała wyliczeń wynagrodzenia za nadgodziny w kilku wersjach, w pierwszej opinii na podstawie danych z grafików przedstawionych przez powódkę i grafików złożonych przez pozwanych. Następnie wyliczyła wynagrodzenie biorąc pod uwagę dane co do godzin sporządzenia raportów dziennych (dobowych). W każdej z wersji wyliczenie daje inną kwotę, różnią się też wyliczenia godzin i wynagrodzenia w oparciu o dane przedstawiane przez powódkę.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał pozew za zasadny w części.

Sąd I Instancji zważył, że w tej sytuacji nie ma dokumentów, które dotyczyłyby funkcjonowania (...) (...), które zawierałyby niepodważalne dane, i dane te odnosiłyby się do godzin pracy personelu (...).

Świadek S. O. przedstawił Sądowi tylko obieg dokumentów pomiędzy nią a A. P., jednak nie ma wiedzy na temat faktycznych godzin pracy personelu, pracowała bowiem i wyliczała wynagrodzenia na podstawie poprawianych grafików.

Powódka i A. P. wyjaśniały, jakie były godziny pracy, jak były godziny rozliczane, jednak wyjaśnienia obu są mało wiarygodne. Powódka wysyłała co miesiąc oprócz pierwotnego grafiku również mail ze wskazaną w nim ilością godzin pracy, przy czym z zasady były to ilości godzin przekraczające i to znacznie normatywny wymiar godzin w danym miesiącu. Zarówno powódka, jak i pozwana nie czyniły nic w zakresie rozliczeń tych godzin.

Strona pozwana złożyła zestawienie godzin pracy podnosząc, że powódka nadgodziny miała zapłacone w premii uznaniowej. Jednak w wyliczeniach opracowanych przez S. O. nie ma pozycji „premia uznaniowa”.

Powódka miała wynagrodzenie w wysokości najpierw 1.500,00zł, a następnie 1.750,00zł. Drugim składnikiem była premia uznaniowa i z pasków wynagrodzeń złożonych przez powódkę i z opinii biegłej wynika, że kwoty premii były co miesiąc kwotami znaczącymi. Zdarzało się że wyższymi od wysokości wynagrodzenia zasadniczego. Tak więc powódka przy wynagrodzeniu brutto 1,500,00zł uzyskiwała wynagrodzenie na poziomie 3.000,00zł.

Sąd Rejonowy stwierdził, że rynek pracy nie jest rynkiem, na którym trudno jest o znalezienie pracy na stanowisku sprzedawcy. Brak jest logicznie uzasadnionej przyczyny dla sytuacji, w której pracownik przez blisko 4 lata pracy nie podejmuje starań o wypłacenie mu wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach.

Nie ma też uzasadnienia dla zachowania powódki i innych pracowników, którzy podpisywali podmieniane grafiki pracy, w których zmieniano ilości godzin i nie płacono za faktycznie wykonaną pracę.

W tym zakresie Sąd przyjął za wiarygodne wyjaśnienia pozwanej A. P., że powódka była świadoma tego, że nadgodziny są wynagradzane w ramach premii uznaniowej. Za tym stanowiskiem przemawia również wysokość tych premii uznaniowych. Przy wynagrodzeniu podstawowym wynoszącym 1.500,00zł premie wynosiły nie kilkadziesiąt czy kilkaset złotych, były to wartości dublujące wynagrodzenie podstawowe.

Jednak należało wziąć pod uwagę, że to pracodawca ma obowiązek prowadzić dokumentację płacową w sposób prawidłowy, to zakład odpowiada za listy obecności ewidencje czasu pracy.

Strona pozwana dokonywała zmian grafików, dokonywała zmian w kartach urlopowych, zezwalała na pracę w (...) na kasach fiskalnych na podstawie jednego loginu. Te okoliczności nie dają - w ocenie Sądu - możliwości jednoznacznego ustalenia, jaka była ilość godzin pracy powódki, jaka była w związku z tym ilość godzin nadliczbowych.

A sposób wyliczania wynagrodzenia uniemożliwia jednoznaczne ustalenie, że wszystkie godziny nadliczbowe zostały opłacone przez zakład pracy.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd I Instancji uznał, że kwota 10.000 zł jest kwota odpowiednią, zaspokoi słuszne roszczenia powódki i jednocześnie uwzględni fakt, że wynagrodzenie za nadgodziny było jednak w okresie zatrudnienia w (...) (...) wypłacane (art.151, 151.1 kp i art.8 kp).

Zobowiązanymi do wypłacenia wynagrodzenia są wspólnicy spółki cywilnej (...) (art.864 kc w zw. z art.300 kp).

Nie jest zobowiązana spółka cywilna (...), ta bowiem jakkolwiek ma walor pracodawcy w rozumieniu art. 3 kp, to jednak nie ma osobowości prawnej.

Z tych względów Sąd zasądził wynagrodzenie od pozwanych A. P. i M. W., a w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Sąd oddalił też powództwo co do kwoty przewyższającej 10.000 zł. , jak bowiem wyżej wskazano w procesie należało orzec o słusznych roszczeniach powódki, ale nie było

podstaw do przyjęcia i jednoznacznego określenia, jakie ilości godzin , w tym godzin nadliczbowych powódka przepracowała w okresie objętym pozwem, jakie jest za nie wynagrodzenie i jakie wynagrodzenie z tego tytułu zostało wypłacone w okresie zatrudnienia powódki w (...).

Apelację od ww. wyroku wniósł pełnomocnik powódki zarzucając naruszenie:

I. przepisów postępowania cywilnego, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

1. 1. przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy a mianowicie tj.

a) art. 322 k.p.c. poprzez jego błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że w okolicznościach sprawy zachodzi konieczność wydania wyroku poprzez zasądzenie odpowiedniej sumy według swej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy, podczas gdy ostateczne skonkretyzowane roszczenie powódki miało potwierdzenie w

zebranych materiale dowodowym (opinia biegłej sądowej D. W. z dnia 08.02.2017r) czym dawało podstawy do jego uwzględnienia w całości,

b) art. 233 § 1 k.p.c, poprzez:

dowolną, sprzeczną zasadami doświadczenia życiowego, wiedzy i logiki oraz z treścią zebranego materiału dowodowego ocenę, że w zakres premii uznaniowej otrzymywanej przez powódkę wchodziło wynagrodzenia za godziny nadliczbowe,

- brak wszechstronnego, całościowego oraz logicznego rozważenia zebranego materiału dowodowego, poprzez pominięcie istotnego dowodu w postaci zeznań pozwanej z dnia 20.04.2016r min. 01:05:15 która podała: "Pensja zasadnicza plus premia uznaniowa. Nie przypominam sobie, żebyśmy rozmawiały dokładnie szczegółowo na temat tego jakie składniki wynagrodzenia wchodzi w premię uznaniową." oraz potwierdzające powyższe zeznania powódki z dnia 20.04.2016r min. 00:44:40, która w sposób jasny wskazała, że nie była informowana przez stronę pozwaną, iż w zakres premii uznaniowej wchodzi wynagrodzenie za godziny nadliczbowe "nigdy nie usłyszałam od Pani A., że będę otrzymywała w premii uznaniowej jakieś nadgodziny", oraz z dnia 27.03.2019r min. 00:19:16 "Nigdy nie usłyszałam, że premia jest za nadgodziny" i "nie wiem od czego była uzależniona od przepracowanych godzin, może w zależności od obrotów, czy od kontroli. Jak było źle na kontroli to premia była mniejsza".

2. art. 217 i 227 kpc poprzez oddalenie wniosku dowodowego obejmującego zobowiązania pozwanych do złożenia wystawianych i przyjmowanych w spornym okresie faktur oraz rolek kontrolnych paragonów fiskalnych z poszczególnych dni sprzedaży okresu spornego, na których widnieje nazwisko powódki i uniemożliwienie wyjaśnienia wszelkich istotnych okoliczności sprawy w tym przede wszystkim rzeczywistego czasu pracy powódki, w tym przede wszystkim ilości czasu pracy w godzinach nadliczbowych, co miało istotny wpływ na treść wydanego rozstrzygnięcia bowiem doprowadziło do częściowego oddalenia powództwa,

3. nie rozpoznanie wszystkich wniosków dowodowych zgłoszonych przez stronę powodową w sprawie jak przykładowo z pkt. 9 pisma procesowego pełnomocnika powódki z dnia 10.12.2015r. o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka M. L. na okoliczność praktyki pozwanych wypełniania wniosków o urlopy wypoczynkowe, i wniosków o odbiór godzin wolnych w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych przez samych pozwanych,

2. wskazane powyżej uchybienia spowodowały naruszenie prawa materialnego tj.

a) art. 151 i 1511 k.p. poprzez błędną interpretację i pominięcie spełnienia przesłanek tych przepisów, co doprowadziło do nieuzasadnionego oddalenia powództwa w zaskarżonej części,

b) art. 481 §1 kc poprzez ich błędne zastosowanie i zasądzenie odsetek ustawowych od dnia 19.01.2016r. podczas gdy powódka wносиła zasądzenie odsetek za opóźnienie w zapłacie za poszczególne miesiące, liczonymi od jedenastego dnia miesiąca następującego po zakończeniu każdego okresu spornego (wskazanych szczegółowo na stronach 45 i 46, rubryce 3 opinii biegłego sądowego D. W. z dnia 08.02.2017r).

Mając na względzie powyższe wniosł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa ponad 10.000 zł tj. zakresie kwoty 20.543,76 zł. i zasądzenie łącznie na rzecz powódki kwoty: 30.543,76 zł. wraz z odsetkami za opóźnienie w zapłacie za poszczególne miesiące, liczonymi od jedenastego dnia miesiąca następującego po zakończeniu każdego okresu spornego (wskazanymi na stronach 45 i 46, rubryce 3 opinii biegłego sądowego D. W. z dnia 08.02.2017).

Ewentualnie:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku w punkcie II oraz III i przekazanie sprawy do ponownego rozstrzygnięcia Sądowi I instancji,

2. ponowne rozstrzygnięcie o kosztach procesu za I instancję poprzez ich zasądzenie solidarnie od pozwanych na rzecz powódki według norm przepisanych,

3. zasądzenie solidarnie od pozwanych na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych za postępowanie II instancyjne,

4. dopuszczenie w trybie art. 380 k.p.c. w zw. z art. 217 i 227 kpc wniosku dowodowego obejmującego zobowiązania pozwanych do złożenia wystawianych i przyjmowanych w spornym okresie faktur oraz rolek kontrolnych paragonów fiskalnych z poszczególnych dni sprzedaży okresu spornego, na okoliczność rzeczywistego czasu pracy powódki, w tym przede wszystkim ilości czasu pracy w godzinach nadliczbowych,

5. dopuszczenie w trybie art. 380 k.p.c. w zw. z art. 227 i 258 k.p.c zeznań świadka M. L. na okoliczność praktyki pozwanych wypełniania wniosków o urlopy wypoczynkowe, i wniosków o odbiór godzin wolnych w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych przez samych pozwanych,

Pełnomocnik pozwanego w odpowiedzi na apelację wniósł o oddalenie apelacji, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych. dowolną, sprzeczną zasadami doświadczenia życiowego, wiedzy i logiki / oraz z treścią zebranego materiału dowodowego oceną, że wysokości premii uznaniowej wskazują, iż zawierały się w niej również wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,

Odpowiedź na apelację wniósł pełnomocnik pozwanych wnosząc o:

Umorzenie postępowania co do kwoty 10000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 19 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty wobec spełnienia świadczenia przez pozwanych,

Oddalenie apelacji w całości,

Oddalenie wniosków dowodowych powódki,

Zasądzenie od powódki na rzecz pozwanych zwrotu kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych za obie instancje.

Sąd Okręgowy ponadto uzupełniając materiał dowodowy ustalił co następuje :

B. Ś. w okresie od grudnia 2012 r. do września 2015 r. przepracowała łącznie 1871 godzin nadliczbowych za co powinna otrzymać wynagrodzenie w kwocie 30.265,65 zł .

Pozwany wypłacił powódce w ramach premii uznaniowej wynagrodzenie za 301,5 godzin nadliczbowych, lecz dodatek 50 % i 100 % doliczył powódce za 1938,5 przepracowanych godzin nadliczbowych. Łącznie za pracę w godzinach nadliczbowych pozwany wypłacił jej kwotę 17.355,02 zł. Różnica wynagrodzenia za godziny nadliczbowe pomiędzy liczbą godzin ustaloną wg podanej przez powódkę ewidencji czasu pracy wynikającą z maili wysyłanych co miesiąc , a kwotą wypłaconą jej przez pozwanego wynosi 12.910,63 zł .

(dowód: opinia uzupełniająca biegłej ds. księgowości – k. 616-617 akt sprawy)

Wypłata wynagrodzenia wraz z wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe oraz premią uznaniową wypłacane były w następnym miesiący po miesiącu rozliczeniowym .

Po uwzględnieniu nowej dokumentacji płacowej w postaci list wynagrodzeń za IV 2013, X 2013 r., XI 2014 r. i III 2015 r. powódka otrzymała łącznie kwotę 30.724,10 zł nazwaną przez pozwanego premią uznaniową. W kwietniu 2013 r. była to kwota 1419,46 zł, w październiku 2013 r. – 1885,56 zł, w listopadzie 2014 r. – 1339,47 zł, w marcu 2015 r. 1472,12 zł .

(dowód: opinia uzupełniająca biegłej z dnia 5 marca 2020 r. – k. 654 akt sprawy)

Przykładowy sposób obliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wykazuje rozliczenie pracy powódki w listopadzie 2014 r. Powódka w pozwie podała, iż w tym miesiącu przepracowała 65,40 godzin nadliczbowych, a pozwany przyjął, iż tych godzin było 43, lecz dodatek za przekroczenie dobowej normy czasu pracy został wypłacony od 75 godzin .

Sposób obliczania godzin nadliczbowych powódki przez pozwanego sprowadzał się do tego, iż zaniżał on wymiar godzin nadliczbowych w stosunku do liczby podawanej w mailach przez powódkę, zaś dodatki za przekroczenie normy czasu pracy wypłacał liczby wskazanej przez nią lub wyższej jak to miało miejsce w miesiącu listopadzie 2014 r.

Ostatecznie pozwany wypłacił powódce za sporny okres wynagrodzenie za 301,5 godzin nadliczbowych, zaś do wypłaty dodatków z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy (ponad 8 godzin) przyjął 1938,50 godzin. Sama powódka wskazywała, że przepracowała 1871 godzin.

(dowód: opinia biegłej z 9 stycznia 2020 r. – k. 607 – 609 akt sprawy)

Zestawienie wypłaconego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wyliczone wg metody przyjętą przez pozwanego w ramach premii uznaniowej wykazuje, iż pozwany wypłacił powódce wynagrodzenie w kwocie 3112,60 zł za przepracowanych 301,5 godzin nadliczbowych, nadto wypłacił jej dodatek 50 % za godziny przepracowane powyżej 8 godzin, tj. za 1938,5 godzin w kwocie 9750,40 zł (vide: k. 257 akt) oraz dodatek 100 % i wyrównawczy 50 % za pracę w niedzielę w kwocie 4492,01 zł. Łącznie daje to kwotę 17.355,02 zł i kwota ta stanowi co najmniej wypłaconą kwotę z tytułu godzin nadliczbowych w ramach premii uznaniowej.

(dowód: opinia biegłej – k. 617 akt)

Różnicę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (niedopłaty i nadpłaty) obrazuje pkt 7 tabeli w opinii biegłej. Wynika z niej, iż wynagrodzenie z tego tytułu wynosi :

- za XII 2012 r. – 303 ,97 zł

- z I 2013 r. – 101,25 zł (nadpłata)

- za II 2013- 54,50 zł

- za III 2013 r. – 844,32 zł

- za IV 2013 r. – 122,94 zł

- za V 2013 r. – 158,40 zł

- za VI 2013 r. – 1396,33 zł

- za VII 2013 r. – 195,74 zł

- za VIII 2013 r. – 319,78 zł

- za IX 2013 r. – 1472,08 zł

- X 2013 r. – 195,30 zł

- za XI 2013 r. 227,15 zł

- za XII 2013 r. – 1646 ,63 zł

- za I 2014 r. – 102,50 zł
- za II 2014 r. – 41,25 zł
- za III 2014 r. – 779,08 zł
- za IV 2014 r. – 109,25
- za V 2014 r. – 274,51 zł (nadpłata)
- za VI 2014 r. – 1428,14 zł
- za VII 2014 r. – 102,41 zł
- za VIII 2014 r. – 76,13 zł (nadpłata)
- za IX 2014 r. – 1430,77 zł
- za X 2014 r. – 44,41 zł
- za XI 2014 r.- 373,80 zł (nadpłata)
- za XII 2014 r. – 523,90 zł
- za I 2015 r. – 131,17 zł (nadpłata)
- za II 2015 r. – 56,15 zł nadpłata)
- za III 2015 r. – 1123,94 zł
- za IV 2015 r. – 210,01 zł (nadpłata)
- za V 2015 r. – 68,98 zł
- za VI 2015 r. – 930,62 zł
- za VII 2015 r. – 32,03 zł (nadpłata)
- za VIII 2015 r. – 76,47 zł (nadpłata)
- za IX 2015 r. – 619,76 zł .

(dowód: uzupełniająca opinia biegłej k. 645-646 akt sprawy)

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Apelacja powódki okazała się uzasadniona lecz w niewielkim zakresie.

Spór w przedmiotowej sprawie sprowadza się po pierwsze do ustalenia, czy prawidłowo Sąd meriti przyjął, iż premia uznaniowa, jako drugi składnik wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę z powódką zawierała również wynagrodzenie należne powódce za godziny nadliczbowe.

Po drugie, czy przy zaakceptowaniu powyższego poglądu istniały podstawy do zastosowania art. 322 kpc jak to uczynił Sąd I instancji , a jeśli nie , jak winna kształtować się wysokość należnego B. Ś. wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Odnosząc się do pierwszej kwestii, nie ma racji apelujący, iż premia uznaniowa była zupełnie odrębnym składnikiem wynagrodzenia i nie miała żadnego związku z rozliczaniem powódce wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych.

Jak zeznała sama powódka na k. ..., cyt" -, na koniec każdego miesiąca Pani P. przysyłała każdej z nas grafik jak mamy pracować. Ja na tym grafiku wpisywałam faktycznie godziny przepracowane i na koniec miesiąca przysyłałam pani P. w celu rozliczenia”.

To zdanie powódki potwierdza w pełni stanowisko pozwanego , iż premia uznaniowa zawierała także rozliczenie z tytułu godzin nadliczbowych. W przeciwnym wypadku jaki byłby sens wskazywania liczby faktycznie przepracowanych godzin w każdym miesiącu .

Powódka twierdziła także , że premia uznaniowa była w granicach 500-700 zł , ale nie ustalała z pracodawcą warunków premii i za co ona miała być przyznawana.

Analiza wysokości wynagrodzeń wypłaconych powódce wykazuje coś zupełnie przeciwnego, a mianowicie, iż kwoty z tytułu tzw. premii uznaniowej były zdecydowanie wyższe od tych przez nią podanych. I tak. Np. za luty 2012 r. wynagrodzenie 1500 zł plus premia 1963, 92 zł , zatem wyższa od wynagrodzenia zasadniczego, , a marcu 2012 – 1274 zł.

Średnio pozycja premii uznaniowej to kwota stanowiąca nie mniej niż 70 % wynagrodzenia . Powyższe przekonało Sąd Okręgowy, iż powódka miała pełną świadomość, iż godziny nadliczbowe rozliczane były w pozycji premii uznaniowej . Zresztą potwierdza to protokół kontroli PIP, iż takie wynagrodzenie było wypłacane.

Ma rację w tej sytuacji Sąd Rejonowy, iż brak jest logicznie uzasadnionej przyczyny dla sytuacji , w której pracownik przez blisko 4 lata pracy nie podejmuje starań o wypłacenie mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych . Przyjęcie w tej sytuacji przez Sąd I instancji, iż nadgodziny wynagradzane był w ramach premii uznaniowej nie nosi cech dowolności i nie narusza przepisu art. 233 kpc.

Sąd Okręgowy podziela w tym w pełni pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 13 lutego 2019 r. , sygn. akt II PK 33/18, w którym ten przyjął, iż świadczenie określone w regulaminie wynagradzania jako "premia uznaniowa", które zostało wprowadzone w celu wynagradzania pracy w godzinach nadliczbowych, ma charakter wynagrodzenia z art. 151.1 § 1 i 2 KP, jeżeli warunki jego uzyskiwania odpowiadają warunkom zapłaty za godziny nadliczbowe. 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.

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy warto podkreślić, iż dokumentacja płacowa, a w szczególności sposób obliczania przez pozwaną należnego powódce wynagrodzenia , czego przykładem jest miesiąc listopad wykazała , iż pomimo nazwania składnika wynagrodzenia premią uznaniową pozwany zwracał się do powódki o wskazania rzeczywistej liczby faktycznie przepracowanych godzin , a następnie zlecał firmie księgowej wyliczenie tego wynagrodzenia lecz nie w oparciu ewidencję wskazaną przez powódkę lecz zaniżając wymiar podanych przez nią godzin. Dodatki za przekroczenie czasu pracy obliczał zaś od liczby wskazanej przez powódkę lub nawet wyższej. Obrazuje to obliczenie wynagrodzenia za miesiąc listopad 2014 r. z którego to wynika, iż pozwany przyjął , iż tych godzin było 43, powódka podała 64,5 lecz dodatek za przekroczenie dobowej normy czasu pracy został wypłacony od 75 godzin .

Tak obliczone wynagrodzenie było podstawą dla obliczania czy to średniej urlopowej czy wynagrodzenia chorobowego.

Sąd Rejonowy zatem prawidłowo przyjął, iż umowa o pracę obejmowała wynagrodzenie za pracę oraz premię uznaniową, która nawet gdyby przyjąć, iż w dacie zawierania umowy strony nie uzgodniły jej charakteru i zasad przyznawania , to jednak w trakcie realizacji umowy w sposób dorozumiany ustaliły, iż w jej skład będzie wchodzić wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz premia za wyniki pracy.

Powyższe potwierdzają maile kierowane przez powódkę w imieniu własnym i innych pracowników do pracodawcy z podaniem konkretnej liczby godzin przepracowanych. Potwierdza to także szczegółowy protokół Państwowej Inspekcji Pracy z wyliczeniami dotyczącymi innych pracowników , (k. 290 akt) , także z zeznań świadka O., która

prowadziła księgowość wynika, iż pozwana podawała jej liczbę godzin przepracowanych przez pracowników, a świadek obliczała na podstawie tych danych należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe z dodatkiem 50 % lub 100 % czy też dodatkiem za pracę nocną. Świadczą o tym dokumenty pozwanego złożone na k. 244 – 246 akt sprawy. Oznacza to, iż wypłacana u pozwanego tzw. premia uznaniowa stanowiła co do zasady wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach. Jej wysokość zależała bowiem od ilości przepracowanych przez pracownika godzin ponadnormatywnych. Jedynie nadwyżka tej premii ponad kwotę wyliczoną na podstawie zestawienia nadgodzin stanowiła nagrodę uznaniową.

Ma jedynie rację powódka, iż w ramach premii uznaniowej liczba godzin nadliczbowych wykazywana przez pozwaną była zaniżana i w tej części apelacja okazała się uzasadniona.

Poza sporem jest, że ewidencja czasu pracy pozwanego nie odzwierciedlała faktycznie przepracowanych przez powódkę godzin pracy.

Dlatego też dla obliczeń należnego jej z tego tytułu wynagrodzenia uwzględnił wskazaną przez nią ewidencję czasu pracy, tj. treść maili przesyłanych po każdym przepracowanym miesiącu pozwanej i liczbę wskazanych przez nią godzin. Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż zarówno Sąd Okręgowy jako instancja merytoryczna przyjął to najkorzystniejszy wariant dla powódki. W toku procesu zmierzała ona bowiem do ustalenia także faktycznie przepracowanych godzin wg raportów z kasy fiskalnej, ale w tym wariantcie kwota godzin nadliczbowych została wyliczona na 16188,34 zł, a po korekcie raportów kasowych dokonanych przez samą powódkę wartość ta była nawet niższa bo wynosiła 15.385,44 zł. (vide: opinia uzupełniająca biegłej - k. 415 – III tom akt sprawy)

Sąd Okręgowy po wnikliwej analizie dokumentacji płacowej powziął jednak wątpliwość, czy prawidłowo Sąd ten zastosował przepis art. 322 kpc i zasadnie przyjął, że nie ma jednoznacznej możliwości ustalenia ilości spornych godzin.

Rozwiązanie przyjęte w art. 322 KPC pozwala na rozstrzygnięcie spraw, w których ściśle udowodnienie wysokości żądania (przy niewątpliwiej jego słuszności co do zasady) jest niemożliwe lub nader utrudnione, a ze względu na charakter wiążących strony stosunków prawnych istotne jest ich szybkie rozstrzygnięcie (por. wyrok z dnia 19 lutego 2010 r. II PK 217/09). Tak jest niewątpliwie w przypadku roszczenia pracownika o wynagrodzenie za pracę, które jest traktowane jak roszczenie o dochody.

Ze względu na charakter świadczenia pracodawcy z tytułu zatrudnienia pracownika (w postaci wynagrodzenia za pracę) ważniejsze może okazać się w miarę szybkie zasądzenie na rzecz pracownika choćby części dochodzonej przez niego z tego tytułu należności kosztem drobiazgowego ustalania jej rzeczywistej wysokości, co ostatecznie może się okazać i tak niemożliwe, np. z powodu braku rzetelnej ewidencji czasu pracy albo w ogóle zaniechania przez pracodawcę prowadzenia takiej ewidencji. Brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmierne trudności w udowodnieniu tej wysokości, uprawniają i zarazem zobowiązują sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2007 r., I PK 61/07, OSNP 2008 r. Nr 15-16, poz. 214, wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 13 października 2016 r., sygn.. III APa 7/16).

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy mając na uwadze, iż z tytułu składnika wynagrodzenia nazwanego w umowie o pracę premią uznaniową powódka otrzymała jak przyjęła biegła w opinii sporządzonej dla Sądu Rejonowego kwotę 24.607,29 zł, a należne jej wynagrodzenie wyliczone przez biegłą w oparciu o ewidencję czasu pracy wg wariantu powódki biegła określiła na kwotę 30.265,65 zł Sąd ten uznał, że kwota 10 000 zł jest kwota odpowiednią i zaspokoi w całości roszczenie powódki i jednocześnie uwzględni fakt, że wynagrodzenie za nadgodziny było jednak w spornym okresie wypłacane, choć w niższej wysokości.

Jakkolwiek Sąd Okręgowy zgadza się z Sądem Rejonowym, iż ewidencja czasu pracy

prowadzona przez pozwanego nie odzwierciedlała faktycznie przepracowanych godzin, ale to nie oznacza, iż okoliczność ta sprawia, że wynagrodzenia tego nie da się ustalić.

Uznając konieczność uzupełnienia materiału dowodowego Sąd Okręgowy dopuścił dowód z uzupełniającej opinii biegłej księgowej, aby ta opierając się na dokumentacji płacowej zawartej w aktach sprawy podjęła się próby obliczenia jaką część godzin nadliczbowych obejmowała premia uznaniowa, mając na uwadze zawartość dokumentacji płacowej, która była także przedmiotem oceny PIP.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, iż przykładowo za listopad 2014 r. (K. 244 akt) biegła wskazała kwotę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe 510,81 zł podczas gdy z wyliczeń pozwanego wynika, iż jako wynagrodzenia z tego tytułu wypłacił powódce kwotę 1245,38 zł, poza tym Sąd Okręgowy powziął wątpliwość czy w istocie na podstawie dostępnej dokumentacji płacowej oraz opierając się na ewidencji czasu pracy wynikających z maili powódki faktycznie nie da się ustalić jaka liczba godzin nadliczbowych nie została rozliczona przez pozwanego i w jakiej wysokości. Tych okoliczności Sąd meriti bowiem nie zbadał.

W opinii z dnia 9 stycznia 2020 r. – k. 606 akt sprawy biegła zwraca uwagę na k. 608 akt sprawy, iż jakkolwiek z ewidencji pozwanego za przykładowy listopad 2014 r. wynika przekroczenie norm czasu pracy 43 godziny to do naliczenia dodatków przyjęto 75 godzin. Oczywiście kwoty te zostały ujęte na pasku wynagrodzeń jako premia uznaniowa. Szczegółowe wyliczenia pozwanego potwierdzają jego stanowisko, iż premia uznaniowa zawierała rozliczenia godzin nadliczbowych, których liczba była jednak zaniżana, tylko dodatki wypłacane były od faktycznie przepracowanych godzin.

Sama powódka w pozwie za listopad 2014 r. wskazała 65,40 godzin nadliczbowych, a w mailu 43 godziny, zaś w toku procesu 219 godzin łącznie, co przy 144 godzinach w listopadzie liczba godzin nadliczbowych wynosiłaby właśnie 219 godzin, czyli tyle ile podała sama powódka. Jest to kolejny argument przemawiający za tym iż za zgodą obu stron ustalono, iż wynagrodzenie za godziny nadliczbowe będzie wypłacane w formie premii uznaniowej.

Z danych pozwanego wynika, iż powódka przepracowała 301,5 godzin nadliczbowych zaś do wyliczenia dodatków z tego tytułu przyjmował on wyższą liczbę godzin nadliczbowych bo 1938,5 godzin.

Powódka w pozwie twierdziła, iż przepracowała 1358,50 godzin czyli mniej niż wykazywała sama strona pozwana w swoich obliczeniach

Z opinii uzupełniającej biegłej – k. 610 akt sprawy wynika, iż wg ewidencji powódki opartej na mailach do pozwanej wynika, że ma ona 1871 godz. nadliczbowych, a wg ewidencji pozwanego 301,3 godziny.

Istnieją zatem rozbieżności i w wariantach samej powódki są znaczące różnice co do wysokości faktycznie przepracowanych godzin. Sąd Okręgowy uznał za najbardziej wiarygodną ewidencję tę wskazaną przez powódkę w mailach, gdyż na bieżąco dane te były podawane po każdym przepracowanym miesiącu.

Ostatecznie biegła po przeanalizowaniu liczby godzin nadliczbowych za które rzeczywiście pozwany wypłacił powódce wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych mając na uwadze sposób obliczania ich wysokości jak w przykładowym listopadzie 2014 r. biegła zwróciła uwagę, iż choć wg pozwanego powódka przepracowała tylko 300 godzin, to już dodatki pozwana obliczała wg. faktycznie przepracowanych godzin co dało biegłej za cały sporny okres kwotę 17.355,02 zł

Sąd w pełni podzielił wnioski wynikające z powyższej opinii i uznał, że zestawienie wypłaconego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wyliczone w oparciu o dokumentację płacową pozwanego wg metody przyjętej przez pozwanego w ramach premii uznaniowej wykazuje, iż pozwany wypłacił powódce wynagrodzenie w kwocie 3112,60 zł za przepracowanych 301,5 godzin nadliczbowych, nadto wypłacił jej dodatek 50 % za godziny przepracowane powyżej 8 godzin, tj. za 1938,5 godzin w kwocie 9750,40 zł (vide: k. 257 akt) oraz dodatek 100 % i wyrównawczy 50 % za pracę w niedzielę w kwocie 4492,01 zł.

Łącznie daje to kwotę 17.355,02 zł i kwota ta stanowi co najmniej wypłaconą kwotę z tytułu godzin nadliczbowych w ramach premii uznaniowej.

Zatem różnica pomiędzy wynagrodzeniem z tytułu godzin nadliczbowych obliczoną

przez biegłą w oparciu o ewidencję pracy wykazaną przez powódkę , tj. kwotę

30.265,65 zł, a kwotą wypłaconą w ramach premii za godziny nadliczbowe wraz z dodatkami od faktycznie przepracowanych godzin , tj. kwotą 17.355,02 zł stanowi kwotę **12.910,63 zł**.

Nie sposób w tym miejscu zgodzić się z pełnomocnikiem powoda, iż biegła powinna wyliczyć wynagrodzenie dla powódki wg metody stosowanej u pozwanego.

Biegła podkreśliła, iż sposób wyliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe

u pozwanego był błędny. Brak jest zatem podstaw, aby taki sposób naliczania zastosować przy obliczaniu spornych należności wg ewidencji pracy przedstawionych przez powódkę.

Sposób naliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe stosowany u pozwanego , a wypłacany w pozycji nazwanej premią uznaniową jakkolwiek błędny to pozwolił on Sądowi ustalić jaka kwota w ramach premii uznaniowej została rzeczywiście wypłacona z tego tytułu powódce. Jest to kwota 17 .355 zł, a to oznacza , iż pozostała kwota z kwoty nazwanej premią , a wypłaconą w łącznej kwocie 30.724,10 zł stanowiła premię uznaniową . Była to kwota

$30.724,10 - 17.355 \text{ zł} = 13.369 \text{ zł}$.

Skoro należne powódce wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wyliczone wg ewidencji czasu pracy przedstawionym przez powódkę to kwota 30.265, 65 zł , a otrzymała ona z tego tytułu

łącznie 17.355,02 zł to oznacza, iż winna otrzymać nadto brakującą kwotę 12.910,63 zł.

Skoro zatem Sąd Rejonowy zasądził kwotę 10 000 zł , a odsetki zasądził od dnia 19 stycznia 2016 r. należało zasądzoną w nim kwotę podwyższyć do kwoty 12.910,63 zł.

Jeśli chodzi o datę wymagalności Sąd uwzględnił wysokość obliczonego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za poszczególne miesiące określone w opinii uzupełniającej biegłej na k.

– k. 645 akt , gdzie biegła ta w rubryce 7 tabeli określiła kwoty niedopłaty i nadpłaty z tytułu godzin nadliczbowych, albowiem w 9 miesiącach widniała nadpłata z tego tytułu.

Jeśli chodzi o termin wymagalności wynagrodzenia to biegła wyjaśniła też kwestie związane z terminem wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe na k. 647 i wskazała, że pozwana stosując miesięczny okres rozliczeniowy wypłacała wraz z wynagrodzeniem zasadniczym wynagrodzenie za godziny nadliczbowe za poprzedni miesiąc, czyli w grudniu 2012 r. za listopad 2012 r, w styczniu 2013 r. za grudzień 2012 r.

Oznacza to, że wymagalność żądania z tego tytułu powstawała 1 dnia następnego miesiąca i od tej daty powinny być zasądzone odsetki za zwłokę.

Mając na uwadze, iż w 9 miesiącach była nadpłata z tego tytułu Sąd

pomniejszył należność z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w kolejnym miesiącu o kwoty nadpłat , bo w przeciwnym razie powódka otrzymałaby w 9 miesiącach więcej niż jej się należało. I tak z uwagi na nadpłatę w styczniu 2013 r. w kwocie 101,25 zł Sąd pomniejszył należność za III 2013 r. o tę kwotę i obniżył ją z kwoty 844,32 do 743,07 zł (844,32-101,25 = 743,07) i tak postępował w pozostałych miesiącach gdzie odnotowała biegła nadpłatę.

Reasumując Sąd Okręgowy podzielił zarzut apelacyjny odnoszący się do naruszenia przepisu art. 322 kpc albowiem zgromadzone dowody , uzupełnione przed Sądem Okręgowym pozwoliły na ustalenie w oparciu o ewidencję przedstawioną przez powódkę

oraz dokumentację płacową pozwanego jak kwota wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych nie została zapłacona powódce. Skoro zatem Sąd Rejonowy określił ją na kwotę 10 000 zł należało zasądzoną kwotę podwyższyć do kwoty 12.910,63 zł i prawidłowo określić ustawowe odsetki.

Z tych też względów Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i na podstawie art. 386 §1 kpc orzekł jak w punkcie 1 sentencji.

Pozostałe zarzuty okazały się chybione. Nie sposób bowiem zgodzić się z apelującym, że pozwany w ogóle nie wypłacał powódce wynagrodzenia za godziny nadliczbowe . Przeczy temu zarówno zawartość maili, w których powódka przekazywała pozwanej jaką liczbę godzin przepracowała w danym miesiącu i jak sama zeznała , robiła to w celu rozliczenia tych godzin. Także analiza dokumentacji płacowej sporządzanej przez świadka O. potwierdzają, że w premii uznaniowej były rozliczane godziny nadliczbowe i choć ich wysokość była zaniżana, to dodatki były wypłacane od liczby faktycznie przepracowanych godzin.

Ma rację Sąd Rejonowy, iż wysokość premii uznaniowej często przewyższającej samo wynagrodzenie za pracę potwierdza stanowisko pozwanej , iż obejmowało ono także wynagrodzenie za godziny nadliczbowe choć w zaniżonej wysokości.

Sąd Okręgowy pominął zgłoszony w apelacji dowód o przeprowadzenie dowodu z zeznaniem świadka M. L. oraz dopuszczenie dowodu z opinii biegłej , aby wyliczyła wynagrodzenie powódki w oparciu o faktury i rolki kontrole z uwagi na ich cofnięcie na ostatniej rozprawie przez pełnomocnika powódki.

Z tych też względów Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki dalej idącą jako bezzasadną, o czym na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w punkcie 2 sentencji.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 100 kpc dokonując ich stosunkowego rozdzielenia. I tak skoro powódka żądała w apelacji zasądzenie na jej rzecz ponad kwotę 10000 zł nadto kwotę

20544 zł , a dostanie 2910 zł więcej to oznacza, iż przegrała ona proces w 86 % i w takim zakresie musi ponieść koszty procesu.