

Sygn. akt VIII *Pa 44/14*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 czerwca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)
Sędziowie:	SSO Maria Pierzycka-Pajak SSR del. Joanna Smycz
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 12 czerwca 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa K. A.

przeciwko Ośrodkowi (...) w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 11 grudnia 2013 r. **sygn. akt** IV P 77/11

1) oddała apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 450 zł (czterysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR (del.) Joanna Smycz (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Maria Pierzycka-Pajak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 44/14

UZASADNIENIE

K. A. wniosła pozew przeciwko Niepublicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Ośrodkowi (...) „Pomoc w Zdrowiu i w Chorobie” spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. domagając się zasądzenia po 800zł miesięcznie za okres od kwietnia 2002r. do kwietnia 2006r., po 1.350zł miesięcznie za okres od maja 2006r. do września 2006r., po 900 złotych miesięcznie za okres od października 2006r. do kwietnia 2008r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 każdego miesiąca, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ponadto domagała się

zasądzenie kwoty 4.200zł tytułem zapłaty za wczasy pod gruszą za okres od 6 marca 2002r. do 30 kwietnia 2008r. oraz kwoty 5.100zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za okres od 6 marca 2002r. do 30 kwietnia 2008r. W uzasadnieniu podała, że pracowała u pozwanej w okresie od 6 marca 2002r. do 30 kwietnia 2008r. Początkowo strony łączyła umowa cywilnoprawna, a od 1 kwietnia 2006r. umowa o pracę. Przez cały okres zatrudnienia pracowała w godzinach nadliczbowych codziennie średnio 12-15 godzin dziennie oraz w soboty i niedziele, jak również przez 10 godzin dziennie przez wszystkie święta. Ponadto w 2002r. oraz w 2004 i 2005 r. nie korzystała z urlopu wypoczynkowego, a w 2003r. wykorzystała tylko 2 tygodnie urlopu wypoczynkowego.

Na rozprawie w dniu 25 sierpnia 2011r. pełnomocnik powódki wskazał, że powódka domaga się zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od kwietnia do sierpnia 2006r. w kwocie po 1.350zł miesięcznie i za okres od września 2006r. do kwietnia 2008r. po 900zł miesięcznie wraz z ustawowymi odsetkami oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 2008r. w wysokości 1.000zł wraz z ustawowymi odsetkami tak jak dotychczas.

Na rozprawie w dniu 28 listopada 2013r. pełnomocnik powódki wniósł o zasądzenie kwot, które zostały wyliczone przez biegłego w opinii uzupełniającej z dnia 24 września 2013r. wraz z odsetkami od dat jak w pozwie, jednocześnie oświadczył, że nie cofa pozwu ponad kwotę wyliczoną przez biegłego, a jedynie precyzuje tak żądanie.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa podając, iż powódka początkowo pracowała u niej na podstawie umowy zlecenia. Następnie od 2006r. strony łączyła umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, a potem powódka zatrudniona została w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozwana od 1995r. prowadzi działalność polegającą na świadczeniu szeroko pojętych usług opiekuńczych i medycznych w miejscu zamieszkania pacjenta, a od 1996r. świadczy usług opiekuńczych na zlecenie MOPS w R., a także zaczęło jej przybywać więcej zleceń od innych placówek i ośrodków. Na przestrzeni lat pozwana opiekowała się 300 pacjentami dziennie. Zlecenia na wykonywanie usług u podopiecznych z (...) wykonywane były na podstawie decyzji administracyjnych, w których wyszczególniony był zakres usług, odpłatności podopiecznego wobec (...), jak również ilość godzin oraz czynności, jakie należy wykonać u podopiecznego. Zlecenia wobec podopiecznych i pacjentów prywatnych oparte były na umowach cywilnoprawnych zawartych pomiędzy pozwaną a podopiecznymi lub ich rodziną. W umowach tych również określano czynności i godziny, w jakich powinny być one wykonane oraz odpłatność. W związku z tym, iż opieka pielęgnacyjna i medyczna odbywała się w domach podopiecznych zdarzały się sytuacje, w których praca odbywała się w sobotę, niedzielę i święta. Pozwana zawierała przeważnie z pracownikami umowy zlecenia, w których zawarte były dane pacjenta oraz zakres świadczonych dla niego usług, które pracownik ma wykonać. U pozwanej często dochodziło do zmiany opiekuna, z uwagi na życzenie pacjenta, jak również samego opiekuna. Zdarzało się, że czas pracy był tak określony, iż dana usługa miała być wykonana: w określone dni, w godzinach rannych lub dwa razy dziennie. Zdaniem pozwanej powódka od 2006r. wykonywała pracę w zadaniowym systemie czasu pracy, dlatego brak jest ewidencji czasu pracy. Ponadto powódka w żaden sposób nie udowodniła, iż pracowała w godzinach nadliczbowych oraz nie wykazała, dlaczego kwota wynagrodzenia miałaby wynosić tyle, ile określiła w swoim żądaniu. W ocenie pozwanej powódka wykorzystała w całości przysługujący jej urlop wypoczynkowy. Natomiast kwestię rozdziału środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych reguluje regulamin tegoż funduszu. W latach 2002 - 2007 wykorzystany był na udzielenie zapomóg, paczek dla pracowników. Regulamin ani inne obowiązujące w tymże okresie regulacje u pracodawcy nie pozwalały na dysponowanie funduszem na potrzeby „wczasów pod gruszą”. Powódka korzystała ze świadczeń ZFŚS m.in. otrzymywała paczki świąteczne i kwoty pieniężne. Pozwana podniosła również zarzut przedawnienia roszczeń wynikający z umów zlecenia.

Wyrokiem z dnia 09 października 2010r. Sąd Rejonowy w Rudzie Śląskiej oddalił powództwo w całości.

Na skutek apelacji powódki Sąd Okręgowy w Gliwicach wyrokiem z dnia 24 lutego 2011r. uchylił zaskarżony wyrok w pkt. 1 w części obejmującej roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 01 kwietnia 2006r. do dnia 30 kwietnia 2008r., w części obejmującej roszczenie o zapłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 2008r. oraz w pkt. 3 w całości i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu w Rudzie Śląskiej do ponownego rozpoznania, w pozostałym zakresie apelacja została oddalona.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy wyrokiem z dnia 11 grudnia 2013r. Sąd Rejonowy w Zabrze zasądził na rzecz powódki kwotę 9.967,26 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 01 kwietnia 2006r. do 30 kwietnia 2008r. wraz z ustawowymi odsetkami. W pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone.

W pisemnym uzasadnieniu wyroku ustalono, że K. A. została zatrudniona u pozwanej z dniem 06 marca 2002r. Początkowo strony łączyły umowy zlecenia, a od dnia 01 kwietnia 2006r. doszło do zawarcia pomiędzy nimi umowy o pracę na czas określony do 31 marca 2007r. w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 etatu). Od dnia 1 września 2006r. zmieniono wymiar czasu pracy powódki na pełny etat. W dniu 1 kwietnia 2007r. strony zawarły drugą umowę o pracę na czas określony na okres od dnia 1 kwietnia 2007r. do 30 kwietnia 2008r w pełnym wymiarze czasu pracy. Przez cały okres swojego zatrudnienia powódka wykonywała obowiązki opiekunki środowiskowej, a miejsce świadczenia przez nią pracy określone zostało jako praca w środowisku zamieszkania wskazanych podopiecznych na terenie R.. Zgodnie z umową o pracę początkowo powódce przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 450 złotych oraz premie i nagrody, a od dnia 01 września 2006r. wynagrodzenie w kwocie 900 złotych i premie uznaniowe.

W okresie spornym u pozwanej obowiązywał regulamin pracy, w którym wskazano, że okres rozliczeniowy wynosi 3 miesiące, przy czym czas pracy był ustalany na podstawie harmonogramów pracy sporządzanych przynajmniej 3 dni przed rozpoczęciem przez pracownika pracy. W przypadku pracowników objętych zadaniowym systemem czasu pracy nie ewidencjonowano godzin pracy. Pracodawca mógł także dla niektórych pracowników, a w szczególności pielęgniarek i opiekunek pracujących w domu chorego, określić czas pracy wymiarem ich zadań (zadaniowy czas pracy).

Dla opiekunek były tworzone harmonogramy pracy, które ulegały zmianom w zależności od absencji pracowników i świadczeń na rzecz poszczególnych podopiecznych.

Pozwana świadczyła usługi opiekuńczo-pielęgniarskie na rzecz MOPS-u, NFZ-u oraz w ramach umów cywilnoprawnych zawartych z prywatnymi osobami.

Pozwana tak przydzielała podopiecznych opiekunkom, aby ich miejsce zamieszkania nie znajdowało się daleko od siebie i blisko zamieszkania opiekunki. Pracownicy nie otrzymywali dodatkowego wynagrodzenia za czas potrzebny na dojazd do pacjenta.

Zgodnie z postanowieniami regulaminu wynagradzania oprócz wynagrodzenia zasadniczego pracownikowi mogła być przyznana, w drodze negocjacji stała miesięczna premia. Nadto mógł on otrzymać premię uznaniową uzależnioną z jednej strony od kondycji finansowej zakładu, a z drugiej od sumienności i staranności w wykonywaniu pracy, szczególnie stosunku do klientów i współpracowników oraz wzorowego wypełniania obowiązków. Pracownikowi szczególnie wyróżniającemu się w pracy mogła być też przyznana nagroda pieniężna. Jednocześnie z uwagi na konstrukcję programu płacowo-kadrowego wskazano, że dodatkowe składniki wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych zostały ujęte na liście płac pod pozycją „premia”.

Powódce za 2006r. przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 19 dni, z czego wykorzystwała 16 dni. Za 2007 r. powódce należał się urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni, z czego wykorzystwała 11 dni za 2007r. i 3 dni za 2006r. Za 2008r. powódka miało prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 9 dni, z czego wykorzystwała 15 dni za 2007r. W okresie zatrudnienia od 1 kwietnia 2006r. do 30 kwietnia 2008r. powódka nie wykorzystwała 8 dni urlopu wypoczynkowego za 2008r. Pozwana wypłaciła powódce ekwiwalent za urlop wypoczynkowy (8 dni za 2008r.) w

kwocie 721,28zł, przy przyjęciu stawki godzinowej 11,27zł (8 h x 8 dni = 64 h x 11,27zł = 721,28zł). Powódce tymczasem przysługiwał ekwiwalent w wysokości 720,64zł.

K. A. w okresie od 4 grudnia 2007r. do 9 grudnia 2007r. i od 6 marca 2008r. do 12 marca 2008r. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Powódka pracując u pozwanej wykonywała szereg czynności związanych z opieką nad pacjentami. Podopieczni pisemnie wskazywani byli opiekunom przez koordynatorów pracujących u pozwanej wraz z informacją dotyczącą zakresu czynności, jaki miał być wykonywany u konkretnego pacjenta i czasu usługi. Powódka przychodziła do podopiecznych, w zależności od ilości umówionych godzin zleconych jej w ciągu dnia zgodnie z harmonogramami. W ciągu dnia powódka zajmowała się maksymalnie 8 podopiecznymi, przy czym zakres obowiązków i czas pracy u poszczególnych podopiecznych był różny. Niejednokrotnie zdarzało się, że powódka zastępowała inne opiekunki, co przekazywane było jej drogą telefoniczną. Z tej liczby podopiecznych powódka miała maksymalnie w skali miesiąca 4-5 stałych podopiecznych, a reszta wynikała z potrzeb zastępstwa. Niektórzy klienci mieli zlecone usługi na godzinę w ciągu tygodnia, 2-3 godziny w ciągu tygodniu, lub 1-2 godzin codziennie. Godziny pracy zleconej wypisywane były na kartach pracy danego podopiecznego, które podpisywał podopieczny lub inny członek jego rodziny. W oparciu o te dane pozwana dokonywała wyliczenia wynagrodzenia pracownika i stanowiły one podstawę rozliczenia z klientami. Dane z tych kart były wprowadzane do systemu komputerowego, który ustalał wysokość wynagrodzenia, a następnie były przesyłane drogą elektroniczną do służb kadrowych. Powódka nie wykonywała pracy pod nadzorem pozwanej. W większości przypadków pozwana zatrudniała opiekunki na podstawie umowy zlecenia, albowiem zakres prac i ilość pacjentów były ruchome. Za pracę w soboty i w niedziele powódka otrzymywała wynagrodzenie wraz z dodatkiem, które to było wskazane w pozycji "premia".

Powódka wykonywała usługi na rzecz podopiecznych zlecone przez MOPS oraz na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych pomiędzy pozwanym a członkami rodzin w wymiarze wskazanym w zestawieniu pozwanej stanowiącym załącznik nr 1 do pisma z dnia 01 lutego 2012r. Zestawienie to nie obejmowało usług wykonywanych przez powódkę w ramach umowy pozwanej z NFZ.

W ramach umowy z NFZ do S. R. chodziła G. B. (1), D. S. i powódka. Powódka zastępowała też pielęgniarkę u R. G..

Do C. W. w okresie spornym oprócz powódki chodziła również J. G.. Wizyty u tego podopiecznego odbywały się dwa razy dziennie, przy czym jedną realizowała powódka, a drugą J. G.. Od dnia 31 lipca 2007r. C. W. przebywał w Domu Pomocy Społecznej (...) w R. i wtedy pozwana nie wykonywała już usług pielęgnacyjnych na rzecz tego podopiecznego.

Zgodnie z umową zawartą z S. P. pozwany miał świadczyć na rzecz M. P. usługi pielęgnacyjne w okresie od 21 stycznia 2008r. w wymiarze 2 godzin dziennie przez 7 dni w tygodniu. W styczniu 2008r. do wypracowania były 22 godziny usług u M. P., w tym powódka świadczyła usługi w dniach od 22 do 31 stycznia 2008r. w wymiarze 19 godzin, a B. W. od 21 do 22 stycznia 2008r. w wymiarze 3 godzin. W lutym do wykonania było 58 godzin usług, w tym powódka świadczyła usługi 01 lutego 2008r. w wymiarze 2 godzin, a w pozostałe dni świadczyły je B. W. i D.S. po 28 godzin każda z nich. W marcu powódka wykonała usługi pielęgnacyjne na rzecz w/w podopiecznej w wymiarze 5 godzin po 1 godzinie dziennie od 01 marca, drugą godzinę usług świadczyła D.S..

W okresie od lipca do sierpnia 2007r. powódka opiekował się A. K., do którego przychodziła 2 razy dziennie wykonując takie czynności jak podanie posiłku, lekarstw, przewinięcie czy zmiana pościeli.

Decyzjami z dnia 28 stycznia 2008r. Prezydent Miasta R. przyznał I. S. usługi opiekuńcze w łącznym wymiarze 1,5 godziny dziennie od poniedziałku do piątku w okresie od 16 stycznia do 30 kwietnia 2008r.

Natomiast na rzecz T. S. usługi były świadczone od 06 października 2006r. po 2 godziny dziennie przez 7 dni w tygodniu, przy czym dwukrotnie za powódkę przyszedł ktoś inny.

W okresie objętym sporem powódka nie jeździła z koordynatorem do miejsca zamieszkania podopiecznych celem zapoznania się z ich sytuacją mieszkaniową i zakresem usług.

Za wykonaną pracę powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze, a dodatkowo premię w wysokości nawet do trzykrotności stawki zasadniczej wynagrodzenia. Na drukach list płac w okresie od kwietnia 2006r. nie widnieją pozycje wskazujące pracę w godzinach nadliczbowych. W listach płac za okres od października 2006r. do kwietnia 2008r. pojawiła się dodatkowo pozycja "premia podwyżkowa", która wynosiła w stosunku do powódki maksymalnie 327,27zł brutto. Wynagrodzenie łączne obejmowało również wynagrodzenie za świadczone usługi na rzecz konkretnego pacjenta według stawki ustalanej w zależności od źródła finansowania oraz dodatki za ewentualną pracę w godzinach nadliczbowych w pozycji "premia". (...) list płac nie daje możliwości rozdzielenia określonych świadczeń.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych pozwana wypłaciła powódce w okresie spornym pod pozycją „premia” kwotę 14.832,10zł.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd pierwszej instancji uznał, że roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do kwoty 9.967,26zł.

W pierwszej kolejności Sąd stwierdził, że strony co prawda w umowie o pracę ustaliły, że powódkę obowiązuje zadaniowy system czasu pracy, nigdy jednak pozwana nie określiła szczegółowo zadań należących do powódki i czasu potrzebnego na ich wykonanie. Wskazane tutaj zostało, że w przypadku prawidłowego ustanowienia zadaniowego czasu pracy miernikiem pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy staje się rodzaj i ilość pracy (zadań), którą pracownik ma wykonać, często w sposób powtarzający się. Zadania te nie mogą być zatem wyznaczane przez pracodawcę doraźnie, każdego dnia, lecz konieczne jest ich określenie w akcie (aktach) lub czynnościach kreujących treść stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999r., I PKN 181/99). Nadto nawet w razie zastosowania zadaniowego czasu pracy pracodawca powinien wykazać, że powierzył pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z ogólnie przyjętych norm czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009r., I PK 89/09). Ponadto przyjęcie zadaniowego systemu pracy nie wyłączało stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 sierpnia (...), IV PKN 181/99). Powierzenie pracownikowi stałej pracy przekraczającej podstawowy czas pracy powinno prowadzić do zmniejszenia ilości tych zadań w sposób umożliwiający ich wykonanie w powszechnie obowiązujących normach czasu pracy, ponieważ brak jest podstaw prawnych do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które wymuszają konieczność stałego wykonywania powierzonych zadań roboczych w godzinach nadliczbowych. Żadne działanie pracodawcy nie może wyłączyć lub modyfikować obowiązku stosowania bezwzględnie obowiązujących przepisów o czasie pracy. Zlecenie pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy jest niemożliwe trzeba kwalifikować jako równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy. Nie można albowiem zapominać, że w zadaniowym systemie czasu pracy też obowiązuje norma dobową w wymiarze 8 godzin i przeciętna norma tygodniowa w wymiarze 40 godzin.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że dokładne ustalenie faktycznego czasu pracy powódki, a następnie należnego jej z tego tytułu wynagrodzenia było niemożliwe. Sąd tutaj jednak zauważył, że z jednej strony pozwana w sposób bardzo wyrywkowy i szczątkowy przedkładała dokumentację w postaci kart pracy powódki oraz innych pracowników, nadto czyniła to tylko wtedy, gdy chciała wykazać, że twierdzenia powódki zawarte w jej kolejnych pismach procesowych są nieprawdziwe. Tym samym w zakresie, w jakim pozwana nie odniosła się do twierdzeń powódki dotyczących jej czasu pracy stwierdzić należało, że odzwierciedlają one faktyczny czas pracy powódki. Jednocześnie Sąd dokonując ustaleń odnośnie czasu pracy powódki miał na względzie fakt, że doba ma zawsze 24 godziny jako powszechnie obowiązująca astronomiczna jednostka miary upływu czasu, a świadczenie usług opiekuńczych na rzecz podopiecznych pozwanej mogło odbywać się najpóźniej do godzin wieczornych uwzględniając charakter pracy wykonywanej przez powódkę i tryb życia jej podopiecznych. Nadto Sąd uwzględnił czas niezbędny na przemieszczanie się pomiędzy podopiecznymi, przy czym sama powódka przyznała, że faktycznie pozwana każdą jednostkę zawartą w karcie pracy rozliczyła jako pełną godzinę, podczas gdy czas przeznaczony na czynności pielęgnacyjno – opiekuńcze u danego pacjenta był krótszy, gdyż jednostka zawierała też czas potrzebny na dojazd do podopiecznych. Tym samym

pozwana zaliczyła ten czas do czasu pracy powódki. Sąd uwzględnił także bierność strony pozwanej w przedmiocie przedstawiania dokumentacji dotyczącej czasu pracy powódki. Pozwana wykonywała usługi na rzecz określonych podopiecznych bądź w ramach umowy cywilnoprawnej zawartej z rodziną podopiecznego lub samym podopiecznym, bądź w ramach umowy z NFZ lub umowy z MOPS. W związku, z powyższym pozwana musiała rozliczać się z tymi podmiotami z wykonanych usług. Nadto w oparciu o jakieś dane pozwana sporządziła zestawienie znajdujące się na k-882 i następnych akt sprawy. Tylko pozwana miała też dane dotyczące łącznej liczby godzin usług do wykonania w danym dniu, usług faktycznie wykonanych i opiekunek, które te usługi wykonały. Pomimo tego pozwana w żaden wiarygodny sposób nie wykazała, że przedstawiła pełną dokumentację.

Biorąc pod uwagę powyższe oraz zarzuty podniesione przez stronę pozwaną w piśmie z dnia 18 października 2013r. Sąd dokonał korekty opinii uzupełniającej biegłego z zakresu wynagrodzeń M. L. (1) z dnia 24 września 2013r. w zakresie godzin pracy powódki świadczonych w związku z opieką nad M. P., które to w styczniu 2008r. zostały zawyżone o 4 godziny tj. w dniach 20-22 stycznia 2008r. Po pierwsze usługa zgodnie z umową cywilnoprawną wykonywana była od 21 stycznia 2008r., a nie od 20 stycznia 2008r., nadto wbrew twierdzeniom powódki wykonywała ją nie tylko powódka, ale również B. W. (2) i D. S., co potwierdzają karty pracy dołączone przez pozwaną. Wymiar godzin pracy z tych kart oraz z kart pracy powódki wynosi łącznie taką ilość godzin, jaka została zamówiona przez S. P. i Sąd uwzględnił godziny pracy powódki wskazane jak na kartach pracy znajdujących się na k.673-674 akt sprawy.

Sąd nie uwzględnił zarzutu pozwanej, że w okresie od lipca do sierpnia 2007r. powódka nie opiekowała się A. K., gdyż przeczą temu zeznania świadka N. K.. Syn podopiecznego stanowczo stwierdził, że w tym okresie powódka opiekowała się jego ojcem i przychodziła do niego dwa razy dziennie.

Sąd przychylił się również częściowo do zarzutów pozwanej dotyczących ilości godzin opieki wykonywanych przez powódkę na rzecz podopiecznego T. S.. Sąd uwzględnił, że świadek U. S. przyznała, że powódka chyba dwukrotnie była zastępowana przez innego pracownika. Biorąc pod uwagę zestawienie pozwanej jak na k-883 i następnych zastępstwa te musiały wystąpić w październiku 2006r., gdyż w pozostałych miesiącach powódka codziennie dwukrotnie odwiedzała tego pacjenta, czego nie kwestionowała strona pozwana. Tym samym Sąd odjął 2 godziny (po 1-ej za każdy dzień), gdyż pozwana przyznała, że były dni, że powódka pracowała po 1 godzinie. Sąd nie uwzględnił jednak zarzutu co do zawyżenia czasu pracy za październik 2006r. o 6 godzin, gdyż po pierwsze nie wynika to z zebranego w sprawie materiału dowodowego. Nadto pozwana oświadczyła, że w dniach od 09 do 13 października 2006r. powódka pracowała po 1 godzinie, co nie zgadza się z zestawieniem jak na k-883. Całkowicie niezrozumiały dla Sądu był tutaj wniosek pozwanej, że może ona na żądanie Sądu przedłożyć karty pracy innego pracownika za ten miesiąc celem wykazania, że zastępował powódkę. Po pierwsze strona pozwana miała obowiązek przedłożenia całej dokumentacji już w 2008r. Nadto w kolejnych pismach powódka odnosiła się do swoich godzin pracy na rzecz tego podopiecznego, pomimo tego po 5 latach procesu pozwana „może na żądanie Sądu” przedłożyć jakiś dokument. Takie postępowanie najlepiej obrazuje, że pozwana w sposób wybiórczy przedkłada dokumenty do akt sprawy. Nadto pozwana nie zauważyła, że to na niej spoczywał ciężar dowodowy, jeśli kwestionowała czas pracy wskazany przez powódkę.

Za uzasadnione Sąd uznał zarzuty pozwanej odnośnie godzin pracy powódki związanych z świadczeniem usług na rzecz S. R.. Powódka twierdziła bowiem, że w okresie od kwietnia do listopada 2006r. wykonywała usługi w ramach NFZ na rzecz w/w po 2 godziny dziennie 7 dni w tygodniu. Tymczasem z kart pracy znajdujących się na k-622 akt sprawy oraz k-1081 bezsprzecznie wynika, że to inne pracownice wykonywały takie usługi. Powódka tymczasem nie wykazała, aby je zastępowała. W tym stanie rzeczy Sąd pomniejszył godziny czasu pracy powódki w spornym okresie czasu o te dni, gdy G. B. świadczyła pracę na rzecz S. R.. W pozostałym zakresie przyjął za prawdziwe twierdzenia powódki, bowiem pozwany nie przedłożył innej dokumentacji i tak Sąd przyjął, że w kwietniu 2006r. S. R. opiekowała się G. B. poza okresem od 12 do 19 kwietnia, kiedy to korzystała ona z urlopu wypoczynkowego. Tym samym w kwietniu od 12 do 19 powódka opiekowała się w/w przez 8 dni po 2 godziny dziennie. Podobna sytuacja wystąpił w maju i Sąd przyjął, że powódka odwiedzała S. R. w okresie od 20 do 23 maja. Za czerwiec i sierpień pozwana nie przedłożyła kart pracy, a więc Sąd oparł się na zestawieniu powódki. W lipcu 2006r. powódka chodziła do S. R. od 25 do 31 lipca, w październiku od 06 do 08 października, w listopadzie 01 i od 25 do 26 listopada.

Za niezasadne Sąd uznał zarzuty pozwanej dotyczące godzin opieki nad R. G.. Jak zeznała świadek B. M. opieka nad w/w obejmowała 2 godziny dziennie w dni powszednie i godzinę w soboty, niedziele i święta. Powódka natomiast twierdziła, że w/w opiekowała się raz dziennie po 1 godzinie 5 razy w tygodniu. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej Sąd uwzględnił godziny opieki nad tym podopiecznym wykonywane przez innych pracowników tj. panie K. i M.. Sąd podkreślił tutaj, że karty wizyt pielęgniarских za kwiecień, maj i czerwiec, a stanowiące załącznik nr 24 znajdujący się na k-622 nie zostały w ogóle podpisane przez jakiegokolwiek pracownika. Tym samym pozwany nie wykazał, aby powódka w tym czasie nie wykonywała usług na rzecz tego podopiecznego w wymiarze przez siebie wskazanym. Natomiast J. K. we wrześniu i październiku 2006r. chodziła do w/w tylko raz dziennie po godzinie, a więc do uzupełnienia pozostawała jeszcze jedna godzina opieki. Nadto za grudzień 2006r. biegły prawidłowo przyjął 21 godzin pracy powódki, gdyż tyle było dni roboczych, a powódka dziennie chodziła do R. G. po godzinie. Odnośnie natomiast stycznia i maja 2007r. to biegły sporządził opinię uzupełniającą ponad zalecenia Sądu i w tym przedmiocie Sąd przyjął godziny pracy powódki zgodnie z zestawieniem strony pozwanej (k-884 i następne), że powódka przepracowała 28 godzin. Natomiast w kwietniu 2007r. powódka wskazała, że wykonywała zastępstwa (tak samo było lutym oraz marcu i tego pozwana nie kwestionowała), a pozwana nie wykazała, aby ktoś inny świadczył usługi na rzecz w/w. Podobna sytuacja miała miejsce w czerwcu, lipcu i grudniu 2007 oraz styczniu i lutym 2008r.

Nadto wbrew twierdzeniom strony pozwanej powódka kwestionowała ilość godzin opieki nad podopiecznym M. S. w miesiącu styczniu 2007r. (k1024). Sąd nie pomylił tego podopiecznego z podopieczną R. S.. Z informacji nadesłanej przez MOPS wynikało, że w/w podopieczny miał przyznane od 01 stycznia 2007r. usługi opiekuńcze w wymiarze 1 godzina dziennie od poniedziałku do piątku i 2 godziny od poniedziałku do piątku i po 1 godzinie w soboty i niedziele z tytułu usług specjalistycznych dla osób z zaburzeniami psychicznymi. W takim zakresie dokonano też korekty czasu pracy powódki. Sąd nie uwzględnił jedynie tego, że powódka twierdziła, iż również w soboty i niedziele chodziła do w/w podopiecznego po 2 godziny, podczas gdy nie miał on przyznanej opieki aż w takim wymiarze.

Pozwana zakwestionowała także opiekę powódki nad podopieczną R. S. w marcu 2007r. W tym miejscu stwierdzić należy, że sama powódka w piśmie z dnia 09 grudnia 2009r. wskazała, że w/w opiekowała się w marcu 2007r. przez ponad 2 tygodnie, a nie przez cały miesiąc. Z kart pracy dołączonych natomiast przez pozwanego (k-622) wynika, że przez cały marzec chodziła tam G. B. (1) oraz D. S., które też się zastępowały, poza okresem od 24 do 31 stycznia 2007r., kiedy to do tej podopiecznej w wymiarze 1,5 godziny chodziła tylko G. B. (1). Tym samym Sąd przyjął, że w tych dniach za D. S. chodziła w wymiarze 1 godziny dziennie powódka.

Odnośnie zarzutów dotyczących godzin opieki nad G. H. to Sąd je uwzględnił przyjmując, że powódka przepracowała taka ilość godzin, jaką pozwany wykazał w zestawieniu jak na k-618 i następnych. Przede wszystkim świadek E. H. potwierdził, że powódka nie była jedyną opiekunką chodząca do jego matki, gdyż chodziły tam 2 osoby 7 dni w tygodniu. Tym samym Sąd oparł się na wyliczeniach pozwanego, uwzględniając, że co do zasady powódka chodziła do w/w podopiecznego co najmniej 1 godzinę dziennie przez 7 dni w tygodniu.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd stwierdził, że powódce za okres sporny należy się powódce wynagrodzenie w kwocie 9.967,26 złotych, co obrazuje poniższa tabela:

Miesiąc	Ilość godzin nadliczbowych 50%	Ilość godzin nadliczbowych 100%	Należne wynagrodzenie	Wartość wypłaconej premii	różnica
Kwiecień 2006	145	33	1.678,32 zł	959,70 zł	718,62 zł
Maj	164	53	1.886,72 zł	1.215 zł	671,72 zł

2006r.					
Czerwiec 2006r.	jak w opinii biegłego z dnia 24 września 2013r.	jak w opinii biegłego z dnia 24 września 2013r.	jak w opinii biegłego z dnia 24 września 2013r.	jak w opinii biegłego z dnia 24 września 2013r.	727,53 zł
Lipiec 2006r.	109,5	13	1.019,74 zł	546,30 zł	473,44 zł
Sierpień 2006r.	jak w opinii biegłego z dnia 24 września 2013r.	jak w opinii biegłego z dnia 24 września 2013r.	jak w opinii biegłego z dnia 24 września 2013r.	jak w opinii biegłego z dnia 24 września 2013r.	518,68 zł
Wrzesień 2006r.	59	14	624,46 zł	344,80 zł	279,66 zł
Październik 2006r.	50	31	700,07 zł	477 zł	223,07 zł
Listopad 2006r.	10	36	466,32 zł	486,10 zł	0
Grudzień 2006r.	jak w opinii biegłego z dnia 24 września 2013r.	jak w opinii biegłego z dnia 24 września 2013r.	jak w opinii biegłego z dnia 24 września 2013r.	jak w opinii biegłego z dnia 24 września 2013r.	398,31 zł
Styczeń 2007r.	jak w opinii biegłego z 14 grudnia 2012r.	31 jak w opinii biegłego z 14 grudnia 2012r.	jak w opinii biegłego z 14 grudnia 2012r.	jak w opinii biegłego z 14 grudnia 2012r.	593,05 zł
Luty 2007r.	jak w opinii biegłego z dnia 24 września 2013r.	jak w opinii biegłego z dnia 24 września 2013r.	jak w opinii biegłego z dnia 24 września 2013r.	jak w opinii biegłego z dnia 24 września 2013r.	233,94 zł
Marzec 2007r.	76	26	883,12 zł	665 zł	218,12 zł
Kwiecień 2007r.	43	30	658,22 zł	270 zł	388,22 zł
Maj	16	29	456,83 zł	363 zł	93,83 zł

2007r.					
Czerwiec 2007r.	108	24	1.228,50 zł	873,60 zł	354,90 zł
Lipiec 2007 r.	144,5	44,5	1.625,97 zł	814,40 zł	811,57 zł
Sierpień 2007r.	130	50,5	1.574,17 zł	1.054 zł	520,17 zł
Wrzesień 2007r.	32	27	596,70 zł	366,35 zł	230,35 zł
Październik 2007r.	6,5	17,5	227,53 zł	356,10 zł	0 zł
Listopad 2007r.	49	25	688,11 zł	464,70 zł	223,41 zł
Grudzień 2007r.	77	32	1.105,30 zł	590,76 zł	514,54 zł
Styczeń 2008r.	96	29	1.292,29 zł	501,90 zł	790,39 zł
Luty 2008r.	98,5	21	1.271,81 zł	627,65 zł	644,16 zł
Marzec 2008r.	10	3,5	154,83 zł	25,06 zł	129,77 zł
Kwiecień 2008r.	7,5	17,5	295,89 zł	106,08 zł	189,81 zł

W tym stanie rzeczy na podstawie art.151¹§1 k.p. Sąd zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 9.967,26zł, a w pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone.

Sąd nie zaliczył na poczet należnego powódce wynagrodzenia premii podwyżkowej. Wskazane tutaj zostało, że kwestia ta była już przedmiotem rozważań Sądu drugiej instancji. Podkreślone też zostało, że z postanowień regulaminu wynagradzania wyraźnie wynika, iż dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych jest wypłacany pod pozycją „premier”, a nie premii podwyżkowej. Nadto sama pozwana składając zeznania w dniu 02 lutego 2010r. przed Sądem Rejonowym w Rudzie Śląskiej przyznała, że pod pozycją premii podwyżkowej była wypłaca premia motywacyjna. Sąd stwierdził ponadto, że irracjonalne byłoby rozdzielnie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i rozpisywanie go pod dwoma pozycjami.

Sąd oddalił roszczenie powódki w przedmiocie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, który w całości został już jej wypłacony.

O odsetkach ustawowych orzeczono na podstawie art.481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana zarzucając:

- naruszenie art. 151¹ § 1 k.p. w zw. z art. 149 § 2 k.p., art. 6 k.c. i art. 233 §1 k.p.c. mające istotny wpływ na treść orzeczenia, poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na błędnym uznaniu, iż powódka objęta zadaniowym systemem czasu pracy wykazała, iż przysługuje jej jeszcze określona należność za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wykazała jej wysokość jak i pośrednio rozmiary tejże pracy, przy jednoczesnym zauważeniu przez Sad, że twierdzenia powódki w tym zakresie są w znacznym stopniu niewiarygodne i zwyczajnie nierealne oraz pominięciu w tym zakresie stanowiska pozwanego zwolnionego przeciw z obowiązku ewidencjonowania czasu pracy powódki, a także oparciu się w zakresie wyliczenia przedmiotowej należności za pracę w godzinach nadliczbowych o opinię biegłego sądowego, który z kolei sporządził ją bazując na zeznaniach powódki budzących poważne wątpliwości;
- błąd w ustaleniach stanu faktycznego mający istotny wpływ na treść orzeczenia polegający na uznaniu, iż tzw. „ premia podwyżkowa” nie stanowiła ryczałtu określonego w art. 151¹ § 4 k.p.;
- błędne i nielogiczne przyjęcie, że „premia” i „premia podwyżkowa” nie mogły występować obok siebie stanowiąc składnik wynagrodzenia, a co za tym idzie „premia podwyżkowa” zwyczajnie nie mogła stanowić wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- błędne i sztuczne oddzielenie przy „premiu podwyżkowej” jej funkcji ryczałtu za nadliczbową pracę i funkcji motywacyjnej, podczas, gdy obie te funkcje są ze sobą ściśle i nierozzerwalnie sprzężone i trudno je od siebie oddzielać;
- naruszenie art. 233 § 1 i art. 328 § 2 k.p.c. mający istotny wpływ na treść orzeczenia polegające na braku wszechstronnego i dogłębnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, braku racjonalnego odniesienia się do argumentów strony pozwanej, a co za tym idzie nienależytym uzasadnieniu rozstrzygnięcia oraz wyprowadzeniu błędnych i daleko idących wniosków.

Stawiając powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o zmianę orzeczenia w zaskarżonej części i oddalenie powództwa ewentualnie uchylenie orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja wniesiona przez stronę pozwaną nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż podniesione w niej zarzuty są niezasadne.

Sąd pierwszej instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, prawidłowo ustalił stan faktyczny, w prawidłowy też sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, dokonał trafnej bardzo szczegółowej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku.

W ocenie Sądu drugiej instancji dokonana przez Sąd pierwszej instancji swobodna ocena dowodów nie narusza reguł zawartych w art. 233 § 1 k.p.c.

Z tego względu Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne.

Jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego jest zasada swobodnej oceny dowodów. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie

własnym przekonaniem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2000r., V CKN 94/00; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2001r., V CKN 561/00).

Sąd Rejonowy wnikliwie przeprowadził postępowanie dowodowe i prawidłowo ustalił, że powódka na mocy art. 151¹ § 1 k.p. powinna otrzymać od pracodawcy wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 kwietnia 2006r. do dnia 30 kwietnia 2008r.

Definicja pracy w godzinach nadliczbowych została zawarta w art. 151 § 1 k.p. – jest to 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.

Prawidłowo Sąd pierwszej instancji wskazał, że pomimo, iż strony w umowie o pracę ustaliły, że powódkę obowiązuje zadaniowy czas pracy to jednak pozwana nigdy nie określiła szczegółowo zadań należących do powódki i czasu potrzebnego na ich wykonanie. Słusznie została tutaj zwrócona uwaga, że zadania nie mogą być wyznaczane przez pracodawcę doraźnie, każdego dnia, lecz konieczne jest ich określenie w akcie (aktach) lub czynnościach kreujących strunek pracy.

W myśl przepisu art. 140 k.p. przesłankami stosowania zadaniowego czasu pracy są rodzaj pracy i jej organizacja. Jednakże nie można uznać, iż samo nazwanie systemu czasu pracy "zadaniowym" pozwalało na niestosowanie przepisów regulujących pracę w godzinach nadliczbowych. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że nie ma podstaw do przyjęcia, iż czas pracy powódki był określony wymiarem jej z góry (a nie doraźnie) określonych zadań. Dla takiego określenia czasu pracy - poza spełnieniem przesłanek z art. 140 k.p. - konieczne jest określenie zadań pracownika nie doraźnie, każdego dnia pracy, lecz w akcie (lub aktach) kreujących treść jego stosunku pracy. Jeżeli pracownik wykonuje codziennie, w określonym przez pracodawcę czasie polecenia swego przełożonego, to bez względu na stosowaną nazwę nie można przyjąć, by jego czas pracy określały zadania. Przy takim rozumieniu, wszyscy pracownicy zatrudnieni byłiby w ramach zadaniowego czasu pracy, a przepisy o charakterze gwarancyjnym, regulujące normy czasu pracy pozbawione byłyby znaczenia. Podobne stanowisko zajął też Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 4 sierpnia 1999r., I PKN 181/99.

Ustalenie zadaniowego czasu pracy (np. w umowie o pracę), w przypadkach nieuzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją, powoduje, że do pracownika nie stosuje się art. 136 k.p. (obecnie art. 151¹ k.p.) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2004r., I PK 707/03, teza 3.

Zauważyć też należy, że nawet w razie zastosowania zadaniowego czasu pracy pracodawca powinien wykazać, że powierzył pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z ogólnie przyjętych norm czasu pracy. Ponadto przyjęcie zadaniowego czasu pracy nie wyłącza stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych.

Przeprowadzone przez Sąd pierwszej instancji bardzo wnikliwie postępowanie dowodowe wykazało, iż powódka wykonywała pracę ponad obowiązujące ją normy czasu pracy i za tą pracę nie otrzymała całego należnego jej wynagrodzenia –określonego w art. 151¹ k.p.

Sąd Rejonowy bardzo szczegółowo, wręcz skrupulatnie ustalił w pisemnym uzasadnieniu wyroku jakie czynności w ramach swoich obowiązków pracowniczych musiała wykonywać powódka tzn. którymi podopiecznymi opiekowała się ona i w jakim wymiarze godzin oraz w jakich okresach czasu. Ustalenia te wynikają z zebranego w sprawie materiału dowodowego. Ustalając czas pracy powódki Sąd pierwszej instancji prawidłowo oparł się na opinii biegłego M. L. dokonując jednak jej korekty w związku z uwzględnieniem w tym zakresie części zgłoszonych zarzutów pod adresem opinii wyjaśniając przy tym bardzo szczegółowo w jakim zakresie i dlaczego koryguje opinię.

W tym miejscu podkreślić należy za Sądem Rejonowym, że to strona pozwana miała pełne dane dotyczące łącznej liczby godzin usług do wykonania w danym dniu, usług faktycznie wykonanych i opiekunek, które te usługi

wykonywały, a pomimo tego nie została przedstawiona przez stronę pełna dokumentacja w tym zakresie. Słusznie też Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że strona pozwana w trakcie postępowania sądowego w sposób bardzo wyrywkowy i szcątkowy przedkładała dokumentację niezbędną dla ustalenia faktycznego czasu pracy powódki.

Podniesiony w apelacji strony pozwanej zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. jest całkowicie nieuzasadniony.

Sporządzone przez Sąd pierwszej instancji pisemne uzasadnienie wyroku zawiera wszystkie niezbędne elementy, o których mowa w art. 328 § 2 k.p.c., w szczególności zawiera wszechstronne i bardzo dogłębne rozważenie zebranego w sprawie materiału dowodowego. Dokonana przez Sąd pierwszej instancji swobodna ocena dowodów nie narusza reguł określonych w art. 233 § 1 k.p.c. – co zostało już zresztą wskazane w początkowej części rozważań.

Podkreślić tutaj jeszcze raz należy, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził bardzo szczegółową ocenę zebranych w sprawie dowodów, w tym dowodu z przesłuchania powódki i w przekonujący sposób wyjaśnił, na których dowodach się oprął ustalając stan faktyczny w sprawie, wskazane też zostało, z jakich przyczyn odmówił wiarygodności części dowodów.

Sąd Rejonowy prawidłowo nie zaliczył na poczet należnego powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych „premię podwyżkową”. Zaliczona została natomiast na poczet tego wynagrodzenia „premia”, gdyż faktycznie stanowiła ona dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Z Regulaminu Wynagradzania wynika bowiem, iż wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych uwidocznione jest na liście płac w pozycji „premia” (art. 12) i faktycznie w okresie od kwietnia 2006 roku do kwietnia 2008 roku wysokość wypłaconego powódce składnika wynagrodzenia pod pozycją „premia” jest znaczna – niewiele niższa niż wynagrodzenie zasadnicze. Należało zatem uznać, że z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych rzeczywiście zostało wypłacone powódce wynagrodzenie, którego wysokość jest uwidoczniła na paskach wypłat pod pozycją „premia”.

Do podobnych wniosków nie można jednak dojść w odniesieniu do składnika wynagrodzenia jakim była „premia podwyżkowa”. Po pierwsze strona pozwana w początkowej części procesu, pomimo, iż powódka domagała się już w pozwie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nie podnosiła, aby „premia podwyżkowa” stanowiła wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie ryczałtu, takie twierdzenia podniesiono dopiero po doręczeniu odpisu pierwszej opinii biegłego.

Ponadto obowiązujący u strony pozwanej Regulamin Wynagrodzenia w art. 12 nie posługuje się pojęciem „premia podwyżkowa”, a z zebranego w sprawie materiału dowodowego tj. przesłuchania wiceprezesa pozwanej Spółki (...) (k-341) wynika, iż „zdarzały się premie motywacyjne i one były w pozycji „premia podwyżkowa” np. za pacjentów trudnych, a nie za godziny pracy”. Z przesłuchania wiceprezesa pozwanej wynika również, że za 8 godzin pracy dziennie pracownik otrzymywał wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę, a za dodatkowe prace otrzymywał wynagrodzenie w postaci premii (wiceprezes strony pozwanej nie wskazała w tej części przesłuchania, iż dotyczy to również pozycji „premia podwyżkowa”). Ponadto, jak to już poniesione zostało w pisemnym uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego z dnia 24 lutego 2011r. w piśmie procesowym (k-442) strona pozwana twierdzi z jednej strony, że „premia podwyżkowa była to stała kwota przyznawana pracownikom tytułem motywowania i wynagradzania za dodatkowe zadania lub ich poświęcenie pacjentowi”, a dalej wskazuje, że miał to być dodatek ryczałtowy za ewentualne zadania – godziny nadliczbowe. Obowiązujący u strony pozwanej Regulamin Wynagradzania nie przewiduje jednak, iż pracownikom będzie wypłacany ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych, nie wynika to też z zawartej z powódką umowy o pracę. Ponadto twierdzenia strony pozwanej są tutaj, co słusznie też podkreślił Sąd Rejonowy, nielogiczne, gdyż jeżeli z treści Regulaminu Pracy wynika, że pod pozycją „premia” jest wypłacane wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i z list płac wynika, iż faktycznie taka wysoka premia była wypłacana to dziwne wydaje się, iż oprócz tego w kolejnej pozycji, która również nie nosi nazwy „godziny nadliczbowe” tylko „premia podwyżkowa” miałoby być wypłacone jeszcze takie wynagrodzenie w formie ryczałtu. Zresztą pozwany nie wykazał w żaden sposób aby powódka posiadała informacje, iż wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest wypłacane jako ryczałt

uwidoczniony na liście płac pod pozycją „ premia podwyżkowa”, a zasady wynagrodzenia pracowników powinny być przecież jasne oraz czytelne i pracownik powinien być o nich szczegółowo poinformowany.

Stwierdzić należy zatem, że „ premia podwyżkowa” nie stanowiła wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a była premią uznaniową, czyli nagrodą.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, iż zarzuty apelacji nie znajdują potwierdzenia.

Wobec powyższego, uznając apelację pozwanego za bezzasadną, Sąd drugiej instancji na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak sentencji wyroku i oddalił apelację.

Rozstrzygając o kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy, oparł się na przepisie art. 98 k.p.c. oraz § 6 pkt 4 w zw. z § 11 ust.1 pkt 2 i § 12 ust.1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.t.j. z 2013r., poz.490).

(-) SSO M. P.-Pająk (-) SSO M. A. (-) SSR(del.) J. S.

Sędzia Przewodnicząca (spr.) Sędzia