

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 14 sierpnia 2015 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w Ł. na rzecz powódki A. P. kwotę 2272,42 zł. tytułem wynagrodzenia zasadniczego i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych we wrześniu 2013 r. z ustawowymi odsetkami od każdej z tych należności, kwotę 3858,82 zł. tytułem wynagrodzenia zasadniczego i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w październiku 2013 r. oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy z ustawowymi odsetkami od każdej z tych należności, a także kwotę 749,38 zł. tytułem ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej za okres od czerwca 2013 r. do października 2013 r. z ustawowymi odsetkami od każdej z kwot określonych za poszczególne miesiące (pkt 1-3 wyroku). Ponadto, Sąd oddalił powództwo w pozostałej części (pkt 4), zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 576 zł. tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 5), nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi kwotę 832,83 zł. tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (pkt 6), nie obciążył powódki kosztami sądowymi (pkt 7) i nadał wyrokowi w punkcie 1-3 rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 3447.66 zł.

Powyższe rozstrzygnięcie zostało wydane na podstawie następujących ustaleń faktycznych.

Powódka była pracownikiem pozwanej spółki w okresie od dnia 9 sierpnia 2012 roku do dnia 31 października 2013 roku. Od dnia 9 sierpnia 2012 roku do dnia 26 stycznia 2013 roku powódka była zatrudniona na stanowisku sprzedawcy. Powódka zajmowała stanowisko kierownika sklepu od dnia 27 stycznia 2013 roku do dnia 31 października 2013 roku.

Praca świadczona była w placówce handlowej w Ł. przy ul. (...).

W dniu 25 stycznia 2013 roku strony podpisały porozumienie zmieniające, na mocy którego powódce powierzono stanowisko kierownika sali od dnia 27 stycznia 2013 roku. W porozumieniu określono, że powódce przysługują wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.800 zł brutto miesięcznie oraz premię regulaminową w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego, tj. 360 zł brutto. Ustalono, że okres wypowiedzenia będzie wynosił jeden miesiąc, postanowiono, że pozostałe warunki umowy o pracę pozostaną bez zmian.

W dniu 27 stycznia 2013 roku powódka podpisała umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za mienie powierzone. W umowie powierzono łącznie czterem pracownikom zatrudnionym na stanowisku kierownika sklepu, w tym powódce, mienie znajdujące się w sklepie w Ł. przy ul. (...). Zgodnie z § 2 umowy pracownicy podjęli się łącznie pieczy nad powierzonym mieniem z obowiązkiem wyliczenia się z tego mienia i przyjęli odpowiedzialność materialną za szkodę spowodowaną powstaniem niedoboru w powierzonym im łącznie mieniu pracodawcy oraz za szkodę spowodowaną uszkodzeniem lub zniszczeniem tegoż mienia oraz dopuszczeniem do jego przeterminowania. Postanowiono, że za szkody w powierzonym mieniu, powstałe z wyżej wymienionych przyczyn, pracownicy będą ponosić odpowiedzialność w częściach określonych procentowo od wartości szkody. Wskazano, że A. P. będzie odpowiadać w części odpowiadającej 25% wartości szkody. Za wartość szkód uznano wysokość rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę, wyliczonej przez właściwe służby finansowe na podstawie ksiąg handlowych i innych dokumentów za okres pomiędzy przeprowadzonymi inwentaryzacjami mienia powierzonego pracownikom. Nieobecność do 60 dni roboczych nie miała zgodnie z umową wpływu na zakres odpowiedzialności pracownika. W § 9 umowy określono, że pracownik podpisując umowę oświadcza, że w przypadku wystąpienia szkody określonej w § 2 umowy pracownik wyraża bezwarunkową zgodę na dokonanie przez pracodawcę potrącenia przypadającej na niego wartości szkody z należnego pracownikowi wynagrodzenia miesięcznego oraz innych świadczeń, w tym z przysługującego pracownikowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop oraz zasiłku ZUS. Podstawę do potrącenia należności miały stanowić noty. Postanowiono, że w przypadku, gdyby wartość szkody przekroczyła wysokość miesięcznych świadczeń należnych pracownikowi, pracodawca będzie mógł dokonywać potrąceń w miesiącach kolejnych, aż do pełnego pokrycia szkody. Umowa została podpisana przez powódkę.

Druga umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej została podpisana w dniu 22 września 2013 roku. Umowa zawierała analogiczne postanowienia w zakresie regulacji odpowiedzialności materialnej do umowy z dnia 27 stycznia 2013 roku, została zawarta z trzema pracownikami zatrudnionych na stanowisku kierownika sklepu, w tym z A. P.. W umowie wskazano, że trzech pracowników będą ponosić odpowiedzialność za szkody w powierzonym mieniu w częściach określonych procentowo względem wartości szkody. A. P. miała ponosić odpowiedzialność do kwoty odpowiadającej 33,333 % wartości szkody. Umowa została podpisana przez powódkę.

Wynagrodzenie miesięczne powódki obliczone jak do ekwiwalentu za urlop wynosiło 3.447,66 zł.

W pozwanej spółce obowiązywał regulamin wynagradzania. Zgodnie z tym regulaminem, wynagrodzenie składało się z wynagrodzenia zasadniczego, określonego w umowie o pracę, dodatku kasjerskiego, który był sukcesywnie włączany do wynagrodzenia zasadniczego oraz premii uznaniowej. Wynagrodzenie wypłacane był z dołu do 10 dnia następnego miesiąca. W § 5 wskazano, że pracownicy mogą otrzymać premię uznaniową zatwierdzoną przez zarząd spółki. Za okres usprawiedliwionej nieobecności pracownika premia uznaniowa i dodatek kasjerski miały ulegać proporcjonalnemu zmniejszeniu.

Zgodnie z regulaminem wszystkim pracownikom zatrudnionym w placówkach handlowych przysługiwał ekwiwalent za pranie odzieży, którego wysokość była zależna od zajmowanego stanowiska i wielkości placówki handlowej. Wysokość ekwiwalentu określało zarządzenie prezesa spółki. W przypadku usprawiedliwionej nieobecności pracownika ekwiwalent miał ulec zmniejszeniu.

Zgodnie z regulaminem kierownictwu placówek handlowych nie przysługiwało prawo do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, z wyjątkiem pracy wykonanej na polecenie pracodawcy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto oraz dodatek z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli za pracę w tym dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Ponadto, zgodnie z aneksem do regulaminu wynagradzania wprowadzono comiesięczną premię regulaminową w wysokości do 20% dla pracowników zatrudnionych w biurze zarządu spółki oraz kadry kierowniczej. Zgodnie z § 2 regulaminu przyznawania premii regulaminowej pracownikom (...) S.A. pracownik nabywał prawo do premii regulaminowej w wysokości określonej w indywidualnej umowie o pracę w przypadku terminowej realizacji wszystkich zadań wynikających z indywidualnego zakresu obowiązków, wywiązywania się z przydzielonych zadań indywidualnych i zespołowych, terminowej realizacji zadań zleconych przez bezpośredniego przełożonego lub zarząd spółki, zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach ze zwierzchnikami, podwładnymi, współpracownikami oraz klientami, wykonywanie zadań sumiennie, bezstronnie i starannie, zachowanie tajemnicy służbowej w zakresie przez prawo przewidzianym. Regulamin wskazywał ponadto sytuacje, w których pracownik nie nabywał prawa do premii w całości albo w części. Dla kadry kierowniczej przewidziano szczegółowe zasady przyznawania premii. Wobec kadry kierowniczej brak prawa do premii regulaminowej – w części lub w całości – stwierdzał zarząd spółki lub dyrektor działu kontroli wewnętrznej, w związku ze szkodą spowodowaną przez pracownika na rzecz (...) S.A. Wskazano, że za szkodę uważa się każdy przypadek działalności pracownika zatrudnionego w pozwanej spółce, w następstwie którego pozwana ponosi jakiegokolwiek straty finansowe. Od decyzji o odmowie przyznania całości lub części premii regulaminowej pracownikowi przysługiwało odwołanie do zarządu.

Norma czasu pracy powódki wynosiła do 12 godzin na dobę, przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym.

Do obowiązków powódki należało m.in. kierowanie bieżącą pracą w zakresie całokształtu działalności sklepu, wydawanie pracownikom niezbędnych dyspozycji, instruowanie pracowników, informowanie przełożonych o stwierdzonym naruszeniu stanu powierzonego mienia lub nieprawidłowościach stanowiących zagrożenie dla mienia znajdującego się w sklepie, składanie zamówień na dostawę towarów z uwzględnieniem intensyfikacji obrotów i wzrostu efektów ekonomicznych, przyjmowanie dostaw towarów zgodnie z instrukcją sklepową, przestrzeganie minimum asortymentowego i efektywnego gospodarowania zapasem towarowym, składanie wniosków o przerzuty

towarów pomiędzy innymi placówkami sieci w przypadku nagromadzenia się nadmiernych ich ilości, zwłaszcza w odniesieniu do towarów z określonym terminem przydatności do spożycia.

Poza pełnioną funkcją kierowniczą powódka w miarę zapotrzebowania wykonywała inne czynności w sklepie, m.in. wykładała towar, obsługiwała kasę, pomagała w dziale mięsnym.

W sklepie zdarzały się braki towaru, miały miejsce kradzieże sklepowe. W placówce nie było ochrony. Kierownicy sygnalizowali kradzieże, awarie bramek oraz zapotrzebowanie na ochronę. Przy kasach ustawione były bramki, które w przypadku droższych towarów, oznaczonych specjalnymi taśmami, powinny zareagować sygnałem dźwiękowym w przypadku kradzieży. Bramki niejednokrotnie ulegały awarii i nie funkcjonowały prawidłowo. Pozwana spółka nie reagowała na zgłoszenia kierowników.

Za zamówienia towaru odpowiedzialni byli kierownicy sklepu.

Część towarów była dostarczana do sklepu na zamówienie kierownika, a część (np. mięso w promocyjnej cenie) była dostarczana niezależnie od zamówienia kierownika, na podstawie decyzji pracodawcy. Zdarzały się sytuacje, w których towaru w sklepie było za dużo i ulegał on zepsuciu.

W okresie od lipca do października 2013 r powódka wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych z uwagi na braki kadrowe w placówce, zwalnających się pracowników, przebywanie pracowników na zwolnieniach lekarskich.

Braki kadrowe były zgłaszane pracodawcy.

W sklepie prowadzone były tygodniowe listy obecności, podpisywane przez pracowników. Znakiem X były zaznaczane dni wolne od pracy. Brak adnotacji pod daną datą oznaczał, że pracownik pracował 8 godzin. Jeżeli pracownik pracował dłużej niż 8 godzin, to zaznaczał pod konkretną datą godziny stawiennictwa w pracy.

W miesiącu lipcu 2013 roku powódka przepracowała faktycznie 188 godzin. Normatywny czas pracy w tym miesiącu wynosił dla powódki 168 godzin. Powódka przepracowała 20 godzin nadliczbowych w dni niebędące dniami wolnymi dla powódki.

W miesiącu sierpniu 2013 roku powódka przepracowała faktycznie 239 godzin, przy normatywnym czasie pracy 168 godzin. Powódka pracowała 71 godzin w godzinach nadliczbowych, w tym 19 godzin w dni niebędące dla powódki dniami wolnymi od pracy oraz 52 godziny w dni wolne dla powódki od pracy.

W wrześniu 2013 roku powódka przepracowała faktycznie 242 godziny przy normatywnym czasie pracy 168 godzin. Powódka wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych w łącznym wymiarze 74 godzin, w tym 38 w dni niebędące dniami wolnymi dla powódki i 36 w dni będące dniami wolnymi dla powódki.

W miesiącu październiku 2013 roku powódka przepracowała faktycznie 84 godziny, przy normatywnym czasie pracy 64 godziny (zmniejszonym w uwagi na przebywanie powódki na zwolnieniu lekarskim). Powódka pracowała w godzinach nadliczbowych w wymiarze 20 godzin w dni niebędące dla powódki dniami wolnymi od pracy. W okresie lipiec – października 2013 r powódka przepracowała łącznie 185 godzin nadliczbowych.

Hipotetyczne należne wynagrodzenie z tego tytułu wynosi 3387,47 zł. Z tego tytułu naliczono na listach płac wynagrodzenie w kwocie 4215,18 zł (za łącznie 189 godzin).

Łącznie w okresie od lipca 2013 roku do października 2013 roku powódka przepracowała 185 godzin nadliczbowych.

W dniu 22 września 2013 roku przeprowadzono inwentaryzację, w wyniku której wykazano niedobory w mieniu powierzonym pracownikom. Inwentaryzacja obejmowała okres od dnia 27 stycznia 2013 roku do dnia 22 września 2013 roku.

Powódka złożyła oświadczenie do inwentaryzacji z dnia 22 września 2013 roku, w którym wskazała, że nie posiada żadnych towarów, gotówki i innych składników majątkowych poza punktem rozliczeniowym i pomieszczeniami okazanymi komisji spisowej. Nie zgłosiła innych okoliczności mogących mieć wpływ na wynik rozliczenia. W oświadczeniu zawarto zapis „Niedobór rozliczyć zgodnie z umową o odpowiedzialności materialnej z dnia 27 stycznia 2013 roku § 2 w zw. z § 9”. Powódka oświadczyła, że nie zgłasza zastrzeżeń co do prawidłowości przeprowadzonego spisu. Oświadczenie zostało podpisane, jako osoby materialnie odpowiedzialne, przez powódkę oraz K. W. i T. M..

W dniu 24 września 2013 roku pozwana wystawiła powódce notę obciążeniową nr (...). W treści noty stwierdzono, że (...) S.A. obciąża na kwotę 32.814,82 z tytułu rozliczenia inwentaryzacji przeprowadzonej w dniu 22 września w sklepie przy ul. (...). Pozwana wyznaczyła trzydniowy termin od otrzymania noty na wpłatę należności. Nota została podpisana przez prezesa zarządu pozwanej spółki oraz dwie księgowe spółki. Nota nie została podpisana przez powódkę. Powódka odebrała pismo w dniu 7 listopada 2013 roku.

Za miesiąc czerwiec 2013 r powódce naliczono wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.800 zł brutto oraz kwotę 405 zł brutto tytułem wynagrodzenia za przepracowanych 20 godzin nadliczbowych. Wynagrodzenie netto wyniosło 1557,95 zł. Powódce przyznano ekwiwalent za pranie w wysokości 350 zł. Z powyższego ekwiwalentu potrącono kwotę 4,52 zł tytułu „nied”. Kwota do wypłaty wynosiła 1.903,43 zł. Wskazana kwota 1.903,43 zł została wypłacona powódce.

Za miesiąc lipiec 2013 roku powódce naliczono wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.800 zł brutto oraz kwotę 352,20 zł brutto wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy w wysokości 34,88 zł. W liście płac wskazano, że powódka przepracowała 184 godziny (23 dni), 20 godzin nadliczbowych, za które przyznano dodatek 50%, wykorzystwała 2 dni urlopu wypoczynkowego. Wynagrodzenie brutto wyniosło 2.187,08 zł, zaś wynagrodzenie netto wyniosło 1545,88 zł. Powódce przyznano także ekwiwalent za pranie w wysokości 326,67 zł. Z powyższego ekwiwalentu potrącono kwotę 20 zł z tytułu „nied”. Łączna kwota do wypłaty (wynagrodzenie netto powiększone o niepotrąconą część ekwiwalentu za pranie) wyniosła 1.852,55 zł. Wskazana kwota 1.852,55 zł została wypłacona powódce.

Za miesiąc sierpień 2013 roku powódce naliczono wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.800 zł brutto, 385,80 zł brutto wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz premię uznaniową w wysokości 574,06 zł. W liście płac wskazano, że powódka przepracowała 168 godzin (21 dni) oraz 15 godzin nadliczbowych, za które przyznano dodatek 100%, nie korzystała z urlopu wypoczynkowego. Wynagrodzenie brutto wyniosło 2.759,86 zł, a wynagrodzenie netto 1.944,65 zł. Powódce przyznano także ekwiwalent za pranie w wysokości 350 zł. Z powyższego ekwiwalentu potrącono kwotę 1,53 zł tytułem „nied”. Łączna kwota do wypłaty (wynagrodzenie netto powiększone o niepotrąconą część ekwiwalentu za pranie) wyniosła 2.293,12 zł. Wskazana kwota 2,293,12 zł została wypłacona powódce.

Za miesiąc wrzesień 2013 r. powódce przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.800 zł brutto, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 3.124,98 zł. Wynagrodzenie wyniosło łącznie 4.924,98 zł brutto. Z powyższej kwoty pozwana dokonała potrącenia kwoty 2.272,41 zł brutto tytułem niedoboru stwierdzonego w wyniku inwentaryzacji przeprowadzonej w dniu 22 września 2013 roku. Wynagrodzenie netto wyniosło 1.181,38 zł. Powódce przyznano ekwiwalent za pranie w wysokości 350 zł. Z powyższej kwoty ekwiwalentu pozwana dokonała potrącenia kwoty 350 zł tytułem „nied.” oraz „manka” wykazanego w inwentaryzacji. Wynagrodzenie do wypłaty wyniosło 1.181,38 zł. W liście płac wskazano, że powódka przepracowała we wrześniu 2013 roku 168 godzin (21 dni), 50 godzin nadliczbowych, za które przyznano dodatek 50%, 84 godziny nadliczbowe, za które przyznano dodatek 100%. Wyżej wskazana kwota 1.181,38 zł, została wypłacona powódce.

W dniu 31 października 2013 roku pozwana wystawiła notę obciążeniową nr (...). W treści noty stwierdzono, że (...) S.A. obciąża na kwotę 640,24 zł z tytułu rozliczenia inwentaryzacji przeprowadzonej w dniu 22 września w sklepie przy ul. (...). Wskazano, że łączna kwota do zapłaty, wynikająca z dwóch not obciążeniowych wnosi 33.455,06 zł. Pozwana wyznaczyła trzydniowy termin od otrzymania noty na wpłatę należności. Nota została podpisana przez prezesa zarządu pozwanej spółki oraz dwie księgowe spółki. Nota nie została podpisana przez powódkę. Powódka odebrała pismo w dniu 12 listopada 2013 roku.

Za miesiąc październik 2013 r powódce przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 720 zł brutto, wynagrodzenie chorobowe w wysokości 985,32 zł, wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy w kwocie 40 zł, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych 352,20 zł, ekwiwalent pieniężny za 30 dni urlopu wypoczynkowego w kwocie 4.944,00 zł. Łączne wynagrodzenie brutto wyniosło 7.041,52 zł. Z powyższego wynagrodzenia pozwana potrąciła kwotę 3.858,82 zł z tytułu niedoboru stwierdzonego podczas inwentaryzacji z dnia 22 września 2013 roku. Wynagrodzenie netto wyniosło 1.181,38 zł.

Powódce przyznano ekwiwalent za pranie w kwocie 128,33 zł. Z powyższej kwoty ekwiwalentu pozwana dokonała potrącenia kwoty 128,33 zł tytułem „nied”. Wynagrodzenie do wypłaty wyniosło 1.181,38 zł. W liście płac wskazano, że powódka w październiku przepracowała 184 godziny (23 dni). Przez 14 dni roboczych (112 godzin roboczych) powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, a przez 1 dzień na urlopie wypoczynkowym (8 godzin roboczych). Powódka przepracowała 20 godzin nadliczbowych, za które przyznano dodatek 50%. Wyżej wskazana kwota 1.181,38 zł, stanowiąca wynagrodzenie minimalne netto, została wypłacona powódce w dniu 8 listopada 2013 roku.

Powódka nie wyrażała zgody na potrącenia z wynagrodzeń.

Premia regulaminowa została powódce przyznana w miesiącach luty-maj 2013 roku, każdorazowo w wysokości 360 zł. W styczniu 2013 roku przyznano premię regulaminową w wysokości 65,45 zł. Premia regulaminowa nie została przyznana w miesiącach od czerwca do października 2013 roku. W sierpniu 2013 roku została powódce przyznana premia uznaniowa w wysokości 574,06 zł.

Powódka nie otrzymała premii regulaminowej za te miesiące z uwagi na niedobór stwierdzony inwentaryzacją oraz brak kontroli nad placówką, nieprzestrzeganie standardów obowiązujących w firmie.

Pracownikom spółki przysługiwał ekwiwalent za pranie odzieży roboczej. Wysokości ekwiwalentu była zależna od zajmowanego stanowiska, rodzaju wykonywanej pracy, a także wielkości placówki w której zatrudniony jest pracownik. Dla pracowników zatrudnionych na stanowisku sprzedawca (sery, ryby, mięso, wędlina, warzywa-owoce) lub magazynier – sprzedawca ekwiwalent wynosił 250 zł netto. Dla osób zatrudnionych na stanowisku sprzedawca sala, operator komputera, logistyk ekwiwalent wynosił 200 zł.

Pozwana wypłacała pracownikom ekwiwalent za pranie. Kadrze kierowniczej przysługiwał wyższy ekwiwalent niż pozostałym pracownikom.

Powódce przysługiwał ekwiwalent za pranie, w okresie pracy na stanowisku sprzedawca w wysokości 250 zł, a w okresie zatrudnienia na stanowisku kierownika sklepu w wysokości 350 zł miesięcznie. Powódka wiedziała, że w skład wynagrodzenia wchodzi ekwiwalent za pranie.

W sierpniu 2012 r – za okres zatrudnienia – od 9 sierpnia – przyznano i wypłacono ekwiwalent w wysokości 183,33 zł, za okres wrzesień 2012 r – grudzień 2012 r tytułem ekwiwalentu przyznano i wypłacono 250 zł.

W miesiącu styczniu 2013 roku tytułem ekwiwalentu za pranie przyznano kwotę 269,36 zł, w miesiącach od lutego do czerwca 2013 roku oraz od sierpnia do września 2013 roku został przyznany ekwiwalent w wysokości 350 złotych. W lipcu 2013 roku powódce przyznano ekwiwalent w wysokości 326,67 zł, zaś w październiku 2015 roku w wysokości 128,33 zł.

Pozwana dokonała zmniejszenia ekwiwalentu za pranie w miesiącach w których powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego lub zwolnienia lekarskiego (lipiec i październik 2013 roku).

W dniu 31 października 2013 roku stosunek pracy uległ rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia złożonego przez powódkę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Zwyczajowo kierownikom sklepu przekazywano dla pracowników paski wynagrodzeń.

Pozwana wystawiła powódce świadectwo pracy w dniu 31 października 2013 roku. W treści świadectwa wskazano, że powódka wykorzystwała urlop wypoczynkowy w wymiarze 22 dni, w tym jeden dzień na podstawie (...) k.p. i 21 dni w formie ekwiwalentu pieniężnego, nie korzystała z urlopu bezpłatnego, była niezdolna do pracy przez okres 18 dni.

Przed Sądem Rejonowym dla Warszawy Żoliborza toczy się postępowanie między stronami dotyczące niedoboru w kwocie 26.856,09 zł.

W dniu 17 grudnia 2013 r zostało sporządzone pismo przez PIP, w którym zostały wskazane potrącenia z wynagrodzeń oraz gdzie stwierdzono, że powódka wyraziła zgodę na te potrącenia.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy dokonał następującej oceny dowodów i zważył w sposób następujący.

Powództwo podlegało uwzględnieniu w części.

Powódka zgłosiła roszczenie w zakresie wynagrodzenia za miesiąc wrzesień i październik 2013 roku – nie precyzując, co składa się na te kwoty, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres lipiec – październik 2013 r, ekwiwalentu za urlop oraz ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej – za cały okres zatrudnienia.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zasadności potrąceń dokonanych przez pozwaną, gdyż rozstrzygnięcie tej kwestii miało zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy i należnych powódce kwot.

Sąd doszedł do przekonania, że dokonane przez pozwaną potrącenia z tytułu niedoborów wykazanych w inwentaryzacji były nieuprawnione.

Z ustaleń wynika, że z tego tytułu potrącono we wrześniu 2013 roku kwotę 2.272,41 zł, a w październiku 3858,82 zł. Potrącenia te były dokonywane po naliczeniu wynagrodzenia zasadniczego, wynagrodzenia za urlop, wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy – po naliczeniu kwoty netto i brutto następowało potrącenie. Strona pozwana nie wskazała konkretnie, której należności dotyczyło potrącenie. Były dokonywane także potrącenia w zakresie naliczonego ekwiwalentu za pranie odzieży, co będzie przedmiotem dalszych rozważań. W ocenie Sądu natomiast nie były potrącane kwoty po 360 zł za okres czerwiec – wrzesień i 100 zł za październik tytułem premii regulaminowej, gdyż z ustaleń wynika, że od czerwca premia ta nie była naliczana w listach płac, nie mogła więc ulec potrąceniu. (...) premii w wysokości 16, 36 zł za styczeń 2013 r pozostawała poza okresem spornym.

Zgodnie z art. 86 kp pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy.

Zgodnie natomiast z art. 87 kp z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

- 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108.

Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:

- 1) w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych - do wysokości trzech piątych wynagrodzenia,
- 2) w razie egzekucji innych należności lub potrącania zaliczek pieniężnych - do wysokości połowy wynagrodzenia.

Potrącenia, o których mowa w § 1 pkt 2 i 3, nie mogą w sumie przekraczać połowy wynagrodzenia, a łącznie z potrąceniami, o których mowa w § 1 pkt 1 - trzech piątych wynagrodzenia. Niezależnie od tych potrąceń kary pieniężne potrąca się w granicach określonych w art. 108.

Nagroda z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz należności przysługujące pracownikom z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości.

Dokonując potrąceń z wynagrodzenia za pracę, pracodawca ma obowiązek dokonać potrąceń należności w miesiącu, w którym są wypłacane składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż jeden miesiąc od łącznej kwoty wynagrodzenia uwzględniającej te składniki.

Potrącenie jest instytucją prawa cywilnego, uregulowaną w art. 498-505 k.c. Czynność ta dopuszczalna jest w sytuacji, gdy dwie osoby są względem siebie jednocześnie dłużnikami i wierzycielami, a ich wzajemne wierzytelności, których przedmiot stanowią pieniądze (lub rzeczy tej samej jakości oznaczone tylko co do gatunku), są wymagalne i mogą być dochodzone przed sądem. Potrącenia dokonuje się przez oświadczenie woli złożone drugiej stronie (art. 499 k.c.). Jego skutkiem jest umorzenie wierzytelności do wysokości wierzytelności niższej (art. 498 § 2 k.c.). W drodze potrącenia nie mogą być umarżane wierzytelności, co do których potrącenie jest wyłączone przez przepisy szczególne (art. 505 pkt 4 k.c.). Takim przepisem szczególnym jest art. 87 k.p. Nie jest zatem dopuszczalne potrącenie z wynagrodzenia za pracę na podstawie oświadczenia pracodawcy, że przedstawia pracownikowi wzajemnie swoją wierzytelność wynikającą ze stosunku pracy (np. za niedobór w powierzonym pracownikowi mieniu) lub z innego łączącego ich stosunku prawnego (np. równoległe trwającego stosunku zlecenia). "Potrącenie" wierzytelności wzajemnej pracodawcy może być dokonane tylko na podstawie tytułu wykonawczego lub za zgodą pracownika.

Zgodnie z art. 91 kp należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.

Oświadczenie woli pracownika wymaga, pod rygorem nieważności, formy pisemnej (por. wyrok SN z dnia 1 października 1998 r., I PKN 366/98, OSNP 1999, nr 21, poz. 684). Pracodawca nie może przeto dokonać potrącenia z wynagrodzenia za pracę na podstawie zgody udzielonej ustnie. Takie potrącenie, w razie zakwestionowania go przez pracownika, należałoby potraktować jako bezpodstawne (art. 282 § 1 pkt 1) ze wszystkimi tego faktu konsekwencjami. Pracownik mógłby nie tylko dochodzić wypłaty potrąconej kwoty, ale także żądać odsetek.

Przepis art. 91 k.p. dla potrącenia z wynagrodzenia za pracę wymaga zgody pracownika wyrażonej na piśmie. Wymieniona w tym przepisie zgoda pracownika nie może być blankietowa. Powinna dotyczyć konkretnej, istniejącej wierzytelności. Złożenie przez pracownika podpisu na nocie księgowej, obejmującej rozliczenie niedoboru bez zawarcia sformułowania wyrażenia zgody na potrącenie zawartej w niej kwoty z wynagrodzenia, nie spełnia przesłanki z art. 91 k.p. (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 21 grudnia 2005 roku, I OSK 461/05, LEX nr 228247). Ponadto, wyrażenie zgody przez pracownika na dokonywanie potrąceń z jego wynagrodzenia bez świadomości wielkości długu i istnienia przesłanek odpowiedzialności jest nieważne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2004 roku, sygn. akt I PK 529/03, Pr. Pracy 2004/10/35).

Nieważne jest również wyrażenie przez pracownika, na podstawie art. 91 k.p. w umowie o wspólnej odpowiedzialności materialnej, zgody na potrącanie przez zakład pracy z wynagrodzenia za pracę należności z tytułu niedoborów, które mogą się ujawnić w przyszłości w wyniku inwentaryzacji. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 1994 roku, sygn. akt I PZP 41/94, OSNP 1995/5/63)

Z ustaleń wynika, że noty obciążeniowe wystawiane w związku z powstałym niedoborem nie zawierały żadnej klauzuli o wyrażeniu zgody pracownika - powódki na dokonanie potrącenia kwoty wskazanej w nocie z wynagrodzenia powódki. Wyrażona w umowie o wspólnej odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone zgoda powódki na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia w razie stwierdzenia niedoborów mienia w inwentaryzacji, jako wyrażona

z góry i nie dotycząca konkretnej kwoty była nieważna. Z kolei, oświadczenie do inwentaryzacji, podpisane przez powódkę, zawierające klauzulę „Niedobór rozliczyć zgodnie z umową o odpowiedzialności materialnej z dnia 27 stycznia 2013 roku § 2 w zw. z § 9” po pierwsze nie zawierało w swej treści kwoty jaka miałaby być potrącona, po drugie odwoływała się jedynie do treści umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej, a nie była wyrażona wprost przez powódkę, dlatego również ona miała charakter nieważny.

Należy w tym miejscu wskazać, że Sąd nie jest związany oceną PIP co do tego, że powódka wyraziła zgodę na potrącenie, jaką przedstawiła w piśmie sporządzonym na skutek kontroli wypłaty powódce wynagrodzenia.

Mając na uwadze powyższe Sąd doszedł do przekonania, że potrącenia dokonane przez pozwaną z wynagrodzenia były nieuprawnione.

W zakresie żądania wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe Sąd jedynie w części przychylił się do roszczenia powódki.

Zgodnie z art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Na mocy art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek we wskazanej w tym przepisie wysokości. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151² k.p.). Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny, ewentualnie stosowny dodatek określony w § 2 i 3 art. 151 ze zn. 11 k.p.

Trzeba też przypomnieć, że iż przepis art. 151⁴ § 1 k.p. wyodrębnia grupę pracowników wyjętych spod działania ochronnych norm, gwarantujących pracownikowi dodatkowe świadczenia w zamian za wykonywanie swoich obowiązków ponad obowiązujące go normy czasu pracy. Zgodnie z jego brzmieniem, pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Jedynie kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy (§ 2 powołanego artykułu).

Zgodnie z ustaloną linią orzecznictwa Sądu Najwyższego (wyrok SN z dnia 24 czerwca 2013 roku II PK 350/12, wyrok SN z dnia 8 czerwca 2004 roku, III PK 22/04, wyrok SN z dnia 14 grudnia 2004 roku, II PK 114/04) reguła wyrażona w art. 151⁴ § 1 k.p. nie ma charakteru bezwarunkowego. Konieczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być dopuszczona tylko wyjątkowo. Pracodawca nie może więc ustalić zakresu obowiązków, który nie może zostać wykonany w normalnych godzinach pracy. Nie jest więc możliwe stosowanie takich rozwiązań organizacyjnych, które z założenia wymagałyby stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy.

Początkowo strony pozostawały w sporze co do tego, czy powódka w ogóle pracowała w godzinach nadliczbowych i czy jako kierownikowi w ogóle przysługuje jej dodatek. Przy czym jak wynika z ustaleń powódka w godzinach nadliczbowych pracowała, co potwierdziło postępowanie dowodowe, także wynikało to z zeznań świadka zawnioskowanego przez stronę pozwaną, a także dokumenty przedstawione przez stronę pozwaną w postaci list obecności i list płac. Co więcej strona pozwana przewidywała w regulaminie wynagradzania stosowny dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych dla osób zajmujących kierownicze stanowiska, a w listach płac zostało naliczone wynagrodzenie z tego tytułu wraz z dodatkiem.

Z zeznań świadków, list obecności oraz list płac wynika, że przekraczanie normatywnego czasu pracy miało charakter systematyczny, wynikało z braków kadrowych oraz złej organizacji pracy, której sami kierownicy nie mogli zapobiec. Z zebranego materiału dowodowego w postaci zeznań świadków wynika, że kierownicy sklepu zgłaszali uchybienia organizacyjne do pracodawcy, te jednak okazywały się bezskuteczne. Sama pozwana przyznawała powódce za godziny nadliczbowe wynagrodzenie, a zatem niejako potwierdziła uprawnienie powódki do dodatku za godziny nadliczbowe. Nadmienić należy także, że powódka faktycznie wykonywała również inne prace, poza zarządzaniem sklepem, co wynikało również z braków personalnych w placówce.

Z powyższych względów należało uznać, że powódce przysługiwał dodatek do wynagrodzenia w postaci wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Przy czym powódka w pozwie wskazała, że przepracowała 207 godzin nadliczbowych, pracodawca naliczył wynagrodzenie na listach płac za 189 godzin, natomiast z list obecności wynikało 185 godzin nadliczbowych.

Wobec oświadczenia powódki, że swoje zestawienie sporządziła właśnie na podstawie tych list obecności, Sąd przyjął tę ilość za wiążącą.

Sąd uznał, że powódka nie udowodniła okoliczności, że przepracowała więcej godzin niż to wynika z list obecności ani nie wykazała ich ewentualnej ilości. Z zeznań świadków wynika jedynie, że powódka pracowała w nadgodzinach, brak jest jednak dowodów na okoliczność, że godzin nadliczbowych było więcej niż to wynika z list obecności lub chociażby list płac. W tym zakresie Sąd oparł się na listach obecności za miesiące lipiec-październik 2013 roku oraz na opinii biegłego, uznanych przez Sąd za wiarygodne.

Z ustaleń wynika, że z tego tytułu naliczono (inną kwestią jest faktyczna wypłata, o czym będzie mowa poniżej) powódce kwotę wyższą niż należna.

Powyższych ustaleń Sąd dokonał na podstawie opinii biegłego z zakresu księgowości – zarówno ustnej jak i pisemnej, które były pełne, fachowe i odpowiadały zakreślonej tezie dowodowej.

Powódka kwestionowała sposób obliczenia przez biegłego wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, wskazując, że podstawą do jego obliczenia powinna być kwota wynagrodzenia zasadniczego (1.800 zł) powiększona o premię regulaminową w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego (360 zł).

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

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego pojęcie wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną w rozumieniu art. 134 § 1² k.p. (odpowiednika obecnego art. 151¹ § 3 k.p.) odnosi się do stawki wynagrodzenia zasadniczego ustalonej przez strony w umowie o pracę lub innym akcie będącym podstawą stosunku pracy. Pojęcie to obejmuje jedynie stałe elementy wynagrodzenia. (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2007 roku, II PZP 4/07, OSNP 2007/21 – 22/307; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011 roku, II PK 3/11, OSP 2013/3/24).

Z list płac wynika, że premia regulaminowa nie była elementem stałym wynagrodzenia powódki, gdyż nie była ona przyznawana w każdym miesiącu. Premia regulaminowa nie została powódce przyznana w miesiącach czerwiec – październik 2013 roku. Z porozumienia zmieniającego wynika wyraźnie, że premia przyznawana była w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego, a nie każdorazowo w wysokości 20 % tego wynagrodzenia. Regulamin przewidywał szereg sytuacji możliwości obniżenia premii, bądź nie przyznania jej w ogóle, w szczególności w sytuacji wyrządzenia szkody przez pracownika. Powódka w niniejszym procesie nie dochodziła pozwem wypłaty premii regulaminowej, nie

wykazała, by spełniła wszystkie jej przesłanki, w szczególności w kontekście not obciążeniowych, niezgłaszania uwag przez powódkę do inwentaryzacji, nadto biorąc pod uwagę toczący się proces o niedobór.

Premia regulaminowa nie może być zatem uznana za stały element wynagrodzenia stanowiące podstawę do obliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Z powyższych względów Sąd uznał, że podstawę do obliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe stanowić może jedynie wynagrodzenie zasadnicze, mające charakter stały, tj. kwota 1.800 zł.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd przyjął za podstawę obliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wynagrodzenie zasadnicze 1.800 zł oraz ilość 185 godzin nadliczbowych w okresie od lipca do października 2013 roku wynikającą z list obecności. Przy tak ujętej podstawie, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe za okres od lipca do października 2013 roku powinno wynieść 3.387,47 zł. Z list płac za miesiące lipiec - październik 2013 roku wynika, że pozwana przyjmowała do obliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wyższą stawkę za godzinę roboczą niż to wynikało z wynagrodzenia podstawowego i normatywnego czasu pracy. Pozwana naliczyła powódce z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w przedmiotowym okresie kwotę 4.215,18 zł, a więc kwotę o 827,71 zł większą niż należna.

Należy mieć na względzie, że nawet przyjmując zestawienie godzin nadliczbowych przedstawione przez powódkę w pozwie oraz zasadnicze wynagrodzenie 1.800 zł jako podstawę do obliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, należne powódce wynagrodzenie wyniosłoby 3.965,81 zł. Pozwana zaś naliczyła powódce z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe kwotę 4.215,18 zł, czyli kwotę o 249,37 zł większą niż należna.

To, że pozwana stosowała stawkę wyższą do naliczenia dodatku nie jest wiążące dla dokonania przeliczenia należności w związku z uzasadnionym przyjęciem stawki 1800 zł.

Z list płac wynika, że część naliczonego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe we wrześniu i w październiku nie została powódce faktycznie wypłacona z uwagi na dokonane przez pozwaną potrącenia z tytułu niedoborów w mieniu powierzonym.

Podsumowując stwierdzić należy, że pozwana naliczyła powódce wyższą kwotę niż należna z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, jednakże częściowo wynagrodzenie to nie zostało we wrześniu i październiku faktycznie powódce wypłacone z uwagi na dokonane przez pozwaną potrącenia, które jak wskazano wyżej były niezasadne.

Z list płac, uznanych przez Sąd za wiarygodne, wynika że we wrześniu 2013 roku pozwana dokonała potrącenia z wynagrodzenia powódki (z wyłączeniem ekwiwalentu za pranie) kwoty 2.272,41 zł, zaś w październiku 2013 roku kwoty 3.858,82 zł.

Z uwagi na to, że pozwana nie wskazała, z których części wynagrodzenia dokonano potrąceń, a powódka nie określiła, co składało się na żądane kwoty wynagrodzenia za wrzesień i październik 2013 r, Sąd przyjął – stosownie do kolejności zgłaszanych roszczeń (art. 451 § 3 kc), że w miesiącu wrześniu potrąceniu uległo:

- wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.800 zł oraz

- wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w kwocie 472,41 zł – czyli łącznie 2.272,41 zł,

a w miesiącu październiku:

- kwota 720 tytułem wynagrodzenia zasadniczego,

- kwota 352,20 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz

- kwota 2.786,62 tytułem części ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, czyli łącznie 3858,82 zł.

Sąd uznał zatem żądanie w zakresie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za uzasadnione w części dotyczącej kwoty 472,41 zł za miesiąc wrzesień, oraz kwoty 352,20 zł za miesiąc październik – a zatem w zakresie, w którym powyższe kwoty zostały bezzasadnie potrącone przez pozwaną. Podobnie w zakresie wynagrodzenia za wrzesień i października 2013 r - 1800 zł i 720 zł. W pozostałym zakresie Sąd uznał roszczenie o zapłatę wynagrodzenia i wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za nieudowodnione i nieuzasadnione.

Za uzasadnione w części Sąd uznał również żądanie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Powódka żądała kwoty 4.944,00 zł, tj. pełnej, naliczonej w liście płac za październik 2013 roku, kwoty tytułem ekwiwalentu za urlop.

W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikami przysługuje ekwiwalent pieniężny (art. 171 § 1 kp).

Wskazana kwota 4.944 zł tytułem ekwiwalentu za urlop została naliczona przez pozwaną, więc jej zasadność i wysokość została przez pozwaną przyznana. Powódka nie kwestionowała wysokości powyższej kwoty. Ponadto przedmiotowa kwota wynika z listy płac za miesiąc październik 2013 roku. Z powyższej listy wynika także, że pozwana dokonała potrącenia części ekwiwalentu z tytułu niedoborów wykazanych w inwentaryzacji. Uwzględniając wyżej wskazany sposób zaliczenia przez Sąd dokonanych potrąceń na poszczególne składniki wynagrodzenia, stwierdzić należy, że potrąceniu uległa część ekwiwalentu za urlop w kwocie 2.786,62 zł.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał roszczenie o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za uzasadnione w części, tj. co do kwoty 2.786,62. W pozostałym zakresie Sąd uznał żądanie ekwiwalentu za urlop za nieuzasadnione.

Mając na uwadze powyższe Sąd zasądził na rzecz powódki od pozwanej kwotę **2.272,42 zł**, w tym kwotę:

- 1.800 z tytułu wynagrodzenia zasadniczego za wrzesień 2013 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2013 roku do dnia zapłaty oraz

- kwotę 472,41 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych we wrześniu 2013 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2013 roku do dnia zapłaty.

Ponadto, Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę **3.858,82 zł**, w tym kwotę:

- 720 zł z tytułu wynagrodzenia zasadniczego za październik 2013 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty,

- kwotę 352,20 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2013 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w październiku 2013 roku oraz

- kwotę 2.786,62 zł tytułem potrąconej części ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2013 roku do dnia zapłaty.

O odsetkach za opóźnienie od kwoty 1.800 zł (wynagrodzenie zasadnicze za wrzesień 2013 roku) Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., ustalając datę początkową na dzień 11 października 2013 roku. W myśl art. 481 § 1 k.c. jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Istotne jest więc ustalenie momentu, w którym dłużnik opóźnił się ze spełnieniem świadczenia. Zgodnie z art. 476 k.c. dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela. W realiach niniejszej sprawy możliwe było ustalenie terminu wymagalności dochodzonego wynagrodzenia. Mając na uwadze, że wynagrodzenie, zgodnie z regulaminem wynagradzania pracowników, podlegało wypłacie do 10 dnia następnego

miesiąca, termin płatności upłynął w dniu 10 października 2013 roku. Od 11 października 2013 roku pozwana pozostawała zatem w opóźnieniu. Nieuprawnionym było zatem żądanie zapłaty odsetek od dnia 1 października.

O odsetkach od kwot 472,41 zł (wynagrodzenie za godziny nadliczbowe za wrzesień 2013 roku), kwoty 720 zł (wynagrodzenie zasadnicze za październik 2013 roku) Sąd orzekł, zgodnie z żądaniem powódki, nie mogąc wyjść ponad żądanie.

Co do odsetek od kwoty 352,20 zł (wynagrodzenie za godziny nadliczbowe za październik 2013 roku) oraz od kwoty 2.786,62 zł (ekwiwalent za urlop) Sąd orzekł zgodnie z żądaniem pozwu na podstawie art. 481 k.c. i 476 k.c.

W zakresie roszczenia o zapłatę ekwiwalentu za pranie, precyzowanego na podstawie art. 237 ze z. 7 kp, powódka nie udowodniła okoliczności, że przez cały okres zatrudnienia w pozwanej spółce nie otrzymywała ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej i że powinien on wynosić 350 zł.

Przeczą temu listy płac oraz roczna karta wynagrodzenia, a nadto potwierdzenia przelewów, z których wynika, że powódka otrzymywała z tytułu ekwiwalentu kwotę 250 zł (rok 2012) 350 zł (od 27 stycznia 2013 r) miesięcznie oraz zeznania świadków, którzy potwierdzili, że spółka wypłacała pracownikom ekwiwalent.

Powódka nie przedstawiła żadnych dowodów na poparcie swojego twierdzenia, że przez cały okres zatrudnienia nie otrzymywała przedmiotowej należności.

Twierdzenie pełnomocnika powódki, że nie wiedziała co wchodzi w skład otrzymywanego przez nią wynagrodzenia, a to co otrzymywała ponad wynagrodzenie zasadnicze zaliczała na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (których ani w procesie nie dochodziła ani nie wykazała), pozostaje w sprzeczności z jej zeznaniami, w których przyznała, że ekwiwalent otrzymywała i to w zróżnicowanej wysokości w związku z dwoma zajmowanymi stanowiskami.

Z ustaleń wynika także, że do sklepu kierownikom przesyłane były także paski wynagrodzeń. Brak szczegółowej ewidencji wypłaty ekwiwalentu nie oznacza, że powódka nie otrzymywała kwot z tego tytułu. Pozwana załączyła potwierdzenia przelewów za okres zatrudnienia, z wyjątkiem 4 miesięcy, powołując się na trudności z rachunkiem bankowym, przy czym podkreśliła, że gdyby powódka zaprzeczyła, by otrzymała naliczone kwoty w listach płac za okres październik 2012 – styczeń 2013 r, może takie przelewy dostarczyć. Powódka zobowiązana do ustosunkowania się do tego pisma nie zaprzeczyła i nie wniosła o dostarczenie brakujących przelewów.

Sąd doszedł do przekonania, że powódce w okresie od 9 sierpnia 2012 r do 27 stycznia 2013 r przysługiwał ekwiwalent w wysokości 250 zł, a od 27 stycznia do października 2013 roku, tj. w okresie zatrudnienia na stanowisku kierownika sklepu przysługiwał ekwiwalent w wysokości 350 zł. Powyższe kwoty wynikły z list płac. Powódka nie przedstawiła dowodów przeciwnych w zakresie wysokości kwoty ekwiwalentu, dlatego Sąd uznał tę okoliczność za udowodnioną.

Sąd uznał żądanie powódki dotyczące ekwiwalentu za pranie za uzasadnione jedynie w części, w której pozwana spółka dokonała bezzasadnie zmniejszenia kwoty ekwiwalentu z uwagi na korzystanie z urlopu wypoczynkowego lub zwolnienia lekarskiego oraz potrąceń z tytułu niedoboru z przyznanych kwot ekwiwalentu. Co prawda, w regulaminie wynagradzania mowa jest o pomniejszaniu ekwiwalentu za okres nieobecności, jednakże nie wskazuje żadnych zasad tego pomniejszania, nie wynikają one także z zarządzenia zarządu, a strona pozwana nie wykazała sposobu pomniejszania tych należności, Sąd zatem przyjął, że za ten okres winna otrzymać ekwiwalent w całości.

Z list płac wynikało, że w miesiącu lipcu i październiku 2013 roku pozwana dokonała zmniejszenia naliczonej kwoty ekwiwalentu za pranie z uwagi na korzystanie przez powódkę z urlopu wypoczynkowego oraz zwolnienia lekarskiego. W miesiącu lipcu 2013 roku ekwiwalent zmniejszono o kwotę 23,33 zł (350 zł - 326,67zł) a w październiku 2013 roku o kwotę 221,67 zł (350 zł – 128,33zł). Powyższa okoliczność nie była kwestionowana przez pozwaną spółkę, która upatrywała swoje prawo do zmniejszenia ekwiwalentu w zapisie regulaminu wynagradzania. Wskazać należy, że wyżej

wskazane zmniejszenia ekwiwalentu za pranie dokonane przez pozwaną bez określonych zasad, dlatego też Sąd uznał żądanie powódki w zakresie kwot 23,33 zł oraz 221, 67 zł za uzasadnione.

Sąd przychylił się również do żądania powódki w zakresie dotyczącym kwot ekwiwalentu za pranie, które zostały bezzasadnie potrącone przez pozwaną tj. kwoty 4,52 zł potrąconej z ekwiwalentu w miesiącu czerwcu 2013 roku, kwoty 20 zł potrąconej dodatkowo w miesiącu lipcu 2013 roku, kwoty 1,53 zł potrąconej w miesiącu sierpniu 2013 roku, kwoty 350 zł w miesiącu wrześniu 2013 roku oraz kwoty 128,33 zł potrąconej w miesiącu październiku 2013 roku. Powyższe potrącenia wynikają z list płac za miesiąc czerwiec – październik oraz z rocznej karty wynagrodzenia, uznanych przez Sąd za wiarygodne. Jak wskazano powyższej potrącenia dokonane ze składników wynagrodzenia powódki przez pozwaną były nieuprawnione, gdyż nastąpiły bez zgody powódki.

W pozostałym zakresie Sąd uznał roszczenie powódki o ekwiwalent za pranie za nieudowodnione.

Mając na uwadze powyższe Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 749,38 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2013 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej, w tym:

- kwotę 4,52 zł za miesiąc czerwiec 2013 roku,
- kwotę 43,43 zł za miesiąc lipiec 2013 roku (23,33 zł + 20 zł),
- kwotę 1,53 zł za miesiąc sierpień 2013 roku,
- kwotę 350 zł za miesiąc wrzesień 2013 roku,
- kwotę 350 zł za miesiąc październik 2013 roku (128,33 zł + 221,67 zł). /jako różnice pomiędzy kwotą należną 350 zł a wypłaconą w poszczególnych miesiącach/.

Niepełna kwota ekwiwalentu za sierpień 2012 r wynikała z niezatrudnienia od początku miesiąca, a za styczeń 2013 r – ze zmiany wysokości ekwiwalentu z kwoty 250 zł na 350 zł z dniem 27 stycznia 2013 r.

Ekwiwalent za pranie, podobnie jak pozostałe składniki wynagrodzenia, winien być płacony do 10 dnia każdego następnego miesiąca, zatem pracodawca pozostawał w opóźnieniu od 11 dnia miesiąca co do kwoty należnej za poprzedni miesiąc. Sąd, nie mogąc orzec ponad żądanie powódki, zasądził odsetki od kwoty 749,38 zł od dnia 1 listopada 2013 roku, zgodnie z żądaniem powódki. W pozostałej części Sąd uznał żądanie ekwiwalentu za pranie za nieuzasadnione.

W pozostałym zakresie Sąd oddalił powództwo – w zakresie pomiędzy określonym żądaniem a zasądzonymi kwotami z przyczyn opisanych powyżej.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c, stosując zasadę stosunkowego rozliczenia kosztów. Powódka żądała łącznie 20.614,52 zł, zasądzono na jej rzecz łącznie 6880,61 zł, wygrała zatem proces w 34 %, a przegrała w 66%. Koszty procesu wyniosły razem 3600 zł. Złożyły się na nie wynagrodzenia pełnomocników ustalone na podstawie z § 6 pkt. 5 w zw. z § 12 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461 t.j.). Powódka powinna ponieść zatem koszty w wysokości 2376 zł (3600 zł x 66%), a poniosła 1800 zł, zatem różnicę należało zasądzić na rzecz strony pozwanej.

Zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. nr 167/05, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Mając na względzie treść uchwały Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku (I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269), zgodnie z którą Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 złotych obciąży pozwanego

pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo, Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa nieuiszczoną opłatę od pozwu oraz koszty w postaci wydatków w postaci wynagrodzenia biegłego

Sąd nie obciążył powódki kosztami sądowymi na podstawie art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, uznając, że nie zachodzi szczególny przypadek do obciążenia tymi kosztami.

Sąd oddalił wniosek o zawieszenie postępowania z uwagi na to, że postępowanie w przedmiocie niedoboru nie miało wpływu na treść rozstrzygnięcia z uwagi na nieprawidłowość dokonywanych potrąceń.

Sąd oddalił wniosek o przekazanie sprawy według właściwości z uwagi na to, że Sąd rozpoznający sprawę był właściwy w świetle art. 461 § 1 kpc.

Wyrok Sądu Rejonowego z dnia 14 sierpnia 2015 r. został zaskarżony przez obie strony.

Apelacją powódki wyrok zaskarżony został w części, w której Sąd oddalił powództwo, co do kwoty 9.121 złotych na którą to kwotę składają się:

-kwota 798,47 złotych z tytułu świadczenia przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi zgodnie z żądaniem pozwu;

-kwota 2.015 złotych z tytułu zwrotu nienależnie potrąconego powódce wynagrodzenia wraz z odsetkami ustawowymi zgodnie z żądaniem pozwu;

-kwota 4.150 złotych tytułem niewypłaconego ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej wraz z odsetkami ustawowymi zgodnie z żądaniem pozwu

-kwota 2.157,38 złotych tytułem niewypłaconej części ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi zgodnie z żądaniem pozwu. Jednocześnie zaskarżony został w całości pkt 5 wyroku, w którym Sąd obciążył powódkę obowiązkiem zwrotu kosztów procesu w kwocie 576 złotych.

Strona apelująca zarzuciła wyrokowi:

A) naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na treść zapadłego wyroku:

1. art. 229 k.p.c. w zw. z art. 231 k.p.c. i art. 233 § 1 i § 2 k.p.c. poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób wadliwy - bez uwzględnienia okoliczności, iż strona pozwana uznała powództwo w zakresie kwoty 8.175,61 zł gdyż taką kwotę potrąciła pozwanej czym Sąd był związany, jednocześnie strona pozwana przyznała, iż dokonała potrącenia w wyższym zakresie, niż ustalił to Sąd I Instancji a nadto z innych okoliczności sprawy w tym z faktu nieprzedstawienia przez pozwanego żądanych dokumentów, przedkładania niektórych dokumentów po terminie (prekluzja), oświadczeń składanych w toku procesu wynikał wniosek (domniemanie faktyczne), iż rzeczono potrącenia były dokonywane oraz, błędne ustalenie, iż kwota 360 zł tzw. dodatku miesięcznego była premią a nie składnikiem zasadniczym wynagrodzenia.

2. art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. i art. 207 § 6 k.p.c. i art. 232 k.p.c. poprzez czynienie ustaleń faktycznych w oparciu o dowody sprekludowane, które strona pozwana winna przedstawić w odpowiedzi na pozew, ewentualnie dalszym piśmie procesowym, w sytuacji, gdy strona pozwana celowo nie przedstawiała pewnych dokumentów czekając na dalszy przebieg postępowania dowodowego, dokumenty te zostały sporządzone na potrzeby niniejszego postępowania, tym samym sąd winien był pominąć te dowody jako sprekludowane oraz których wiarygodność budziła w świetle zasad doświadczenia życiowego poważne wątpliwości a w konsekwencji dokonywać ustaleń w zakresie stanu faktycznego z ich pominięciem;

3. art. 244 § 2 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez poczynienie ustaleń faktycznych sprzecznych z treścią dokumentu urzędowego pochodzącego z Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie wysokości dokonanych potrąceń - w tym w szczególności potrącenia premii regulaminowej oraz w zakresie faktu

4. art. 233 § 2 k.p.c. w zw. z art. 328 § 3 k.p.c. poprzez brak rozważań w zakresie dokumentów, których strona pozwana nie przedstawiła i jednocześnie nieuznanie, iż ich nieprzedstawienie świadczy o tym, iż twierdzenia powódki są zasadne;

5. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez ustalenie, iż dodatek nazywany premią regulaminową w wysokości 20% wynagrodzenia nie była stałym składnikiem wynagrodzenia, a tym samym nie mogła stanowić podstawy do wyliczeń należnego powódce wynagrodzenia za świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych, w sytuacji, w której z zebranego materiału dowodowego wynikało, iż był to stały składnik wynagrodzenia, a pozwany nie przedstawił decyzji, która świadczyłby o tym, iż powódka została poinformowana o niewypłaceniu jej w danym miesiącu premii z uwagi na przyczyny wskazane w regulaminie od której to decyzji powódka mogłaby odwołać się do zarządu pozwanego pracodawcy, a jednocześnie wyższa niż przyjął biegły podstawa dla wyliczania nadgodzin oraz wysokość wskazana przez pozwanego jako „wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop” świadczy o tym, iż premia regulaminowa stanowiła składnik wynagrodzenia zasadniczego; przyjęcie, że powódka otrzymała ekwiwalent za pranie odzieży roboczej w sytuacji gdy brak jest dowodów na tę okoliczność, powódka zaprzeczała tej okoliczności.

6. art. 100 k.p.c. w zw. z art. 102 k.p.c. poprzez obciążenie powódki kosztami postępowania, w sytuacji, gdy. Powódka bowiem wytaczając powództwo i formułując poszczególne roszczenia była w sposób subiektywny przekonana o zasadności wszystkich roszczeń i nie dysponowała wyliczeniami przedstawionymi przez pozwaną w trakcie procesu.

B) naruszenie prawa materialnego:

art. 151 (1) i nast. k.p. w zw. z § 4 i 4a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy (Dz. U. nr 62, poz. 289 z późn. zm.) poprzez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, iż dla obliczenia wysokości wynagrodzenia należnego pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych istotna jest nie wysokość wynagrodzenia zasadniczego, które pracownik zgodnie z umową miał otrzymywać, ale wysokość wynagrodzenia bez dodatku stałego w postaci premii regulaminowej. Podczas gdy prawidłowa wykładnia nakazywała przyjęcie, iż dla obliczenia podstawy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych konieczne jest przyjęcie „normalnego wynagrodzenia”, które pracownik otrzymywał w sposób regularny.

W granicach tak określonych zarzutów strona wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez uwzględnienie powództwa i zasądzenie od pozwanego oprócz kwot wskazanych w wyroku na rzecz powódki kwoty 798,47 złotych z tytułu świadczenia przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami zgodnie z żądaniem pozwu oraz kwoty 2015 złotych z tytułu zwrotu nienależnie potrąconego powódce wynagrodzenia wraz z odsetkami ustawowymi zgodnie z żądaniem pozwu. Nadto, o nieobciążanie powódki kosztami procesu w odniesieniu do nieuwzględnionej części powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

Apelacją pozwanej wyrok zaskarżony został w części, tj. co do punktu I, 6 i 8. Strona apelująca podniosła zarzut:

1. naruszenia przepisów prawa materialnego, tj.

- art. 91 § 1 K.p. w zw. z art. 87 § 1 i 7 K.p. poprzez błędną jego wykładnię polegającą na wyrażeniu przez Sąd implicite poglądu prawnego, że zgoda pracownika na dokonywanie potrąceń innych niż wymienione w przepisie art. 87 § 1 i 7 K.p. powinna w swojej treści zawierać kwotę, jaka ma być potrącona, oraz nie może odwoływać się, pod rygorem jej nieważności, do innych dokumentów, z których wynikają wzajemne prawa i obowiązki przyjęte przez strony, podczas gdy wyrażenie przez pracownika zgody na potrącenie, które nastąpiło łącznie z podpisywaniem dokumentów, z których wynika kwota, która ma zostać potrącona, i w którym to oświadczeniu pracownik wyraża wprost zgodę na dokonanie

potrąceń na podstawie wcześniej przyjętych przez strony zasad, spełnia dyspozycję przepisu art. 91 § 1 K.p. w zw. z art. 87 § 1 i 7 K.p.

2. naruszenia przepisu prawa procesowego, które miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia tj.

- art. 233 § 1 K.p.c. przez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających, tj. przyjęcie, że pozwana nie zapewniła warunków umożliwiających należyte wykonywanie obowiązków pracowniczych w placówce, w sytuacji gdy pracownicy, w tym pozwana, mieli zapewniony wachlarz możliwości prowadzących do przeciwdziałania nieprawidłowościom występującym na terenie sklepu, co skutkowało błędnym przyjęciem przez Sąd 1 instancji, że organizacja pracy w placówce handlowej, w której świadczyła pracę powódce uniemożliwiła jej wykonywanie obowiązków pracowniczych w godzinach pracy.

W granicach tak określonych zarzutów apelacyjnych strona wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w zaskarżonej części i zasądzenie od powódki A. P. na rzecz pozwanej (...) S.A. z siedzibą w Ł. zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za obie instancje według norm prawem przepisanych, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji strony pozwanej.

Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji powódki i zasądzenie z tego tytułu od przeciwnika procesowego kosztów postępowania apelacyjnego

Sąd Okręgowy w Łodzi VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje.

Apelacja żadnej ze stron nie jest uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego w Łodzi, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

W zakresie apelacji strony powodowej.

Wskazać przede wszystkim należy na rozbieżność, jaka występuje między wartością przedmiotu zaskarżenia podaną przez skarżącą, a wnioskami apelacyjnymi przez nią wywiedzionymi, które sprowadzają się do żądania zmiany wyroku przez zasądzenie kwoty łącznie znacząco niższej od wartości przedmiotu zaskarżenia.

Zgłoszone w apelacji zarzuty naruszenia prawa procesowego nie mogą się ostać. Treść protokołu rozprawy bezpośrednio poprzedzającej wydanie wyroku nie zawiera wskazania, iżby zawodowy pełnomocnik powódki podniósł okoliczności zgłaszane obecnie w ramach zarzutów o charakterze procesowym. W aktach sprawy nie ma również stosownego głosu do protokołu.

Niezależnie od tego wskazać należy na brak podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia prawa procesowego „poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób wadliwy - bez uwzględnienia okoliczności, iż strona pozwana uznała powództwo w zakresie kwoty 8.175,61 zł. gdyż taką kwotę potrąciła pozwanej czym Sąd był związany”. Przede wszystkim nieuwzględnienie okoliczności uznania powództwa nie może być przez Sąd II instancji orzecniczo oceniane w kategoriach oceny dowodów dokonanej przez Sąd meriti, jak chce tego skarżący. Ponadto uznanie powództwa musi mieć charakter jednoznaczny; nie może wywoływać wątpliwości co do treści tej czynności procesowej (a nie dowodowej, jak przyjmuje się w zarzucie). W aktach sprawy brak jest takiego oświadczenia strony pozwanej, z którego uznanie powództwa wynikałoby jednoznacznie. Przedmiotowy zarzut zgłoszony został z

całkowitym pominięciem tej części motywów pisemnych wyroku, w której Sąd meriti zasadnie zważył, że potrącenia były dokonywane po naliczeniu wynagrodzenia zasadniczego, wynagrodzenia za urlop, wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy – po naliczeniu kwoty netto i brutto następowało potrącenie, a strona pozwana nie wskazała konkretnie, której należności dotyczyło potrącenie. Przede wszystkim brak tego wskazania uniemożliwia przyjęcia tezy apelanta o „uznaniu powództwa” przez stronę pozwaną w wymiarze odpowiadającym wartości kwoty potrąconej. Nie sposób również podzielić stanowiska skarżącej odnośnie uwzględnienia przez Sąd Rejonowy dowodów sprekludowanych a to, za przyczyną braku stosownej podstawy prawnej. Wobec tej okoliczności marginalnie jedynie należy podnieść, że apelująca nie konkretyzuje dowodów, które jej zdaniem powinny być przez Sąd pominięte, jako objęte prekluzją.

Nie jest także uzasadniony zarzut poczynienia ustaleń faktycznych sprzecznych z treścią dokumentu urzędowego pochodzącego z Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie wysokości dokonanych potrąceń - w tym w szczególności potrącenia premii regulaminowej „oraz w zakresie faktu”. Zgłaszając ten zarzut strona nie powołuje żadnego przepisu prawa procesowego, z którego związanie Sądu treścią pisma Państwowej Inspekcji Pracy i ustaleniami tego organu by wynikało. Ponadto apelująca nie zauważa, że Sąd Rejonowy dokonał oceny dowodowej wspomnianego pisma i w konsekwencji nie próbuje nawet oceny tej podważyć.

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez ustalenie, iż dodatek nazywany premią regulaminową w wysokości 20% wynagrodzenia nie był stałym składnikiem wynagrodzenia, a tym samym nie mógł stanowić podstawy do wyliczeń należnego powódce wynagrodzenia za świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych jest nieuzasadniony już choćby z tej przyczyny, że zgodnie z aneksem do regulaminu wynagradzania premię regulaminową wprowadzono w wysokości do 20%, a nie w wysokości 20%, jak utrzymuje apelacja. Oznacza to, że premia przysługiwała w rozpiętości od 0% do 20% i jako taka nie może być uznana za stały składnik wynagrodzenia. Podzielić przy tym należy argumentację Sądu meriti, że premia nie została powódce przyznana w miesiącach czerwiec – październik 2013 roku, a powódka w niniejszym procesie nie dochodziła pozwem wypłaty premii regulaminowej i nie wykazała, by spełniła wszystkie jej przesłanki, w szczególności w kontekście not obciążeniowych, niezgłaszania uwag przez powódkę do inwentaryzacji, nadto biorąc pod uwagę toczący się proces o niedobór.

Oceniając zarzut skierowany do zawartego w wyroku rozstrzygnięcia o obowiązku zwrotu kosztów procesu podnieść należy, że prawidłowe określenie rodzaju i rozmiaru roszczenia zgłoszonego na drodze sądowej przeciwko stronie pozwanej należy do strony proces wszczynającej, która już na tym etapie liczyć się musi z ryzykiem przegranej i finansowymi tego skutkami.

W konsekwencji uznania zasadności pominięcia przez Sąd meriti premii regulaminowej nie będącej stałym składnikiem wynagrodzenia, za nieuzasadniony należy uznać zarzut naruszenia prawa materialnego tj. art. 151 (1) i nast. k.p. w zw. z § 4 i 4a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy (Dz. U. nr 62, poz. 289 z późn. zm.) poprzez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, iż dla obliczenia wysokości wynagrodzenia należnego pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych istotna jest nie wysokość wynagrodzenia zasadniczego, które pracownik zgodnie z umową miał otrzymywać, ale wysokość wynagrodzenia bez dodatku stałego w postaci premii regulaminowej. Premia, o której mowa nie stanowiąc stałego składnika wynagrodzenia nie wchodziła do podstawy obliczenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

W zakresie apelacji strony pozwanej.

Apelacja wywodzi zarzut naruszenia prawa procesowego, które miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia tj.- art. 233 § 1 k.p.c. przez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających, tj. przyjęcie, że pozwana nie zapewniła warunków umożliwiających należyte wykonywanie obowiązków pracowniczych w placówce, w sytuacji gdy pracownicy, w tym „pозwana”, mieli zapewniony wachlarz możliwości prowadzących do przeciwdziałania nieprawidłowościom występującym na terenie sklepu, co skutkowało błędnym przyjęciem przez Sąd 1 instancji,

że organizacja pracy w placówce handlowej, w której świadczyła pracę powodce uniemożliwiła jej wykonywanie obowiązków pracowniczych w godzinach pracy.

Uzasadnienie tego zarzutu pozbawione jest konsekwencji. Strona pozwana wskazuje bowiem okoliczności świadczące (w jej przekonaniu) o zawinionej przez powódkę złej organizacji pracy, jako przyczynie świadczenia pracy nadliczbowej, a jednocześnie powołuje się na zeznania świadka, wedle których praca nadliczbowa nie miała w ogóle miejsca. Niezależnie od tego pozwana przywołuje przyczyny powstania niedoboru, który jest okolicznością bez doniosłości prawnej w niniejszym sporze z uwagi na jego przedmiot. Tak obrana argumentacja nie może się ostać z uwagi na niewykazanie naruszenia przez Sąd meriti reguł logicznego rozumowania bądź pogwałcenia zasad doświadczenia życiowego, warunkujących uwzględnienie zarzutu dowolnej oceny dowodów. Niezależnie od tej ułomności apelacji podnieść stanowczo należy, że zapewnienie właściwej organizacji pracy, to jest takiej, która m.in. zapewnia realizację obowiązków pracowniczych w podstawowym wymiarze czasu pracy każdorazowo obciąża pracodawcę. Ustalony przez Sąd I instancji i niezakwestionowany przez skarżącą stan faktyczny sprawy świadczy o narzuconym przez pracodawcę systemie pracy, który wymuszał – także na kadrze kierowniczej – świadczenie pracy ponad wymiar określony umową. W tych warunkach zarzut naruszenia prawa procesowego musi być uznany za bezzasadny.

Nieuzasadniony jest także zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. - art. 91 § 1 k.p. w zw. z art. 87 § 1 i 7 k.p. poprzez błędną jego wykładnię polegającą na wyrażeniu przez Sąd implicite poglądu prawnego, że zgoda pracownika na dokonywanie potrąceń innych niż wymienione w przepisie art. 87 § 1 i 7 k.p. powinna w swojej treści zawierać kwotę, jaka ma być potrącona, oraz nie może odwoływać się, pod rygorem jej nieważności, do innych dokumentów, z których wynikają wzajemne prawa i obowiązki przyjęte przez strony, podczas gdy wyrażenie przez pracownika zgody na potrącenie, które nastąpiło łącznie z podpisywaniem dokumentów, z których wynika kwota, która ma zostać potrącona, i w którym to oświadczeniu pracownik wyraża wprost zgodę na dokonanie potrąceń na podstawie wcześniej przyjętych przez strony zasad, spełnia dyspozycję przepisu art. 91 § 1 k.p. w zw. z art. 87 § 1 i 7 k.p. Odnosząc się do tego zarzutu wskazać należy, że Sąd Rejonowy obszernie i z powołaniem się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wyjaśnił kwestie warunkujące uznanie skuteczności wyrażenia przez pracownika zgody na dokonanie potrącenia z wynagrodzenia za pracę. Przeprowadzony w tej mierze wywód teoretyczny odniesiony został do realiów niniejszej sprawy. Rozważania te uzyskują w pełni aprobatę instancyjną. Argumentacja strony skarżącej – jako dokonana z całkowitym pominięciem fundamentalnej zasady ochrony wynagrodzenia za pracę – ostać się więc nie może.

W powyższych warunkach i na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił apelację, jako nieuzasadnioną.

Zgodnie z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej kosztami w ogóle. Należy podkreślić, że przepis art. 102 k.p.c. daje sądom swobodę przy rozstrzyganiu o zwrocie kosztów procesu w tym kosztów sądowych, gdy stosowania zasady wyrażonej w art. 98 k.p.c. (odpowiedzialności za wynik procesu) nie można by pogodzić z zasadą słuszności. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż zastosowanie art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (post. S.N. z 14.1.1974 r., II CZ 223/73, niepubl.). Wobec tego, przy ocenie przesłanek z art. 102 k.p.c. należy przede wszystkim wziąć pod uwagę fakty związane z samym przebiegiem procesu, tj. podstawę oddalenia żądania, zgodność zamiarów stron w sprawach dotyczących stosunku prawnego, który może być ukształtowany tylko wyrokiem, szczególną zawilóść lub precedensowy charakter sprawy albo subiektywne przekonanie powoda co do zasadności zgłoszonego roszczenia - trudne do zweryfikowania a limine, a ponadto sposób prowadzenia procesu przez stronę przegrywającą albo niesumienne lub oczywiście niewłaściwe postępowanie strony wygrywającej, która w ten sposób wywołała proces i koszty połączone z jego prowadzeniem (wyrok S. Apel. w Katowicach z 18-07-2013 I ACa 447/13 LEX nr 1349918). W ocenie Sądu Okręgowego należy uznać, że w przedmiotowej sprawie zachodziła sytuacja szczególna, uzasadniająca odstąpienie od obciążania powódki kosztami procesu związanymi z oddaleniem apelacji tej strony przy jednoczesnym

wniosku strony pozwanej o zasądzenie tych kosztów. Dla oceny potrzeby zastosowania art. 102 k.p.c. ma znaczenie okoliczność, że w wyniku zachowań strony pozwanej (polegających na naruszeniu choćby zasady świadczenia pracy w podstawowym wymiarze czasu) powódka mogła mieć subiektywne przekonanie, iż zachodziły przesłanki do wystąpienia z powództwem, a następnie z apelacją. Okoliczności zachowania się stron nie można uznać za pozbawione znaczenia przy rozstrzygnięciu wniosku o przyznanie kosztów procesu (postanow. SN z 28.11.1973 r. I CZ 166/73 LEX nr 7345). Kierując się powyższym orzeczono, jak w punkcie drugim sentencji wyroku.