

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 6 listopada 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i (...) po rozpoznaniu sprawy z powództwa P. H. (1) i K. L. (1) przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za pracę:

- zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. na rzecz **P. H. (1)** tytułem wynagrodzenia za pracę

w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 czerwca 2010 roku do 28 lutego 2013 roku **kwotę 17.057,76 zł** wraz z ustawowymi odsetkami

i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od 1 stycznia 2016 roku liczonymi od poszczególnych rat miesięcznych oraz oddalił powództwo P. H. (1) w zakresie kwoty 29.141,78 zł, nadto umorzył postępowanie w zakresie roszczeń P. H. (1) w pozostałym zakresie;

- zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. na rzecz **K. L. (1)** tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 czerwca 2010 roku do 31 marca 2013 roku **kwotę 16.077,55 zł** wraz z ustawowymi odsetkami i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od 1 stycznia 2016 roku liczonymi od poszczególnych miesięcznych rat oraz oddalił powództwo K. L. (1) w zakresie kwoty 27.932,58 zł, nadto umorzył postępowanie w zakresie roszczeń K. L. (1)

w pozostałym zakresie. Orzeczenie zawierało także rozstrzygnięcie w zakresie kosztów procesu, kosztów sądowych oraz o rygorze natychmiastowej wykonalności.

Powyższe orzeczenie Sądu Rejonowego oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Powód P. H. (1) był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na stanowisku przedstawiciela handlowego

w okresie od dnia 5 lipca 2004 roku do dnia 28 lutego 2013 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Ostatnio podstawę zatrudnienia P. H. w pozwanej Spółce stanowiła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony w dniu 1 stycznia 2006 roku. Powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku przedstawiciela handlowego, zaś czas pracy był kształtowany według posiadanego zakresu czynności obowiązującego od dnia 2 sierpnia 2004 roku.

Powód K. L. (1) był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na stanowisku przedstawiciela handlowego, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Ostatnio podstawę zatrudnienia K. L. stanowiła umowa o pracę zawarta w dniu 29 kwietnia 2005 roku na czas nieokreślony. Powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku przedstawiciela handlowego, zaś czas pracy był kształtowany według posiadanego zakresu czynności.

Do zakresu obowiązków powodów należało w szczególności:

- zbieranie informacji handlowych niezbędnych do określenia potrzeb odbiorców,
- ubieganie się o zamówienia i sprzedaż towarów jednostkom handlu hurtowego i detalicznego, przedsiębiorstwom przemysłowym i innym instytucjom,
- prowadzenie negocjacji z klientami,
- sprzedaż oferowanych towarów handlowych,

- doradztwo techniczne oferowanych towarów handlowych, sporządzanie kosztorysów,
- obsługa komputera,
- zajmowanie się transakcjami gotówkowymi i prowadzenie związanych z tym zapisów,
- obsługa klienta,
- przyjmowanie należności i wypłacanie zobowiązań wynikających z zawartych transakcji,
- wystawianie pokwitowań za pobrane należności, zaliczki na towar – dowód wpłaty,
- wypłacanie gotówki na podstawie źródłowych dowodów kasowych uzasadniających wypłatę- dowód wypłaty (...),
- prawidłowe wypełnianie dokumentów,
- druki wewnętrzne WZ, zawierające szczegółową informację o danych osobowych zamawiającego, kolorze, ilości i wartości poszczególnych asortymentów zamawianych przez klienta,
- odprowadzanie gotówki na konto bankowe lub do siedziby BLACHOTRAPEZ PONICE 216a zgodnie z aktualnie obowiązującymi przepisami o zabezpieczeniu mienia i ochronie wartości pieniężnych,
- prawidłowe wystawianie paragonów, faktur na podstawie dokumentu WZ zawierającego szczegółową informację o ilości i wartości poszczególnych asortymentów, która ma być wydana z magazynu dla klienta,
- prowadzenie rejestru wszystkich transakcji finansowych,
- weryfikowanie dokładności dokumentów – faktur i rejestrów dotyczących sprzedaży pod względem merytorycznym i rachunkowym,
- poprawne prowadzenie dokumentacji związanej z przyjęciami oraz z rozchodami stanów magazynowych w komputerze tj. +MM oraz -MM,
- poprawne prowadzenie raportów kasowych, kontrolowanie zgodności raportu kasowego ze stanem rzeczywistym kasy,
- bieżące sporządzanie raportów kasowych i przekazywanie ich z dowodami obrotu kasowego i fiskalnym raportem dobowym do siedziby BLACHOTRAPEZ PONICE 216a.

Zgodnie z informacją o dodatkowych warunkach zatrudnienia powodowie objęci byli zadaniowym systemem czasu pracy.

Filie pozwanej spółki w porze zimowej pracowały w godzinach od 8:00 do 16:00, zaś w porze letniej w godzinach od 7:00 do 17:00. Sezon letni trwał od kwietnia do listopada, sezon zimowy od grudnia do marca.

Filia w Z. otwarta była również w soboty od 8:00 do 13:00 – przez cały rok. Powodowie umówili się tak, że każdy z nich pracował w co drugą sobotę. Zdarzało się jednak, że obaj powodowie pracowali w tę samą sobotę – jeśli wymagała tego sytuacja.

Dłuższa praca w sezonie letnim wynikała z tego, że rozpoczynał się sezon budowlany i prowadziło to do wzrostu liczby klientów.

Pracodawca podkreślał, iż pracownicy mają być do dyspozycji telefonicznej 24 godziny na dobę. Załadunki rozpoczynały się od godziny 6:00, kończyły zaś późnym wieczorem – w tym czasie konieczny był kontakt z pracownikami filii.

Obrót (...) filii pozwanej spółki w okresie zimowym wynosił 20-30 tysięcy miesięcznie, zaś w okresie letnim 200-250 tysięcy. Była to jedna z najlepszych placówek pozwanej spółki.

Informacja o godzinach otwarcia filii była uwidocznioma na drzwiach.

Zdarzało się, że powodowie pracowali dłużej – do 19:00 czy 22:00. Po godzinie 17:00 zamykana była brama i placówka nadrabiała to, czego nie można było zrobić w czasie obsługi klientów.

Zazwyczaj w filiach pozwanej spółki pracowały 2 osoby – jedna jeździła w teren, druga zajmowała się obsługą bieżącą na miejscu.

Każda z filii miała swoją specyfikę i mogło być tak, że ilość pracy w poszczególnych miejscach znacząco się od siebie różniła.

Priorytetowym zadaniem w filiach pozwanej spółki była sprzedaż i obsługa klienta, pozyskiwanie nowych klientów.

Bezpośredni przełożeni – menagerowie, zwracali uwagę pracownikom, że sprzedaż i osiągnięcie odpowiednich wyników w tym zakresie są najważniejsze.

Pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy.

Powodowie prowadzili ewidencje swojej pracy: spisywali ilość przejechanych kilometrów i kosztów samochodu, a także na specjalnych drukach rozpisywali co robili.

Zadaniem powodów było pozyskiwanie klientów. Odbywało się to m.in. poprzez rozwieszanie plakatów i reklam, jeżdżenie po budowach i proponowanie swoich produktów.

Co do zasady obowiązki były rozłożone w ten sposób, że K. L. obsługiwał klientów na miejscu – w filii, zaś P. H. pracował w terenie.

P. H. poruszał się po terenie pojazdem służbowym. Samochód służbowy był parkowany na terenie siedziby filii pozwanej spółki – był to wymóg pracodawcy.

W spornym okresie powód P. H. przejechał następujące ilości kilometrów:

- czerwiec 2010 – 1 847 km w 30,23 godziny;
- lipiec 2010 – 1 734 km w 28,38 godziny;
- sierpień 2010 – 1 508 km w 24,68 godziny;
- wrzesień 2010 – 824 km w 13,49 godziny;
- październik 2010 – 1 256 km w 20,56 godziny;
- listopad 2010 – 1 129 km w 18,48 godziny;
- styczeń 2011 – 170 km w 2,78 godziny;
- luty 2011 – 611 km w 10 godzin;

- marzec 2011 – 2 184 km w 35,74 godzin;
- kwiecień 2011 – 1 532 km w 25,07 godziny;
- maj 2011 – 2 948 km w 48,25 godziny;
- czerwiec 2011 – 2 905 km w 47,55 godziny;
- lipiec 2011 – 2 812 km w 46,02 godziny;
- sierpień 2011 – 2 121 km w 34,74 godziny;
- wrzesień 2011 – 1 896 km w 31,03 godziny;
- październik 2011 – 2 310 km w 37,81 godziny;
- listopad 2011 – 1 982 km w 32,44 godziny;
- grudzień 2011 – 1 402 km w 22,95 godziny;
- styczeń 2012 – 875 km w 14,32 godziny;
- luty 2012 – 883 km w 14,45 godziny;
- marzec 2012 – 3 618 km w 59,21 godziny;
- kwiecień 2012 – 3 068 km w 50,21 godziny;
- maj 2012 – 2 803 km w 45,88 godziny;
- czerwiec 2012 – 2 587 km w 42,34 godziny;
- lipiec 2012 – 3 123 km w 51,11 godziny;
- sierpień 2012 – 2 231 km w 36,22 godziny;
- wrzesień 2012 – 2 283 km w 37,36 godziny;
- październik 2012 – 1 920 km w 31,42 godziny;
- listopad 2012 – 1 697 km w 27,77 godziny;
- grudzień 2012 – 998 km w 16,33 godziny;

P. H. dokonywał pomiarów dachów, rozwoził towar do klientów – na place prowadzonych budów. Po dotarciu na plac budowy sprawdzanie materiału i rozładowanie samochodu zajmowało najmniej 30 minut.

Przez cały okres objęty sporem powodowie pracowali w filii w Z. we dwóch.

Nie było możliwości, aby powodowie pracowali wymiennie – ilość pracy na to nie pozwalała.

Pracownicy zatrudnieni w filiach sami wykonywali wszystkie obowiązki, również związane z magazynem czy sprzątniem.

Do obowiązków pracowników filii należało m. in. ręczne rozładowywanie dostaw, sprzątnięcie placu, układanie palet, prace konserwacyjne – np. malowanie ogrodzenia, koszenie trawy wokół bannerów reklamowych, odśnieżanie placu.

Pracownicy prowadzili również raz na kwartał akcje rozpoznawcze rynku polegające na śledzeniu konkurencji, a także samodzielnie zawieszali reklamy na wynajętych w tym celu obiektach.

Osoby zatrudniane w filiach przez spółkę rozładowywały transport blach płaskich, który zdarzał się 1-2 razy w tygodniu. Załadowywali i wydawali oni również towar z magazynu dla klienta. Powodowie prowadzili magazyn.

Pracownicy przyjmowali od klientów także należności za towar oraz zawozili utarg do banku. P. H. robił to każdego dnia.

Pracownicy byli obciążeni odpowiedzialnością materialną za filię, jej wyposażenie, magazyn oraz pieniądze.

W czasie pracy w filii w Z. powodowie również zajmowali się wystawianiem faktur, dokumentów potwierdzających wydanie towaru z magazynu, paragonów, przesunięć międzymagazynowych, monitorowaniem zamówień w systemie. Sporządzali oni również raporty sprzedażowe dobowe i miesięczne.

Klientami pozwanej spółki były zarówno osoby fizyczne, jak i firmy dekarские.

Powodowie obsługiwali swoich klientów o takiej porze, jaka wynikała z konieczności, nawet do godz. 22:00. Zdarzało się, że klienci dzwonili i prosili, aby powodowie zostali dłużej w pracy i na nich poczekali. Nie zdarzyło się, aby powodowie odmówili wydania towaru po godzinach pracy.

(...) jednego klienta w filii trwała różnie – w zależności od potrzeb mogło to być kilka minut do 2-3 godzin. Pomiar dachu w terenie zazwyczaj zajmował 1-3 godziny.

Powodowie w filii dysponowali jednym komputerem.

Pozwana nie prowadziła dokumentacji odzwierciedlającej godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Dowodem na przyście do pracy było rozbrojenie alarmu, zaś dowodem na wyjście z pracy było uzbrojenie alarmu.

Pozwana dysponowała elektronicznym systemem księgowym, każda aktywność w tym systemie była odnotowywana z datą i godziną. Powodowie mieli w tym systemie przypisane indywidualne loginy i hasła.

Bezpośrednim przełożonym powodów był menager P. P. (1).

Menager przysyłał mailem raz na miesiąc harmonogramy pracy dla pracowników spółki. Harmonogramy nie były indywidualizowane.

Zakresy zadań pracowników w harmonogramach były ustalane na spotkaniach menagerów całej spółki i były przez nich uzgadniane – były one spójne.

Harmonogramy nie odzwierciedlały wszystkich czynności jakie powodowie wykonywali w ramach swoich stosunków pracy. Jednocześnie nie istniała możliwość wykonania wszystkich niezbędnych czynności w czasie godzin pracy.

Raz na trzy miesiące menager przedstawiał powodom harmonogramy do podpisu i sam je podpisywał jako wykonane. Powodowie podpisywali harmonogramy

Od kwietnia 2011 roku do kwietnia 2012 roku P. H. (1) obsługiwał również oddział w B. – pracował tam co drugi dzień.

Po pracy w B. P. H. wracał do Z., żeby zostawić tam samochód służbowy. K. L. zawsze wtedy był jeszcze w pracy, P. H. wówczas pomagał mu w bieżących czynnościach.

W pozwanej spółce istniała zasada, że jeśli wystąpiły nadgodziny, to należało o nich poinformować przełożonych do 5-tego dnia następnego miesiąca. Informacje te były przypominane pracownikom, znajdowały się również w harmonogramach.

Pracownicy zgłaszali menagerom, że świadczą pracę w godzinach nadliczbowych. Podejmowane przez pracowników próby odebrania wypracowanych godzin nadliczbowych spotykały się z zagrożeniem utraty pracy ze strony menagerów.

K. L. informował managera, że z drugim z powodów nie wyrabiają się z powierzonych im obowiązków, z powodu nawału pracy.

Za pracę w godzinach nadliczbowych powodowie nie otrzymywali wolnego dnia czy godzin do odebrania.

Zgodnie z Regulaminem wynagradzania obowiązującym w spółce (...) od dnia 3 grudnia 2010 roku pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i posiadanych kwalifikacji, zgodnie z kategorią osobistego zaszeregowania określoną w umowie o pracę. U pracodawcy obowiązywał czasowo-premiowy system wynagradzania. Polegał on na wypłaceniu kwot wynagrodzenia, wynikających ze stawki osobistego zaszeregowania i przepracowanego czasu pracy oraz premii uznaniowej przyznawanej indywidualnie (§2). Na mocy §3 pracownikowi przysługiwały, na określonych zasadach bądź na zasadach ogólnych wynikających z obowiązujących przepisów prawa, następujące składniki wynagrodzenia: miesięczne wynagrodzenie zasadnicze określone indywidualnie dla każdego pracownika w umowie o pracę, dodatki i zasiłki naliczane według przepisów Kodeksu Pracy, innych przepisów prawa pracy i przepisów szczególnych, a w szczególności:

- wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- wynagrodzenie za czas przestoju niezawinionego przez pracownika,
- dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,
- dodatki funkcyjne,
- wynagrodzenie za czas choroby i urlopu,
- wynagrodzenie za niektóre, usprawiedliwione nieobecności w pracy według zasad ogólnych,
- premia uznaniowa,
- inne dodatki według uznania pracodawcy,
- pracownikom szczególnie wyróżniającym się w pracy mogą być przyznane specjalne nagrody pieniężne lub rzeczowe,
- ekwiwalent za pranie.

Pracownikom mogły być przyznawane miesięczne premie uznaniowe (§4). Premie stanowiły ruchomą część wynagrodzenia, przyznawana była według uznania bezpośredniego przełożonego w zależności od wyników pracy danej komórki; wysokość premii ustalana była indywidualnie dla pracownika.

Pozwana spółka w Regulaminie zawarła również informację, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługiwał pracownikowi dodatek w wysokości określonej przepisami Kodeksu Pracy (§7).

Wynagrodzenie składało się z wynagrodzenia zasadniczego i premii uznaniowej. Pracownicy nie znali zasad i sposobów przyznawania tych premii.

Premia była uzależniona od realizacji zadań.

W okresie letnim wynagrodzenie wynosiło ok. 3 000 złotych netto, w okresie zimowym 1 6700-1 800 złotych netto.

Powód K. L. świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w ilości 832 godzin, zaś P. H. w ilości 868 godzin. Przyjmując za podstawę wyliczeń wynagrodzenie zasadnicze każdego z powodów hipotetyczne należności z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych wynosiły:

- 16 077,55 złotych brutto – na rzecz K. L.;

- 17 057,76 złotych brutto – na rzecz P. H..

Biorąc pod uwagę, że wypłacana premia była stałym składnikiem wynagrodzenia, to hipotetyczne należności z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych wynosiły:

- 44 010,13 złotych brutto – na rzecz K. L.;

- 46 199,54 złotych brutto – na rzecz P. H..

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie bogatego materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie, na który składały się zeznania świadków i powodów oraz dokumenty załączone do akt sprawy.

W toku postępowania Sąd ustalił, iż powodowie pracowali w filii pozwanej spółki, która mieściła się w Z.. Placówka ta w ciągu roku nie miała stałych godzin pracy. W sezonie zimowym – od początku grudnia do końca marca otwarta była w godzinach od 8:00 do 16:00, zaś w sezonie letnim – od początku kwietnia do końca listopada czynna była w godzinach od 7:00 do 17:00. Poza tym przez cały rok filia otwarta była w każdą sobotę od godziny 8:00 do godziny 13:00. Dłuższe godziny otwarcia placówki w okresie letnim spowodowane były tym, że trwał wówczas sezon budowlany, co z kolei pociągało za sobą większą ilość klientów i pracy. Potwierdzeniem powyższego były obroty generowane przez filię w Z. – w sezonie letnim kilkukrotnie wyższe w miesiącu niż w sezonie zimowym. Powodowie w tej placówce pracowali we dwóch, w soboty zamieniali się i świadczyli swoje obowiązki każdy z nich co drugi tydzień. Powodowie zatrudnieni byli na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, w zadaniowym systemie czasu pracy, ze średnią tygodniową normą czasu pracy wynoszącą 40 godzin.

Obowiązki powodów określone zostały przez pozwaną w zakresie obowiązków. Poza tym w każdym miesiącu otrzymywali oni wiadomości mailowe, w których menager regionu przysyłał harmonogram zadań na dany okres. Jednakże jak wynika z zeznań powodów oraz świadków będących pracownikami pozwanej w spornym okresie, zatrudnionymi na analogicznych do powodów stanowiskach (M. H., A. J.) dokumenty te nie były adekwatne do ilości pracy wykonywanej w czasie prowadzenia placówki. Harmonogramy zadań były ustalane na poziomie centralnym (zeznania świadka A. W.). Dokumenty te obejmowały zadania wszystkich pracowników, zarówno tych, którzy pracowali w terenie, jak i filiantów. Poza tym nie było w tym przedmiocie rozróżnienia na poszczególne placówki pozwanej spółki. Zakres zadań, ilość pracy i obowiązki osób zatrudnionych różniły się od siebie, w odniesieniu do różnych placówek. Było to uzależnione przede wszystkim od obszaru, jaki obsługiwała dana filia, od jego specyfiki i potencjału.

Ilość pracy wykonywanej przez każdego z powodów ustalono również na podstawie załączonej do akt sprawy ewidencji przebiegu pojazdu służbowego. Dokument ten odzwierciedlał ilość pokonanych przez P. H. kilometrów w spornym okresie. Biegły natomiast ustalił czas potrzebny do przebycia tych tras. Z powyższego wynika, iż w spornym okresie P. H. był nieobecny w filii przez szereg godzin, w czasie których obsługiwał teren. Nadmienić należy, iż ewidencja przebiegu odzwierciedla jedynie czas potrzebny do pokonania wskazanej trasy, nie bierze pod uwagę natomiast czasu przeznaczonego na wykonanie określonych czynności. Konsekwencją powyższego jest to, że skoro we wskazanym czasie P. H. był nieobecny w filii spółki w Z., to K. L. musiał być wówczas obecny i świadczyć pracę.

Pozwana spółka zajmowała się działalnością polegającą na sprzedaży elementów konstrukcyjnych dachów. W toku pracy powodowie odpowiadali za pozyskiwanie i obsługę klientów. W przypadku, kiedy potencjalny nabywca pojawił się w placówce wycena dachu ze wszystkimi elementami była uzależniona od stopnia skomplikowania danej konstrukcji. W związku z tym wizyta klienta trwała średnio od kilku minut do nawet 2 godzin. Poza tym jeden z

powodów – zazwyczaj P. H. obsługiwał klientów w terenie – jeździł z dostawami towaru czy dokonywał pomiarów dachów na stojących już budynkach. Taki pomiar trwał co najmniej godzinę, a jeśli konstrukcja była bardziej skomplikowana mógł zająć nawet 3 godziny. W tym czasie K. L. był w filii sam i sam obsługiwał klientów. Poza tym powodowie zajmowali się rozładowaniem transportów, które przyjeżdżały do filii, a także załadowywali materiały konieczne do zawiezienia do klienta lub takie, które klienci sami odbierali z terenu spółki. Nadto do obowiązków pracowniczych należało również dbanie o porządek w placówce i na terenie do niej należącym – polegało to na sprzątaniu pomieszczeń i terenu, odśnieżaniu go. Powodowie odpowiadali również za reklamę spółki na podległym im obszarze, pozyskiwanie miejsc pod reklamy, zawieszanie reklam, a także o dbanie o teren wokół tych reklam (polegało to np. na koszeniu trawy). Poza tym K. L. i P. H. prowadzili fakturuowanie w zakresie działalności filii, wystawiali paragony, dokumenty potwierdzające przyjęcie towaru na magazyn i wydanie ich z magazynu. Wykonanie wszystkich tych czynności nie było możliwe w czasie pracy wynoszącym 40 godzin tygodniowo.

Ustalono również, iż powodowie świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych. W sezonie letnim pracowali oni przez 5 dni w tygodniu przynajmniej po 10 godzin dziennie i w co drugą sobotę po 5 godzin. Jak również wynika z zeznań świadków będących klientami pozwanej spółki – prowadzącymi działalność dekarską (np. A. A., K. M., D. S., R. R.) – Sąd ustalił, iż powodowie często również świadczyli pracę po godzinie 17:00 w tygodniu. Nierzadko zdarzało się, że dekarze kontaktowali się z powodami i przyjeżdżali do filii spółki po godzinach jej pracy. Powyższe zeznania korespondują z zeznaniami samych powodów, którzy twierdzili, że ich zakres obowiązków nie był możliwy do wypełnienia w obowiązującym ich czasie pracy, a tym bardziej w czasie ośmiogodzinnego dnia pracy.

W toku postępowania ustalono również, iż pracownicy co do zasady mieli wiedzę o tym, jakie zasady obowiązywały w zgłaszaniu pracy w godzinach nadliczbowych. Jeśli wystąpiły takie okoliczności w danym miesiącu pracownicy mieli czas do 5 dnia miesiąca następnego, do zgłoszenia nadgodzin. Jednakże pracownicy nie korzystali z tego rozwiązania. Jak bowiem wynika ich zeznań wszelkie pytania i uwagi w zakresie godzin nadliczbowych przepracowanych na rzecz pozwanej spółki spotykały ze zdezaprobatą ze strony menagerów i zagrożeniem utraty pracy. W związku z powyższym pracownicy co do zasady nie zgłaszali faktu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych do pracodawcy.

Pracodawca ponadto nie prowadził na bieżąco ewidencji czasu pracy i list obecności – wynika to z zeznań pracowników pozwanej. W związku z czym czas pracy każdego z powodów mógłby być ustalany na podstawie godzin rozbrojenia i uzbrojenia alarmów. Poza tym każdy z powodów miał dostęp do programu, z którego korzystała pozwana. Powodowie do aplikacji logowali się za pośrednictwem indywidualnych loginów i haseł – dlatego też godziny logowania każdego z nich świadczą o ich godzinach pracy. Jednakże podkreślić trzeba, że filia pozwanej spółki w Z. wyposażona w jeden komputer, w związku z czym niemożliwa była równoległa praca obu powodów. Zdarzało się wobec tego, że w czasie, kiedy P. H. i K. L. jednocześnie byli obecni w filii, to jeden z nich pracował na komputerze, a drugi prowadził ręcznie wycenienia i kosztorysy dla klientów.

Wskazać należy jeszcze, iż P. H. w spornym okresie od kwietnia 2011 roku do kwietnia 2012 roku co drugi dzień obsługiwał filię spółki mieszczącą się w B.. W tym czasie K. L. był w Z. sam. Jednakże kiedy P. H. wracał z B. i zostawiał samochód służbowy na terenie (...) filii, to zostawał jeszcze i pomagał K. L. w pracy. Okoliczności te miały miejsce po godzinie 17:00.

Oceniając materiał dowodowy Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków P. P., S. N. i A. W., którzy twierdzili, że powodowie mogli pracować wymiennie, a także uzależniać swój czas pracy od obowiązków, które mieli do wykonania. Co więcej – ilość powierzonych im obowiązków nie wymagała wypracowywania nadgodzin przez powodów. Dodatkowo osoby te zeznały, iż pracownicy mieli możliwość zgłaszania nadgodzin, ale tego nie czynili. W związku z czym spółka nie wypłacała świadczeń z tego tytułu. Jak już wskazano twierdzenia te nie zgadzają się z rzeczywistą sytuacją, jaka miała miejsce w przedmiotowej sprawie. Sąd nie uznał za wiarygodnych zeznań tych osób również w zakresie, w jakim twierdziły one, że powodowie mieli możliwość pracy zamiennie, nie musieli być w pracy od godziny 7:00 do godziny 17:00. Pozostali świadkowie będący pracownikami pozwanej zeznali bowiem, iż generalnie nakład pracy był zależny od specyfiki danego miejsca. Zdarzały się filie, gdzie pracownicy mogli świadczyć pracę przez 8 godzin dziennie, pracować wymiennie i nie wpływało to na jakość i ilość wykonywanych obowiązków,

bowiem nie było ich aż tak dużo. W tego wynika, iż przełożeni nie mieli pełnego i szczegółowego obrazu każdej ze swoich placówek, stwierdzenie to odnosi się również do menagerów, którzy odpowiedzialni byli tylko za pewną część placówek w danym terenie. Dochodziło wobec tego do generalizowania i patrzenia ogólnego na wszystkie filie, zaś jak już ustalono specyfika pracy w poszczególnych miejscach znacznie różniła się od siebie. Były bowiem sytuacje, że w jednej z filii pracy było mało i pracownicy nie musieli świadczyć swoich obowiązków ponad normatywnymi godzinami pracy. Było również tak, że w innych filiach ogrom obowiązków był na tyle duży, że dwie osoby nie były fizycznie w stanie wykonać ich w ośmiogodzinnym dniu pracy.

Wysokość należności każdego z powodów wymagała zasięgnięcia opinii biegłego posiadającego wiadomości specjalne. Biegły w oparciu o materiał dowodowy dokonał wyliczenia hipotetycznego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przepracowane przez każdego z powodów w spornym okresie w oparciu o ich wynagrodzenie zasadnicze. Strona powodowa wskazała, iż w opinii nie wzięto pod uwagę stałego składnika wynagrodzenia jakim była premia wypłacana każdemu z powodów. Biegły wobec tego wydał opinię uzupełniającą, w której ustalił wysokość hipotetycznego wynagrodzenia każdego z powodów z uwzględnieniem, iż premia uznaniowa była stałym składnikiem wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy wskazał, że pozwana spółka wprowadziła Regulamin pracy i Regulamin wynagradzania. Zgodnie z tymi aktami pracownicy otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze i premie uznaniowe. Określone zostały również kryteria, jakimi pracodawca kierował się podejmując decyzję o przyznaniu premii oraz o jej wysokości. Generalnie w okresie letnim wynagrodzenie powodów oscylowało w okolicy kwoty 3 000 złotych netto, zaś w sezonie zimowym było to ok. 1 700-1 800 złotych netto. Z powyższego wynika, iż powodowie zawsze otrzymywali od pracodawcy dodatkowe kwoty razem z wypłatą wynagrodzenia zasadniczego, nie wiedzieli oni jednak jaka będzie wysokość tych kwot oraz w jaki sposób były one przyznawane. W toku składania końcowych zeznań powodowie twierdzili, iż zawsze otrzymywali premie i stałe wynagrodzenie – uzasadniając tym obliczanie kwot wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w oparciu o wyższe kwoty. Jednakże w ocenie Sądu argumenty podniesione były nieprawdziwe i pozostawały w sprzeczności z listami płac złożonymi przez stronę pozwaną. Z dokumentów tych wynika bowiem, iż wypłacane kwoty wynagrodzenia znacząco różniły się od siebie w poszczególnych miesiącach i nie sposób odnaleźć w kwocie wypłacanych premii uznaniowych żadnego klucza lub systemu przyznawania tych świadczeń. W związku z tym Sąd ustalił, iż wynagrodzenie za godziny nadliczbowe powodów winny być liczone na podstawie wynagrodzenia zasadniczego powodów określonego w umowach o pracę, bez wliczania do tej sumy premii uznaniowej.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo należało co do zasady uwzględnić.

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.

Przesłanką dopuszczalności pracy nadliczbowej, obok prowadzenia akcji ratowniczej (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.), pozostają szczególne potrzeby pracodawcy (art. 151 § 1 pkt 2 k.p.). Przyjęło się uważać, że potrzeby te wyraża pracodawca poleceniem, choć można także wykonywać pracę nadliczbową za wiedzą i zgodą (choćby) milcząca pracodawcy, gdy pracownik działa w jego interesie (wyrok SN z dnia 8 grudnia 2015 roku w sprawie II PK 294/14, LEX 1970388).

W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja (wyrok SA w Poznaniu z dnia 29 października 2015 roku w sprawie III APa 7/15, LEX 1950508).

Wskazać należy, zdaniem Sądu Rejonowego, iż P. H. i K. L. pracowali w zadaniowym systemie czasu pracy. (...) ten regulowany jest w art. 140 k.p.: w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy

wynikający z norm określonych w art. 129. Powołany art. 129 w §1 stanowi zaś, że czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144.

Zadaniowy czas pracy może być stosowany wobec pracowników tylko w wąskim zakresie, tj. wówczas, gdy rodzaj pracy, jej organizacja albo miejsce wykonywania uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy. Zadania pracownika powinny być natomiast tak ustalone, aby pracownik, przy dołożeniu należytej staranności i sumienności (art. 100 § 1 k.p.), mógł je wykonać w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 k.p.) (wyrok SA w Gdańsku z dnia 14 lutego 2017 roku w sprawie III AUa 1262/16, LEX 2272095).

Uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania (wyrok SN z dnia 10 listopada 2009 roku w sprawie II PK 51/09, OSNP 2011/11-12/150).

Zadaniowy system czasu pracy pozwala, na elastyczne ustalenie godzin świadczenia pracy, w przypadku kiedy wynika taka konieczność. Jednak pracodawca ustalając ilość pracy dla osoby zatrudnionej w zadaniowym systemie czasu pracy winien wziąć pod uwagę okoliczność, czy ilość zleconych obowiązków można wykonać w obowiązujących normach czasu pracy. W przedmiotowej sprawie należało jeszcze wziąć pod uwagę nie tylko jakie obowiązki były powierzane pracownikom, ale również specyfikę danego regionu i zależną od tego ilość pracy. Nie można bowiem sprawić, aby powierzenie pracy w systemie zadaniowym prowadziło do nieograniczonego powierzenia obowiązków pracownikowi. (...) zadaniowy stanowi bowiem udogodnienie dla pracodawcy, który ma siedzibę z dala od miejsca świadczenia pracy przez zatrudnione osoby. Jednak nie może to uprawnienie stać się źródłem nadużyć i przekroczenia uprawnień, a także godzenia w interesy pracownika.

W toku przeprowadzonego postępowania ustalono, iż pracodawca powodów nie prowadził ewidencji czasu pracy rejestrującej godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy przez każdego z powodów. Sporządzane były dokumenty, z których wynikało, kiedy powodowie przebywali na urloпах wypoczynkowych czy też byli nieobecni w pracy z powodu zwolnienia lekarskiego. Zatem jednoznacznie zostało wykazane przez stronę powodową, iż powodowie świadczyli w spornym okresie pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie bowiem z poleceniem pracodawcy filia pozwanej spółki mieszcząca się w Z., w której pracowali powodowie otwarta była codziennie. W sezonie zimowym placówka była otwarta w godzinach od 8:00 do 16:00 zaś w sezonie letnim w godzinach od 7:00 do 17:00 i w każdą sobotę od 8:00 do 13:00. Nie dochodziło do sytuacji, żeby praca świadczona była zamiennie – po 8 godzin każdego dnia. Każdy z powodów pracował jednak w co drugą sobotę. Z powyższego już wynika, iż powodowie świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych – ponad obowiązującą ich normę czasu pracy. Powodowie mieli ustalone godziny pracy, które wyznaczone były przez pracodawcę.

W zakresie ustalenia ilości godzin nadliczbowych przepracowanych przez każdego z powodów w spornym okresie Sąd powołał biegłego.

Biegły wskazał, że ze względu na specyfikę pracy powodów oraz fakt, że pracownicy oprócz zakresu szczegółowych obowiązków, wskazanych w zakresie czynności pracowników na stanowisku przedstawiciela handlowego ds. sprzedaży detalicznej, wykonywali również szereg dodatkowych czynności, niemożliwym jest precyzyjne ustalenie dokładnego czasu realizacji wykonania wszystkich czynności nałożonych na pracowników. Natomiast na podstawie akt sprawy i załączników do akt, w szczególności zeznań pracowników oraz klientów pozwanej, regulacji wewnętrznych spółki oraz zestawień czynności opracowanych przez powodów można stwierdzić, że zakres obowiązków nałożonych na pracowników spółki nie pozwalał na ich wykonanie w normowanym czasie pracy, w szczególności w okresie wakacyjnym.

Należy pamiętać, iż organizowanie czasu pracy należy do pracodawcy i jego obciąża ryzyko z tym związane. O zakresie obowiązków pracownika decyduje nie tylko rodzaj wykonywanej pracy, ale również rozmiar wynikających z nich zadań, które powinny być tak określone, by ich wykonanie w normalnym czasie pracy było obiektywnie możliwe (wyrok SN z dnia 27 czerwca 1977 roku, I PRN 86/77, Lex nr 14397). Realizacja tego obowiązku powinna zapewniać pełne wykorzystanie czasu pracy i być zgodna z obowiązującymi przepisami o czasie pracy.

Wprowadzenie zadaniowego czasu pracy jest ściśle regulowane i nie może być stosowane przez pracodawcę w sposób dowolny. Także uwzględnienie faktu, iż powód był objęty zadaniowym systemem czasu pracy, nie powoduje automatyczne uchYLENIA ochronnych norm dotyczących dopuszczalnego czasu pracy.

Zgodnie z art. 140 k.p. w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 K.p. Samo nazwanie czasu pracy „zadaniowym” nie wyłącza stosowania przepisów o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok SN z dnia 4 sierpnia 1999 roku, I PKN 181/99, OSNAPiUS 2000/22/810). Z zasady 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 (wyrok SN z dnia 25 sierpnia 1998 roku, I PKN 114/98, OSNAPiUS 1999/17/551). Jeżeli sposób organizacji pracy przez pracodawcę powoduje konieczność stałego wykonywania przez kierownika pracy ponad normę pracy, to ma on prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok SN z dnia 14 grudnia 2004 roku, II PK 106/04, OSNP 2005/15/221). W razie stosowania systemu zadaniowego czasu pracy to pracodawca powinien wykazać, że powierzył pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 kp. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2006 r., II PK 165/2005). Jeżeli więc zakres czy rodzaj przydzielonych pracownikowi zadań pozwoili na ustalenie, iż nie są one możliwe do wykonania w normalnym czasie pracy, lecz wymagają stałego jego przekraczania, wówczas może się okazać, że także pracownikowi zajmującemu kierownicze stanowisko i pracującemu w „zadaniowym” systemie czasu pracy będzie przysługiwało wynagrodzenie za nadgodziny. Określenie czasu pracy wymiarem zadań nie pozbawia możliwości dochodzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nawet w przypadku kierowników średniego szczebla, jeśli zadania zostaną wyznaczone w taki sposób, że nie można ich wykonywać bez przekroczenia normy czasu pracy (wyrok SN z 25 sierpnia 2004 roku, III PK 22/04, OSNAPiUS 2004/5/65).

Roszczenie o wynagrodzenie przysługuje pracownikowi tylko wtedy, gdy przyczyna pracy w godzinach nadliczbowych leży po stronie pracodawcy – ustalony w niniejszej sprawie rozmiar zadań ciężących na powodach w połączeniu z nakładanymi planami, pozwala na przyjęcie, że przesłanka ta została spełniona. Jednocześnie pracodawca nie zadośćuczynił ciężącemu na nim obowiązkowi dowodzenia w przedmiocie rozmiaru zadań obciążających powoda, zaś w razie stosowania systemu zadaniowego pracy to pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 K.p. (i art. 135 K.p.) (wyrok SN z dnia 15 marca 2006 roku, II PK 165/05, OSNP 2007/5-6/69; wyrok SN z dnia 16 października 2009 r., I PK 89/09, LEX nr 558563).

Wręcz przeciwnie w sporządzonej na potrzeby postępowania opinii ustalono, w oparciu o obecność powodów wynikającą z list przedstawionych przez pracodawcę i w oparciu o godziny pracy wynikające z zeznań strony powodowej

i powołanych świadków, że w spornym okresie K. L. świadczył pracę

w czasie nadliczbowym wynoszącym 832 godziny, zaś P. H. w czasie wynoszącym 868 godzin.

Opinia biegłego nie została zakwestionowana przez strony.

Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z art. 6 K.c. w związku z art. 300 K.p. na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. W niniejszej sprawie pracodawca nie miał obowiązku prowadzić

ewidencji czasu pracy z uwagi na zadaniowy system czasu pracy. Po stronie pracownika powstała zatem możliwość udowodnienia wszelkimi sposobami tego, że pracował w godzinach nadliczbowych, w tym za pomocą dowodów z zeznań świadków, czy też własnoręcznie prowadzonej dokumentacji. Pracodawca, który nie prowadzi ewidencji czasu pracy pracowników zatrudnionych na kierowniczych lub samodzielnych stanowiskach pracy, bezprawnie zakazuje lub uniemożliwia im dokumentowanie rzetelnej ewidencji czasu albo wymusza potwierdzanie fikcyjnej ewidencji czasu pracy pod bezprawnym rygorem rozwiązania stosunków pracy, nie może racjonalnie podważać obarczającego go przeciwdowodu, że pracownicy nie świadczyli stale pracy w ilości godzin nadliczbowych ustalonej na podstawie przeprowadzonych dowodów, które Sąd uznał za wiarygodne (wyrok SN z dnia 3 września 2010 r., I PK 39/10, LEX nr 630170).

Biegły w pierwszej kolejności na podstawie rocznych kart ewidencji czasu pracy powodów za lata 2010-2013 ustalił dni pracy powodów. Na tej podstawie biegły opracował zestawienie zawierające dni oraz godziny pracy powodów przyjmując, że pracowali w dni powszednie w okresie od kwietnia do listopada danego roku od 7.00 do 17.00 oraz w pozostałym okresie od 8.00 do 16.00. Natomiast w soboty w godzinach od 8.00 do 13.00. Biegły wskazał także na dni wolne od pracy oraz czas, w którym powodowie przebywali na urlopie lub zwolnieniu chorobowym.

Na mocy art. 151¹ §1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedziele lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w 100%.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obejmuje dwa elementy: normalne wynagrodzenie za pracę oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151¹ § 1 k.p.). Za każdą godzinę pracy nadliczbowej pracownikowi należy więc przede wszystkim wypłacić jego normalną stawkę godzinową, stanowiącą dopłatę z tytułu świadczenia pracy w wymiarze wyższym niż pierwotnie ustalony. W tym zakresie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest więc ekwiwalentem za pracę wykonywaną poza obowiązującą pracownika normą czasu pracy (wyrok SN z dnia 28 stycznia 2015 roku w sprawie I PK 229/13, LEX 1652377).

Z mocy art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, co dotyczy także wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ewidencjonowanie czasu pracy służy udokumentowaniu przepracowanych godzin i obliczeniu należnego z tego tytułu wynagrodzenia, nie jest natomiast ustawowym warunkiem jego wypłaty. Mimo zatem braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelności, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeśli przy pomocy innych dowodów wykaże fakt przepracowania określonej liczby godzin, w tym godzin nadliczbowych. Odnosi się to również do osoby prowadzącej na polecenie pracodawcy dokumentację pracowniczą. Jeśli osoba ta prowadzi nieprawidłowo ową dokumentację i czyni to samowolnie, może narazić się na odpowiednie konsekwencje pracownicze, ale i wtedy nie traci ona prawa do wynagrodzenia za rzeczywiście przepracowany i udowodniony przy pomocy innych środków prawnych czas pracy. Tym bardziej nie można odmówić jej prawa do wynagrodzenia za przepracowane, a nieujęte w ewidencji godziny pracy, jeżeli nierzetelne prowadzenie tejże dokumentacji pracowniczej następuje za wiedzą i zgodą lub wręcz na polecenie pracodawcy (wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2016 roku w sprawie II PK 68/15, LEX 2023156).

Ustalając wysokość wynagrodzenia należnego każdemu z powodów z tytułu przepracowanych przez nich godzin nadliczbowych Sąd wziął pod uwagę wariant uwzględniający za podstawę wyliczeń tylko wynagrodzenie zasadnicze powodów.

Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, za "normalne wynagrodzenie" należy uznać takie wynagrodzenie, które jest wypłacane stale i systematycznie w zwykłych warunkach i terminach wypłat. Będzie to zatem wynagrodzenie zasadnicze, wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, ale również dodatkowe składniki wynagrodzenia mające stały charakter, jeśli pracownik ma do nich prawo na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów lub postanowień płacowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1986 r., sygn. akt I PRN 40/86, OSNC 1987/9/140). Na podstawie powyższego wyroku, do składników o stałym charakterze należy zaliczyć dodatek stażowy, funkcyjny, czy dodatek za szkodliwą pracę. Jak wynika z powyższego wyroku, w "normalnym wynagrodzeniu" za godziny nadliczbowe należy również uwzględnić premie, ale tylko te o charakterze stałym (czyli takie, które są wypłacane co miesiąc), których przyznanie nie jest zależne od uzyskania określonych osiągnięć. Uwzględnieniu nie będą zatem podlegały premie zadaniowe, motywacyjne, wynikowe, gdyż są wypłacane tylko pod warunkiem, że pracownik spełni określone zadania. W wynagrodzeniu za nadgodziny nie uwzględnia się także nagród, które są wypłacane cyklicznie i premii uznaniowych (jeśli faktycznie nie spełnia cech premii i jest świadczeniem o charakterze uznaniowym), gdyż nie są wynagrodzeniem w ścisłym tego słowa znaczeniu. Jak wynika bowiem z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2007 r. (sygn. akt I PK 157/07, OSNP 2009/3-4/33), "normalne wynagrodzenie" obejmuje wszystkie należności za pracę należne pracownikowi, które mają charakter wynagrodzenia za pracę. Charakteru takiego, zdaniem Sądu Najwyższego nie ma nagroda, zatem nie mieści się ona w pojęciu "normalnego wynagrodzenia".

Sąd I instancji przypomniał, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że charakter prawny świadczeń zwanych nagrodami, premiami lub premiami-nagrodami należy określać według istoty (treści) warunków (przesłanek, kryteriów), od których uzależnione jest to świadczenie, a nie według regulaminowej nazwy świadczenia (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1983 r. sygn. III PZP 25/83, OSNC 1983 nr 12 poz. 192). Sąd Najwyższy rozważając różnice między premią a nagrodą określił charakter prawny tego pierwszego świadczenia w ten sposób, że stwierdził, iż „różnica między nagrodą a premią (...) polega na tym, że nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania zakładu pracy; przy czym przed przyznaniem przez zakład pracy nagrody po stronie pracownika nie powstaje prawo podmiotowe do jej żądania. W odróżnieniu od nagrody prawo podmiotowe pracownika do premii powstaje w razie dopełnienia warunków premiowania przewidzianych

w regulaminie, a przyznanie pracownikowi premii nie jest uzależnione od uznania zakładu pracy, lecz od dopełnienia przez pracownika wspomnianych warunków” (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 30 lipca 1986 r. sygn. III PZP 47/86; OSNC 1987 nr 5-6, poz. 82). Jeżeli warunki (przesłanki, kryteria) przyznawania świadczenia są określone w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii, a spełnienie tych warunków jest źródłem praw pracownika do premii, przy czym warunki premiowania mogą być zarówno pozytywne jak i negatywne. Należy przy tym wyraźnie podkreślić, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego świadczenie ma charakter uznaniowy, a zatem nie ma charakteru premii, gdy brak jest sprawdzalnych i możliwych do kontroli kryteriów premiowania, a zatem uznanie pracodawcy jest

w tym sensie zobiektywizowane przez odpowiednie przepisy regulaminu. Jeżeli zatem regulamin wynagradzania pracowników określa „konkretne i sprawdzalne” warunki premiowania, to pracownik, który spełnił te warunki ma prawo do premii przewidzianej w tym regulaminie (por. wyrok SN z 20 stycznia 2005 r., I PK 146/04, LEX nr 390095). Natomiast gdy regulamin wynagradzania nie określa warunków przyznania świadczenia albo gdy warunki przyznania świadczenia są określone

w sposób na tyle ogólny, że uniemożliwiają kontrolę ich spełnienia, świadczenie ma charakter uznaniowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2006 r. sygn. II PK 13/06, opubl. OSNAPiUS 2007 nr 17-18, poz. 254, str. 746, Legalis Numer 87322).

W Regulaminie wynagradzania obowiązującym od dnia 3 grudnia 2010 roku wskazano w § 4, że pracownikom mogą być przyznawane miesięczne premie uznaniowe. Sprecyzowano również, iż „premia jest ruchomą częścią wynagrodzenia pracowników, przyznawaną w zależności od kondycji finansowej Firmy oraz od jakości wykonywanej pracy i innych pozytywnych przesłanek (...). Premia jest przyznawana wg uznania bezpośredniego przełożonego w

zależności od wyników pracy uzyskanych przez daną komórkę organizacyjną. Premia uznaniowa może być przyznana w różnej wysokości, ustalonej indywidualnie dla pracownika.

O przyznaniu premii i jej wysokości decyduje pracodawca.” W treści regulaminu wskazano sytuację, w których pracownik traci premię. Jednocześnie w § 4 ust. 11 ustalono, że „pracodawca obowiązany jest bezzwłocznie poinformować pracownika

o przyczynie obniżenia lub pozbawienia premii”, a w ust. 12 wskazano, że premii uznaniowej nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 kp oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z środków ZUS (...). W § 7 ust. 2 wskazano, że wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków za pracę nadliczbową obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną.

W ocenie Sądu zacytowana regulacja wskazuje, że świadczenie zwane premią miało charakter mieszany – uznaniowo regulaminowy, ponieważ z jednej strony nakłada obowiązek ustalenia premii i obowiązek bezzwłocznego poinformowania pracownika o przyczynie obniżenia lub pozbawienia premii, a z drugiej strony brak jest reguł, które pozwalałyby wyliczyć premię i tym samym nadać jej skonkretyzowany, roszczeniowy charakter. Z list płac za okres sporny wynika, że premia uznaniowa była przyznawana w różnej wysokości, co wskazuje na jej uznaniowy charakter. Także treść regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy wprost wskazuje, że przy ustalaniu wysokości dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przyjmuje się tylko wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Składnik w postaci premii uznaniowej został wprost wyłączony z podstawy.

W okolicznościach tej sprawy trudno mówić by pod pojęciem „normalnego wynagrodzenia” można było uważać wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie i aneksach oraz premię uznaniową, która wbrew nadanej nazwie w istocie byłaby premią regulaminową. Sprzeciwiają się temu regulacje wewnętrzne pracodawcy, a przede wszystkim zebrany materiał dowodowy, który nie potwierdził by powodowie mieli prawo do przewidywalnej, dającej się określić z góry premii.

W konsekwencji, zgodnie z regulacjami obowiązującymi w spółce i zawartymi w regulaminie wynagradzania i regulaminie pracy oraz kodeksie pracy, jako podstawę obliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych biegły przyjął wynagrodzenie zasadnicze w wartości brutto, zgodnie z umową zawartą z powodami oraz kartą wynagrodzeń, udostępnionymi w aktach sprawy oraz w załącznikach do akt.

W celu obliczenia stawki godzinowej za pracę w poszczególnych miesiącach przyjęto wymiar czasu pracy ustalony zgodnie z regulacjami zawartymi w art. 130 kp. Następnie ustalono liczbę nadgodzin przepracowanych w dni powszednie, przyjmując, że każdy z powodów pracował w okresie od kwietnia do listopada każdego roku od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.00 do 17.00. Dla ustalonej liczby nadgodzin obliczono wynagrodzenie przyjmując dodatek do normalnego wynagrodzenia na poziomie 50 % stawki godzinowej za pracę. Natomiast w przypadku pracy w sobotę, określono liczbę nadgodzin przyjmując, że powodowie pracowali w dniu, w którym odnotowano rejestrację transakcji

w systemie CDN XL oraz dodatkowo w przypadku P. H. na podstawie ewidencji przebiegu pojazdu. W związku z tym, że praca w soboty przekracza przeciętną tygodniową normę pracy oraz zgodnie z § 16 ust. 5 Regulaminu pracy pozwanej, powodom wykonującym pracę w soboty przysługiwał dodatkowy wolny dzień, natomiast na podstawie akt sprawy nie można ustalić, czy regulacje zostały spełnione, jako dodatek do wynagrodzenia przyjęto 100 % stawki godzinowej za pracę.

Przy przyjęciu powyższych zasad biegły wyliczył, iż wynagrodzenie przysługujące K. L. z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych stanowi kwotę 16 077,55 złotych, zaś wynagrodzenie przysługujące P. H. wynosi 17 057,76 złotych.

Wobec ustalenia rzeczywistego wymiaru czasu pracy powodów, Sąd zasądził na ich rzecz kwotę stanowiącą wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości wskazanej przez biegłego w opinii podstawowej.

W zakresie żądania zasądzenia odsetek Sąd zważył, iż, stosownie do przepisu art. 481 § 1 K.c. w zw. z art. 300 K.p., stanowiącego – zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 K.c. – formalne, ustawowe źródło odsetek, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. 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 niniejszej sprawie zobowiązanie pozwanego do wypłaty świadczenia okresowego miało charakter terminowy i stawało się wymagalne dziesiątego dnia każdego następnego miesiąca tj. w dniu wypłaty wynagrodzenia za pracę. Z tego względu roszczenie powodów zasądzenia odsetek od jedenastego dnia każdego następującego miesiąca, należało uznać za usprawiedliwione i Sąd przyznał odsetki zgodnie z treścią żądania (punkt I i IV wyroku).

Żądania powodów w zakresie różnicy między kwotami zasądzonymi, a kwotami ostatecznie popieranymi (wyliczonymi w opinii uzupełniającej przez biegłego przy przyjęciu premii uznaniowej jako stałego składnika wynagrodzenia) zostały oddalone, jako nieuzasadnione w świetle poczynionych ustaleń, co do charakteru składników wynagrodzenia (punkty II i V wyroku).

Sąd umorzył postępowanie w zakresie roszczeń cofniętych ze zrzeczeniem się roszczeń części powództw obejmujących żądanie zapłaty wynagrodzenia za listopad 2012 roku (K. L. i P. H. kwoty po 2.498,40 zł) oraz żądania stanowiące różnicę pomiędzy kwotami, do których powództwa zostały rozszerzone na rozprawie w dniu 11 grudnia 2013 roku (P. H. kwota 59.096,53 zł, K. L. kwota 64.995,30 zł), a kwotami ostatecznie popieranymi (P. H. kwota 46.199,54 zł, K. L. kwota 44.010,13 zł).

Podstawą prawną umorzenia postępowania w powyższym zakresie jest art. 355 §1 k.p.c. w zw. z art. 203 kpc (punkty III i VI wyroku).

O kosztach procesu Sąd orzekł zgodnie z zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów stosownie do wyników postępowania, na podstawie art. 100 kpc. Powództwo P. H. (1) zostało uwzględnione w 28 %, a powództwo K. L. (1) w 24 %. Powodowie powinni zatem ponieść koszty zastępstwa procesowego - P. H. (1) w 72 %, a K. L. (1) w 76 %. Mając powyższe na względzie, Sąd zasądził na rzecz pozwanej od P. H. (1) kwotę 1.296 zł, a od K. L. (1) kwotę 1.368 zł. Wysokość wynagrodzeń pełnomocników została ustalona od pierwotnej wartości przedmiotu sporu dla każdego z powództw w oparciu o § 12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. 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 ze zm., w brzmieniu obowiązującym na dzień wytoczenia powództwa (punkt VII wyroku).

O kosztach sądowych w postaci opłat sądowych, od których uiszczenia powodowie byli ustawowo zwolnieni, liczonych od uwzględnionej części powództw (P. H. (1) kwota 853 zł, K. L. (1) kwota 804 zł) oraz o wydatkach związanych z wydaniem opinii (1.861,41 zł kwota obciążająca pozwaną z łącznej kwoty 6.647,90 zł), Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 z późn. zm.) w zw. z art. 100 k.p.c. Sąd obciążył pozwaną w części uwzględnionych powództw nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę łącznie 3.518,41 zł tytułem kosztów sądowych (punkt VIII wyroku).

Sąd nie obciążył powodów kosztami sądowymi od oddalonej i umorzonej części powództw na podstawie art. 97 i art. 113 ustawy o kosztach sądowych (punkt IX wyroku).

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwot jednomiesięcznego wynagrodzenia powodów na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. (punkt X wyroku).

Apelacje od powyższego wyroku wnieśli powodowie reprezentowani przez pełnomocników.

Powód P. H. (1) zaskarżył wyrok w części jego dotyczącej- pkt. II wyroku oddalający powództwo w zakresie kwoty 29.141,78 zł. ,co stanowi różnicę pomiędzy dochodzoną kwotą 46.199,54 zł, wyliczoną przez biegłego a kwotą zasądzoną przez Sąd w pkt. I wyroku /,pkt. VII wyroku zasądzającym od powoda na rzecz pozwanego koszty zastępstwa procesowego.

Zarzucił zaskarżonemu wyrokowi:

- obrazę prawa materialnego art. 151¹ § 1 kp polegającą na przyjęciu przez Sąd do wyliczenia należnego powodowi wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe

tylko wynagrodzenia zasadniczego bez uwzględnienia dodatkowego składnika wynagrodzenia wypłacanego powodowi każdego miesiąca w okresie dochodzonym , jakim była kwota 2755,00 zł. zwana w karcie wynagrodzeń „ premia uznaniowa „ co spowodowało błędne ustalenie należnego powodowi wynagrodzenia za nadgodziny, oddalenie powództwa w części ponad kwotę przez Sąd zasądzoną i obciążenie powoda

kosztami zastępstwa adwokackiego na rzecz pozwanego ,

- obrazę prawa procesowego mającego istotny wpływ na treść wyroku tj. art. 233§1 kpc

i art. 328 § 2 kpc z powodu błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzącego Sąd do przyjęcia, że wykazany w kartach wynagrodzenia powoda H. podobnie jak drugiego powoda, składnik wynagrodzenia nazwany w karcie wynagrodzeń powodów „ premią uznaniową „ nie był stałym składnikiem wynagrodzenia, gdyż premia była przyznawana w różnej wysokości co wskazuje zdaniem Sądu na jej uznaniowy charakter, że premia ta miała charakter mieszany uznaniowe - regulaminowy ,także z uwagi na brak reguł, które pozwalalyby wyliczyć premie i nadać jej roszczeniowy charakter, że składnik w postaci premii uznaniowej był wyłączony w regulaminie z podstawy ustalania wynagrodzenia za nadgodziny , podczas , gdy materiał sprawy prowadzi do ustalenia , że był to stały składnik wynagrodzenia wypłacany za miesiące wzmożonej sprzedaży , która była wyższa o co najmniej 10 razy od sprzedaży w sezonie zimowym , za który powód / podobnie jak drugi / nie dochodzi wynagrodzenia, że za miesiące intensywnej sprzedaży zostało przez powodów ustalone z pracodawcą wynagrodzenie miesięczne 3000 zł. netto i takie było im wypłacane , że za miesiące od IV do XI powód P. H. (1) podobnie jak K. L. (1) mieli każdego miesiąca wypłacane kwoty po 2755,00 zł./z małymi odchyleniami / zwane przez pracodawcę „ premią uznaniową „ , że wielkość obrotów jakie osiągnęli w Filii w poszczególnych miesiącach dochodzonego okresu była różna, często bardzo istotnie a nie miało to wpływu na ich wynagrodzenie i wysokość „ premii uznaniowej „ , że „premia „ jako składnik wynagrodzenia nie była pomniejszana za okres choroby co prowadzi do jej uznania za stały składnik wynagrodzenia powoda i konieczności uwzględnienia jej przy wyliczeniu należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach.

Wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego pracodawcy na rzecz P. H. (1) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w łącznej kwocie 46.199,54 zł,co stanowi sumę kwot: 29.141,78 zł. oddalanej w pkt II wyroku plus kwota 17.057,76 zł. zasądzona w pkt I wyroku / wraz z odsetkami ustawowymi i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od l. I 2016r. liczonymi od 11-go dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który należne jest to wynagrodzenie wraz z kosztami procesu za obie instancje.

Powód K. L. (1) zaskarżył powyższy wyrok w części tj. w pkt 5 oddalającym powództwo K. L. (1) w zakresie kwoty 27.932,58 złotych.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił :

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj.:

A) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c., które to naruszenie miało wpływ na treść wyroku, polegające na wadliwej ocenie materiału dowodowego, w szczególności:

- niezasadne przyjęcie, iż nie sposób odnaleźć klucza co do sposobu wyliczenia stałego składnika w postaci premii, w sytuacji gdy z listy płac wynika, iż powód otrzymywał premie z podziałem na okres letni i zimowy, a w okresie letnim powód otrzymywał stałą premie w wysokości 2755 złotych miesięcznie;
- niezasadne przyjęcie, iż powód otrzymywał premię motywacyjną/zadaniową, której nie wlicza się do zasadniczego wynagrodzenia, w sytuacji gdy przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdza takiej zależności;
- niezasadne przyjęcie, iż wynagrodzenie powoda składało się tylko z wynagrodzenia zasadniczego bez wliczenia stałych kwot otrzymywanych przez powoda;
- błędne przyjęcia, iż comiesięcznie otrzymywane kwoty przez powoda nie miały charakteru stałego;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, iż wskazanie w regulaminie pracy pozwanej otrzymywania premii uznaniowej wskazuje, iż nie może to wpływać na wysokość wynagrodzenia za godziny nadliczbowe powodowi, co stanowi sprzeczny ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i zasadami współżycia społecznego;
- art 151' § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, iż do normalnego wynagrodzenia nie wlicza się dodatkowych składników wynagrodzenia o charakterze stałym;

W oparciu o tak sformułowane zarzuty wniosł o zmianę powyższego wyroku w zaskarżonym zakresie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda K. L. (1) kwoty 27.932,58 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 czerwca 2010 roku do 31 marca 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami i odsetkami ustawowymi za opóźnienie oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda K. L. (1) kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego.

W odpowiedziach na apelacje strona pozwana wniosła o ich oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacje nie zasługują na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym 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.

W myśl art. 233 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebraniem materiałem dowodowym. 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie. Uważa się także, iż granice swobodnej oceny dowodów warunkuje czynnik ideologiczny, tj. poziom świadomości prawnej sędziego oraz obowiązujące w danym momencie poglądy na sądowe stosowanie prawa (por. T. Ereciński. Jacek Gudowski. Maria Jędrzejewska - "Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz", Część I, Wyd. LexisNexis).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest prawidłowa.

Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów i dokonał ich prawidłowej oceny. Zastosowane kryteria oceny nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Zarzuty skarżących sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się więc ostać. Apelujący za ledwie przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją wybiórczą analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Wbrew twierdzeniom apelujących Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy ustalił, że składnik wynagrodzenia powodów w postaci premii uznaniowej w istocie miał uznaniowy charakter.

Należy w tym zakresie przypomnieć, że premia jest jednym ze składników wynagrodzenia za pracę. Warunki wynagradzania wynikać mogą z umowy o pracę, a ponadto w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 20 osób – z układu zbiorowego lub regulaminu wynagradzania (art. 77 2 § 2 k.p.). Premie wypłacane pracownikom mogą mieć dwojaki charakter – premii regulaminowej oraz premii uznaniowej (która w praktyce stanowi nagrodę w rozumieniu kodeksu pracy). Premia regulaminowa jest składnikiem wynagrodzenia za pracę o charakterze roszczeniowym. Przysługuje pracownikowi w razie zajścia okoliczności opisanych w umowie o pracę, w regulaminie wynagradzania albo w innym akcie wewnętrznym obowiązującym u pracodawcy. Warunki przyznania premii regulaminowej, jej wysokość oraz termin wypłaty stanowią element stosunku pracy łączącego strony i nie cechuje ich dowolność. Wypłata premii regulaminowej w określonej kwocie nie jest więc zależna od swobodnej, jednostronnej decyzji pracodawcy, nie może on również bez zgody pracownika zmienić na jego niekorzyść zasad premiowania, gdyż ten element stosunku pracy (jako dotyczący zasad wynagradzania) zasadniczo podlegać może zmianie jedynie w drodze porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego (art. 77 2 § 5 k.p. w zw. z art. 241 13 § 2 k.p.). Oznacza to, że jeśli spełnione zostały przesłanki przyznania premii regulaminowej, pracownik może domagać się jej wypłacenia na drodze sądowej.

Nieco inaczej przedstawia się sytuacja w przypadku premii uznaniowej. Jej istotą jest dowolność (uznaniowość) ustalania i wypłacania. Decyzja o przyznaniu premii w określonej kwocie w danym okresie rozliczeniowym należy wyłącznie do pracodawcy, który nie podlega w tym zakresie żadnym wiążącym dla niego wytycznym wynikającym ze stosunku pracy i aktów wewnętrzzakładowych. Tego rodzaju premia w praktyce stanowi nagrodę za konkretne osiągnięcia bądź też świadczenie o charakterze motywacyjnym. Pracownik nie może skutecznie domagać się na drodze sądowej jej wypłacenia, poza tymi przypadkami, gdy pracodawca ustalił wysokość premii uznaniowej (nagrody)

i przyznał ją pracownikowi, składając w tym zakresie oświadczenie woli – ale premia ta nie została ostatecznie wypłacona.

Aby pracownikowi przysługiwało roszczenie o zapłatę premii, odpowiednie akty wewnętrzne pracodawcy (lub jego oświadczenia woli) powinny przewidywać z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane warunki (wskaźniki) premiowania, które pracownik spełnia (por. wyroki Sądu Najwyższego z 29.06.2000 r., I PKN 681/99, Lex nr 1223705; z 10.06.1983 r., III PZP 25/83, OSNC 1983/12/192; z 31.03.1980 r., I PRN 138/79, Lex nr 84476). Zasady premiowania przyjęte u pracodawcy muszą w takim wypadku w sposób jednoznaczny i precyzyjny określać warunki, jakie pracownik musi spełnić, aby premię uzyskać (np. w postaci realizacji wyznaczonych mu mierzalnych zadań i celów albo w postaci uzyskania określonego wyniku sformalizowanej oceny pracowniczej). Musi z nich również wynikać w sposób ścisły i skonkretyzowany sposób ustalenia wysokości (kwoty) premii. Jeśli premia może mieć zmienną wysokość (np. mieścić się w określonym przedziale kwotowym), z zasad premiowania musi czytelnie wynikać w jaki sposób zrealizowanie konkretnych wskaźników (warunków) premiowych przekłada się na określony poziom premiowania (określoną kwotę premii). Zasady premiowania powinny też określać w sposób czytelny, kiedy pracownik może utracić prawo do premii (np. poprzez wskazanie, że następuje to w razie rozwiązania stosunku pracy przed upływem okresu premiowania, w razie nałożenia kar porządkowych) oraz czy premia może być obniżona lub podwyższona, a jeśli tak, to w jaki sposób i w oparciu o jakie kryteria. Zasady premiowania w przypadku premii regulaminowych nie przewidują możliwości dowolnego (ocennego, uznaniowego) korygowania wysokości premii pracownika przez jego przełożonego, jak również nie dopuszczają dowolnego pozbawienia pracownika premii wyłącznie w oparciu o uznaniową decyzję pracodawcy.

Możliwa jest przy tym sytuacja, w której pracodawca określa konkretną premię w aktach wewnętrznych jako premię „uznaniową”, ale jednocześnie kryteria jej nabycia są ścisłe, jednoznaczne i mierzalne, a procedura przyznawania sformalizowana i pozbawiona elementu swobodnej, uznaniowej decyzji pracodawcy. W wypadkach, gdy istnieje taki skonkretyzowany „regulamin” premiowania (zasady określające nabycie i wysokość premii), „uznaniowa” premia stanowi w rzeczywistości premię regulaminową, a pracownikowi może służyć roszczenie o jej wypłacenie.

Mając na uwadze powyższe rozważania decydujące znaczenie miała ocena treści Regulaminu Wynagradzania obowiązującego u pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego ocena dokonana przez Sąd Rejonowy jest prawidłowa.

Zgodnie z § 4 omawianego Regulaminu, pracownikom mogą być przyznawane miesięczne premie uznaniowe. Sprecyzowano również, iż „premia jest ruchomą częścią wynagrodzenia pracowników, przyznawaną w zależności od kondycji finansowej Firmy oraz od jakości wykonywanej pracy i innych pozytywnych przesłanek (zatem Regulamin nie precyzuje konkretnych przesłanek, których spełnienie powoduje powstanie roszczenia po stronie pracownika). Premia jest przyznawana wg. uznania bezpośredniego przełożonego w zależności od wyników pracy uzyskanych przez daną komórkę organizacyjną (również brak konkretnej wartości wyników). Premia uznaniowa może być przyznana w różnej wysokości, ustalonej indywidualnie dla pracownika.

O przyznaniu premii i jej wysokości decyduje pracodawca.”(Regulamin nie określa więc ani minimalnych ani maksymalnych stawek premii, pozwalających sformułować roszczenie). Jednocześnie w treści regulaminu wskazano sytuację, w których pracownik traci premię, a w § 4 ust. 11 ustalono, że „pracodawca obowiązany jest bezzwłocznie poinformować pracownika o przyczynie obniżenia lub pozbawienia premii”, a w ust. 12 wskazano, że premii uznaniowej nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 kp oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z środków ZUS (...).”

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że zacytowana regulacja wskazuje, że świadczenie zwane premią miało charakter mieszany – uznaniowo regulaminowy, ponieważ z jednej strony nakłada obowiązek ustalenia premii i obowiązek bezzwłocznego poinformowania pracownika o przyczynie obniżenia lub pozbawienia premii, a z drugiej strony brak jest reguł, które pozwalałyby wyliczyć premię i tym samym nadać jej skonkretyzowany, roszczeniowy charakter.

W istocie z list płac za okres sporny wynika, że premia uznaniowa była przyznawana w różnej wysokości, co wskazuje na jej uznaniowy charakter. Nie zmienia tego okoliczność, iż w części miesięcy premia jest w tożsamej wysokości, ale także z wyjątkami. Nie można zgodzić się z apelującym K. L., że powód otrzymywał premie z podziałem na okres letni i

zimowy, a w okresie letnim powód otrzymywał stałą premię w wysokości 2755 złotych miesięcznie. Bowiem w okresie zimowym premie praktycznie w każdym miesiącu były inne, a w okresie letnim, także były odchylenia od wskazanej kwoty. Apelujący K. L. podnosił, że różne wysokości były związane z korzystaniem z urlopu czy zasiłku chorobowego, gdy tymczasem powyższe okoliczności nie miały mieć wpływu na wysokość premii zgodnie z treścią regulaminu.

Podnoszona okoliczność, iż powodowie umówili się na określone - stałe wynagrodzenie we wzmożonym okresie sprzedażowym, nie znalazło potwierdzenia choćby w aneksach do umów o pracę. Apelujący P. H. podnosi, że z jednej strony premia była związana ze zwiększoną sprzedażą, a tym samym z większą ilością pracy, a z drugiej strony wskazuje, że premia nie była uzależniona od osiągnięć w pracy, co pozostaje w sprzeczności i czyni zarzuty apelującego niezasadnymi.

Reasumując, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej kwalifikacji premii, którą otrzymywali powodowie.

Stosownie do treści przepisu art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno przede wszystkim zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: przedstawienie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, przyczyn dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Musi tu być wskazany tok rozumowania sądu i to w taki sposób, żeby można było skontrolować słuszność tego rozumowania i jego zgodność z materiałem dowodowym. Powinno ono zawierać wyjaśnienie podstawy prawnej zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia z przytoczeniem przepisów prawa i wskazywać, dlaczego dany pogląd prawny sąd uznaje za trafny i z jakich powodów, a dlaczego odrzucił inne możliwości zakwalifikowania danego stanu faktycznego w odniesieniu do innego przepisu albo przepisów. Uzasadnienie wyroku ma dać wyczerpującą i logiczną odpowiedź na pytanie, dlaczego właśnie taki, a nie inny wyrok został wydany./tak SA w Łodzi z dnia 24 maja 2016 r, III AUa 906/15 LEX nr 2071305/

Zarzut naruszenia art. 328 k.p.c., może odnieść skutek wtedy, gdy z uwagi na wadliwość uzasadnienia zaskarżony wyrok nie poddaje się kontroli instancyjnej./tak SA w Katowicach w wyroku z dnia 30 czerwca 2016 r. V ACa 914/15, LEX nr 2081573/.

W ocenie Sądu Okręgowego brak jest podstaw do przyjęcia tego zarzutu jako zasadnego. W treści uzasadnienia zawarte są wszystkie wymagane elementy, określone w art. 328 kpc.

Brak było podstaw do stwierdzenia naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 151¹ § 1 kp.

Zgodnie z tym przepisem za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.(§ 1)

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.(§ 3).

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obejmuje zatem dwa elementy: normalne wynagrodzenie za pracę oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Za każdą godzinę pracy nadliczbowej pracownikowi należy więc przede wszystkim wypłacić jego normalną stawkę godzinową, stanowiącą dopłatę z tytułu świadczenia pracy w wymiarze wyższym niż pierwotnie ustalony. Wyraźnie podkreślił to Sąd Najwyższy, stwierdzając, że dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych uzupełnia wynagrodzenie za pracę wykonaną i w związku z tym nie może być jedynym składnikiem wynagrodzenia (wyrok SN z 5.11.1999 r., I PKN 348/99, OSNAPiUS 2001/6, poz. 191).

Rozstrzygnięcia wymaga natomiast, jakie elementy obejmuje normalne wynagrodzenie za pracę. Przez normalne wynagrodzenie za pracę rozumie się takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmuje ono zarówno wynagrodzenie zasadnicze, wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników (zob. wyrok SN z 3.06.1986 r., I PRN 40/86, OSNC 1987/9, poz. 140 oraz wyrok SN z 22.06.2011 r., II PK 3/11, OSNP 2012/15–16, poz. 191). Za element stałego wynagrodzenia za pracę mogą być uznane m.in. dodatek funkcyjny (uchwała SN (7) – zasada prawna z 30.12.1986 r., III PZP 42/86, OSNCP 1987/8, poz. 106), dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, a nawet premia, jeżeli ma ona charakter stały i nie jest uzależniona od uzyskania określonych konkretnych osiągnięć w pracy nieobjętych zadaniami wykonywanymi w godzinach nadliczbowych (postanowienie SN z 15.02.2012 r., I PK 156/11, LEX nr 1215264).

Drugim elementem wynagrodzenia za pracę nadliczbową jest dodatek, którego wysokość oraz zasady obliczania są główną częścią regulacji znajdującej się w art. 151¹ k.p. Podstawę obliczania dodatku stanowi wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną.

Tzw. premia uznaniowa, jeżeli nie ma charakteru roszczeniowego nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę./por. w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2015 r., II PK 56/14, M.P.Pr. (...)619, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 17/00 M.Prawn. 2002/6/271/

Mając na uwadze czynione powyżej rozważania na temat charakteru premii, która także w ocenie Sądu Okręgowego nie miała charakteru roszczeniowego z uwagi na brak reguł, które pozwalałyby wyliczyć premię i tym samym nadać jej skonkretyzowany, roszczeniowy charakter, słuszne było stanowisko Sądu Rejonowego, że sporna premia nie może być podstawą do naliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Poza tym nie można zgodzić się z apelującymi, że premia ta nie była związana z dodatkowymi zadaniami, skoro sami podkreślali, że w okresie letnim był zwiększony zakres zadań do wykonania w związku z większą liczbą klientów, co powodowało konieczność pracy w godzinach nadliczbowych. Nadto z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że premia była uzależniona od realizacji zadań.

W ocenie Sądu Okręgowego nie doszło także do naruszenia art. 8 kp.

Naruszenia tego przepisu upatrywał apelujący K. L. w treści regulaminu pracy, który posługuje się pojęciem premii uznaniowej i wskazuje, że nie może to wpływać na wysokość wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, co w ocenie skarżącego stanowi sprzeczny ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i zasadami współzycia społecznego.

Przez zasady współzycia społecznego rozumie się na ogół obowiązujące w stosunkach między ludźmi reguły postępowania, które za podstawę mają uzasadnienie aksjologiczne, a nie prawne. Odwołują się one do powszechnie uznawanych w całym społeczeństwie lub w danej grupie społecznej wartości i ocen właściwego, przyzwoitego, rzetelnego, lojalnego czy uczciwego zachowania. Zasady te obejmują nie tylko reguły moralne, ale także obyczajowe .

Jest to jedna z klauzul generalnych. Służą one wprowadzeniu możliwości dokonywania ocen określonych zachowań w sposób odpowiednio elastyczny, wykraczający poza czysto sformalizowane kryteria wynikające z reguł prawa pozytywnego, przez uwzględnienie również norm etycznych przyjętych w obrocie.

Sprzeczność czynności prawnej z ustawą jest wystarczającą przesłanką do uznania jej nieważności i nie ma potrzeby dokonywania oceny nieważności czynności prawnej w aspekcie zasad współżycia społecznego, albowiem czynność sprzeczna z prawem nie może być zgodna z zasadami współżycia społecznego. Badaniu z punktu widzenia zgodności z zasadami współżycia społecznego należy poddawać tylko czynności prawne uprzednio ocenione jako formalnie niesprzeczne z ustawą (por. wyr. SN z dnia 22 września 1987 r., III CRN 265/87, OSNC 1989, nr 5, poz. 80; post. SN z dnia 28 listopada 2000 r., IV CKN 170/00, Lex nr 52502).

W judykaturze utrwalili się poglądy, że zarzut nieważności czynności prawnej z powodu sprzeczności jej treści lub celu z zasadami współżycia społecznego nie może polegać na powołaniu się ogólnie na bliżej nieokreślone zasady współżycia społecznego, lecz wymaga wskazania, jaka konkretna zasada współżycia społecznego została naruszona (por. wyr. SN z dnia 27 kwietnia 2001 r., V CKN 1335/00, Lex nr 52392; wyr. SN z dnia 23 maja 2002 r., IV CKN 1095/00, Lex nr 57209; wyr. SN z dnia 7 maja 2003 r., IV CKN).

Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego.

Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. nie kształtuje praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (wyroki z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210 oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, wyroki z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470; z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 11, s. 584-587). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p., należy przy tym wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie sądu zostało naruszone, wchodzi w rachubę, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współżycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone.

Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przelamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ

w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757 i wyroki z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923; z dnia 4 października 2011 r., I PK 48/11, LEX nr 1125243 i z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). W judykaturze utrwalone jest przy tym stanowisko, że stosowanie art. 8 k.p (w stosunkach cywilnoprawnych art. 5 k.c.) powinno być restrykcyjne i w żadnym razie nie może prowadzić do uchylecia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2008 r., IV CNP 12/08, LEX nr 461749 i z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 105/11, LEX nr 1162676).

Należy podnieść, że regulacja premii znajduje się w regulaminie wynagradzania, apelujący nie wskazuje jaka konkretnie zasada współżycia społecznego została naruszona ani jakie konkretnie prawo podmiotowe zostało naruszone.

Nadto pracodawca ma prawo w regulaminie kształtować zasady wynagrodzenia, w tym prawo do innych elementów wynagrodzenia oprócz wynagrodzenia zasadniczego, które musi stanowić kwotę co najmniej wynagrodzenia minimalnego, a w rozpoznawanej sprawie takie wynagrodzenie powodowie otrzymywali. Premia nie stanowi obowiązkowego składnika wynagrodzenia i pracodawca ma prawo do określenia zasad jego nabywania. Także przyjęte w regulaminie zasady naliczania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nie były sprzeczne z przepisami kodeksu pracy i zapewniały świadczenie na poziomie minimalnym, określonym przez przepisy powszechnie obowiązujące.

Apelacje zatem, jako niezasadne podlegały oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu apelacyjnym orzeczono na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt. 5 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r w sprawie opłat za czynności adwokackie /Dz. U. 2015 poz. 1800 z późn.zm./

Przewodnicząca: Sędziowie: