

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 20 listopada 2017 r. Sąd Rejonowy w Kutnie Wydział IV uchylił karę porządkową nagany nałożoną na powoda P. Ś. (1) przez pozwanego (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w K. pismem z dnia 22 września 2015 roku, zasądził od pozwanego na rzecz powoda: kwotę 500, 47zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2015 roku do dnia zapłaty tytułem premii za wrzesień 2015 roku, kwotę 1.298,80zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z ustawowymi odsetkami dla kwot:

- a) 78,88zł (siedemdziesiąt osiem złotych osiemdziesiąt osiem groszy) od dnia 11 maja 2013 roku do dnia zapłaty, tytułem wyrównania wynagrodzenia za kwiecień 2013 roku,
- b) 31,89zł (trzydzieści jeden złotych osiemdziesiąt dziewięć groszy) od dnia 11 czerwca 2013 roku do dnia zapłaty, tytułem wyrównania wynagrodzenia za maj 2013 roku,
- c) 148,38zł (sto czterdzieści osiem złotych trzydzieści osiem groszy) od dnia 11 lipca 2013 roku do dnia zapłaty, tytułem wyrównania wynagrodzenia za czerwiec 2013 roku,
- d) 31,07zł (trzydzieści jeden złotych siedem groszy) od dnia 11 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty, tytułem wyrównania wynagrodzenia za lipiec 2013 roku,
- e) 117,05zł (sto siedemnaście złotych pięć groszy) od dnia 11 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty, tytułem wyrównania wynagrodzenia za listopad 2013 roku,
- f) 77,96zł (siedemdziesiąt siedem złotych dziewięćdziesiąt sześć groszy) od dnia 11 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty, tytułem wyrównania wynagrodzenia za marzec 2014 roku,
- g) 67,63zł (sześćdziesiąt siedem złotych sześćdziesiąt trzy grosze) od dnia 11 października 2014 roku do dnia zapłaty, tytułem wyrównania wynagrodzenia za wrzesień 2014 roku,
- h) 68,17zł (sześćdziesiąt osiem złotych siedemnaście groszy) od dnia 11 listopada 2014 roku do dnia zapłaty, tytułem wyrównania wynagrodzenia za październik 2014 roku,
- i) 35,34zł (trzydzieści pięć groszy trzydzieści cztery grosze) od dnia 11 grudnia 2014 roku do dnia zapłaty, tytułem wyrównania wynagrodzenia za listopad 2014 roku,
- j) 127,63zł (sto dwadzieścia siedem złotych sześćdziesiąt trzy grosze) od 11 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty, tytułem wyrównania wynagrodzenia za grudzień 2014 roku,
- k) 166,52zł (sto sześćdziesiąt sześć złotych pięćdziesiąt dwa grosze) od dnia 11 lutego 2015 roku do dnia zapłaty, tytułem wyrównania wynagrodzenia za styczeń 2015 roku,
- l) 84,30zł (osiemdziesiąt cztery złote trzydzieści groszy) od dnia 11 marca 2015 roku do dnia zapłaty, tytułem wyrównania wynagrodzenia za luty 2015 roku,
- m) 113,96zł (sto trzynaście złotych dziewięćdziesiąt sześć groszy) od dnia 11 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty, tytułem wyrównania wynagrodzenia za maj 2015 roku,
- n) 41,68zł (czterdzieści jeden złotych sześćdziesiąt osiem groszy) od dnia 11 lipca 2015 roku do dnia zapłaty, tytułem wyrównania wynagrodzenia za czerwiec 2015 roku,
- o) 65,29zł (sześćdziesiąt pięć złotych dwadzieścia dziewięć groszy) od dnia 11 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty, tytułem wyrównania wynagrodzenia za lipiec 2015 roku,

p) 43,05zł (czterdzieści trzy złote pięć groszy) od dnia 11 listopada 2015 roku do dnia zapłaty, tytułem wyrównania wynagrodzenia za październik 2015 roku,

umarzył postępowanie w zakresie żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ponad kwotę 1.819,51zł, oddała powództwo w pozostałym zakresie, nie obciążył powoda kosztami procesu na rzecz pozwanego, nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

P. Ś. (1) był zatrudniony u pozwanego w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. od dnia 19 marca 2012 r. do dnia 31 marca 2016 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku operatora obrabiarek numerycznych. Stosunek pracy ustał z upływem czasu, na jaki była zawarta umowa o pracę.

Pismem z dnia 22 września 2015 r. pracodawca za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji w procesie pracy tj. za opuszczenie stanowiska pracy bez usprawiedliwienia oraz nieprzestrzeganie ustalonego porządku w zakładzie pracy wymierzył powodowi karę nagany. W uzasadnieniu wskazał, że w dniu 15 września 2015 r. powód pracował na III zmianie w godzinach od 22.00. do 6.00. Po przeanalizowaniu monitoringu z nocnej zmiany kierownik powoda stwierdził brak obecności powoda na stanowisku pracy przy maszynie 1904 po przerwie śniadaniowej tj. od 2.20 do 4.51. Ponadto wskazał, że powód w dziennej karcie pracy okres ten opisał, jako pracę, przy czym powód nie zgłaszał żadnych problemów w pracy w tym dniu. Pracodawca podał, że poprzez swoje zachowanie powód wydłużył czasy przygotowawczo – zakończeniowe oraz czasy wykonawcze obrabianych detali.

Na okoliczność opuszczenia stanowiska pracy przez powoda w dniu 15 września 2015 r. kierownik produkcji R. W. (1) sporządził notatkę służbową.

W dniu 22 września 2015 r. został sporządzony protokół z wysłuchania pracownika, w którym powód oświadczył, że powód opuścił stanowisko pracy z powodu dolegliwości gastrycznych. Wskazał, że nie zgłaszał problemów zdrowotnych, gdyż na nocnej zmianie nie było kierownika ani osoby upoważnionej lub oddelegowanej do pełnienia funkcji kierowania nocną zmianą. Powód nie był wysłuchany przez T. C. przed nałożeniem kary. Otrzymał do wypełnienia podpisany druk przez przedstawiciela strony pozwanej.

Pismem z dnia 22 września 2015 r. pracodawca poinformował powoda, że w związku z tym, że w dniu 15 września 2015 r. powód nie świadczył pracy w godzinach od 2.20 do 4.51. mimo pracy na III zmianie w godzinach od 22.00. - 6.00. nie zostanie mu przyznana premia uznaniowa produkcyjna za wrzesień 2015 r. za nagannie wykonywaną pracę.

Powód faktycznie nie wykonywał pracy pomiędzy godziną 2.20 a 4.51.

Treść pisma o wymierzeniu kary nagany oraz o nieprzyznaniu powodowi premii za miesiąc wrzesień 2015 r. została odczytana powodowi w obecności M. J. i J. W. w dniu 22 września 2015 r. o godz. 13.45. Powód odmówił podpisania tych pism.

Pismem z dnia 28 września 2015 r. powód wniósł do strony pozwanej sprzeciw od wymierzonej kary nagany. W uzasadnieniu do sprzeciwu powód wskazał, iż strona pozwana nie umożliwiła powodowi ustnego wypowiedzenia się, co do zaistniałej sytuacji i narzucono mu formę pisemną. Wskazał, że nałożona kara jest niewspółmierna do wagi naruszenia i nie uwzględniono jego dotychczasowego nienagannego stosunku do pracy. Mając na uwadze powyższe powód wniósł o uwzględnienie jego sprzeciwu i uchylenie kary nagany.

Pismem z dnia 6 października 2015 r. strona pozwana po zapoznaniu się ze sprzeciwem powoda od nałożonej kary nagany, podtrzymała swoje stanowisko i odrzuciła sprzeciw.

W pozwanej spółce obowiązywał (...) sp. z o.o. w K. który ustalał warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą. Regulamin obejmował różne składniki wynagrodzenia w tym m.in. premię

uznaniową (§ 10), uznaniową premię motywacyjną (§ 11), premię regulaminową absencyjną (§ 12) i wspólną premię absencyjną (§ 13).

Regulamin określał, że pracownik może otrzymać premię uznaniową, która jest pomniejszana proporcjonalnie za czas choroby. Zasady przyznawania przez pracodawcę premii uznaniowej pracownikom produkcyjnym i pracownikom magazynu określał Załącznik nr 2 do Regulaminu. Podstawę premii stanowiło 2 % od miesięcznego przychodu, która to kwota była dzielona przez liczbę pracowników produkcji i magazynu.

Premia była zmniejszana o:

- reklamacje zewnętrzne od klientów w stosunku do kwoty reklamacji do kwoty przychodów oraz
- reklamacje wewnętrzne – stosunek kosztów reklamacji wewnętrznych (materiał + robocizna) do kwoty przychodów.

Premia miała być wypłacana za czas faktycznie przepracowany przez pracownika. Premia będzie zmniejszana za każdy dzień nieobecności w pracy. W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, premia była pomniejszana proporcjonalnie do etatu.

Regulamin przewidywał przyznanie pracownikom produkcji, magazynu i kontroli jakości uznaniowej premii motywacyjnej, której zasady przyznawania określał załącznik nr 6 do regulaminu.

Wynagrodzenie zasadnicze powoda P. Ś. (1) wyniosło:

- od dnia 19 marca 2012 r. 2.000 zł brutto,
- od dnia 01 kwietnia 2012 r. 2.125 zł brutto,
- od dnia 01 stycznia 2015 r. 2.425 zł brutto.

Powód P. Ś. (1) poza wynagrodzeniem zasadniczym otrzymywał również stale inne składniki wynagrodzenia tj:

1. dodatek za godziny nocne,
2. dodatek instruktorski,
3. dodatek za godziny nadliczbowe 100 %,
4. premia za system,
5. premia absencyjna,
6. premia,
7. wspólna premia absencyjna.

P. Ś. (1) otrzymywał składnik wynagrodzenia za pracę w postaci premii, o której mowa w § 10 Regulaminu Wynagradzania w każdym miesiącu 2015 roku za wyjątkiem września 2015 roku.

R. W. (1) zabrał w całości powodowi P. Ś. (1) premię za miesiąc wrzesień 2015 r. w kwocie 507, 67 zł w związku z ustaleniem, że w dniu 15 września 2015 r. powód opuścił na 2, 5 godziny swoje stanowisko pracy.

Powód P. Ś. (1) w dniu 15 września 2015 r. opuścił swoje stanowisko pracy na 2,5 godziny nie informując o tym fakcie bezpośredniego przełożonego.

R. W. (1) jest zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku kierownika produkcji, był bezpośrednim przełożonym powoda P. Ś. (1). Jako kierownik nie miał wpływu na wysokość ogólnej kwoty przysługującej pracownikom z tytułu premii, wysokość ogólnej premii, co miesiąc wyliczała kadrowa.

Premia była uzależniona od wielkości obrotu pozwanej spółki, od reklamacji, stanu zatrudnienia oraz absencji chorobowych, była wyliczana przez G. G. specjalnymi algorytmami.

Pracownicy pozwanego na podstawie ogólnie dostępnego Załącznika nr 2 do Regulaminu potrafili sobie sami wyliczyć premię na dany miesiąc.

Premie były zabierane pracownikom sporadycznie.

Pozwana spółka ewidencjonuje czas pracy pracowników produkcyjnych, na podstawie kart pracy, które pracownicy samodzielnie wypełniają. Czas pracy ewidencjonowany jest w komputerowym systemie produkcyjno-finansowym pozwanego.

Każdy pracownik pozwanej spółki ma obowiązek podejść do komputera i zarejestrować czas rozpoczęcia i zakończenia pracy. W spółce obowiązują 3 zmiany: od 6.00. do 14.00., od 14.00. do 22.00. i od 22.00. do 6.00.

Godziny nadliczbowe pracowników pozwanego są ewidencjonowane m.in. na podstawie wejść do systemu, a podstawą naliczenia pracownikom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest wynagrodzenie zasadnicze.

Powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w okresie zatrudnienia, za co pracodawca naliczał i wypłacał wynagrodzenie z dodatkiem biorąc za podstawę wyliczeń wynagrodzenie zasadnicze powoda.

Powód był objęty systemem zrównoważonego czasu pracy w następujących okresach:

- od dnia 01 maja 2013 roku do 30 czerwca 2014 r,
- od dnia 01 października 2014 r. do 31 marca 2016 r.

Dobowa norma czasu pracy wyniosła 12 godzin. Powodowi został przyznany z dniem 01 maja 2013 r. dodatek specjalny do wynagrodzenia w kwocie 600 zł, od dnia 01 października 2014 r. w kwocie 900 zł.

Za wrzesień 2013 r. i maj 2015 r. powód otrzymał premie specjalne w kwotach odpowiednio 325 zł i 245 zł, które w rzeczywistości były dodatkowym wynagrodzeniem za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych.

Wynagrodzenie powoda za godziny nadliczbowe w okresie od kwietnia 2013 r. do października wyliczone według założenia, że przy wyliczaniu wynagrodzenia uwzględnione zostały premie: motywacyjna, za system, absencyjna i premia zwykła wynosiło łącznie 8.880,36 zł:

- za kwiecień 2013 – 728,88 zł
- za maj 2013 – 145,64 zł
- za czerwiec 2013 – 830,88 zł
- za lipiec 2013 – 426,72 zł
- za wrzesień 2013 – 1006,04 zł
- za listopad 2013 – 596,00 zł
- za marzec 2014 – 402,96 zł

- za wrzesień 2014 – 688,08 zł
- za październik 2014 – 266,00 zł
- listopad 2014 – 334,32 zł
- grudzień 2014 – 560,96 zł
- styczeń 2015 – 651,52 zł
- luty 2015 – 326,80 zł
- maj 2015 – 1328,96 zł
- czerwiec 2015 – 157,16 zł
- lipiec 2015 – 276,16 zł
- październik 2015 – 153,28 zł.

Powód P. Ś. (1) otrzymał wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w następujących miesiącach:

- kwiecień 2013 r. w kwocie 650 zł,
- maj 2013 r. w kwocie 113,75 zł,
- czerwiec 2013 r. w kwocie 682,50 zł,
- lipiec 2013 r. w kwocie 395,65 zł,
- wrzesień 2013 r. w kwocie 841,37 zł,
- listopad 2013 r. w kwocie 478,95 zł,
- marzec 2014 r. w kwocie 325 zł,
- wrzesień 2014 r. w kwocie 620,45 zł,
- październik 2014 r. w kwocie 197,83 zł,
- listopad 2014 r. w kwocie 298,98 zł,
- grudzień 2014 r. w kwocie 433,33 zł,
- styczeń 2015 r. w kwocie 485 zł,
- luty 2015 r. w kwocie 242,50 zł,
- maj 2015 r. w kwocie 970 zł,
- czerwiec 2015 r. w kwocie 115,48 zł,
- lipiec 2015 r. w kwocie 210,87 zł,
- październik 2015 r. w kwocie 110,23 zł.

Powód poniósł koszt w związku z udzieleniem mu porady prawnej w kancelarii adwokackiej w kwocie 200 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powoda, której wiarygodności i mocy dowodowej żadna ze stron nie kwestionowała.

Sąd meriti w przeważającym zakresie uznał zeznania przesłuchiwanego w charakterze strony powoda P. Ś. (1) za wiarygodne, gdyż w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy były logiczne i konsekwentne. Wobec uznania powództwa w zakresie żądania powoda uchylenia kary porządkowej nagany, Sąd zaniechał ustalenia okoliczności nieobecności powoda na stanowisku pracy w nocy 15 września 2015 r. bowiem nie miało to znaczenia dla rozstrzygnięcia. Bezspornym było zresztą między stronami, że powód rzeczywiście w godzinach wskazanych przez pozwanego stanowisko pracy opuścił bez poinformowania o tym fakcie przełożonych.

Sąd I instancji oparł się również częściowo na zeznaniach świadków G. G. (2) (k: 190 odwrot – 191 odwrot), A. Z. (k: 192), R. W. (1) (k: 70 – 71 odwrot) oraz przedstawiciela strony pozwanej T. C. (k: 464 – 465) w zakresie, w jakim zeznania pokrywały się z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd nie dał wiary zeznaniom wskazanych osób w zakresie, w jakim zeznawali na okoliczność charakteru premii wypłacanej przez pozwanego. Ich twierdzenia na okoliczność, że premia stanowiła premię uznaniową, której przyznanie zależało od decyzji pracodawcy w tym zakresie pozostawało w sprzeczności z dokumentami zebranymi w sprawie w tym w szczególności Regulaminem Wynagradzania pozwanej spółki, w której w sposób kompleksowo i rygorystycznie wskazano kryteria wyliczenia i przyznania wskazanej premii.

Sąd I instancji w pełni podzielił opinię biegłego z zakresu rachunkowości J. Z. wraz 2 opiniami uzupełniającymi (k: 354-362, k:387–397, k: 430-439). Zdaniem Sądu opinia biegłego była w pełni miarodajna, rzetelna, wyczerpująca i zaopatrzona w jasne, pełne i przekonujące uzasadnienie wniosków przedstawionych przez biegłego. Osoba, która opinię sporządziła, posiada kwalifikacje zawodowe, wiedzę fachową i doświadczenie umożliwiające właściwe przeanalizowanie i ocenienie okoliczności wymagających wiedzy specjalnej.

W pozostałym zakresie materiał dowodowy nie budził wątpliwości i nie był kwestionowany przez strony.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy zważył, iż wniesione powództwo zasługiwało częściowo na uwzględnienie.

Oceniając zasadność żądań powoda Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż jego roszczenie o uchylenie kary porządkowej podlegało uwzględnieniu w całości na skutek uznania roszczenia przez pracodawcę; roszczenie o premię i wyrównanie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe były usprawiedliwione, co do zasady, wobec czego należało je uwzględnić, jednakże w mniejszym zakresie, niż ten w jakim żądał jej powód. Z kolei powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie w kwocie 200 zł podlegało oddaleniu w całości, jako nieuzasadnione.

Sąd meriti wskazał, że już w odpowiedzi na pozew strona pozwana oświadczyła, że uznaje powództwo w zakresie uchylenia kary porządkowej nagany wymierzonej powodowi pismem z 22 września 2015 r. Oświadczenie to – w ocenie Sądu I instancji - było przez pozwaną konsekwentnie podtrzymywane w toku całego procesu. Uznał, że w myśl art. 213 § 2 k.p.c., Sąd jest związany uznaniem powództwa, chyba że jest ono sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. Ocena, czy zachodzi jedna z wymienionych przesłanek niedopuszczalności uznania powództwa, powinna nastąpić w zasadzie wyłącznie w świetle materiału procesowego znajdującego się w aktach sprawy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 21 stycznia 1999 roku, sygn. akt I ACa 890/98, OSA 1999 r., nr 11-12, poz. 52). Uznanie powództwa jest aktem dyspozycyjności pozwanego, który nie tylko uznaje samo żądanie powoda, ale i to, że uzasadniają je przytoczone przez powoda okoliczności faktyczne i godzi się na wydanie wyroku uwzględniającego to żądanie (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z 28 października 1976 r., sygn. akt II CRN 232/76, OSNCP 1977 r., nr 5-6, poz. 101, oraz z 14 września 1983 r., sygn. akt III CRN 188/83, OSNCP 1984 r., nr 4, poz. 60). Sąd nie jest uprawniony do badania, czy uznanie powództwa jest zgodne z obiektywnie istniejącym stanem faktycznym. Podejmowanie jakiegokolwiek inicjatywy dowodowej przez Sąd I instancji byłoby, bowiem sprzeczne z wyrażoną zasadą związania Sądu uznaniem powództwa. Dopiero w sytuacji, gdy z akt sprawy jednoznacznie wynika, że uznanie powództwa jest sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego lub

ma na celu obejście prawa, ale okoliczności te nie były dostatecznie wyjaśnione, Sąd może przejawiać inicjatywę w celu ich ustalenia zgodnie z prawdą. W ocenie Sądu meriti, w niniejszej sprawie nie zachodziły jakiegokolwiek przesłanki uzasadniające kwestionowanie uznania powództwa w powyższym zakresie przez stronę pozwaną i oświadczenie o uznaniu powództwa należało uznać za skuteczne stąd Sąd uchylił karę porządkową nałożoną na powoda przez pozwanego pismem z dnia 22 września 2015 r. o czym orzeczono w punkcie 1 wyroku.

Przechodząc do pozostałych roszczeń powoda Sąd a quo ustalił, co wchodziło w skład wynagrodzenia za pracę powoda, jakie składniki miały charakter stały, a jakie uznaniowy.

Zdaniem Sądu Rejonowego kodeks pracy posługując się pojęciem „wynagrodzenie za pracę”, obejmuje wszystkie jego składniki, a nie tylko wynagrodzenie zasadnicze (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 30 października 1985r., III PZP 33/85, OSN 1985/5/64); pojęcie „wynagrodzenia za pracę” zawiera więc wszelkie świadczenia pracodawcy wpłacane pracownikowi z tytułu zatrudnienia, posiadające wartość majątkową i stanowiące formę odpłatności za pracę; podstawowy podział składników wynagrodzenia obejmuje: wynagrodzenie podstawowe (zwane zasadniczym), premie oraz świadczenia dodatkowe oferowane pracownikowi.

Sąd ten uznał, że pracownikowi należy się wynagrodzenie za pracę ustalone w umowie o pracę lub wynikające z obowiązujących regulacji prawnych, natomiast wysokość wynagrodzenia za pracę w indywidualnym stosunku pracy ustalają strony tego stosunku bądź bezpośrednio w umowie o pracę, bądź przez powołanie w umowie odpowiednich przepisów płacowych regulujących szczegółowo składniki wynagrodzenia. W rozpoznawanej sprawie wynagrodzenie powoda określone było w umowie o pracę, a także w regulaminie wynagradzania.

Sąd I instancji wskazał, że regulamin obowiązujący u pozwanego określał, że pracownik może otrzymać premię uznaniową, która jest pomniejszana proporcjonalnie za czas choroby; zasady przyznawania przez pracodawcę premii uznaniowej pracownikom produkcyjnym i pracownikom magazynu określał Załącznik nr 2 do Regulaminu; podstawę premii stanowiło 2 % od miesięcznego przychodu, która to kwota była dzielona przez liczbę pracowników produkcji i magazynu. Premia była zmniejszana o:

- reklamacje zewnętrzne od klientów w stosunku do kwoty reklamacji do kwoty przychodów oraz
- reklamacje wewnętrzne – stosunek kosztów reklamacji wewnętrznych (materiał + robocizna) do kwoty przychodów.

Premia miała być wypłacana za czas faktycznie przepracowany przez pracownika; premia będzie zmniejszana za każdy dzień nieobecności w pracy; w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, premia była pomniejszana proporcjonalnie do etatu. (§ 10 pkt. 1–2 Regulaminu wraz z załącznikiem nr 2 do regulaminu k: 40, k: 44).

Sąd Rejonowy uznał, że sama nazwa nie decyduje o charakterze określonego składnika wynagrodzenia (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1985r., I PR 44/85). Powołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 1980 r. (sygn. I PRN 138/79, publ. LEX nr 84476), który uznał, że o charakterze premii czy też nagrody nie decyduje jej nazwa, jakkolwiek może mieć ona posiłkowe znaczenie, lecz to, czy warunkiem jej wypłaty jest zrealizowanie przez pracownika przewidzianych w akcie prawnym konkretnych i zobiektywizowanych przesłanek, czy też dane świadczenie stanowi tylko środek dyscyplinujący pracownika w zakresie jego normalnych obowiązków, którego wypłata nie jest uzależniona od spełnienia przez pracownika skonkretyzowanych i dających się określić zadań; spełnienie przez pracownika zobiektywizowanych przesłanek nadaje danemu świadczeniu charakter premii, którą pracodawca, w odróżnieniu od nagrody, musi wypłacić pracownikowi. Uchybienie pracodawcy powyższemu obowiązkowi przesądza o powstaniu po stronie pracownika roszczenia o wypłatę premii. Premia stanowi zatem część wynagrodzenia pracownika za spełnioną przez niego pracę, a jak każde wynagrodzenie za pracę nie może być uzależnione od swobodnego uznania pracodawcy. Społeczno-ekonomiczne znaczenie premii polega na tym, że z reguły stanowi ona ruchomy składnik wynagrodzenia za pracę, którego wysokość limitują określone rezultaty pracy konkretnego pracownika.

Sąd I instancji skonstatował, że jeżeli warunki premiowania określone są w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii; w takim wypadku decyzja w sprawie przyznania premii nie zależy od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego, lecz od wypełnienia podlegających kontroli warunków określonych w regulaminie, a dotyczących zarówno prawa do premii, jak i jej wysokości. Natomiast, gdy przyznanie premii pozostawione zostało swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego (brak sprawdzalnych i możliwych do kontroli kryteriów), świadczenie ma charakter nagrody, choćby nazwane zostało premią. Prawo do premii przysługuje pracownikowi wówczas, gdy zostało ustalone w umowie o pracę lub w przepisach płacowych, a pracownik spełnił warunki wymagane do jej uzyskania. Powstanie prawa podmiotowego pracownika do premii oraz jej przyznanie nie są uzależnione od uznania podmiotu zatrudniającego (uchwała Sądu Najwyższego z 10 czerwca 1983r., III PZP 25/83, OSN 1983/12/92 oraz uchwała z 30 sierpnia 1986r., III PZP 47/86, OSN 1987/5-6/82). Z chwilą spełnienia przez pracownika pozytywnych przesłanek prawa do premii, powstaje po jego stronie prawo podmiotowe do jej żądania. Decyzja pracodawcy odmawiająca przyznania premii lub przyznająca ją w niższej wysokości niż wynika to z regulaminu premiowania, podlega kontroli sądu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1977r., I PRN 26/77, (...) 1978/8-9/81). Prawdopodobnie ocena pracodawcy spełniania warunków premiowych może podlegać weryfikacji sądowej. Ocena Sądu Rejonowego obejmuje ogół przesłanek warunkujących nabycie uprawnień premiowych.

Analiza treści umowy o pracę powoda i regulaminu wynagradzania obowiązującego w pozwanej spółce doprowadziła Sąd Rejonowy do wniosku, że premia określona w § 10 Regulaminu Wynagradzania miała charakter premii regulaminowej, nie stanowiła formy nagrody albowiem w regulaminie wynagradzania, wskazane zostały konkretne warunki, których spełnienie uzasadniało przyznanie pracownikowi tej premii. Regulamin wynagradzania określał także tzw. przesłanki negatywne, których zaistnienie uzasadniało obniżenie pracownikowi wysokości premii tj. absencje chorobowe i reklamacje.

W ocenie Sądu meriti z powyższych zapisów wynika w sposób jednoznaczny, że przyznanie pracownikowi premii nie pozostawało całkowicie w swobodnej gestii pracodawcy, bowiem przesłanki premiowania określone zostały na tyle konkretnie, że możliwa jest kontrola czy przesłanki uzasadniające prawo pracownika do premii zostały spełnione, czy też wystąpiły przesłanki negatywne wyłączające prawo do premii.

W ocenie Sądu I instancji, zeznania powoda, ale także dokumenty w postaci Regulaminu Wynagradzania, świadczyły o tym, że ten składnik wynagrodzenia przyznawany przez stronę pozwaną pracownikom na stanowiskach produkcyjnych - w tym powodowi, miał w rzeczywistości – wbrew literalnemu brzmieniu Regulaminu Wynagradzania – charakter premii regulaminowej, a zatem powodowi przysługiwało roszczenie o ten składnik wynagrodzenia. Wskazać należy przede wszystkim, iż wszyscy pracownicy byli informowani o tym, jakie są kryteria otrzymania premii motywacyjnej byli zapoznani zarówno z Regulaminem jak i załącznikiem nr 2 do Regulaminu, który szczegółowo określał zasady przyznawania premii. Wprawdzie świadek R. W. (1) zeznał, że wyliczone kwoty premii, które otrzymywał od kadrowej były jedynie propozycjami, lecz świadek ten zeznał jednocześnie, że przyznawał premię w takiej wysokości, w jakiej były one wyliczane według znanego pracownikom algorytmu, pomniejszanego jedynie o absencje pracownika w pracy. Jedynie w sporadycznych przypadkach R. W. obniżał pracownikom premie w wysokości procentowej lub zabierał premię całkowicie. Nie bez znaczenia było też to, że pracownicy potrafili sami sobie wyliczyć wysokość wynagrodzenia w danym miesiącu. Pracownicy traktowali ten składnik wynagrodzenia jako stały. Jak wynika z zestawienia listy płac ten składnik wynagrodzenia został określony jako „premia”, a zatem, w ocenie Sądu I instancji, strona pozwana – wbrew literalnemu brzmieniu postanowień Regulaminu – sama stworzyła dodatkowy element wynagrodzenia, jakim w rezultacie była premia regulaminowa wyliczana w ten sposób, że stanowiła 2 % od miesięcznego przychodu, była dzielona przez wszystkich pracowników produkcji i magazynu, a była zmniejszana o reklamacje wewnętrzne i zewnętrzne. Określono również, że premia będzie wypłacana za czas faktycznie przepracowany przez pracownika, a zmniejszana będzie za każdy dzień nieobecności pracownika w pracy. Zatem premia ta była uzależniona od spełnienia określonych pozytywnych przesłanek, sformułowanych w sposób konkretny i sprawdzalny.

Reasumując, w ocenie Sądu Rejonowego, premia ta była premią regulaminową, gdyż była obliczana w oparciu o ściśle określone kryteria w postaci wysokości osiągniętego dochodu pozwanej spółki. W ocenie Sądu I instancji należy wskazać, że strona pozwana niesłusznie pozbawiła powoda premii w całości za wrzesień 2015 r. bowiem żaden przepis Regulaminu nie wskazywał, aby naruszenie obowiązków pracowniczych miało jakiegokolwiek odzwierciedlenie w wysokości tego składnika wynagrodzenia.

Mając powyższe na uwadze oraz okoliczność, że w dniu 15 września 2015 r. powód nie przebywał na swoim stanowisku pracy przez 2,5 godziny zdaniem Sądu meriti należało obniżyć wysokość tej premii opierając się na czasie rzeczywiście przepracowanym. Zauważyć bowiem należy, iż wprawdzie przepisy płacowe pozwanego obowiązujące we wrześniu 2015 roku nie pozwalały na całkowite odebranie premii pracownikowi w przypadku niewłaściwie wykonywanych obowiązków pracowniczych to jednak literalne zapisy załącznika numer 2 do Regulaminu wynagradzania (k: 44) wskazywał, iż „premia będzie wypłacana za czas faktycznie przepracowany przez pracownika”. Ponieważ poza sporem był fakt, iż powód w dniu 15 września 2015 roku przez 2,5 godziny nie wykonywał pracy to za ten czas premia podlega zmniejszeniu, gdyż tylko na to pozwalał pracodawcy wskazany załącznik do regulaminu wynagradzania.

Zdaniem Sądu I instancji we wskazanych okolicznościach należało uznać, że odliczeniu od premii należnej powodowi w kwocie 507,67 zł podlegała kwota 7,20 zł stanowiąca równowartość wynagrodzenia (premii) za 2,5 godziny, w których powód nie świadczył pracy ($507,67 \text{ zł} / 176 \text{ godzin} = 2,88 \text{ zł} \times 2,5 \text{ godz.} = 7,20 \text{ zł}$). W związku z powyższym zasądzeniu na rzecz powoda podlegała kwota 500, 47 zł tytułem premii za wrzesień 2015 r. o czym orzeczono w punkcie 2 wyroku. W pozostałym zakresie żądanie premii jest bezzasadne i podlega oddaleniu.

W odniesieniu do żądania powoda wyrównania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe – w ocenie Sądu I instancji - bezspornym było między stronami, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a pozwany wypłacał mu z tego tytułu wynagrodzenie, które obliczał od wynagrodzenia zasadniczego powoda. W myśl 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 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%. 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.).

Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownik winien otrzymać normalne wynagrodzenie oraz dodatek. Przez normalne wynagrodzenie należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc wynagrodzenie zasadnicze, wynikające ze stawki osobistego zaszerogowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, które pracownik otrzymuje (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1986r. I PRN 40/86, OSNCP 1987 nr. 9, poz. 140, uchwała SN z 30 grudnia 1986r. III PZP 42/86 OSNCP 1987 nr.8 , poz.106). W ocenie Sądu premie: motywacyjna, za system, absencyjna i premia zwykła otrzymywana przez powoda miała charakter stały, co wynika z Regulaminu Wynagradzania obowiązującego u pozwanego. Wskazane składniki wynagrodzenia powód otrzymywał comiesięcznie, a kryteria ich uzyskania wprost przewidywał Regulamin Wynagradzania. Podkreślić również należy, iż w zakresie wyliczenia należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należy wyliczyć je w sposób, w jaki wylicza się wynagrodzenie urlopowe zgodnie

z §4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (tekst jednolity Dz. U. poz. 927 z 2017). Wprawdzie wskazany przepis literalnie odwołuje się jedynie do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151⁵§3 kp) to nie ma podstaw do uznania, iż samo wynagrodzenie z tego tytułu należały obliczać według innych zasad. Odwołują się zatem do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 08 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. nr 2 poz. 14 z późn. zm.) zauważyć należy, iż do wyliczenia wynagrodzenia urlopowego a więc również wynagrodzenia i dodatku za nadgodziny należy brać pod uwagę wszystkie składniki wynagrodzenia o charakterze stałym (§6) a więc w niniejszym stanie faktycznym wszystkie premie jakie powód uzyskiwał gdyż faktycznie były one wypłacane stale przy zmiennej jedynie wysokości niektórych z nich.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy zasądza powodowi wyrównanie wynagrodzenia w spornym okresie oparł się na wariacie I drugiej opinii uzupełniającej biegłego z zakresu rachunkowości, w którym biegła wyliczyła wynagrodzenie za pracę powoda według założenia, że przy wyliczaniu wynagrodzenia uwzględnione zostały premie: motywacyjna, za system, absencyjna i premia zwykła. Uwzględniając dokonane wypłaty wynagrodzenia przez pracodawcę zasądzeniu na rzecz powoda podlegała kwota 1.298,80zł na którą składały się kwoty wyrównania wynagrodzenia za miesiąc:

- kwiecień 2013 – 728,88 – 650 = 78,88 zł
- maj 2013 – 145,64 – 113,75 = 31,89zł
- czerwiec 2013 – 830,88 – 682,50 = 148,38zł
- lipiec 2013 – 426,72 – 395,65 = 31,07zł
- wrzesień 2013 – (...),04 – 325,00 i 841,37 = 0
- listopad 2013 – 596,00 – 478,95 = 117,05zł
- marzec 2014 – 402,96 – 325 = 77,96zł
- wrzesień 2014 – 688,08 – 620,45 = 67,63zł
- październik 2014 – 266,00 – 197,83 = 68,17zł
- listopad 2014 – 334,32 – 298,98 = 35,34zł
- grudzień 2014 – 560,96 – 433,33 = 127,63zł
- styczeń 2015 – 651,52 – 485 = 166,52zł
- luty 2015 – 326,80 – 242,5 = 84,30zł
- maj 2015 – (...),96 – 245,00 i 970 = 113,96zł
- czerwiec 2015 – 157,16 – 115,48= 41,68zł
- lipiec 2015 – 276,16 – 210,87 = 65,29zł
- październik 2015 – 153,28 – 110,23 = 43,05zł.

Należy wskazać, że odliczeniu od wyliczonych powodowi należności podlegały również kwoty 325 zł i 245 zł (nazwane przez pracodawcę jako dodatki specjalne za miesiąc wrzesień 2013 r. i maj 2015 r.). Ze zgodnych zeznań stron wynika

bowiem, że w istocie było to wynagrodzenie za pracę świadczone przez powoda w godzinach nadliczbowych. Oznacza to po pierwsze, iż obie kwoty nie mogą być brane pod uwagę jako składniki do wyliczania powodowi nadgodzin za wskazane miesiące a po drugie podlegają one odliczeniu od wyliczonych świadczeń za oba miesiące, skoro stanowiły one bezspornie spełnienie świadczenia wobec pracownika z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W związku z powyższym Sąd I instancji orzekł jak w punkcie 3 wyroku.

W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy oddalił powództwo o wyrównanie wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych jako nieuzasadnione.

W ocenie Sądu Rejonowego oddaleniu podlegało również żądanie zasądzenia na rzecz powoda kwoty 200 zł tytułem odszkodowania za konieczność korzystania z porady prawnej w niniejszej sprawie. Zdaniem Sądu I instancji wskazana kwota stanowi faktycznie koszty procesu poniesione przez powoda a związane z wniesieniem niniejszego powództwa i podlega rozliczeniu w trybie przepisów art. 98 i następnego kpc. Nie ma zatem podstaw do uznania, iż powód ma prawo dochodzić ich niezależnie jako osobnego świadczenia nazwanego przez niego odszkodowaniem. Zważyć należy, że koszty postępowania związane z niniejszą sprawą poniesione przez obie strony Sąd Rejonowy rozliczył w punkcie 6 orzeczenia.

O kosztach procesu należnych na rzecz strony pozwanej w zakresie oddalonego powództwa Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 102 kpc, a mając na względzie całokształt okoliczności sprawy nie obciążył powoda kosztami procesu należnymi na rzecz pozwanego. Koszty procesu poniesione przez strony wynosiły łącznie 1.396,49 zł (powód poniósł koszt pomocy prawnej w kwocie 200 zł, z kolei pozwany poniósł koszty zastępstwa procesowego w kwocie 135 zł na podstawie § 6 pkt. 2 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 obowiązującego na dzień wniesienia pozwu Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461 j.t.) oraz koszty sporządzenia opinii biegłego i koszty tłumacza w kwocie 1061,49 zł). Pozwany winien ponieść 71 % kosztów, gdyż w takim zakresie powód wygrał sprawę, co daje kwotę 991,50 zł, tymczasem pozwany poniósł koszty w wysokości 1.196,49 zł. Zasądzeniu na rzecz pozwanego podlegałaby kwota 204,99 zł, jednakże względy słuszności przemawiały w ocenie Sądu Rejonowego za odstąpieniem od obciążania go kosztami procesu na rzecz pozwanego. W ocenie Sądu I instancji charakter sprawy, subiektywne przekonanie powoda o zasadności swoich roszczeń uzasadniają zastosowanie art. 102 kpc i odstąpienie od obciążenia P. Ś. wskazanymi kosztami. Podkreślić również należy, iż zasądzenie na rzecz pozwanego wskazanych kosztów skutkowałoby również znacznym obniżeniem należności powoda, co również nie byłoby uzasadnione.

W pkt 4 sentencji wyroku Sąd Rejonowy, działając na zasadzie art. 355§1 k.p.c. w zw. z art. 203§1 k.p.c. i art. 469 k.p.c., umorzył postępowanie w zakresie, w jakim powód ostatecznie cofnął powództwo za zgodą pozwanego, tj. w zakresie żądania ponad kwotę 1.819,51 zł. Przedmiotową czynność powoda Sąd I instancji uznał za dopuszczalną, jako że nie była ona sprzeczna z prawem, z zasadami współżycia społecznego ani nie zmierzała do obejścia prawa. Tym samym cofnięcie powództwa w powyższym zakresie odniosło skutek prawny i spowodowało umorzenie postępowania w tym zakresie. W ocenie Sądu Rejonowego cofnięcie żądania na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w związku z wydaną w sprawie opinią biegłego spowodowało również ocenę, iż w zakresie cofniętego powództwa nie ma podstaw do uznania, iż powód jest stroną przegrywając proces w rozumieniu art. 98§1 kpc i rozliczania w tym zakresie kosztów postępowania.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477²§1 kpc.

W związku z powyższymi ustaleniami na podstawie powołanych przepisów Sąd I instancji orzekł jak w sentencji wyroku.

W dniu 31 grudnia 2017 r. strona pozwana wniosła apelację od powyższego orzeczenia, zaskarżając je w części:

1. zasądzącej od pozwanego na rzecz powoda kwotę 500, 47 zł wraz z odsetkami ustawowymi od tej kwoty tj. w części objętej zakresem pkt 2 wyroku;

2. zasądzącej od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.298, 80 zł wraz z odsetkami ustawowymi od poszczególnych kwot składających się na łączną kwotę 1.298, 80 zł tj. w części objętej zakresem pkt 3.

Skarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

1/ sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wyprowadzenie z materiału dowodowego, a w szczególności Regulaminu wynagradzania charakteru prawnego dodatkowego składnika wynagrodzenia w postaci tzw. premii uznaniowej określonej w § 10 Regulaminu wynagradzania skutkiem, czego Sąd błędnie ustalił, że ten dodatkowy składnik wynagrodzenia określony w § 10 Regulaminu wynagradzania ma charakter premii, a nie nagrody uznaniowej jako to wynika z brzmienia regulaminu oraz załącznika do regulaminu oznaczonego nr 2;

2/ przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wyrażającej się w przyznaniu wiarygodności i mocy dowodowej wyjaśnieniom strony powodowej i tylko częściowym oparciu się na zeznaniach świadków: A. Z., R. W. oraz G. G. (2) pomimo tego, że zeznania tych świadków w całości nie stały w sprzeczności z pozostałymi dowodami zebranymi w sprawie, a nadto były w całości spójne, logiczne, wzajemnie się uzupełniające, podczas, gdy wyjaśnienia strony powodowej pozostały w sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym;

3/ brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, co doprowadziło do przyjęcia, że wypłacane pracownikom pozwanego dodatkowe składniki wynagrodzenia tj. tzw. premia uznaniowa, tzw. premia uznaniowa motywacyjna, premia regulaminowa absencyjna, premia regulaminowa absencyjna wspólna miały charakter stały, czego skutkiem było uznanie, że powodowi należy się dodatek za wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych liczony od wynagrodzenia zasadniczego jak i od tych dodatkowych składników wynagrodzenia o charakterze stałym, podczas, gdy te dodatkowe składniki wynagrodzenia pozbawione są stałego charakteru.

Mając na uwadze powyższe zarzuty wniesiono o zmianę zaskarżonego wyroku w części objętej zakresem pkt 2 i pkt 3 wyroku poprzez oddalenie powództwa w tych częściach oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania za I i II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W dniu 15 grudnia 2017 r. apelację od powyższego wyroku wniósł także powód, zaskarżając powyższe orzeczenie w części tj. w pkt 3 i 5 – w zakresie oddalającym powództwo o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych ponad kwotę 1298, 80 zł do kwoty 1868, 80 zł oraz oddalającym roszczenie o zapłatę kwoty 200 zł tytułem odszkodowania.

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił:

I. obrazę prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, polegającą na przyjęciu, że wypłacone powodowi kwoty 325 zł i 245 zł, stanowiące de facto wynagrodzenie powoda za godziny nadliczbowe za miesiące wrzesień 2013 i maj 2015, winny podlegać odliczeniu od wyliczonych powodowi przez biegłą należności za przepracowane w w/w. miesiącach godziny nadliczbowe, podczas gdy z materiału dowodowego, a w szczególności z drugiej uzupełniającej opinii biegłego, zeznań powoda oraz pisma pozwanego z dnia 31 stycznia 2017 r. jednoznacznie wynika, iż kwoty te stanowiły wynagrodzenie za godziny nadliczbowe ponad obowiązujący u pozwanego limit 32 godzin nadliczbowych miesięcznie i jako takie nie zostały uwzględnione w opinii biegłej, która w obydwu kwestionowanych miesiącach przyjęła do obliczeń normę 32 godzin nadliczbowych, ujętych przez pozwanego w ewidencji czasu pracy powoda,

II. obrazę prawa materialnego tj. art. 98 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że żądana przez powoda kwota 200 zł z tytułu poniesienia kosztów obsługi prawnej przez wszczęciem procesu, stanowi koszty zastępstwa procesowego, podczas gdy faktycznie jest to równowartość wydatków, jakie powód zmuszony był ponieść

w związku z postawą pozwanego, a tym samym kwota ta stanowi dla powoda szkodę, której naprawienia zażądał on w przedmiotowym postępowaniu.

W nawiązaniu do powyższego powód wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia w pkt 2 i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 1868, 80 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz odszkodowania w wysokości 200 zł za poniesione koszty porad prawnych przed wytoczeniem powództwa. Wniósł także o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania sądowego za II instancję według norm przepisanych.

Odpowiadając na apelację powoda strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego za II instancję w związku z oddaleniem apelacji powoda.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Żadna z apelacji nie okazała się zasadna.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

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

Ponieważ apelacje obu stron odnoszą się do zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów postępowania – przepisu art. 233§1 k.p.c. wskazać w pierwszej kolejności należy, że przepis ten stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266).

Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zatem o dowolności można mówić wówczas, gdy Sąd ocenia dowody bez ich właściwej analizy, bądź też wbrew zdrowemu rozsądkowi lub zasadom logicznego rozumowania. Nie jest natomiast dowolną taka ocena, która – choć prowadzi do niekorzystnych dla strony powodowej konkluzji – to jednak jest logicznie i rzeczowo umotywowana.

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

Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Odmienne ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powódkę, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Sąd ten odniósł się bowiem do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów jak i zeznań świadków oraz stron. Dokonał analizy tych dowodów z precyzyjnym wskazaniem, którym z nich i z jakich powodów odmówił wiarygodności, a jakie pominął i dlaczego. Zastosowane przy tym kryteria oceny również nie budzą zastrzeżeń, co do ich prawidłowości.

Odnosząc się do zarzutów podniesionych w apelacji strony pozwanej uznać należy, że Sąd Rejonowy dokonał słusznej analizy treści umowy o pracę powoda i regulaminu wynagradzania obowiązującego w pozwanej, z czego wyprowadził prawidłowy wniosek, iż premia określona w § 10 tego regulaminu miała charakter premii regulaminowej, nie stanowiła formy nagrody. Regulacja dotycząca tej premii wskazuje bowiem na konkretne warunki pozytywne i negatywne, których spełnienie uzasadniało przyznanie lub nieprzyznanie pracownikowi tej premii. Rozważania Sądu Rejonowego w tym zakresie Sąd Okręgowy aprobuje w całej rozciągłości.

Prawidłowe są zatem ustalenia Sądu Rejonowego sprowadzające się do tezy, że premia określona w § 10 obowiązującego u pozwanej regulaminu wynagradzania miała charakter regulaminowy, a zatem jej niewypłacenie słusznie doprowadziło Sąd I instancji do zasądzenia tego świadczenia.

Przechodząc do kolejnego zarzutu apelacji strony pozwanej, wskazać należy, że jest on także niezasadny.

Wbrew bowiem twierdzeniu apelującej - w zakresie oceny charakteru premii należnej powodowi za miesiąc wrzesień 2015 roku Sąd meriti nie oparł się tylko na twierdzeniach powoda, ale przede wszystkim na zapisach regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanej w spornym okresie.

Uznać zatem należy, że zarzut postawiony przez pozwaną, sprowadzający się do twierdzenia, że Sąd I instancji oparł się we wskazanym zakresie jedynie na zeznaniach powoda, jest bezzasadny.

Nadto pozwany nie wskazał w złożonym środku odwoławczym na czym polegały sprzeczności zeznań powoda z pozostałym materiałem dowodowym, na którym Sąd się również oparł.

Jeszcze raz podkreślenia w tym miejscu wymaga, że Sąd Rejonowy odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów jak i zeznań świadków oraz stron. Dokonał analizy tych dowodów z precyzyjnym wskazaniem, którym z nich i z jakich powodów odmówił wiarygodności, a jakie pominął i dlaczego. Zastosowane przy tym kryteria oceny również nie budzą zastrzeżeń, co do ich prawidłowości.

Niezasadny okazał się także zarzut braku wszechstronnego rozważenia przez Sąd meriti materiału dowodowego, co doprowadziło do przyjęcia, że wypłacane pracownikom pozwanego dodatkowe składniki wynagrodzenia tj. tzw. premia uznaniowa, tzw. premia uznaniowa motywacyjna, premia regulaminowa absencyjna, premia regulaminowa absencyjna wspólna miały charakter stały, czego skutkiem było uznanie, że powodowi należy się dodatek za wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych liczony od wynagrodzenia zasadniczego jak i od tych dodatkowych składników.

Sąd Okręgowy w pełni bowiem aprobuje ustalenia poczynione przez Sąd I instancji, który uznał, że wskazane składniki dodatkowe do wynagrodzenia zasadniczego powoda miały charakter stały, co wynika z regulaminu wynagradzania

obowiązującego u pozwanego. Wskazane składniki wynagrodzenia powód otrzymywał bowiem comiesięcznie, a kryteria ich uzyskania wprost przewidywał ten regulamin.

Odnosząc się do pierwszego zarzutu apelacji powoda wskazać należy, że jest on bezzasadny:

Sąd Rejonowy słusznie bowiem uznał, że wypłacone powodowi kwoty 325 zł i 245 zł, stanowiące de facto wynagrodzenie powoda za godziny nadliczbowe za miesiące wrzesień 2013 i maj 2015 winny podlegać odliczeniu od wyliczonych powodowi przez biegłą należności za przepracowane w tych. miesiącach godziny nadliczbowe.

Żaden z dowodów przeprowadzonych przed Sądem I instancji nie wykazał, iż kwoty te stanowiły wynagrodzenie za godziny nadliczbowe ponad obowiązujący u pozwanego limit 32 godzin nadliczbowych miesięcznie i jako takie nie zostały uwzględnione w opinii biegłej, która w obydwu kwestionowanych miesiącach przyjęła do obliczeń normę 32 godzin nadliczbowych, ujętych przez pozwanego w ewidencji czasu pracy powoda. Apelujący nie wykazał w toku postępowania sądowego, że przepracował dodatkowo, poza godzinami wynikającymi z ewidencji czasu pracy, ponad 32 godziny miesięcznie. Nie podważył w żaden sposób dokumentu – ewidencji czasu pracy, stanowiącej podstawę do naliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie ma zatem podstaw do przyjęcia w tym zakresie jedynie jego twierdzeń.

W odniesieniu do zarzucanej obrazy prawa materialnego tj. art. 98 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, podniesienia wymaga, że celowość tych kosztów polska procedura cywilna łączy z czynnością dochodzenia praw i celowej obrony.

Koszty procesu obejmują:

1) koszty sądowe, na które składają się:

a) opłaty i wydatki,

b) opłaty kancelaryjne;

2) koszty strony, która występuje osobiście lub z pełnomocnikiem niebędącym adwokatem lub radcą prawnym;

3) koszty związane z reprezentowaniem strony przez adwokata lub radcę prawnego, albo rzecznika patentowego.

Przedmiotem zwrotu, w ramach rozliczania poniesionych przez strony kosztów procesu, zgodnie z zasadą ustanowioną w art. 98 § 1 k.p.c., są koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Do takich kosztów zaliczyć należy koszty wywołane czynnością procesową podjętą przez stronę w celu obrony jej interesu. Przemawia to za przyjęciem, że żądanie zwrotu poniesionych kosztów procesu podlega ocenie w oparciu o kryterium celowości podejmowania przez stronę czynności procesowej (post. SN z 24.3.2011 r., I CZ 109/10, niepubl.).

Wskazana przez powoda kwota 200 złotych stanowi faktycznie koszty procesu poniesione przez powoda a związane z wniesieniem niniejszego powództwa, która została rozliczona przez Sąd Rejonowy w orzeczeniu zawartym w punkcie 6 zaskarżonego wyroku. Nie ma zatem podstaw do uznania, iż powód ma prawo dochodzić ich niezależnie jako osobnego świadczenia nazwanego przez niego odszkodowaniem.

Reasumując - skarżący formułując zarzuty apelacji skupili się w zasadzie na polemice dotyczącej ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego oraz poczynionych na jego podstawie rozważaniach prawnych.

Zarzuty apelacyjne, uznane przez Sąd Okręgowy za niezasadne powodują, że brak jest podstaw do wzruszenia zaskarżonego rozstrzygnięcia.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił obie apelacje, jako bezzasadne.

O kosztach postępowania w pkt 2 za II instancję orzeczono na podstawie 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 i § 9 ust.1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz.1800).

Przewodniczący: Sędziowie: