

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 13 czerwca 2018 r. Sąd Rejonowy w Kutnie po rozpoznaniu sprawy IV P 93/17 z powództwa L. R. (1) przeciwko (...) spółce akcyjnej w W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, oddalił powództwo i zasądził od powoda L. R. (1) na rzecz pozwanego (...) spółki akcyjnej w W. kwotę 675,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w następującym stanie faktycznym:

Powód został zatrudniony w pozwanej spółce początkowo na podstawie umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2005 r. zawartej na okres próbny do dnia 31 października 2015 r. na stanowisku kierowcy. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2006 r. a następnie od dnia 1 stycznia 2007 r. na czas nieokreślony. W ostatniej umowie powodowi przyznano wynagrodzenie w postaci części stałej wynagrodzenia zasadniczego, ryczałtu za nadgodziny w kwocie 450,00 zł oraz części zmiennej tj. premii określonej regulaminem premiowania.

Stosunek pracy powoda został rozwiązany na mocy porozumienia stron z dniem 31 sierpnia 2014 r.

W lipcu i sierpniu 2014 r. powód świadczył na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych.

Czas pracy pracowników był ewidencjonowany w postaci tygodniowych kart pracy, gdzie był wpisywany przez nich rzeczywisty czas pracy. Karty te były akceptowane przez bezpośrednich przełożonych. Karty trafiały następnie do przeliczenia zaś obliczone wynagrodzenia były wypłacane na koniec miesiąca w formie premii w stosunku do wszystkich pracowników fizycznych, do których zaliczał się powód. Wszyscy pracownicy wiedzieli o takim sposobie rozliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W rozliczeniach były uwzględniane dodatki do wynagrodzenia zarówno na wysokości 50 jak i 100% podstawy. Pracodawca wypłacał również dodatkowo premię uznaniową. Pracownicy byli informowani jaka część wypłaty pod postacią premii obejmuje premię a jaka wynagrodzenie za nadgodziny. Faktycznie pozwany wypłacał premię uznaniową do kwoty 1000zł, przy czym wyższe stawki tego świadczenia dotyczyły tylko spawaczy.

Powód otrzymał premię uznaniową za postępowanie w pracach jedynie kilka razy w ciągu 9 lat pracy. Otrzymywane premie były w różnej wysokości ok. 1000zł lub więcej. W okresie zimowym powód nie dostawał premii.

Za lipiec 2014 r. powód uzyskał od pracodawcy wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3150zł, ryczałt za nadgodziny w kwocie 450zł oraz premię w kwocie 4106zł. Za sierpień 2014 r. powód uzyskał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3150zł, ryczałt w kwocie 230,87zł oraz premię w kwocie 3307zł. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zostało wyliczone za lipiec na kwotę 3306,50zł.

Należne powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za okres objęty pozwem wynosi:

1. 3132,96zł za lipiec 2014 r.,
2. 1900,30zł za sierpień 2014 r.

W pozwanej spółce obowiązuje regulamin premiowania dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. Premia ta ma charakter uznaniowy w ten sposób, iż jej wysokość i otrzymanie zależy wyłącznie od swobodnego uznania pracodawcy. Wysokość premii została określona od 1 do 250% wynagrodzenia pracownika. Propozycję premii przygotowuje bezpośredni przełożony a akceptuje dyrektor lub kierownik kontraktu. Pracodawca zastrzegł jedynie, iż premia jest zmniejszana za okres usprawiedliwionej nieobecności pracownika nie przysługuje w razie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych lub zastosowania kary porządkowej.

Powód wystąpił przeciwko pracodawcy o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych świadczoną w okresie od listopada 2011 do maja 2013 r. Prawomocnym wyrokiem z 21 grudnia 2016 r. Sąd Rejonowy Lublin – Zachód w Lublinie uwzględnił powództwo złożone na kwotę (...),19ł wyłącznie do kwoty 49,29zł.

Średnie wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniosło 7680,50zł.

Zdaniem Sądu Rejonowego niewiarygodne są zeznania powoda w zakresie braku wiedzy o rekompensowaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii, gdyż pozostają w sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków przesłuchanych w sprawie, a ponadto zawierają również sprzeczności, które wpływają na odmowę przyznania im wiarygodności (art. 233§1 kpc). Sąd I instancji podkreślił, że z treści twierdzeń powoda, zależnej zresztą co do treści od osoby zadającej pytania, wynika, że zeznał on z jednej strony, iż premię otrzymał tylko kilka razy w ciągu 9 lat pracy, z drugiej zaś strony wskazywał, iż nie wiedział z jakiego ona jest tytułu, nie potrafił jej przeliczyć a mimo tego nie pytał nikogo o podstawę jej wypłaty. Sąd I instancji argumentował, że skoro powód usiłował samodzielnie „przeliczyć” sobie otrzymaną premię o uznaniowym, jak wskazywał, charakterze to znaczy, że musiał mieć świadomość, że nie jest to składnik uznaniowy, lecz zależny od pewnych przeliczalnych wartości. Z powyższego Sąd Rejonowy wywodził, że sama ta okoliczność pozwala na uznanie, iż w tej formie było wypłacane właśnie wynagrodzenie za pracę ponad normatywny wymiar czasu pracy, a ponadto pozwala ona na przyjęcie, iż powód wiedział, że premia ma rekompensować właśnie godziny nadliczbowe, z tym, iż nie był w stanie ich zweryfikować w odniesieniu do wypłaconej kwoty. Z drugiej strony Sąd Rejonowy uznał, że powód wiedział, że otrzymuje również premię uznaniową, akcentując, że jest to z jednej strony logiczne skoro w tej formie mieściło się zarówno wynagrodzenie, jak i premia, dodając, że nie pozwalało to samemu pracownikowi na dokładne wyliczenie nadgodzin, a z drugiej strony wskazuje to, że powód usiłował sobie przeliczyć czy faktycznie otrzymał rekompensatę za przepracowane godziny nadliczbowe w pełnej wysokości. Sąd I instancji wskazał też, że z karty wynagrodzeń za rok 2014 wynika, iż powód stale otrzymywał premię i to w znacznej wysokości. Z powyższego Sąd Rejonowy wywodził, że skoro zatem jak twierdził powód, premia, którą uzyskiwał kilka jedynie razy za „postęp w pracach” była faktycznie premią uznaniową to pozostałe wypłacane pod tą nazwą świadczenia musiały mieć inny charakter, a więc właśnie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W efekcie Sąd Rejonowy uznał, że zeznania powoda w tym zakresie nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd I instancji wyjaśnił, że pominął zeznania świadka T. Ź., ponieważ świadek nie posiadał wiedzy o okolicznościach istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy i praktycznie nie potrafił odpowiedzieć na żadne z postawionych mu pytań.

W ocenie Sądu Rejonowego pozostały materiał dowodowy nie budzi wątpliwości.

W tak ustalonych okolicznościach faktycznych sprawy Sąd Rejonowy uznając powództwo za bezzasadne oddalił je w całości.

Zdaniem Sądu Rejonowego bezspornym jest, iż powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych i z tego też względu przysługiwało mu wynagrodzenie za pracę wraz z dodatkami za prace w godzinach nadliczbowych (art. 151¹kp oraz art. 151⁸kp). Według Sądu I instancji nie można jednak nie zauważyć, iż pracodawca rzeczywiście wynagradzał powoda za pracę ponadwymiarową, choć czynił to pod postacią premii. W ocenie Sądu Rejonowego sam jednak fakt wypłaty wskazanych świadczeń uniemożliwia ich ponowne zasądzenie, gdyż zmierzałoby to do bezpodstawnego wzbogacenia powoda i naruszało zasady współżycia społecznego poprzez podwójne wynagrodzenie pracownika za tą samą pracę (art. 8 kp). W ocenie Sądu I instancji z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, iż pracodawca informował pracowników o wskazanych praktykach formy wypłaty nadgodzin, jak również pod postacią premii uwzględniał faktycznie wyliczone wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie tygodniowych kart pracy sporządzanych przez pracownika, które obrazowały jego rzeczywisty czas pracy. Sąd Rejonowy podkreślił, że dowodom tym powód w żaden sposób temu nie zaprzeczył i nie podważył ich wiarygodności (art. 233§1 k.p.c.). Ponadto Sąd I instancji wskazał, że powód otrzymywał w całym 2014 r. premie o znacznej wysokości, które przyjmował

rzekomo nie wiedząc jaka jest podstawa ich wypłaty. Zdaniem Sądu I instancji twierdzenia te są ukierunkowane jedynie na uzyskanie pozytywnego wyniku procesu, nie zasługują na uwzględnienie i pozwalają na przyjęcie, iż powód przyjął świadczenie od pozwanego za pracę w godzinach nadliczbowych bez żadnych zastrzeżeń, które tym samym wygasło. W ocenie Sądu Rejonowego powód, podobnie jak inni pracownicy pozwanej spółki, akceptowali taki sposób rozliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pod postacią premii, co oznaczało faktycznie dorozumiane zawarcie porozumienia z pracodawcą, iż w taki sposób nastąpi rekompensata finansowa z tego tytułu (tak też Sąd Najwyższy w analogicznym wyroku z 4.04.2007r OSNP nr 9-10 z 2008 poz. 127). Sąd I instancji argumentował, że z zeznań świadka Ł. B. wynika ponadto, iż w przypadku powoda niemożliwym było uzyskanie faktycznej premii uznaniowej wyższej niż 1000zł, co po zestawieniu z wysokością premii uzyskanych przez powoda za lipiec i sierpień 2014 r. w kwotach odpowiednio 4 106zł i 3307zł w ocenie Sądu Rejonowego wskazuje, że nie obejmowały one wyłącznie premii określonej regulaminem premiowania, wobec czego należało ustalić co wchodziło w skład tak wysokich świadczeń skoro maksymalna premia dla powoda mogła wynosić do kwoty 1000zł, a różnica między premią naliczoną a maksymalnie przysługującą powodowi wynosiła w miesiącach objętych pozwem 3106zł i 2307zł oczywiście przy założeniu, iż za te miesiące powód premię uznaniową w ogóle otrzymał. Odwołując się do dowodów zebranych w sprawie Sąd Rejonowy wywodził, że w składniku wypłacanym powodowi pod postacią premia musiało zostać zatem ukryte inne świadczenie, gdyż według Sądu I instancji trudno uznać, aby pracodawca wypłacał pracownikom nienależne świadczenia finansowe w znacznej wysokości. W konkluzji Sąd Rejonowy stwierdził, że z zebranych w sprawie dowodów wynika, iż wołą pozwanego było rzeczywiście pełne pokrycie wynagrodzenia za nadgodziny wobec pracowników z tym, iż wypłacano je, po obliczeniu wysokości zgodnie z przepisami kodeksu pracy i na podstawie prowadzonej ewidencji czasu pracy, pod postacią premii.

Sąd Rejonowy zaakcentował, że z pisemnej opinii biegłego ds. rachunkowości wynika, iż na podstawie kart pracy powoda za okres objęty pozwem należne mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło: 3132,96zł za lipiec 2014 r. oraz 1900,30zł za sierpień 2014 r.

Sąd I instancji wyjaśnił też, że z załączonych kartotek wynagrodzenia wynika, iż faktycznie premia za te miesiące została wypłacona w kwotach 4106zł i 3307zł. Z powyższego Sąd Rejonowy wywodził, że nawet zatem przy przyjęciu, iż za każdy miesiąc powód otrzymał premię uznaniową w kwocie po 1000zł, to i tak pozostają do rozliczenia dodatkowe kwoty 3106zł i 2307zł, które po doliczeniu niezależnego od nich ryczałtu za nadgodziny w kwotach po 450zł ujętego przecież osobno na kartotece wynagrodzeń powoda, wskazują zdaniem Sądu I instancji, iż poprzez wypłatę premii pozwany zaspokoił w całości roszczenia powoda objęte pozwem. Sąd Rejonowy podkreślił ponownie, że pracodawca w ramach premii nie ustalał dowolnie wysokości wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych, lecz obliczał je zgodnie z ewidencją czasu pracy (art. 149 kp) i w takiej wysokości spełniał świadczenie wynikające z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany działał zatem nie dowolnie i uznaniowo jak pozwalały na to przepisy regulaminu premiowania, ale na podstawie dokumentów obrazujących czas pracy i zgodnie ze stawkami wynagrodzenia za nadgodziny określonymi w art. 151¹ kp. W efekcie Sąd I instancji stwierdził, że powód został w pełni wynagrodzony za pracę ponadwymiarową świadczoną w okresie objętym pozwem, zaś wypłata tych świadczeń nazwana jedynie „premią” nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, albowiem biorąc pod uwagę, iż powód mógłby uzyskać premię miesięczną maksymalnie w kwocie 1000zł uwzględnienie niniejszego powództwa prowadziło do jego bezpodstawnego wzbogacenia, przyznania świadczeń nienależnych, a tym samym naruszenia zasad współżycia społecznego (art. 8 kp).

W konkluzji Sąd I instancji stwierdził, że pozwany wykazał w toku procesu, iż spełnił w całości wobec powoda świadczenie wynikające z pracy L. R. w godzinach nadliczbowych w lipcu i sierpniu 2014 r., jednocześnie podkreślając, że decydujące znaczenie w sprawie ma faktyczna wypłata wynagrodzenia za godziny nadliczbowe na rzecz powoda niezależnie od tego, iż nastąpiła ona pod postacią premii, która w całości rekompensowała należności powoda oparte na normie art. 151 i następne k.p. W efekcie Sąd Rejonowy uznając powództwo za pozbawione podstaw faktycznych, oddalił je w całości.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z art. 98§1 k.p.c. w zw. z §2 p. 3 i 9 ust. 1 p. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t. j. Dz. U. z 2018 r., poz. 265) zasądając na rzecz pozwanego 675zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Od powyższego wyroku apelację wniósł powód, będąc reprezentowanym przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie adwokata, zaskarżając zakwestionowane orzeczenie w całości, któremu zarzucił:

1. naruszenie art. 233 k.p.c. mające istotny wpływ na wynik sprawy, polegające na niewłaściwej ocenie zgromadzonych dowodów i błędnym przyjęciu, że premia uznaniowa miała u pozwanego pracodawcy rekompensować pracę w godzinach nadliczbowych,
2. błąd w ustaleniach faktycznych, stanowiący konsekwencję przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów, polegający na bezpodstawnym uznaniu, że premia uznaniowa miała u pozwanego pracodawcy rekompensować pracę w godzinach nadliczbowych,
3. naruszenie prawa materialnego a mianowicie art. 151 [1] §1 k.p. poprzez bezpodstawne uznanie, że wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych może zostać zrekompensowane pracownikowi w postaci premii uznaniowej.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów apelacyjnych skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu, ewentualnie zaś o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Kutnie do ponownego rozpoznania, a ponadto wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania w I i II instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W dniu 13 listopada 2018 r. strona apelująca wniosła o zawieszenie postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. do czasu prawomocnego zakończenia postępowania przed Sądem Najwyższym o sygn. I PK 79/18, argumentując, że ww. toczy się przeciwko temu samemu pozwanemu pracodawcy i o takim samym stanie faktycznym, akcentując, że przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego będzie kwestia dopuszczalności rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych przez świadczenie o takich samych cechach jak w niniejszej sprawie, dodając, że mimo iż wykładnia prawa w rzeczonyj sprawie nie będzie wiążąca dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu, jednakże może mieć ona istotne znaczenie dla jej rozpoznania /wniosek k. 317 – 318/.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 19 listopada 2018 r. – bezpośrednio poprzedzającej wydanie wyroku w niniejszej sprawie Sąd II instancji postanowił oddalić wniosek strony powodowej o zawieszenie postępowania w niniejszej sprawie /e-prot. z 19.11.2018 r.: 00:01:12/.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Na wstępie wskazać należy, że w niniejszej sprawie nie było podstaw do zawieszenia postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. do czasu prawomocnego zakończenia postępowania toczącego się przed Sądem Najwyższym pod sygn. akt I PK 79/18 przeciwko temu samemu pozwanemu i o podobnym stanie faktycznym.

Zawieszenie postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. jest uzasadnione tylko wtedy, gdy rozstrzygnięcie sprawy zależy od wyniku innego toczącego się postępowania cywilnego. W orzecznictwie trafnie przyjmuje się, że z prejudycjalnością mamy do czynienia wtedy, gdy wynik postępowania cywilnego zależy od wyniku innego postępowania cywilnego, gdyż przedmiot postępowania prejudycjalnego stanowi element podstawy faktycznej rozstrzygnięcia sprawy w postępowaniu cywilnym. Oznacza to, że nie jest możliwe rozstrzygnięcie sprawy w toczącym się postępowaniu cywilnym bez wcześniejszego rozstrzygnięcia kwestii prejudycjalnych. Zależność między dwoma postępowaniami, o której mowa w art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. polega na tym, że dla rozstrzygnięcia sprawy cywilnej niezbędne jest wystąpienie określonego faktu w postaci wydania przez sąd cywilny orzeczenia rozstrzygającego określoną kwestię prejudycjalną. Zależność między toczącymi się postępowaniami cywilnymi należy zatem łączyć przede wszystkim ze skutkiem prawomocnego materialnie orzeczenia. Zależność ta musi być tego rodzaju, że orzeczenie, które ma zapaść w innym postępowaniu cywilnym będzie preiudykatem, czyli podstawą rozstrzygnięcia

sprawy, w której ma być zawieszona postępowanie (por. wyrok SN z 20 grudnia 2005 roku, V CK 407/05). Przy czym pokreślenia wymaga, że wynik jednej z wielu spraw opartych na podobnym lub nawet na takim samym stanie faktycznym toczących się równocześnie nie stanowi prejudycjalności dla pozostałych spraw (por. postanowienie SA w Katowicach z dnia 10 kwietnia 2006 r., sygn. III APz 11/06). Jeżeli zatem rozstrzygnięcie sprawy zależy od wyniku innego postępowania cywilnego (art. 177 § 1 pkt 1), postępowanie takie musi już się toczyć. Prejudycjalne znaczenie innego postępowania cywilnego, uzasadniające zawieszenie postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 1, wynika z orzeczenia sądu wydanego w postępowaniu rozpoznawczym (por. postanowienie SN z dnia 11 października 2005 r., V CK 197/05, LEX nr 186933). Ustawodawca w przepisie art. 177 § 1 pkt 1 wyraźnie podkreśla, że sąd może zawiesić postępowanie. Nawet więc jeżeli rozstrzygnięcie rozpoznawanej sprawy zależy od rozstrzygnięcia, jakie może zapaść w innej sprawie, sąd powinien ocenić, czy należy zawiesić postępowanie. Fakultatywność zawieszenia postępowania i jego uzależnienie od celowości nie może oznaczać dowolności sądu w ocenie, czy zachodzą przesłanki zawieszenia postępowania w konkretnym przypadku (por. wyrok SN z dnia 24 lutego 2006 r., II CSK 141/05, LEX nr 201027).

W ocenie Sądu Okręgowego ostateczne orzeczenie które zapadnie w sprawie I PK 79/18 nie będzie prejudykatem, czyli podstawą rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Należy mieć na względzie, że ocena materialnoprawnych przesłanek rozstrzygnięcia należy do niezawisłego sądu rozstrzygającego konkretną sprawę. Rozstrzygnięcie w danej sprawie nie może przesądzać o kierunku rozstrzygnięcia innego sądu, choćby sprawa poddana pod jego rozpoznanie miała analogiczne podstawy faktyczne i prawne

Przechodząc do oceny zasadności złożonej apelacji, w ocenie Sądu Okręgowego wszystkie zawarte w niej zarzuty są chybione.

Należy wskazać, że w realiach niniejszej sprawy Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że powód w czasie zatrudnienia u pozwanego otrzymywał wynagrodzenie za pracę oraz ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych, który nie pokrywał rozmiaru pracy ponadnormatywnej. Jednocześnie Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód otrzymywał premię uznaniową, przewidzianą regulaminem premiowania pracowników pozwanej spółki.

Sąd Okręgowy badając przedmiotową sprawę zważył, że sporną kwestią była możliwości rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych - innymi składnikami wynagrodzenia za pracę, które mają charakter uznaniowy – tj. premią, wynikającą z regulaminu wynagradzania pracowników pozwanej. Sąd II instancji uwzględnił, że wobec powyższego w sprawie zachodziła konieczność oceny, czy doszło do zawarcia domniemanego porozumienia powoda z pozwanym w postaci zmiany warunków wynikających z umowy o pracę i uzupełnienia ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych premią uznaniową (nagrodą) mając na uwadze, że dla takiego ustalenia konieczne jest by takie porozumienie było skuteczne we wszystkich sferach prawa pracy, a nie tylko przy rozstrzygnięciu sporu o wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wobec tego koniecznym było zweryfikowanie, czy ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych nazwany premią uznaniową w sprawie, stanowił także komponent obliczania świadczeń wypłacanych pracownikom ze stosunku pracy, takich jak wynagrodzenie za urlop, ekwiwalent za urlop, wynagrodzenie za czas choroby, zasiłek chorobowy itp., przy zastosowaniu regulacji normatywnej wynikającej z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 8.01.1987 r. - Dz.U. Nr 2 poz. 14 ze zm., dotyczącej ustalania składników stanowiących bazę do obliczania stosownych świadczeń nim objętych (zob. wyrok SN z 30.05. 2017 r. I PK 165/16, niepubl.).

Brak parametrów do oceny przedmiotowego sporu spowodował konieczność uzupełnienia przez Sąd II ustaleń faktycznych w sprawie o następujące okoliczności faktyczne:

Z rocznej karty wynagrodzeń za pracę w 2014 r. wynika, że powód otrzymał za następujące miesiące premie w wysokościach: za styczeń 3.191,00 zł, za luty 3.107,00 zł, za marzec 2.183,00 zł, za kwiecień 418,00 zł, za maj 2.363,00 zł, za czerwiec 5.558,00 zł, za lipiec 4.163,00 zł, za sierpień 3.307,00 zł. /roczna karta wynagrodzeń k. 76-78/

W spornym okresie powód przebywał na urlopie wypoczynkowym w dniach 21-22 lipca 2014 r., 18-17 sierpnia 2014 r. i 29 sierpnia 2014 r. Pozwany pracodawca do obliczenia wynagrodzenia urlopowego:

1/ w dniach 21-22 lipca 2014 r. przyjął następujące składniki:

a/ składniki zmienne z trzech miesięcy: kwiecień 2014 r. 419,00 zł premia, maj 2014 r. 2.363,00 zł premia, czerwiec 2014 r. 5.558,00 zł premia i 157,50 zł dodatek za pracę w warunkach szkodliwych co dało 5.715,50 zł – razem składniki zmienne dały 8.496,50 zł/60 dni = 141,60 zł,

b/ wynagrodzenie zasadnicze 3.600 zł/23 dni = 156,52 zł,

stawka za urlop wyniosła 141,60 zł + 156,52 zł = 298,12 zł x 2 dni urlopu = 596,24 zł ,

2/ w dniach 18-27 sierpnia 2014 r. (8 dni) przyjął następujące składniki:

a/ składniki zmienne z trzech miesięcy: maj 2014 r. 2.363 zł premia, czerwiec 2014 r. 5.558 zł premia i 157,50 zł dodatek za pracę w warunkach szkodliwych co dało 5.715,50 zł, za lipiec 2014 r. 4.163 zł premia – razem składniki zmienne dały 12.241,50zł/63 dni = 194,31 zł,

b/ wynagrodzenie zasadnicze 3.600 zł/20 dni = 180 zł,

stawka za urlop wyniosła 194,31 zł + 180 zł = 374,31 zł x 8 dni urlopu = 2.994,48 zł ,

3/ w dniu 29 sierpnia 2014 r. przyjął następujące składniki:

a/ składniki zmienne z trzech miesięcy: maj 2014 r. 2.363 zł premia, czerwiec 2014 r. 5.558 zł premia i 157,50 zł dodatek za pracę w warunkach szkodliwych co dało 5.715,50 zł, za lipiec 2014 r. 4.163 zł premia – razem składniki zmienne dały 12.241,50zł/63 dni = 194,31 zł,

b/ wynagrodzenie zasadnicze 3.600 zł/20 dni = 180 zł,

stawka za urlop wyniosła 194,31 zł + 180 zł = 374,31 zł x 1 dni urlopu = 374,31 zł.

Łącznie wynagrodzenie urlopowe z lipiec i sierpień 2014 r. wyniosło 3.590,74 zł i zostało rozliczone w sierpniu 2014 r. poza kwotą 374,31 zł rozliczoną we wrześniu 2014 r.

/wyliczenia pozwanego k.56-57, roczna karta wynagrodzeń k. 76 – 78, wynagrodzenie za lipiec 2014 r. k. 79/.

Sąd II instancji po uzupełnieniu w powyższym zakresie ustaleń faktycznych pozostałe okoliczności ustalone przez Sąd Rejonowy uznał za bezbłędne, jednocześnie stwierdzając, że nie ma potrzeby ich powielania i czyniąc je integralną częścią niniejszego uzasadnienia.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy zważył, że uzupełnione postępowanie dowodowe daje podstawę do przyjęcia, że rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego, z którego wynika, że pozwana spółka wypłaciła powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w całości w formie premii uznaniowej, jest trafne i nie jest obarczone żadnym naruszeniem ani prawa procesowego, a zwłaszcza art 233 k.p.c., albowiem wszystkie ustalenia Sądu meriti zostały poczynione prawidłowo z powołaniem się na właściwe dowody, które uprzednio Sąd Rejonowy poddał niewadliwej ocenie pod względem ich wiarygodności, a następnie na podstawie właściwie zastosowanych przepisów prawa materialnego, w tym art. 151 § 1 k.p., dokonał poprawnej subsumpcji prawidłowo ustalonych faktów i w efekcie dokonał bezbłędnej oceny jurydycznej dochodzonego pozwem roszczenia.

W szczególności Sąd II instancji zważył, że zgodnie z art. 129 k.p. 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 § 2 oraz art. 135-138, 143 i 144 k.p. Z powyższego przepisu wynika, że skoro ustawodawca wyraźnie ustanowił 40-godzinną normę tygodniową jako normę przeciętną, to oznacza to, że

w niektórych tygodniach okresu rozliczeniowego wymiar tygodniowy czasu pracy może przekraczać 40 godzin pracy, w innych może on być niższy niż powyższa norma. Ponadto 5-dniowy tydzień pracy jest tygodniem przeciętnym dla danego okresu rozliczeniowego, co oznacza, że w jednym tygodniu pracownik może być zobowiązany do pracy w ciągu 6 dni, a w innym może pracować już tylko przez 4 dni. Tak samo wypowiedział się w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14.11.2001 r. III ZP 20/01 (OSNP z 2003 roku, Nr 6, poz. 141), w której stwierdził, że czas pracy nie może przekraczać w przyjętym okresie rozliczeniowym norm określonych w art. 129 § 1 k.p. w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, co oznacza, że zasada pięciodniowego tygodnia pracy nie ma charakteru sztywnego.

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. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie: konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii; 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Według zaś art. 151 § 3 k.p. liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

Jednocześnie Sąd Okręgowy miał na uwadze, że zgodnie z art. 151¹ § 1 k.p. 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.

W badanej sprawie nie jest sporne, że strony ustaliły w umowie o pracę miesięczny ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 450 zł. Wobec powyższego odnosząc się do argumentacji apelanta, należy przypomnieć, że ryczałt jest szczególną metodą rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych, gdyż jest on uproszczoną formą obliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a jego wprowadzenie polega na tym, że ustala się średnią liczbę nadgodzin faktycznie przepracowanych przez danego pracownika w pewnej jednostce czasu reprezentatywnej dla jego pracy i na tej podstawie oblicza się ryczałt (zob. M. Frączek, „Rekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych”, Służba Pracownicza z 2003 roku, Nr 2, s. 10; M. Kawecka-Sobczak, „Zagadnienie wynagrodzenia ryczałtowego za pracę w godzinach nadliczbowych, Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej, 1977,1.1, s. 156 i n.).

Badając niniejszą sprawę Sąd II instancji zważył, że wysokość ryczałtu powinna być tak ustalona, aby odpowiadała przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. W sytuacji, gdyby wykonanie zadań pracowniczych wymagało zwiększonego ilościowo nakładu pracy, który przekracza wartość ryczałtu - wówczas pracownikowi przysługuje roszczenie o dopłatę do ustalonego ryczałtu. W takim przypadku pracownik ma roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nieobjętych ryczałtem, gdyż ryczałt za godziny nadliczbowe nie może naruszać prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę faktycznie wykonaną ponad godziny opłacone ryczałtem. Gdyby przyjęć odmienne stanowisko wówczas instytucja ryczałtu służyłaby obchodzeniu przepisów prawa pracy o dopuszczalnych limitach pracy w godzinach nadliczbowych (zob. wyroki SN z 25.01.1952 r. w sprawie C 1582/51 opublikowany w Państwo i Prawo z 1952 r., Nr 7, s. 121 i n.; z dnia 11 czerwca 1971 r. w sprawie II PR 211/71 niepublikowany: z dnia 19 maja 2004 r. w sprawie I PK 630/03 opublikowany w OSNAPiUS z 2005 r. Nr 3, poz.37;

z dnia 12 lipca 2006 r. w sprawie II PK 366/05 opublikowany w L.: z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie I PK 307/07 opublikowany w L.; zob. też K. G., „Praca w godzinach nadliczbowych”, Służba (...) z 2005 roku, Nr 4, s. 30).

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, zdaniem Sądu II instancji, że Sąd Rejonowy bezbłędnie przyjął, że wypłacany powodowi ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych nie rekompensował faktycznego czasu pracy. Skoro zaś spór między stronami dotyczył ustalenia, czy wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych było wypłacane w formie premii uznaniowej, przeto Sąd II instancji po samodzielnym przeanalizowaniu całego materiału dowodowego zebranego w sprawie i po dokonaniu uzupełniających ustaleń w ww. zakresie, doszedł do tożsamyh wniosków jak Sąd I instancji, zgodnie z którymi wprowadzone świadczenie w postaci premii uznaniowej w regulaminie premiowania przysługiwało powodowi w wysokości zależnej od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż - jak trafnie zaakcentował Sąd meriti w swoim uzasadnieniu skarżonego wyroku - skoro premia uznaniowa przysługiwała zwykle w wysokości do 1.000 zł miesięcznie, a z kart wynagrodzeń powoda wynika, że za lipiec i sierpień 2014 r. otrzymał on odpowiednio - 4.163,00 zł i 3.307,00 zł tytułem tej premii, przeto obejmowała ona także inne składniki poza maksymalną premią 1.000 zł.

Słusznie także Sąd Rejonowy na podstawie pisemnej opinii biegłego ds. rachunkowości ustalił, iż z kart pracy powoda za okres objęty pozwem wynika, że należne mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło: 3.132,96 zł za lipiec 2014 r. oraz 1.900,30 zł za sierpień 2014 r. Powyższe trafnie następnie Sąd I instancji zestawił z danymi wynikającymi z załączonych kartotek wynagrodzenia wywodząc logicznie na tej podstawie, iż skoro faktycznie premia za te miesiące została wypłacona w kwotach 4.163,00 zł i 3.307,00 zł, to nawet przy przyjęciu, iż za każdy miesiąc powód otrzymał premię uznaniową w kwocie po 1.000zł, i tak pozostają do rozliczenia dodatkowe kwoty 3.163,00 zł i 2.307,00 zł, które po doliczeniu niezależnego od nich ryczałtu za nadgodziny w kwotach po 450,00 zł ujętego odrębnie w kartotece wynagrodzeń powoda z 2014 r., wskazują, że poprzez wypłatę premii pozwany zaspokoił w całości roszczenia powoda objęte pozwem. Prawidłowo Sąd Rejonowy podkreślił przy tym, że pozwany pracodawca w ramach premii nie ustalał dowolnie wysokości wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych, lecz obliczał je zgodnie z ewidencją czasu pracy (art. 149 k.p.) i w takiej właśnie wysokości spełniał świadczenie wynikające z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Powyższą ocenę Sąd II instancji podziela w całości, traktując ją jako własną i czyniąc integralną częścią niniejszych rozważań.

Sąd Rejonowy słusznie zatem, zdaniem Sądu Okręgowego, uznał, że pozwany działał nie dowolnie i uznaniowo ale tak jak pozwalały mu na to przepisy regulaminu premiowania oraz dokumenty obrazujące faktyczny czas pracy powoda, zgodnie ze stawkami wynagrodzenia za nadgodziny określonymi w art. 151¹ kp. W efekcie bezbłędnych przeprowadzonych w omówionym zakresie rozważań Sądu I instancji prawidłowo w konkluzji stwierdził, że powód został w pełni wynagrodzony za pracę ponadwymiarową świadczoną w okresie objętym pozwem, trafnie uznając, że wypłata tych świadczeń nazwanych „premią” nie może mieć znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, skoro powód mógłby uzyskać tę premię miesięczną maksymalnie w kwocie 1.000 zł. Przeciwny pogląd do powyższego, również zdaniem Sądu II instancji w realiach niniejszej sprawy prowadziłby do niedających się zaakceptować konsekwencji uwzględnienia powództwa, gdyż prowadziłoby to – jak trafnie zaakcentował Sąd Rejonowy – do bezpodstawnego wzbogacenia powoda na skutek przyznania świadczeń nienależnych a tym samym naruszenia zasad współzycia społecznego (art. 8 kp).

Podzielając w całości przedstawioną przez Sąd Rejonowy argumentację prawną – Sąd II instancji zważył też, że świadczenie określone w regulaminie wynagradzania jako „premia uznaniowa”, które zostało wprowadzone w celu wynagradzania pracy w godzinach nadliczbowych, ma charakter wynagrodzenia z art. 151¹ § 1 i 2 k.p., jeżeli warunki jego uzyskiwania odpowiadają warunkom zapłaty za godziny nadliczbowe – (tak SN w wyroku z dnia 3 września 2013 roku w sprawie I PK 33/13 opublikowany w OSNP z 2014 roku, Nr 11, poz. 156). Sąd Najwyższy uznał także, że nie ma przeszkód, aby ryczałtowi za godziny nadliczbowe nadać formę premii uznaniowej (wyroki SN: z dnia 17 czerwca 2008 roku w sprawie I PK 307/07 opublikowany w I.legalis; z dnia 12 września 2008 roku w sprawie I BP 4/08 opublikowany w legalis). Ponadto Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w zależności od ustaleń faktycznych, wypłacenie pracownikowi przez pracodawcę wynagrodzenia wyższego niż określone w umowie o pracę może stanowić dorozumianą zmianę

umowy albo zapłatę za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 29 k.p. w związku z art. 60 k.c. oraz art. 151¹ k.p. i art. 151¹ k.p.) /zob. wyrok z dnia 4 kwietnia 2007 roku w sprawie o sygn. akt III PK 2/07 opublikowany w OSNP z 2008 roku, Nr 9-10, 127/.

W ocenie Sądu Okręgowego należy także zgodzić się ze zdaniem Sądu Najwyższego, iż trzeba mieć na względzie coraz szerzej przyjmowany w orzecznictwie pogląd, że treść umowy o pracę może być określona nie tylko przez oświadczenia woli złożone przez strony przy jej zawieraniu, ale także przez sposób jej wykonywania, gdyż może on świadczyć o konkludentnych oświadczeniach woli stron dotyczących zmiany treści stosunku pracy powstałego z umowy. Oświadczenie woli może bowiem być wyrażone przez każde zachowanie osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Co do zasady można przyjąć, że wypłacanie pracownikowi przez dłuższy czas wynagrodzenia według zmienionych reguł stanowi dorozumianą zmianę warunków wynagradzania. Oświadczenie to jest skuteczne, gdyż pochodziło od uprawnionego podmiotu, co wynika z poczynionych ustaleń faktycznych w oparciu o uzupełniony materiał dowodowy.

Poza tym wskazać należy, że za czas płatnego wypoczynku pracownikowi w myśl art. 172 kp przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Szczegółowe zasady wyliczania należnej kwoty wynagrodzenia urlopowego odnajdziemy w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku (Dz.U. nr 2 poz. 14 ze zm.) w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego powinny być brane pod uwagę składniki wynagrodzenia zmienne i stałe.

Do podstawy tej przyjmuje się stałe składniki wynagrodzenia (np. wynagrodzenie zasadnicze określone stałą stawką) - w wysokości przysługującej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu, zmienne składniki wynagrodzenia (z pewnymi wyłączeniami), które przysługują pracownikowi za okres nie dłuższy niż miesiąc - w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a gdy są znaczne wahania między ich wysokością w poszczególnych miesiącach - z 12 miesięcy.

Premia uznaniowa nieposiadająca charakteru roszczeniowego nie powinna wchodzić do podstawy wynagrodzenia urlopowego, ale jak ustalono w niniejszym postępowaniu premię do tych świadczeń wliczano, co wzmacnia argument pozwanego, że stanowiła ona w zasadzie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, a nie premię uznaniową.

W realiach badanej sprawy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika zatem, że zamiarem pozwanej było wypłacanie - pod nazwą premii uznaniowej - wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie jest sporne, że powód w badanym okresie przekraczał roczny limit pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy w ocenie materiału dowodowego w sposób wnikliwy i nieobarczony żadnym błędem logicznym wyjaśnił dlaczego uznał, że powód doskonale zdawał sobie sprawę z tego, że premia stanowiła rekompensatę godzin nadliczbowych, skoro próbował ją samodzielnie przeliczyć, co przeczy jego depozycją, jakoby uważał, że miała charakter w całości uznaniowy. Ponadto powód korzystał w okresie spornym z urlopu wypoczynkowego i kwota wynagrodzenia urlopowego, byłaby znacząco niższa, gdyby nie brano pod uwagę premii i taką różnicę powód by z pewnością odczuł. Pewnym jest zatem, że wiedział, iż kwota wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych uzupełniana była poprzez wypłatę premii.

Powyzszą ocenę dowodów, w tym zeznania powoda Sąd II instancji traktuje jako własną, jednocześnie uznając, że nie ma potrzeby jej powielania w tym miejscu. Pracownicy pozwanej, w tym powód, posiadali zatem wiedzę, że wysokość premii uznaniowej odpowiada wartości wynagrodzeniu za przepracowane godziny nadliczbowe i znali zasady obliczania premii uznaniowej. Premię obliczano identycznie, jak wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracownicy po otrzymaniu premii sprawdzali, czy jej wysokość odpowiada wartości wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe. Pozwana wykazała, że wysokość premii uznaniowej odpowiada należności za przepracowane godziny nadliczbowe. Chybiony jest zatem w całości zarzut naruszenia prawa materialnego, co czyni apelację pozbawioną uzasadnionych podstaw.

W tym stanie rzeczy według Sądu II instancji należy zgodzić się z konkluzją Sądu Rejonowego, że uwzględnienie roszczenia powoda oznaczałoby otrzymanie przez niego dwóch świadczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, tj. premii uznaniowej, która rekompensowała mu pracę w godzinach nadliczbowych oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Rację ma Sąd meriti, że uwzględnienie powództwa stanowiłoby naruszenie zasady słuszności - art. 8 k.p. - i było wyrazem nieusprawiedliwionego uprzywilejowania powoda w stosunku do pozostałych pracowników, którzy tak samo jak powód pracowali w godzinach nadliczbowych i mieli pełną świadomość, że wypłacana premia uznaniowa rekompensuje im pracę w godzinach nadliczbowych.

Mając na uwadze powyższe na mocy art. 385 k.p.c. Sąd II instancji oddalił apelację w całości.

A.P.

Przewodniczący: Sędziowie: