

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 26 czerwca 2020 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

1. zasądził od pozwanej (...) 24H Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na rzecz powoda D. P. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwotę 33.531,78 zł netto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi:
  - a. od kwoty 20.671,04 zł od dnia 28 lutego 2018 roku do dnia zapłaty;
  - b. od kwoty 12.860,74 zł od dnia 22 maja 2019 roku do dnia zapłaty;
2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;
3. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.214 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;
4. obciążył i nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 2.741,09 zł tytułem kosztów sądowych;
5. nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.000 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

D. P. był zatrudniony w (...) H Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. w okresie od dnia 1 czerwca 2016 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku na stanowisku kierowcy – zaopatrzeniowca.

Zgodnie z umową o pracę zawartą w dniu 1 czerwca 2016 roku powód miał otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.850 zł miesięcznie oraz premię uznaniową o niesprecyzowanej wysokości. D. P. miał świadczyć pracę w wymiarze pełnego etatu, a jako miejsce wykonywania pracy w umowie wskazano siedzibę pozwanego.

Zgodnie z informacją o warunkach zatrudnienia powoda obowiązywała dobową normą czasu pracy w wymiarze 8 godzin, a tygodniowa przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Pora nocna została określona pomiędzy godziną 22.00 a 6.00.

Do obowiązków służbowych powoda należała obsługa zdarzeń drogowych (wypadków komunikacyjnych i awarii samochodów), w czasie których pracownik dokonywał napraw na miejscu zdarzenia, wymieniał opony lub żarówki oraz holowanie uszkodzonych pojazdów. Wszystkie powyższe czynności powód wykonywał poza siedzibą zakładu pracy, głównie na terenie Ł. i okolic, ale także zdarzały się sytuacje, gdy powód otrzymywał polecenie udania się np. do G.. Powód miał również obowiązek dbania o samochód służbowy poprzez jego mycie i konserwację. Te czynności powód wykonywał w siedzibie pozwanej spółki, średnio raz w tygodniu.

Zakład pracy pozwanego jest czynny przez całą dobę. Siedziba spółki znajduje się w Ł. przy ulicy (...).

D. P., podobnie jak pozostali pracownicy pozwanego, świadczył pracę w systemie dwuzmianowym. Praca na pierwszej zmianie odbywała się w godzinach 8.00-16.00, a na drugą zmianę w godzinach 16.00-24.00. W godzinach 24.00-8.00 pracownicy pozwanego pozostawali w swych domach i oczekiwali na telefoniczne wezwanie przez przełożonego na miejsce kolizji. Powód był zobowiązany świadczyć pracę również w co drugi weekend.

Z uwagi na znaczną odległość pomiędzy miejscem zamieszkania powoda a siedzibą zakładu pracy D. P. nie przyjeżdżał do siedziby pracodawcy, lecz pracę rozpoczynał w swoim mieszkaniu, gdzie oczekiwał na telefon lub sms od

przełożonego z podaną lokalizacją, gdzie ma się udać w celu wykonania naprawy lub holowania pojazdu klienta. Prezes zarządu pozwanej spółki (...) osobiście wysyłał powodowi smsy ze wskazaniem miejsca wykonania zlecenia.

D. P. wykonywał obowiązki pracownicze przy użyciu samochodu służbowego marki I. o nr rej. (...) wyposażonego w system namierzania (...). Rzeczony samochód był zaparkowany na parkingu osiedlowym przed blokiem, w którym mieszkał powód. Sporadycznie powód otrzymywał od pracodawcy polecenia, aby odprowadzić samochód na parking należący do pozwanej spółki, a mieszczący się w Ł. przy ulicy (...). Zdarzało się również, że powód musiał udawać się po samochód, który był zaparkowany przed domem innego pracownika np. P. M. (1). Incydentalnie powód wykonywał obowiązki służbowe przy użyciu innego samochodu pozwanego.

D. P. otrzymywał średnio 4-5 zleceń do wykonania w ciągu dnia. W weekendy liczba zleceń była wyższa i wynosiła średnio 5-6. Zdarzały się sytuacje, że przełożony komunikował się z powodem jeszcze przed rozpoczęciem zmiany np. o godzinie 6 rano lub też dzwonił do niego w nocy i nakazywał udanie się na miejsce kolizji. Nie miały miejsca natomiast przypadki, w których powód nie otrzymywał żadnego zlecenia w ciągu dnia. Często powód bezpośrednio po wykonaniu jednego zlecenia miał udać się w kolejne miejsce wyznaczone przez pracodawcę. W sytuacji, gdy nie otrzymał on od przełożonego informacji o nowej lokalizacji, powód mógł udać się do domu i tam czekać na wiadomość lub telefon.

W czasie zatrudnienia u pozwanego D. P. zamieszkiwał wspólnie z żoną I. P. i synem Ł. P.. Małżonka powoda od poniedziałku do piątku pracuje w godzinach 8.30-19.00, a w soboty w godzinach 8.30-15.00. Syn powoda z kolei pracuje od poniedziałku do piątku w godzinach 9.00-17.00. Domownicy powoda widzieli, jak w ciągu dnia ma on na sobie odzież roboczą i oczekuje na telefon od pracodawcy. Często dochodziło do sytuacji, że powód opuszczał mieszkanie i wyjeżdżał na miejsce zlecenia jeszcze zanim żona i syn wstali tj. przed godziną 7 rano. Miały miejsce także sytuacje, że żona i syn powoda wracali do domu z pracy, a powód wciąż wykonywał obowiązki służbowe w terenie.

Powód wielokrotnie dyskutował z żoną na temat pracy w godzinach nadliczbowych. I. P. miała do niego pretensje, że nie pomaga jej w zakupach i nie uczestniczy w weekendowych spotkaniach rodzinnych. Powód tłumaczył, że nie może towarzyszyć jej na zakupach, gdyż w każdej chwili może otrzymać od pracodawcy polecenie wyjazdu.

Raz w tygodniu powód przyjeżdżał do zakładu pracy, aby przekazać pracodawcy dokumentację z wykonanych napraw. W tym czasie sprzątał samochód, mył szyby, smarował podzespoły i wykonywał drobne naprawy w pojeździe.

Powód był jedynym pracownikiem pozwanego, który nie przyjeżdżał codziennie do siedziby firmy. Pozostali kierownicy rozpoczynali pracę o godzinie 8.00 lub 16.00 w tzw. „bazie” przy ul. (...), skąd wyruszali na miejsce zlecenia. W przerwach pomiędzy zleceniami wracali do siedziby spółki, gdzie przeprowadzali drobne prace konserwacyjne w służbowych samochodach.

Pracownicy pozwanego za wyjątkiem powoda podpisywali się codziennie na liście obecności.

W siedzibie spółki znajdował się zeszyt, w którym pracownicy wpisywali przepracowane godziny nadliczbowe. M. M. raz w miesiącu kontrolował adnotacje kierowców i weryfikował je z zapisami (...) znajdującymi się w służbowych samochodach.

W trakcie zatrudnienia u pozwanego powód z własnej inicjatywy zaczął prowadzić notatnik, w którym zapisywał przepracowane godziny nadliczbowe.

W czerwcu 2016 roku powód przepracował 134 godziny nadliczbowe, w tym 24 z dodatkiem w wysokości 100% i 110 z dodatkiem w wysokości 50%. W lipcu 2016 roku powód przepracował 111 godzin nadliczbowych, w tym 36 z dodatkiem w wysokości 100% i 75 z dodatkiem w wysokości 50%. W sierpniu 2016 roku powód przepracował 199 godzin nadliczbowych, w tym 63 z dodatkiem w wysokości 100% i 136 z dodatkiem w wysokości 50%. We wrześniu 2016 roku powód przepracował 181 godzin nadliczbowych, w tym 31 z dodatkiem w wysokości 100% i 150 z dodatkiem w wysokości 50%. W październiku 2016 roku powód przepracował 133 godziny nadliczbowe, w tym 23 z dodatkiem w wysokości 100% i 110 z dodatkiem w wysokości 50%. W listopadzie 2016 roku powód przepracował 139 godzin

nadliczbowych, w tym 35 z dodatkiem w wysokości 100% i 104 z dodatkiem w wysokości 50%. W grudniu 2016 roku powód przepracował 116 godzin nadliczbowych, w tym 24 z dodatkiem w wysokości 100% i 92 z dodatkiem w wysokości 50%. W styczniu 2017 roku powód przepracował 133 godziny nadliczbowe, w tym 39 z dodatkiem w wysokości 100% i 94 z dodatkiem w wysokości 50%. W lutym 2017 roku powód przepracował 163 godziny nadliczbowe, w tym 36 z dodatkiem w wysokości 100% i 127 z dodatkiem w wysokości 50%. W marcu 2017 roku powód przepracował 133 godziny nadliczbowe, w tym 26 z dodatkiem w wysokości 100% i 107 z dodatkiem w wysokości 50%. W kwietniu 2017 roku powód przepracował 126 godzin nadliczbowe, w tym 44 z dodatkiem w wysokości 100% i 82 z dodatkiem w wysokości 50%. W maju 2017 roku powód przepracował 106 godzin nadliczbowych, w tym 37 z dodatkiem w wysokości 100% i 69 z dodatkiem w wysokości 50%. W czerwcu 2017 roku powód przepracował 138 godzin nadliczbowych, w tym 42 z dodatkiem w wysokości 100% i 96 z dodatkiem w wysokości 50%. W lipcu 2017 roku powód przepracował 212 godzin nadliczbowych, w tym 50 z dodatkiem w wysokości 100% i 162 z dodatkiem w wysokości 50%. W sierpniu 2017 roku powód przepracował 117 godzin nadliczbowych, w tym 36 z dodatkiem w wysokości 100% i 81 z dodatkiem w wysokości 50%. We wrześniu 2017 roku powód przepracował 102 godziny nadliczbowe, w tym 27 z dodatkiem w wysokości 100% i 75 z dodatkiem w wysokości 50%. W październiku 2017 roku powód przepracował 142 godziny nadliczbowe, w tym 40 z dodatkiem w wysokości 100% i 102 z dodatkiem w wysokości 50%. W listopadzie 2017 roku powód przepracował 111 godzin nadliczbowych, w tym 52 z dodatkiem w wysokości 100% i 59 z dodatkiem w wysokości 50%. W grudniu 2017 roku powód przepracował 47 godzin nadliczbowych, w tym 18 z dodatkiem w wysokości 100% i 29 z dodatkiem w wysokości 50%.

Przyjmując za podstawę wyliczeń wynagrodzenie zasadnicze powoda określone w umowie o pracę hipotetyczne należności z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych wynosiły 33.531,78 zł netto.

Każdy z pracowników indywidualnie uzgadniał z prezesem zarządu pozwanej spółki kwestię rozliczeń za przepracowane godziny nadliczbowe.

W pozwanej spółce nie obowiązywał regulamin pracy ani regulamin premiowania.

Wynagrodzenie zasadnicze powoda w okresie jego zatrudnienia u pozwanego było równe kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę i wypłacane było co miesiąc w gotówce. Obok płacy zasadniczej pozwany wypłacał powodowi premię uznaniową w wysokości 500 zł.

D. P. nie otrzymał od pozwanego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ani dni wolnych.

W dniu 22 listopada 2017 roku pozwany wręczył powodowi pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Pismem z dnia 7 lutego 2018 roku powód reprezentowany przez pełnomocnika wezwał pozwaną spółkę do zapłaty kwoty 30.884,23 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 października 2015 roku do dnia 21 grudnia 2017 roku w terminie 14 dni od daty otrzymania wezwania. Pozwany odebrał rzucone pismo w dniu 13 lutego 2018 roku.

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 2.000 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny został ustalony w oparciu o zeznania świadków i powoda oraz dowód z opinii biegłego, a także na podstawie załączonych do akt dokumentów, kserokopii akt osobowych, wydruków z (...) i notatników powoda.

W ocenie Sądu Rejonowego opinia biegłego z zakresu rachunkowości spełnia wymogi fachowości, rzetelności i logiczności. Wnioski zawarte w opinii zostały uzasadnione w sposób jasny i przekonujący. Ponadto, opinia została sporządzona przez specjalistę, a zatem zawarte w niej twierdzenia są poparte specjalistyczną wiedzą na odpowiednim poziomie. Opinia jest przy tym jednoznaczna i stanowcza. Żadna ze stron nie zakwestionowała opinii. W tym stanie

rzeczy zdaniem tego Sądu przedmiotową opinię przyjąć należało za podstawę poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych.

Za niewiarygodne w przeważającej części Sąd meriti uznał zeznania M. M. prezesa zarządu pozwanej spółki. Zaprezentowana wersja wydarzeń nie jest spójna ani logiczna i nie znajduje potwierdzenia w relacjach świadków i powoda. Przedstawiciel pozwanego, nawet w trakcie jednego przesłuchania, parokrotnie zmieniał stanowisko co do okoliczności związanych ze sposobem świadczenia pracy przez powoda oraz wzajemnych uzgodnień co do sposobu rozliczania godzin nadliczbowych i z uporem starał się wykazać, że to powód narzucał swoją wolę pracodawcy, unikał świadczenia pracy, a następnie próbuje wyłudzić nienależne świadczenia w postępowaniu sądowym. Zasady doświadczenia życiowego wskazują jednak, że to pracodawca jest silniejszą stroną stosunku pracy, która z uwagi na swoją przewagę ekonomiczną i organizacyjną nad pracownikiem ma większe możliwości w kształtowaniu wzajemnych relacji na linii pracodawca-pracownik, nierzadko kosztem podwładnego. W ocenie tego Sądu nie zasługują, zatem na wiarę zeznania przedstawiciela pozwanego w części, w jakiej zapewniał, że to powód nie chciał świadczyć pracy w siedzibie firmy i wymógł na przełożonych decyzję o wprowadzeniu tzw. „dyżurów”. Z zeznań powoda, ale również innych pracowników P. M. (1) i A. G. wynika natomiast, że decyzja o zwolnieniu powoda z obowiązku rozpoczęcia i kończenia pracy w bazie została podjęta wspólnie i była korzystna również dla pracodawcy. Powód nie musiał podróżować przez całe miasto, lecz od razu mógł udać się na miejsce zlecenia wskazane przez pracodawcę. M. M. osobiście wysyłał powodowi smsy ze wskazaniem miejsca, do którego ma dojechać. Pracodawca powoda ani razu nie zasugerował powodowi czy pozostałym pracownikom, że taki sposób świadczenia pracy przez powoda nie jest przezeń akceptowany. Z powyższych względów Sąd ten nie podzielił stanowiska przedstawiciela pozwanego, że powód wymógł na nim akceptację systemu pracy niekorzystnego i problematycznego dla pracodawcy.

Za niewiarygodne Sąd meriti uznał twierdzenia M. M., że strony umowy o pracę uzgodniły, że powód będzie świadczył pracę w ramach dyżuru domowego, a wynagrodzenie będzie otrzymywał wyłącznie za godziny spędzone „w terenie” przy wykonywaniu zleceń naprawy lub holowania. Zeznania przedstawiciela pozwanego są w tym zakresie całkowicie gołosłowne. Powyższe rzekome uzgodnienia nie zostały ujęte w umowie o pracę, informacji o warunkach zatrudnienia powoda czy regulaminie pracy, który co bezsporne, u pozwanego nie obowiązywał. Powód stanowczo zaprzeczył temu, że porozumiał się z pracodawcą do sposobu rozliczania czasu pracy. Postawa powoda świadczy natomiast o tym, iż świadczył on pracę w takim samym charakterze co pozostali pracownicy pozwanego, z tą tylko różnicą, że zmianę rozpoczynał w miejscu swojego zamieszkania. Z zeznań I. P. i Ł. P. wynika, że większą część dnia powód spędzał poza domem, przy realizacji zleceń dla pracodawcy. Często pracodawca kontaktował się z pracownikiem przed rozpoczęciem zmiany lub też dzwonił w godzinach nocnych. W trakcie sporadycznych przerw pomiędzy zleceniami powód mógł wrócić do domu, jednak przez cały czas miał na sobie odzież roboczą i oczekiwał na sms lub telefon przełożonego, przez co nie uczestniczył w rodzinnych spotkaniach ani nie pomagał żonie w zakupach. Powód przez cały okres zatrudnienia skrupulatnie odnotowywał godziny pracy ponad dobowy wymiar. Brak jest zatem w ocenie tego Sądu podstaw, by przyjąć za pozwany, że D. P. pracował w wymiarze niższym niż pozostali pracownicy, którzy przyjeżdżali do bazy i godził się na to, że jego wynagrodzenie będzie obliczane jak w przypadku pracowników odbywający dyżur domowy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Pozwany nie zaprezentował żadnych dowodów świadczących o tym, że strony zgodnie wprowadziły do stosunku pracy element dyżuru sensu stricto i zgodnie ograniczyły zakres przysługujących powodowi roszczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Za zmienne i chaotyczne uznać w ocenie Sądu I instancji należało także twierdzenia M. M., że wypłacał on powodowi miesięczny ryczałt w kwocie 500 zł netto za przepracowane godziny nadliczbowe. Również w tym zakresie zeznania prezesa zarządu pozwanej spółki nie znajdują żadnego potwierdzenia w dokumentacji pracowniczej ani w zeznaniach świadków. W umowie o pracę wyraźnie określono, że powód otrzymywał będzie wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, jak również otrzymywał będzie premię uznaniową. W porozumieniu i informacji o warunkach zatrudnienia brak jest jakiegokolwiek wzmianki o ryczałcie za godziny nadliczbowe. Poza sporem pozostaje okoliczność, że u pozwanego nie obowiązywał regulamin pracy ani regulamin premiowania, a wszelkie rozliczenia odbywały się w formie gotówkowej. Powód stanowczo zaprzeczył temu, że uzgodnił z pracodawcą, że będzie otrzymywał zryczałtowane wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zeznania pozostałych

pracowników pozwanego P. M. (1) i A. G. nie potwierdzają wersji pracodawcy. Obydwaj zgodnie zeznali, że kwestie rozliczeń za nadgodziny były uzgadniane indywidualnie z M. M.. P. M. (1) zeznał, iż pozwany wypłacał mu dodatek w kwocie ok. 500 zł za pracę w weekendy, a wynagrodzenie za pracę w nadgodziny uiszczane było osobno w gotówce. W tym miejscu zaznaczyć należy, że ów świadek zakończył współpracę z pozwanym w marcu 2016 roku, a powód podpisał umowę o pracę 1 czerwca 2016 roku, wysoce wątpliwe zdaniem tego Sądu jest zatem, że świadek P. M. (1) miał szczegółową wiedzę na temat tego, jakie były ustalenia pomiędzy stronami procesu co do rzekomego ryczałtu. Z kolei świadek A. G. zeznał, że otrzymywał dodatek o niesprecyzowanej wysokości za pozostawanie do dyspozycji pracodawcy w trakcie pobytu domu. Pozostali pracownicy mieliby zatem otrzymywać ryczałt za pracę w weekendy. Pozwany nigdy natomiast nie twierdził, że wypłacał D. P. taki ryczałt. Nie sposób w ocenie Sądu meriti nie dostrzec, że M. M. wielokrotnie zmieniał zeznania co do wysokości wynagrodzenia powoda i jego składników. Na pierwszym terminie rozprawy z początku tłumaczył, iż powód otrzymywał minimalne wynagrodzenie za pracę, jak również premię uznaniową. D. P. miał otrzymywać łącznie kwotę 2.500 zł netto z tytułu płacy zasadniczej i premii uznaniowej. Następnie, przedstawiciel pozwanego zmienił swe wyjaśnienia i stwierdził, że wypłacał powodowi wynagrodzenie za pracę w wysokości ustawowego minimum, a pozostałą część stanowiło rozliczenie nadgodzin. W końcowej fazie informacyjnego wysłuchania M. M. twierdził natomiast, że premia uznaniowa zawierała w sobie wynagrodzenie za pracę ponad dobowy wymiar czasu pracy. W trakcie składania zeznań przedstawiciel pozwanego po raz kolejny zmienił wersję wydarzeń i stwierdził, że umówił się z powodem na minimalne wynagrodzenie za pracę oraz premię, a wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach nadliczbowych wypłacane było w oparciu o zapisy z (...). W świetle powyższych rozbieżności, niespójności i chaotycznych tłumaczeń pozwanego Sąd ten odrzucił zaprezentowaną przezeń wersję wydarzeń jako całkowicie niewiarygodną. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia Sąd meriti oparł się zatem na treści umowy o pracę, w której wyraźnie wskazano płacę zasadniczą powoda odpowiadającą wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz zawarto zapis, iż pracownikowi będzie wypłacana premia uznaniowa o niesprecyzowanej wysokości. Z zeznań powoda wynika, że otrzymywał od pracodawcy kwotę 2.500 zł netto, co daje podstawy do przejęcia, że premia uznaniowa była mu rzeczywiście wypłacana, jednakże nie miała ona na celu zaspokojenia roszczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, lecz stanowiła- tak jak wskazano w umowie o pracę – premię uznaniową.

Na marginesie zdaniem Sądu Rejonowego zaznaczyć należy, że M. M. stanowczo zeznał, że powód rzadko przepracowywał 8 godzin dziennie i tak naprawdę nie przekraczał ani dobowych ani tygodniowych norm czasu pracy. Zebrany w sprawie materiał dowodowy przeczy tym zeznaniom, jednakże zakładając hipotecznie, iż odpowiadają one prawdzie, to zupełnie niezrozumiała jest postawa pracodawcy, który mając świadomość, że pracownik nie świadczy pracy w nadgodzinach, wypłaca mu świadczenia z tego tytułu czy to w formie premii czy ryczałtu. Pracodawca miałby zatem płacić wynagrodzenie ponad ustalone w umowie o pracę na rzecz pracownika który nie dość, że odmawiał przyjazdu do zakładu pracy, to jeszcze bezpodstawnie twierdził, że pracuje ponad 8 godzin dziennie.

W świetle powyższych okoliczności Sąd Rejonowy uznał, że zaprezentowana przez przedstawiciela pozwanej spółki wersja wydarzeń stanowi przejaw objętej taktyki procesowej, jednakże nie może zostać uznana za wiarygodną z uwagi na liczne wewnętrzne sprzeczności i niespójności. Dlatego też Sąd ten oparł się na relacji M. M. w ograniczonym zakresie, kiedy jego twierdzenia znajdowały potwierdzenie bądź w dokumentach bądź w relacji pozostałych źródeł osobowych.

Sąd meriti pominął zestawienia godzin przepracowanych przez powoda w spornym okresie przygotowane przez stronę pozwaną. Jak słusznie zauważył biegły z zakresu rachunkowości zestawienia czasu pracy powoda ujmowały wyłącznie czas jazdy powoda, pomijając całkowicie czas postoju. Pozwany dokonał zatem nieprawidłowego zawężenia czasu pracy powoda do przejazdów służbowym samochodem. D. P. wykonywał bowiem nie tylko obowiązki kierowcy, ale też przeprowadzał czynności na miejscu kolizji, gdzie naprawiał pojazdy klientów. Podkreślić zdaniem tego Sądu należy, że pozwany wyliczał należności z tytułu nadgodzin w oparciu o swobodnie interpretowane dane z systemu (...), nie prowadząc jednocześnie innej ewidencji czasu pracy. W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez

pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja (wyrok SA w Poznaniu z dnia 29 października 2015 roku w sprawie III APa 7/15, LEX 1950508). W niniejszej sprawie poza sporem pozostawała okoliczność, iż pozwany w przypadku powoda nie prowadził ewidencji czasu pracy. D. P. nie miał nawet obowiązku podpisywania się na liście obecności. Powód był zatem uprawniony do przedstawienia jako dowód prywatnych zapisków przepracowanych godzin. Mając powyższe na uwadze Sąd ten pominął zestawienia przygotowane przez pozwanego jako nierzetelne.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie w przeważającym zakresie.

Zgodnie z treścią 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. 151 § 1 K.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek we wskazanej w tym przepisie wysokości. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 1512 K.p.).

W myśl art. 22 § 1 k.p. pracownik, zawierając umowę o pracę, zobowiązuje się do wykonywania pracy podporządkowanej, to znaczy pracy określonego rodzaju i pod kierownictwem pracodawcy. Wprawdzie przepis art. 151 i nast. k.p. nie uzależniają zdaniem Sądu meriti przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego zlecenia jej przez pracodawcę, lecz nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć, tym bardziej, gdy praca ta nie ma charakteru sporadycznego, lecz jest wykonywana systematycznie przez dłuższy czas, i ten fakt akceptować. Ponadto konieczność wykonywania takiej pracy powinna wynikać z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie należących do niego zadań w ustawowej normie czasu pracy, lub wynikających z nagłych, nieprzewidzianych okoliczności. Wreszcie trzeba też zauważyć, że ocena celowości prowadzenia przez pracodawcę określonej działalności i w związku z tym podejmowania odpowiednich decyzji jest zawsze zastrzeżona dla pracodawcy.

W ocenie Sądu Rejonowego przepisy prawa pracy nie przewidują obowiązku pracodawcy wcześniejszego zawiadomienia (uprzedzenia) pracownika o konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Polecenie wykonywania takiej pracy nie wymaga zachowania szczególnej formy i może być wydane w jakikolwiek sposób przez każde zachowanie przełożonego ujawniające w dostateczny sposób jego wolę, a także wynikać z okoliczności faktycznych danego przypadku. Samo pozostawanie przez pracownika w zakładzie pracy poza obowiązującymi go godzinami pracy za wiedzą i zgodą pracodawcy, a nawet w razie braku sprzeciwu z jego strony, celem wykonywania koniecznej pracy nie mogącej być zrealizowaną w normalnym czasie pracy stanowi wystarczającą podstawę do wysunięcia żądania zapłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (por. wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNP 1999, nr 10, poz. 343). Aprobata wykonywanej pracy jest konieczną przesłanką powstania po stronie pracodawcy obowiązku zapłaty wynagrodzenia wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe. Warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest zatem świadomość pracodawcy, że pracownik ją wykonuje.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w ocenie Sądu meriti wynika, że D. P. przez cały okres zatrudnienia za wiedzą i zgodą pracodawcy świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Świadczy o tym treść prywatnych zapisków powoda, wydruki z systemu (...) zamontowanego w samochodzie, z którego korzystał powód, a także z zeznań członków rodziny powoda.

W niniejszej sprawie zdaniem tego Sądu pozwany twierdził, że powód świadczył pracę w ramach dyżuru domowego i dlatego nie przysługują mu żadne roszczenia za czas spędzony w miejscu zamieszkania, a jedynie za okres pracy w tzw. „terenie”.

Zgodnie z dyspozycją art. 151[5] K.p. pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur). Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Komentowany przepis reguluje kwestie związane z dyżurem pracowniczym. Jest on definiowany jako pozostawanie pracownika poza godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Warto w ocenie Sądu meriti zwrócić uwagę, że elementem różniącym dyżur od pozostawania w pogotowiu do pracy (art. 136 k.p.) jest fakt, że dyżur można pełnić jedynie poza normalnymi godzinami pracy, pogotowie do pracy zaś trwa w tych godzinach.

Przywołany przepis pozwala w ocenie Sądu Rejonowego zaliczyć czas pełnienia dyżuru do czasu pracy jedynie wówczas, gdy pracownik faktycznie wykonywał pracę. Okres, w którym pracownik pracy nie wykonywał, nie podlega zaliczeniu do czasu pracy, jednak pracownikowi przysługuje czas wolny w wymiarze odpowiadającym wymiarowi dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia takiego czasu wolnego – wynagrodzenie. Inaczej ustawodawca potraktował dyżur pełniony w domu (pod telefonem), za który nie przysługuje ani czas wolny, ani wynagrodzenie. Takie unormowanie pozwala na wyróżnienie trzech sytuacji, w których pozycja prawna pracownika jest odmienna. (Stefański Krzysztof. Art. 151(5). W: Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5), wyd. V. Wolters Kluwer Polska, 2020.)

Pierwsza sytuacja odnosi się do pracownika, który w trakcie dyżuru wykonywał pracę (dyżur aktywny). Czas wykonywania pracy zalicza się do czasu pracy. Co do zasady będzie on jednocześnie stanowił pracę w godzinach nadliczbowych, należy bowiem wziąć pod uwagę, że dyżur pełni się poza normalnymi godzinami pracy. W takim przypadku pracownikowi będzie przysługiwać wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę nadliczbową. Druga sytuacja obejmuje dyżur w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, w czasie którego pracownik nie wykonywał pracy (dyżur pasywny). Komentowany przepis nie zalicza takiego dyżuru do czasu pracy, jednak w zamian za czas jego pełnienia pracodawca powinien udzielić pracownikowi czasu wolnego odpowiadającego wymiarowi dyżuru. Trzecia sytuacja dotyczy pracownika, który odbywał dyżur w domu i nie świadczył pracy. Dyżur taki nie jest wliczany do czasu pracy. Ponadto w takim przypadku pracownikowi nie przysługuje czas wolny lub wynagrodzenie. Ustawodawca, w ten sposób normując ten rodzaj dyżuru, uznał, że pracownik dysponuje dużą swobodą w dysponowaniu swoim czasem i może go spędzać niemal dowolnie. (Stefański Krzysztof. Art. 151(5). W: Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5), wyd. V. Wolters Kluwer Polska, 2020.)

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego zdaniem Sądu I instancji wynika, iż D. P. nie świadczył pracy w systemie dyżuru domowego w rozumieniu art. 151[5] K.p. Jak już wskazano na wstępie, praca w tym systemie może odbywać się wyłącznie poza normalnymi godzinami pracy, a więc w dodatkowym wymiarze czasowym. Powód natomiast pozostawał w domu w trakcie ośmiogodzinnego dnia pracy i oczekiwał na wskazanie miejsca zlecenia. Nie sposób również przyjąć, że D. P. miał w tym czasie pełną swobodę w organizacji swego czasu. Powód przez cały czas miał na sobie odzież roboczą, nie towarzyszył żonie na zakupach, nie uczestniczył w prywatnych spotkaniach. Przed jego domem był zaparkowany samochód służbowy, którym niezwłocznie udawał się do wskazanego przez pozwanego miejsca. Przez cały czas powód był w pracy i trwał w oczekiwaniu na wezwanie pracodawcy. Podkreślić w ocenie tego Sądu należy, iż okresy owego oczekiwania nie trwały długo, a nierzadko powód był już wzywany na miejsce kolizji w porze nocnej lub przed rozpoczęciem pierwszej zmiany. Mając powyższe na uwadze Sąd ten uznał, iż w rozpoznawanej sprawie nie znajduje zastosowania przepis art 151[5] K.p., a powód świadczył pracę podobnie jak pozostali pracownicy pozwanego, z tą różnicą, że nie rozpoczął zmiany od przyjazdu do siedziby spółki, lecz w miejscu zamieszkania, skąd wyruszał do lokalizacji podanych przez przełożonego. Powód świadczył pracę w ramach normalnego czasu pracy, a także – co wynika z notatek powoda i z zapisów (...) ponad ów normatywny wymiar.

Ustalenie wysokości należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy zlecił biegłemu specjalście z zakresu rachunkowości w kilku wariantach, w pierwszym przy założeniu, że wynagrodzenie powoda odpowiadało obowiązującemu wynagrodzeniu minimalnemu, w drugim przy przyjęciu, że powód otrzymywał wynagrodzenie 2500 zł netto i w trzecim, że powód otrzymywał wynagrodzenie zgodne z umową o pracę oraz 500 zł netto ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd ten oparł swoje ustalenia na opinii biegłego w wariacie, w którym wymiar czasu pracy powoda wynika ze złożonych do akt sprawy notatek powoda i zapisów (...) uznawszy, iż jest on najbardziej miarodajny pod względem faktycznej liczby dni i godzin pracy. W postanowieniu dowodowym Sąd meriti wskazał wprawdzie dwa odrębne warianty dla obliczeń powoda i zapisów z (...), jednakże z obliczeń biegłego wynika, iż są one tożsame, co dodatkowo przemawia za wiarygodnością stanowiska strony powodowej. Powyższy wariant Sąd ten przyjął przy założeniu, że wynagrodzenie powoda odpowiadało w objętym sporem okresie odpowiadało wynagrodzeniu wskazanemu w umowie o pracę, albowiem materiał dowodowy zebrany w sprawie nie pozwala na uznanie, że powód otrzymywał ryczałt za godziny nadliczbowe w kwocie 500 zł netto. Strona pozwana w żaden sposób nie udowodniła, że taki ryczałt powodowi faktycznie wypłacała. D. P. przyznał wprawdzie, że miesięcznie uzyskiwał od pracodawcy kwotę 2.500 zł netto, lecz w ocenie Sądu należy przyjąć, iż różnica pomiędzy wynagrodzeniem wskazanym w umowie o pracę a kwotą 2.500 zł netto stanowiła w rzeczy samej premię uznaniową, o przyznaniu której decydował pozwany, kierując się subiektywnie przyjętymi kryteriami. Za całkowicie chybione w ocenie Sądu meriti uznać należało twierdzenia pełnomocnika pozwanego, że owa różnica powinna ulec ewentualnemu zarachowaniu na poczet należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Uzyskane przez powoda kwoty ponad określone w umowie wynagrodzenie zasadnicze nie były świadczeniem nienależnie pobranym. Były one dobrowolnie wypłacane przez pracodawcę, który nigdy nie występował do pracownika z żądaniem ich zwrotu. Zdaniem tego Sądu należy pamiętać, że decyzja o przyznaniu nagrody leży wyłącznie w gestii pracodawcy, który nie ma obowiązku jej wypłacania. Po drugie, nagroda a wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych to dwa rodzajowo odmienne świadczenia ze stosunku pracy, które nie podlegają zarachowaniu na poczet drugiego. Żaden przepis prawa pracy nie daje pracodawcy podstaw do tego typu czynności. W ocenie tego Sądu po stronie powoda nie wystąpiła żadna nadpłata upoważniająca do pomniejszenia wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Przy przyjęciu powyższych założeń w ocenie Sądu Rejonowego należne powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 33.531,78 zł netto. W rezultacie Sąd ten zasądził na rzecz odpowiednie kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 czerwca 2016 roku do 31 grudnia 2017 roku. Sąd ten oddalił natomiast żądanie przekraczające zasądzoną kwotę 33.531,78 zł jako bezpodstawne i niewodnione.

O odsetkach od zasądzonej kwoty Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zgodnie z żądaniem pozwu. Powód wezwał pozwanego do zapłaty zaległego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 30.884,23 zł pismem z dnia 7 lutego 2018 roku w terminie 14 dni od daty otrzymania wezwania. Pozwany odebrał rzeczony list w dniu 13 lutego 2018 roku. Termin na dobrowolne spełnienie świadczenia upłynął w dniu 27 lutego 2018 roku. Odsetki należą się zatem od dnia następnego tj. 28 lutego 2018 roku. Odsetki od kwoty 12.860,74 zł, a więc rozszerzonej części powództwa należą się natomiast od dnia następnego od dnia doręczenia pełnomocnikowi pozwanego odpisu pisma procesowego zawierającego oświadczenie o modyfikacji powództwa. Pismo to zostało doręczone pełnomocnikowi pozwanej spółki na rozprawie w dniu 21 maja 2019 roku, odsetki należało zatem zasądzić od dnia 22 maja 2019 roku.

O kosztach procesu Sąd ten orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. dokonując ich stosunkowego rozdzielenia, mając na uwadze fakt, że powód uległ co do dochodzonego roszczenia w 9%. Powód dochodził zapłaty kwoty 36.929,97 zł. Sąd Rejonowy zasądził na jej rzecz łącznie kwotę 33.531,78 zł, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo.

Na koszty poniesione przez każdą stronę złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie po 2.700 złotych (§ 9 ust. 2 w zw. z § 2 ust. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie Dz.U. 2015.1800 ze zm.). Suma kosztów w procesie wyniosła zatem



kwotę 5.400 zł. Powód wygrał sprawę w 91 %, a przegrał w 9 %. Powód powinien wobec tego ponieść, stosownie do przegranej, koszty w wysokości 486 zł a poniósł w kwocie 2.700 zł. Pozwany winien wobec tego zwrócić powodowi kwotę 2.214 zł.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zgodnie z powyższą zasadą Sąd ten obciążył pozwaną spółkę kosztami sądowymi, na które złożyły się opłata od pozwu w wysokości 1.847 zł (5% z 36930 zł) oraz wydatki związane z wynagrodzeniem biegłego w kwocie 1.165,68 zł (obliczone stosunkowo do przegranej, to jest 91 %).

Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 4772 § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego orzeczenia w zakresie punktu 1 ponad kwotę 13.035,37 zł netto łącznie z odsetkami od dnia 28 lutego 2018 r., pkt 3 i pkt 4 wniósł pełnomocnik pozwanego.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie art. 105 k.p. oraz art. 18<sup>3c</sup> k.p. poprzez przyjęcie, że powód otrzymywał od pozwanego wynagrodzenie miesięczne w wysokości wskazanej w umowie o pracę, a różnica pomiędzy wynagrodzeniem wskazanym w umowie o pracę a faktycznie uzyskiwaną kwotą 2500 zł netto stanowiła premię uznaniową skoro z ustaleń faktycznych w sprawie, w tym samych zeznań powoda wynika, że otrzymywał on kwotę 2500 zł netto regularnie co miesiąc za zwyczajne wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych.

W uzasadnieniu podniósł, że kwota 2500 zł nie zawierała premii uznaniowej bowiem wypłacana była cyklicznie w regularnych odstępach czasu i nie była uzależniona od spełnienia jakichkolwiek dodatkowych warunków dotyczących wykonywania obowiązków pracowniczych. W oparciu o powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia i oddalenie powództwa w części zasądzającej roszczenie ponad kwotę 13.035,37 zł z odsetkami. Nadto wniósł o zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego według norm przypisanych.

Pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### ***Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.***

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni 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.

Art. 233 § 1 k.p.c. 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.

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.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego i poczynione w sprawie ustalenia faktyczne są – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowe. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone poszczególne okoliczności o treści dla strony pozwanej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pozwaną. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce skarżący, iż Sąd Rejonowy w sposób nieuprawniony przyjął, że powód otrzymywał od pozwanego wynagrodzenie miesięczne w wysokości wskazanej w umowie o pracę a różnica pomiędzy wynagrodzeniem wskazanym w umowie o pracę a faktycznie uzyskiwaną kwotą 2500 zł netto stanowiła premię uznaniową. Zdaniem skarżącego w tym zakresie przy ocenie zasadności żądania powoda Sąd ten całkowicie pominął twierdzenia powoda, z których wynika, że powód regularnie co miesiąc otrzymywał od poważnego kwotę 2.500 zł netto tytułem wynagrodzenia, a jego wysokość nie była uzależniona od spełnienia jakichkolwiek dodatkowych warunków dotyczących wykonywania obowiązków pracowniczych. Tym samym w ocenie apelującego powód otrzymywał kwotę 2500 zł netto regularnie co miesiąc za zwyczajne wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych.

Mając to na uwadze wskazać należy, iż ocena wskazanych dowodów dokonana przez Sąd Rejonowy była w pełni prawidłowa. Jak słusznie wskazał Sąd I instancji – a czego wyraźnie zdaje się nie zauważać apelujący – z analizy materiału dowodowego w szczególności wewnętrznie sprzecznych i ulegających ciągłym zmianom zeznań prezesa zarządu pozwanej spółki oraz zeznań świadków w tym także powołanych przez samą stronę pozwaną wynikało, iż powód nie otrzymywał od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie ryczałtu w wysokości 500 zł netto miesięcznie zawartego w kwocie wynagrodzenia w wysokości 2500 zł netto miesięcznie. Przede wszystkim w ślad za Sądem I instancji należało zeznania przedstawiciela pozwanej w powyższym zakresie ocenić jako niewiarygodne ze względu na szereg niespójności i rozbieżności je charakteryzujących. Stanowisko M. M. co do spornej kwestii, tj. co do wysokości i składników wynagrodzenia powoda ulegało w toku procesu notorycznym zmianom. Na rozprawie z dnia 2 kwietnia 2019 r. w toku informacyjnych wyjaśnień twierdził on początkowo, że zgodnie z treścią umowy o pracę powoda wypłacana powodowi łączna kwota 2.500 zł składała się z zasadniczego wynagrodzenia za pracę w wysokości minimalnej płacy oraz premii uznaniowej (00:35:26, 00:36:31 - k. 647), by następnie stwierdzić, że wynagrodzenie za pracę powoda obejmowało jednak minimalne wynagrodzenie za pracę oraz rozliczenie nadgodzin, jednocześnie wskazując, że powód pracował mniej niż 8 godzin dziennie (00:39:14 – k. 647v), i wreszcie zakończyć twierdzeniem jakoby premia uznaniowa zawierała wynagrodzenie za nadgodziny (00:49:56, 00:50:38 – k. 648). Kolejno na rozprawie z dnia 16 lipca 2019 r. w toku zeznań przedstawiciel pozwanego twierdził natomiast, że zgodnie z ustaleniami między nim a powodem o ile na wypłacaną powodowi kwotę 2.500 zł składała się płaca zasadnicza i premia uznaniowa to wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zostało powodowi wypłacone wg zapisów z (...), zastrzegając jednocześnie, że powód pracował poniżej 8 godzin dziennie (00:31:46 – k. 737). Na tej samej rozprawie przedstawiciel pozwanego twierdził również, że nie toczą się przeciwko pozwanej

spółce żadne inne postępowania sądowe o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych po czym po zwróceniu mu uwagi, że jednak ma to miejsce, potwierdził on tę okoliczność (00:37:19, 00:37:50 – k. 737). Co więcej twierdzenia przedstawiciela pozwanej jakoby wypłacał powodowi tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych miesięczny ryczałt w kwocie 500 zł nie potwierdza zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Wręcz przeciwnie, z umowy o pracę powoda wynika, że oprócz zasadniczego wynagrodzenia za pracę w minimalnej wysokości powód miał także otrzymywać premię uznaniową. Żaden dokument w aktach osobowych powoda nie posiada jakiegokolwiek wzmianki o rzekomym ryczałcie za godziny nadliczbowe. U pozwanej pracodawcy – co jest bezsporne - nie obowiązywały żadne regulaminy pracy czy premiowania. Także zeznania świadków - pozostałych pracowników pozwanej - P. M. (1) i A. G. nie potwierdziły wersji pracodawcy. Świadkowie ci zgodnie zeznali, że ustalenia w zakresie rozliczeń za nadgodziny były czynione indywidualnie z pozwany pracodawcą (P. M. 00:35:47 – k. 715, A. (...):01:20 – k. 717). Świadek P. M. zeznał ponadto, że pozwany pracodawca wypłacał mu w ramach wynagrodzenia za pracę dodatek w kwocie ok. 500 zł za pracę w weekendy, a wynagrodzenie za pracę w nadgodziny uiszczane było osobno w gotówce (00:40:31, 00:49:35, 00:50:33 – k. 715-716v). Słusznie Sąd Rejonowy zauważył, że świadek ten z racji zakończenia swojego stosunku pracy na kilka miesięcy przed rozpoczęciem stosunku pracy powoda nie mógł mieć szczegółowych informacji w zakresie ustaleń pomiędzy stronami procesu co do rzekomego ryczałtu. Natomiast świadek A. G. zeznał, że otrzymywał dodatek o niesprecyzowanej wysokości za pozostawanie do dyspozycji pracodawcy w trakcie pobytu w domu, a oprócz tego także wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (00:56:39, 00:57:20, 01:00:56, 01:02:17 – k. 717v). Z powyższego wynika, że ci świadkowie mieliby otrzymywać ryczałt za pracę w weekendy. Natomiast jak słusznie zauważył Sąd meriti pozwany nigdy nie twierdził, że taki ryczałt za pracę w weekendy wypłacał powodowi, również powód zaprzeczył jakoby taki ryczałt miałby dostawać (00:11:14 – k. 736). Z tych wszystkich względów Sąd Rejonowy przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia słusznie oparł się zatem na treści umowy o pracę powoda, z której wynika, że oprócz płacy zasadniczej odpowiadającej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę powód miał także otrzymywać premię uznaniową o niesprecyzowanej wysokości (umowa – k. 185). Zważywszy na fakt, że z zeznań powoda wynika, że otrzymywał od pracodawcy tytułem wynagrodzenia za pracę kwotę 2.500 zł netto miesięcznie (00:28:53- k. 736v, 00:18:42, 00:20:00, 00:20:22 – k. 646-646v), należało w ślad za Sądem meriti uznać, że premia uznaniowa była powodowi rzeczywiście wypłacana, jednakże nie miała ona na celu zaspokojenia roszczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, lecz stanowiła - tak jak wskazano w umowie o pracę – premię uznaniową. Podkreślenia w tym miejscu wymaga konsekwentna i jednoznaczna - w przeciwieństwie do przedstawiciela pozwanej – postawa procesowa powoda, który stanowczo w toku całego procesu zaprzeczał jakoby uzgodnił z pracodawcą, że będzie otrzymywał zryczałtowane wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (00:12:21– k. 736, 00:29:51 – k. 736v, 00:35:05 – k. 647). Wbrew sugestiom apelacji w żaden sposób z zeznań powoda nie wynika jakoby kwota 2.500 zł nie obejmowała wskazanej w umowie o pracę premii uznaniowej. Powód zeznał, że taka kwota była umówiona pomiędzy stronami stosunku pracy od początku, tj. od chwili zawarcia umowy o pracę, logicznym jest zatem, że musiała obejmować wskazaną w umowie o pracę premię uznaniową.

Należy w ocenie Sądu Okręgowego jeszcze raz podkreślić, że twierdzenia przedstawiciela pozwanej, iż strony ustaliły ryczałtową formę rozliczania nadgodzin żadną miarą nie zostały udowodnione. Nie znajdują one żadnego odzwierciedlenia w treści zgromadzonych w sprawie dokumentów w tym umów czy regulaminów. Żaden z pracowników strony pozwanej – zgłoszonych zresztą przez samą stronę pozwaną - nie potwierdził, iż takie zryczałtowane świadczenie w zamian za pracę w nadgodzinach faktycznie było świadkowi bądź powodowi wypłacane. Brak także ewentualnych stosownych dokumentów potwierdzających taki sposób rozliczeń. Sama strona pozwana, nie prowadząca żadnej ewidencji czasu pracy powoda, nie była zresztą w stanie odnieść powoływanej wysokości ryczałtu do wymiaru wypracowanych przez powoda nadgodzin, wskazanych przez nią w zestawieniu, w sposób dowolny stworzonym na podstawie danych z (...), a ujmującym wyłącznie czas jazdy powoda z pominięciem czasu postoju, słusznie zresztą pominiętym przez Sąd meriti. O braku wiarygodności twierdzenia przedstawiciela pozwanej w zakresie rzekomego ryczałtu ewidentnie zresztą świadczy obszernie wyżej opisana jego całkowicie niekonsekwentna postawa procesowa. Z tych też względów brak było podstaw do czynienia w tym przedmiocie ustaleń odmiennych.

Z materiału dowodowego zebranego przez Sąd Rejonowy nie wynika także, aby wysokość otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia odbiegała od wysokości wynagrodzenia za pracę innych pracowników pozwanej, którzy

oprócz wynagrodzenia za pracę wskazanego w umowie o pracę osobno otrzymywali także wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach. Zatem nawet wysokość wynagrodzenia za pracę powoda w kwocie 2.500 zł netto miesięcznie nie mogłaby być już czysto hipotetycznie w tej materii żadnym wyznacznikiem mogącym sugerować, iż zawiera ono jakikolwiek ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych.

Ponadto odnosząc się do powyższego wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugiem świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie zeznań przedstawiciela pozwanej nie podzielił, oraz wskazując w jakim zakresie uznał za wiarygodne zeznania powoda i świadków w tym wskazanych przez samą stronę pozwaną oraz przedłożone w procesie dokumenty. Skarżący natomiast polemizując w apelacji z oceną Sądu co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, sugerując iż Sąd działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd na sprawę i własną ocenę dowodów, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu co do braku wypłaty przez stronę pozwaną stosownego wynagrodzenia z tego tytułu w jakiegokolwiek formie były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Z tych też względów podniesiona przez apelującego argumentacja nie mogła przynieść spodziewanych przez niego skutków procesowych. Dodatkowo znamienym jest, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 149 § 1 i 2 kp pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. W stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, co wyżej podniesiono, pozwany skutecznie nie wykazał, iż praca powoda świadczona w nadgodzinach zgodną wolą stron była kompensowana w formie ryczałtu. Tymczasem twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok SA w Białymstoku z dnia 28 lutego 2013 r. I ACa 613/12 LEX nr 1294695). W sprawie nie wykazano też, iż z uwagi na charakter pracy powoda ewidencjonowanie i kontrolowanie przepracowanych przez niego godzin nadliczbowych było niemożliwe czy utrudnione, stąd też obiektywnie pracodawca mógł posłużyć się do ich rozliczenia świadczeniem zryczałtowanym. W związku z powyższym, w ocenie Sądu II instancji pozwany w ślad za stanowiskiem Sądu Rejonowego był zobowiązany do ewidencjonowania czasu pracy powoda w tym godzin rozpoczęcia i zakończenia przez niego pracy. W konsekwencji jego obciążają też skutki procesowe braku odpowiedniej dokumentacji.

Bez wątplenia powód w procesie wykazał, iż wbrew twierdzeniom pozwanego nie był wynagradzany za pracę w godzinach nadliczbowych w formie ryczałtu, z tych też względów jego pracodawca był zobligowany do prowadzenia ewidencji czasu jego pracy i do jego rozliczania w przypadku nadgodzin na zasadach określonych w art. 151<sup>1</sup> kp. Powód, co już podniesiono, za pomocą wiarygodnych i spójnych zeznań świadków, oraz dowodów z dokumentów,

wykazał też szczegółowo wymiar świadczonej przez siebie pracy z uwzględnieniem niedziel i świąt. Jego twierdzenia w tym przedmiocie nie zostały zaś skutecznie podważone przez pracodawcę. Tymczasem bezwzględnie to na pozwanym pracodawcy spoczywał obowiązek wykazania skrupulatnego rozliczenia nadgodzin, bądź też legalnego wprowadzenia ryczałtu, który z tego obowiązku by go zwalniał. Z tych też względów twierdzenia apelacji w tym przedmiocie nie mogą prowadzić do zmiany wydanego w sprawie rozstrzygnięcia.

W konsekwencji powyższych rozważań uznać należało za chybione twierdzenie apelacji, iż w rozpatrywanym przypadku Sąd Rejonowy naruszył treść art. 105 k.p. oraz art. 18<sup>3c</sup> k.p. poprzez przyjęcie, że powód otrzymywał od pozwanego wynagrodzenie miesięczne w wysokości wskazanej w umowie o pracę a różnica pomiędzy wynagrodzeniem wskazanym w umowie o pracę a faktycznie uzyskiwaną kwotą 2500 zł netto stanowiła premię uznaniową skoro z ustaleń faktycznych w sprawie w tym samych zeznań powoda wynika, że otrzymywał on kwotę 2500 zł netto regularnie co miesiąc za zwyczajne wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych. Przede wszystkim powyżej szczegółowo wyjaśniono z jakich względów słusznie Sąd Rejonowy uznał, że wypłacana powodowi kwota 2500 zł oprócz zasadniczego wynagrodzenia za pracę zawierała także zgodnie z umową o pracę premię uznaniową i że nie zawierała ryczałtu za pracę w nadgodzinach. W szczególności przypomnieć trzeba, że nawet sam pozwany w pewnych momentach w toku procesu twierdził, że powód oprócz zasadniczego wynagrodzenia za pracę dostawał także premię. Wskazać także należy, że treść umowy o pracę powoda oraz brak regulaminu pracy czy regulaminu wynagrodzenia u pozwanego pracodawcy wskazuje, że decyzja o przyznaniu premii, jak i określenie jej wysokości pozostawione są pozwanemu pracodawcy. Zatem premia w firmie pozwanego jest w istocie rzeczą nagrodą – nie jest bowiem uzależniona od spełnienia jakichkolwiek przesłanek, konieczna jest tu decyzja pracodawcy, od uznania którego zależy przyznanie premii uznaniowej. Nagroda nie jest składnikiem wynagrodzenia. Jest to świadczenie zależne od decyzji pracodawcy, decyzja ta jest więc źródłem świadczenia. Pracownik nie ma prawa podmiotowego domagania się przyznania mu nagrody lub wyróżnienia. Swoboda decyzji w tej mierze jest pozostawiona pracodawcy. Uznaniowy charakter nagrody polega na tym, że zarówno przyznanie jej pracownikowi, jak i określenie wysokości nagrody należy do zakresu swobodnego uznania zakładu pracy. Nadto wskazać należy, że zgodnie z wyrokiem z 4.02.2009 r., II PK 231/08, LEX nr 1227963, pracodawca może podejmować decyzje o przyznaniu pracownikom dodatkowych świadczeń, przy czym nie jest istotna motywacja takiej decyzji. W niniejszej sprawie brak było podstaw do uznania jakoby wypłacana powodowi kwota 2500 zł netto miesięcznie nie obejmowała premii uznaniowej skoro oprócz zasadniczego wynagrodzenia za pracę w wysokości minimalnej otrzymywał także co miesiąc premię w niedookreślonej w umowie o pracę wysokości. Zebrany materiał dowodowy potwierdza, iż taką premię co miesiąc otrzymywał i nie stanowiła ona ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi odrębne pojęcie aniżeli nagroda. Powód nie mógł mieć regulowanego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych tytułem nagrody, która to jest świadczeniem zależnym od woli pracodawcy, kierującego się subiektywnie przyjętymi kryteriami. Uzyskane przez powoda kwoty ponad określone w umowie wynagrodzenie zasadnicze nie były świadczeniem nienależnie pobranym. Były one dobrowolnie wypłacane przez pracodawcę, który nigdy nie występował do pracownika z żądaniem ich zwrotu. Tym samym Sąd meriti prawidłowo uznał, że otrzymywana przez powoda kwota 2500 zł netto obejmowała minimalne wynagrodzenie za pracę oraz premię uznaniową, która nie miała na celu zaspokojenia roszczeń powoda z tytułu pracy w godzinach.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego apelacyjne zarzuty dotyczące zarówno naruszenia prawa procesowego jak i prawa materialnego nie zasługiwały na uwzględnienie. Wbrew sugestiom apelacji sprawie brak było materiału dowodowego, który pozwalałby na poczynienie ustaleń odmiennych i uznanie, iż powód za pracę w godzinach nadliczbowych otrzymał wynagrodzenie w formie ryczałtu. Zmiana bądź uchylene wyroku w oparciu o okoliczności, które nie zostały w procesie udowodnione (wypłata ryczałtu za nadgodziny ) jest natomiast niedopuszczalna.

Z tych też względów Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 kpc orzekł jak w sentencji.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2018 r., poz. 265).

K.W.

Przewodniczący: Sędziowie: