

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2020 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska, SSO Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Karolina Rudecka

po rozpoznaniu w dniu 18 czerwca 2020 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa D. R., K. G., R. P.

przeciwko C. S. z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek zażalenia pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. oraz apelacji powodów D. R., K. G.,

R. P. od wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku IV Wydział Pracy z dnia 25 kwietnia 2019 r. sygn. akt IV P 86/17

1. oddala apelację,

2. z zażalenia pozwanej zmienia zaskarżony wyrok w pkt. I 3 w ten sposób, że zasądza od powoda D. R. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za I instancję,

3. z zażalenia pozwanej zmienia zaskarżony wyrok w pkt. II 2 w ten sposób, że zasądza od powoda K. G. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za I instancję,

4. z zażalenia pozwanej zmienia zaskarżony wyrok w pkt. III 2 w ten sposób, że zasądza od powoda R. P. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za I instancję,

5. zasądza tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. od powodów:

- D. R. kwotę 1548,75 zł (jeden tysiąc pięćset czterdzieści osiem złotych siedemdziesiąt pięć groszy),

- K. G. kwotę 873,75 zł (osiemset siedemdziesiąt trzy złote siedemdziesiąt pięć groszy),

- R. P. 873,75 zł (osiemset siedemdziesiąt trzy złote siedemdziesiąt pięć groszy).

SSO Magdalena Marczyńska SSO Urszula Sipińska-Sęk SSO Beata Łapińska

Sygn. akt V Pa 48/19 VPz 13/19

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2019 roku Sąd Rejonowy w Radomsku IV Wydział Pracy sygn.. akt IV P 86/17 w pkt II i 2 oddalił powództwo K. G. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 14 110 zł. za okres od dnia 1.04.2015 do 30.06. 2017 roku i nie obciążył go kosztami postępowania.

Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

Powód K. G. w okresie od dnia 9 marca 2015 do września 2017 roku pozostawał zatrudniony w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. jako pracownik hali, a od 7 stycznia 2015 roku jako pracownik D. (...). Wynagrodzenie zasadnicze powoda z umowy wynosiło 1750 złotych brutto, a następnie wzrastało i były to kwoty 1850 złotych brutto a od 2017 roku kwota 2000 złotych brutto.

Zgodnie z umową o pracę pracownikowi przysługiwała premia uznaniowa za 100% obecność w pracy oraz premia za wydajność. W umowie z dnia 9 marca 2015 roku wskazano możliwość przyznania premii uznaniowej za 100% obecność w pracy w kwocie maksymalnej 450 złotych i premii za wydajność w kwocie maksymalnej 180 złotych brutto.

W umowie z dnia 9 kwietnia 2015 roku wskazano możliwość przyznania premii uznaniowej za 100% obecność w pracy w kwocie maksymalnej 700 złotych i premii za wydajność w kwocie maksymalnej 180 złotych brutto.

W umowie z dnia 9 listopada 2015 roku wskazano możliwość przyznania premii uznaniowej za 100% obecność w pracy w kwocie maksymalnej 700 złotych i premii za wydajność w kwocie maksymalnej 230 złotych brutto.

W porozumieniu z dnia 7 stycznia 2016 roku wskazano możliwość przyznania premii uznaniowej za 100% obecność w pracy w kwocie maksymalnej 500 złotych brutto i premii za wydajność w kwocie maksymalnej 200 złotych brutto.

U pracodawcy obowiązywał regulamin wynagradzania zgodnie z którym pracodawca wskazał możliwość przyznania pracownikom dodatkowej nagrody uznaniowej, premii uznaniowej za wydajność oraz premii uznaniowej za obecność w pracy. Świadczenia te były wypłacane w systemie miesięcznym w terminie wypłaty wynagrodzenia. Premia za obecność w pracy była ustalana indywidualnie dla każdego pracownika i zapisana także w umowie o pracę. Nagroda uznaniowa była ustalana każdorazowo przez pracodawcę i naliczana za okresy miesięczne. Premia uznaniowa za wydajność była każdorazowo oceniana przez pracodawcę i wypłacana jak wynagrodzenie razem z wynagrodzeniem.

W okresie zatrudnienia powodów występowały w toku pracy potrzeby pracodawcy powodujące obowiązek pracy w godzinach ponadwymiarowych.

Pracodawca rozliczał powstałe nadgodziny i wynagradzał je w dwojaki sposób, otóż nadgodziny te były wykazywane na drukach jako „nadgodziny” oraz jako „premia uznaniowa” z regulaminu wynagradzania i były przyznawane i wypłacane za miesiące, w których wystąpiły nadgodziny.

D. R. wszedł w posiadanie danych dotyczących przepracowanych godzin pracy pracowników. Dane te uzyskał z komputera, który znajdował w się pomieszczeniu ogólnie dostępnym. Dane te następnie udostępnił powodowi. Na tej podstawie powodowie wyliczyli wartość roszczenia, na tej także podstawie były wyliczane należności w toku postępowania.

Praca u pozwanej była jedną z najlepiej płatnych w R. na tych stanowiskach. Powodowie na umowie mieli wskazane wynagrodzenie zasadnicze w wysokości wynagrodzenia minimalnego, natomiast zarabiali co miesiąc znacznie więcej.

Powodowie nie wezwali pracodawcy do zapłaty, nie zgłaszali na piśmie roszczeń. Na ustne zapytania udzielano im odpowiedzi, że wszystko jest w porządku, w obawie o pracę nie podejmowali działań na piśmie w trakcie zatrudnienia.

Sąd Rejonowy w oparciu o opinię biegłej księgowej (wariant III) stwierdził, że K. G. nie miał niedopłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Powoda obowiązywała 8 godzinna dobowo norma czasu pracy i przeciętnie 40-godzinna norma czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Dniami wolnymi od pracy były dla powoda były soboty i niedziele.

W sprawie nie była sporna okoliczność, iż u powoda wystąpiły godziny nadliczbowe.

Spornym natomiast okazało się, czy powód otrzymał za przepracowane godziny nadliczbowe wynagrodzenie przewidziane prawem. Zdaniem pozwanej – otrzymali je w postaci godzin nadliczbowych i premii uznaniowej wskazanej w regulaminie pracy. W opozycji do powyższego pozostawało stanowisko powoda, zgodnie z którymi premia uznaniowa wypłacana na podstawie regulaminu pracy nie miała wynagradzać godzin nadliczbowych, a zatem nie otrzymał od pracodawcy stosownego wynagrodzenia z tego tytułu.

Sąd Rejonowy ustalił, że w pozwanym zakładzie pracy funkcjonowała praktyka wynagradzania godzin nadliczbowych w dwojakiej postaci: w postaci nadgodzin oraz premii uznaniowej wynikającej z regulaminu pracy. Praktyka taka miała na celu ukrycie zbyt dużej liczby nadgodzin występujących u pozwanej. Okoliczność ta jak podnosi Sąd Rejonowy została potwierdzona przez powoda oraz świadków, wynika także z analizy materiału dowodowego dokonanej przez biegłą, która na podstawie dokumentów złożonych przez powoda, uzupełniając je danymi od pozwanej wskazała, że część wynagrodzenia rzeczywiście była wypłacana jako nadgodziny, a część jako premia uznaniowa z regulaminu pracy. Potwierdzają to zdaniem Sądu Rejonowego także zeznania świadka A. E., do którego obowiązków należało odnotowywanie nadgodzin oraz P. D.. Sąd Rejonowy zaznaczył, że na dowód tego, iż powodowie przepracowali godziny nadliczbowe, złożone zostały wykazy tych godzin na płycie CD, złożone przez samych powodów, którzy właśnie na podstawie tej płyty i zawartych na niej danych oparli swoje roszczenie i żądali przeliczenia przez biegłą wypłaconych im wynagrodzeń. Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że pracownicy pozwanego, w tym powód mieli świadomość, że część wynagrodzenia za nadgodziny jest wypłacana właśnie jako premia uznaniowa. Trudno uznać, że pracownicy nie mieli wiedzy, że część nadgodzin jest wypłacana jako premia uznaniowa, skoro powodowie zarabiali znacznie więcej aniżeli ich wynagrodzenie zasadnicze, a różnice wynikały właśnie z premii uznaniowej. I tak powodowie mieli wynagrodzenie zasadnicze w wysokości najniższej krajowej, a dostawali tytułem wypłaty na konto co miesiąc kwoty znacznie odbiegające od wynagrodzenia zasadniczego. Przy czym powodowie zeznali, że mieli wiedzę, że premia uznaniowa zależała od ilości przepracowanego czasu i wykonanej w związku z tym pracy. Premia ta była zmienna i zależała od ilości przepracowanych godzin i wykonanej w związku z tym pracy, a biegła wyliczyła ją stosując stawki zgodne z kodeksem pracy.

Z zebranego materiału dowodowego wynika zdaniem Sądu Rejonowego wynika, iż w pozwanej spółce przyjęte zostało „ciche porozumienie” w oparciu o którą pracodawca rozliczał wynagrodzenie pracowników za przepracowane przez nich godziny ponadwymiarowe poprzez przyznawanie na rzecz danego pracownika nagrody pieniężnej. Taka też sytuacja występowała w przypadku powoda. Każdorazowo, jeśli w danym miesiącu pracownik, w tym powód, pracował w godzinach ponadwymiarowych, dostawał premie uznaniową. Sąd Rejonowy uznał, iż strona pozwana, przez wypłatę świadczenia określonego jako „premia uznaniowa”, dokonywała zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zamiarem i celem pozwanej było ukrycie pod nazwą „premia uznaniowa” wypłat za godziny nadliczbowe i rzeczywiście w tej formie płacono za godziny nadliczbowe.

Nie można, zdaniem Sądu przyjąć uznaniowości w płaceniu tych premii uznaniowych, skoro zawsze były one wypłacane automatycznie w zależności od liczby przepracowanych przez powodów i innych pracowników godzin nadliczbowych razem z wynagrodzeniem w stawkach określonych kodeksem pracy. Rozumowanie to zdaniem Sądu Rejonowego jest podobne do przyjętego w orzecznictwie sądowym w sprawach dotyczących odróżnienia premii, jako roszczeniowego składnika wynagrodzenia za pracę, od wypłat określanych jako nagroda lub premia uznaniowa, służących w rzeczywistości zapłacie za wykonanie zadań premiowych (za spełnienie warunków premiowania). W

sprawach tych Sąd Najwyższy uznawał, że o zakwalifikowaniu świadczenia jako premii lub nagrody nie przesądza jego nazwa, lecz warunki jego nabycia. Jeśli z okoliczności wynika, że przysługuje ono w razie spełnienia przez pracownika określonych w przepisach płacowych (np. w regulaminie wynagradzania) przesłanek, to należy je uznać za świadczenie obowiązkowe, a więc premię, nawet w wypadku, gdy zostało ono nazwane nagrodą (zob. np. wyroki SN z: 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNP 2001 nr 10, poz. 345 i 6 czerwca 2000 r., I PKN 705/99, OSNP 2001 nr 24, poz. 713). W szczególności w sprawach tych nie uznano, że ze względu na nazwanie świadczenia nagrodą należy wypłacić i nagrodę i premię. Przyjmuje się również w orzecznictwie, iż świadczenie określone w regulaminie wynagradzania jako "premia uznaniowa", które zostało wprowadzone w celu wynagradzania pracy w godzinach nadliczbowych, ma charakter wynagrodzenia z art. 151[1] § 1 i 2 KP, jeżeli warunki jego uzyskiwania odpowiadają warunkom zapłaty za godziny nadliczbowe (wyrok SN z dnia 3.09.2013r. I PK 33/13). Strona powodowa na poparcie swojego żądania i jego zasadność przytoczyła tezę z Wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2006 roku I PK 40/06, OSNP 2007/15-16/212 w myśl której uzgodnienie z pracownikiem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii uznaniowej nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapłaty za pracę faktycznie wykonaną w tych godzinach zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego. Jednakże jak wynika z uzasadnienia tego wyroku stan faktyczny był tam odmienny. W rozpoznawanej sprawie pracodawca nie dostosował rozkładu czasu pracy do specyfiki wykonywania zawodu kierowcy. Ponadto z materiału dowodowego - niekwestionowanego przez żadną ze stron - wynikało, że powód w uzgodnieniu z pracodawcą wykazywał zawyżoną liczbę godzin pracy rekompensując mu zastosowanie normalnej stawki godzinowej do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadnormatywnych. Wykazywana w ten sposób liczba godzin pracy przez powoda nie była weryfikowana przez pracodawcę. Wyliczenia wysokości należnej powodowi premii uznaniowej dokonywano poprzez przeliczenie ilości wykazanych przez powoda godzin pracy powyżej 10 godzin według normalnej stawki godzinowej. Mając powyższe na uwadze, w ocenie Sądu Najwyższego, niemożliwe było ustalenie kwoty wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach w oparciu o opinię biegłego, skoro opinia ta została wydana na pod-stawie zawyżonych godzin pracy oraz z uwzględnieniem faktu, że powód otrzymywał od pozwanych wynagrodzenie zasadnicze za dziesięciogodzinny czas pracy. Sąd Najwyższy pokreślił, że orzecznictwo sądowe co prawda dopuszcza w okolicznościach takich, jak w niniejszej sprawie, możliwość zastąpienia określonego świadczenia (dodatku za nadgodziny) innym, jednak świadczenie to musi odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w tych godzinach. Świadczenie znacznie odbiegające od świadczenia należnego na ogólnych zasadach jest nieprawidłowe, co w konsekwencji nie pozbawia pracownika roszczenia o ewentualne wyrównanie należności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 1979 r., I PRN 42/79, Biuletyn Generalnej Prokuratury 1979 nr 11, s. 21; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1977 r., I PRN 107/76, OSNCP 1977 nr 9, poz. 171; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 29 grudnia 1995 r., III APr 71/95, OSA 1996 nr 11-12, poz. 34). Przeto dlatego właśnie uzgodnione z powodem wynagrodzenie w formie premii uznaniowej za pracę w godzinach nadliczbowych w spornym okresie nie zwalniało pozwanego zakładu z obowiązku zapłaty wynagrodzenia za pracę faktycznie wykonaną ponad normę czasu pracy. (Z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2006 roku I PK 40/06, OSNP 2007/15-16/212).

Sąd Rejonowy podniósł, że w niniejszej sprawie stan faktyczny wygląda zupełnie odmiennie. Sąd Rejonowy miał do dyspozycji co do zasady bezsporny materiał dowodowy w postaci płyty CD z ewidencją godzin pracy powodów, który to dowód złożyli sami powodowie. Na tej podstawie biegła dokonała weryfikacji wypłaconych świadczeń i bez problemów dokonała analizy danych wskazując na konkretne i jasne wnioski płynące ze sporządzonej opinii. W myśl tej opinii wynagrodzenie za nadgodziny zostało wypłacone, a wszystkie należności publiczno-prawne odprowadzone. Świadczenie to ma więc charakter wynagrodzenia z tytułu wynagrodzenia za przepracowane nadgodziny. Jak wynika z treści opinii zaspokajane świadczenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w formie premii uznaniowej nie odbiegało od świadczenia należnego za nadgodziny nadliczbowe na ogólnych zasadach. Oznacza to, iż jest wynagrodzenie za godziny nadliczbowe zostało wypłacone zgodnie z przepisami, a zasądzenie tego wynagrodzenia po raz drugi spowodowałoby stan w którym powodowie uzyskaliby ponownie wynagrodzenie już wypłacone.

Rozpatrując przedmiotową sprawę, Sąd Rejonowy miał także na uwadze treść art. 8 kp, który stanowi że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego

prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. W piśmiennictwie prawa pracy przepis art. 8 KP jest określany terminem "klauzula generalna". Pod tym terminem kryje się zwrot ustawowy, który wskazuje na potrzebę oceny żądań stron stosunku pracy na podstawie kryteriów pozaprawnych. Klauzule "zasad współzycia społecznego" i "społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa" wyznaczają stronom stosunków pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie w stosunkach pracy z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy. Artykuł 8 KP umożliwia dokonanie oceny organowi stosującemu prawo, a także sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanego mu przepisami prawa pracy prawa podmiotowego mieści się czy też wykracza poza granice zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (wyr. SN z 17.9.1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 394). Obydwe strony stosunków pracy powinny przestrzegać zasady "czystych rąk". Zasada ta polega na tym, że ochrony przewidzianej w art. 8 KP może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie (wyr. SN z 11.5.2016 r., I PK 134/17, MoPr 2016, Nr 7, s. 373). W stosunkach pracy obowiązują normy moralno-obyczajowe (zasada wzajemnego zaufania, nakazująca stronom indywidualnego stosunku pracy wzajemną lojalność), które wiążą strony, a nie są jedynie zobowiązaniem pracownika wobec pracodawcy (wyr. SN z 1.6.2012 r., II PK 250/11, MoPr 2012, Nr 11, s. 598). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 KP, mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu okoliczności sprawy (wyr. SN z 26.6.2012 r., II PK 275/11, MoPr 2012, Nr 11, s. 584; wyr. SN z 24.7.2013 r., I PK 16/13, MoPr 2014, Nr 1, s. 41). W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy zauważa, że sytuacja w której po raz drugi wypłacone było powodowi wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, w sytuacji gdy takie wynagrodzenie zostało wypłacone zgodnie z regulaminem, który obowiązywał u pracodawcy, a ponadto w sytuacji gdy należności te zostały obliczone na podstawie płyty CD złożonej przez pełnomocnika powodów, a uzyskanej wbrew woli i bez wiedzy pracodawcy narusza zasady współzycia społecznego i dobre obyczaje. Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za wykonaną pracę, a na pracodawcy spoczywa obowiązek wypłaty takiego wynagrodzenia. Sąd Rejonowy podniósł, że skoro powód miał wątpliwości co do rzetelności wypłaty wynagrodzenia za nadgodziny, zasadnym było wystosować zapytanie na piśmie. Powód tego nie zrobił. Według Sądu Rejonowego tłumaczenia, że nie zrobił tego ze względu na obawę utraty pracy nie jest wystarczające, skoro bowiem stosunek pracy został z nim rozwiązany, mógł już to uczynić bez obawy, zamiast tego wystąpił do razu na drogę postępowania sądowego. Co istotne żądał on zapłaty za całość wykazanych nadgodzin, nie bacząc na to, że część z tego była wypłacana jako „wynagrodzenie za nadgodziny”. Co więcej nawet nie analizował swojego wynagrodzenia w ramach uzyskanych od pracodawcy pasków wypłaty. W podobnym „duchu” wypowiedział się Sąd Najwyższy wskazując, że sprzeczne z zasadą uczciwości i lojalności oraz społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do wynagrodzenia premiowego może być uznane żądanie pracownika zapłaty premii regulaminowej, gdy zamiast tej premii pracodawca wypłacił pracownikowi premię uznaniową (wyr. SN z 28.1.2015 r., I PK 163/14, OSNP 2016, Nr 9, poz. 116). W przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z sytuacją podobną, w której wynagrodzenie za nadgodziny wypłacono częściowo pod nazwą „premię uznaniową”.

Dlatego też Sąd Rejonowy oddalił powództwo powoda.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekła na podstawie art. 102 kpc, zgodnie z którym, w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Zastosowanie art. 102 kpc nie wymaga wcześniejszego wniosku strony, ponieważ strona przegrywająca rzadko składa jeszcze przez ogłoszeniem niekorzystnego dla niej rozstrzygnięcia wniosek "o zastosowaniu art. 102 kpc na wypadek nieuwzględnienia jej stanowiska", gdyż mógłby on być poczytany jako brak przekonania co do swoich racji. Sposób skorzystania z tego artykułu jest suwerennym uprawnieniem sądu orzekającego i od oceny tego sądu należy przesądzenie, że taki szczególnie uzasadniony wypadek nastąpił w rozpoznawanej sprawie oraz usprawiedliwia odstępstwo od obowiązku ponoszenia kosztów procesu. Zakwalifikowanie przypadku jako szczególnie uzasadnionego wymaga rozważenia całokształtu okoliczności faktycznych sprawy. Ingerencja w to uprawnienie, w ramach rozpoznawania środka zaskarżenia od rozstrzygnięcia o kosztach procesu, następuje jedynie w sytuacji stwierdzenia, że dokonana ocena jest dowolna, oczywiście pozbawiona uzasadnionych podstaw (post. SN z 15.6.2011 r., V CZ 23/11, Legalis). Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Do

okoliczności tych zalicza się m.in. sytuację majątkową i osobistą strony, powodującą, że obciążenie jej kosztami może pozostawać w kolizji z zasadami współżycia społecznego. W powyższych okolicznościach, Sąd Rejonowy uznał za słuszne nie obciążanie powoda kosztami postępowania.

Apelacją zaskarżył wyrok w punkcie II 1 i 2 pełnomocnik powoda K. G., wnosząc o jego zmianę i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 9009zł. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z wariantem II opinii biegłej księgowej oraz o zasądzenie kosztów postępowania za obydwie instancje.

Wyrokowi zarzucił:

- nieważność postępowania w wyniku niewłaściwego umocowania pełnomocnika pozwanego (art. 397 pkt 2 k.p.c.)
- naruszenie prawa materialnego tj. art. 58 k.c. w zw. z art. 131§3 k.p. i art. 151§3 k.p. poprzez przyjęcie własnej koncepcji wynagradzania powoda za pracę w godzinach nadliczbowych;
- naruszenie prawa materialnego tj. art.9 k.p. w zw. z § 7 i 8 regulaminu wynagradzania (...) Spółki z o.o. w zw. z art. 2 Konstytucji RP poprzez uznanie, że pomimo spełnienia przesłanek przyznania i wypłacenia premii uznaniowej wypłata ta stanowi wynagrodzenie za nadgodziny;
- naruszenie prawa materialnego tj. art.8 k.p. poprzez uznanie, że wytoczenie powództwa przeciwko pracodawcy za nadgodziny stanowi nadużycie prawa podmiotowego;
- naruszenie prawa procesowego art. 233§1 k.p.c. poprzez błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że powód zawierał z pozwanym porozumienie celem obejścia norm prawa pracy;
- naruszenie prawa materialnego tj. art.151¹ k.p. poprzez uznanie, że powodowi zostało wypłacone wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w postaci premii uznaniowej ponieważ zasady przyznawania tych świadczeń były tożsame.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwany wniósł zażalenie na zawarte w wyroku Sądu Rejonowego rozstrzygnięcie o kosztach postępowania. Strona pozwana zarzuciła naruszenie art. 98 k.p.c. oraz 102 k.p.c i wniosła o zmianę w tym zakresie wyroku poprzez zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. G. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 9 marca 2015 roku do dnia 31 sierpnia 2017 roku. W okresie od 18 stycznia 2017 roku do 24 stycznia 2017 roku oraz od 27 czerwca 2017 roku do 30 czerwca 2017 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

W okresie od 9 marca 2015 roku do 8 listopada 2015 roku powód był zatrudniony na stanowisku pracownika hali, a od 9 listopada 2015 roku na stanowisku pracownika działu (...).

Wynagrodzenie powoda K. G. u pozwanego kształtowało się następująco:

- od 9 marca 2015 roku –wynagrodzenie zasadnicze 1750zł. , premia za obecność w pracy w maksymalnej wysokości 450zł., premia za wydajność w maksymalnej wysokości 180zł.
- od 9 kwietnia 2015 roku - wynagrodzenie zasadnicze 1750zł. , premia za obecność w pracy w maksymalnej wysokości –700zł., premia za wydajność w maksymalnej wysokości 230zł.

- od 1.01.2017 – wynagrodzenie zasadnicze 2000zł., premia za 100% obecność w pracy maksymalnej wysokości – 500zł., premia uznaniowa za wydajność pracy ocenianą przez przełożonego w maksymalnej wysokości – 200 zł.

Wypłata wynagrodzenia następowała do 10 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni. Wymiar czasu wynosił 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo w pięciodniowym tygodniu pracy.

(dowód: umowy o pracę i porozumienie- w aktach osobowych powoda)

Zgodnie z regulaminem wynagradzania obowiązującego u pozwanego była wypłacana premia za obecność w pracy wypłacana w terminie wypłaty wynagrodzeń, premia za wydajność płatna w terminie wypłaty wynagrodzenia. Pracownicy mogli też otrzymać dodatkową nagrodę uznaniową, którą każdorazowo ustalał pracodawca.

(dowód: regulamin wynagradzania – k. akt)

Pracodawca wypłacał pracownikom, w tym powodowi K. G. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Lista nadgodzin była sporządzona w formie pliku elektronicznego co miesiąc przez asystenta kierownika działu (...).

Zgodnie z wyliczeniami powoda K. G., które są zgodne z zapisami nadgodzin na płycie CD w spornym okresie od dnia 1.04.2015 do 30.06. 2017 roku wypracował on 597 nadgodzin. Stawka za 1 nadgodzinę pracy u pozwanego wynosiła 30 zł. brutto.

(dowód: zeznania świadka A. E. – protokół rozprawy z 18 czerwca 2020 roku od minuty 9 do minuty 33:50, zeznania świadka P. D. – protokół rozprawy z 18 czerwca 2020 roku od minuty 34 do godziny 1)

Powód wiedział, że stawka za 1 nadgodzinę pracy u pozwanego wynosiła 30 zł. brutto (okoliczność bezsporna - wyjaśnienia powoda K. G. – k. 184 akt.

Pracodawca wypłacał wszystkim pracownikom nadgodziny według jednolitej stawki 30zł. brutto za jedną godzinę. Ta stawka była wyższa od stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania pracowników. Pracownicy wyrażali zgodę na takie wynagradzanie przepracowanych nadgodzin. W ewidencji płacowej pracodawca odnotowywał, że nadgodziny były wypłacone wg stawki wyliczonej od wynagrodzenia zasadniczego pracowników, które było wynagrodzeniem minimalnym, zaś brakującą kwotę wynagrodzenia z tytułu wypracowanych nadgodzin do kwoty 30zł. za 1 nadgodzinę pracodawca wypłacał pracownikom w formie premii uznaniowej. Wysokość premii zależała od ilości przepracowanych nadgodzin.

A. Ś. (1) zatrudniona u pozwanego jako specjalista ds. kadr i płac wyliczała co miesiąc wynagrodzenie za nadgodziny należne pracownikom na podstawie ewidencji nadgodzin sporządzonej przez kierownika działu (...) w formie elektronicznej po 30zł. brutto za 1 nadgodzinę. Nadgodziny na pasku wynagrodzeń odnotowywała jako wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach wyliczone od stawki minimalnego wynagrodzenia, a w przekraczającej je części jako premia uznaniowa. Czasem premia uznaniowa przekraczała ilość przepracowanych nadgodzin. Wówczas ta nadpłata stanowiła dodatkową premię uznaniową (nagrodę) dla pracownika.

W zakładzie były dwa przestoje w ciągu roku: w sierpniu i w okolicach świąt Bożego Narodzenia. W czasie przestoju pracownicy korzystali z urlopów.

(dowód: zeznania świadka A. E. – protokół rozprawy z 18 czerwca 2020 roku od minuty 9 do minuty 33:50, zeznania świadka P. D. – protokół rozprawy z 18 czerwca 2020 roku od minuty 34 do godziny 1, zeznania świadka M. J.– protokół rozprawy z 18 czerwca 2020 roku od godziny 1:01 do godziny 1:12, zeznania świadka A. Ś. (2))

Z tytułu przepracowanych przez powoda K. G. **597 nadgodzin** (w 2015 roku – 264 nadgodzin, w 2016 roku – 234 nadgodzin i w 2017 roku – 99 nadgodzin)– wyliczonych według ewidencji nadgodzin złożonej przez powoda wraz z pozwem oraz zawartych na płycie CD- należne powodowi wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania powoda wyliczonej na podstawie wynagrodzenia w skład, którego wchodzi wynagrodzenie

zasadnicze (minimalne) oraz wypłacone dodatki w postaci premii za wydajność oraz premii za obecność w pracy wynosiło łącznie **12 178,65zł.** :

- 2015 rok – 264 nadgodziny, w tym 121 płatnych wg stawki 50% i 143 wg stawki 100% łącznie 4767,04zł.

-2016 rok – 234 nadgodziny, w tym 17 płatnych wg stawki 50% i 217 wg stawki 100% łącznie 5060,47zł.

-2017 rok- 99 nadgodziny, w tym 11 płatnych wg stawki 50% i 88 wg stawki 100% łącznie 2354,14zł.

Pracodawca w spornym okresie wypłacił powodowi K. G. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 24 356,24zł.:

- w 2015 roku – 8754,56 zł., w tym ujęte na liście płac jako nadgodziny 1164,56zł. oraz jako premia uznaniowa 7590zł.

- w 2016 roku – 11 228,97 zł., w tym ujęte na liście płac jako nadgodziny 1410,97zł. oraz jako premia uznaniowa 9818 zł.

- w 2017 roku – 4372,71 zł., w tym ujęte na liście płac jako nadgodziny 595,71zł. oraz jako premia uznaniowa 3777zł.

Wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe powoda (597) wyliczone według umówionej przez strony stawki 30zł. za 1 nadgodzinę wynosiło łącznie **17 910zł.**, w tym za rok:

- 2015 rok – 264 nadgodziny x 30zł. = 7920zł,

- 2016 – 234 nadgodziny x 30 zł. = 7020zł.,

- 2017 roku – 99 nadgodzin x 30zł. = 2970zł.

(dowód: opinia biegłej księgowej – k. 282-293 akt, zestawienie wypłaconego przez pozwanego powodowi wynagrodzenia – k. 176-17 akt)

Wynagrodzenie powoda wyliczone jak ekwiwalent za urlop w lipcu 2017 roku wynosiło 2873,59zł. brutto.

(dowód: zaświadczenie z 14 marca 2018 roku – k. 179 akt)

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja jest niezasadna, gdyż wyrok, pomimo znacznych mankamentów uzasadnienia, odpowiada ostatecznie prawu.

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy sporządził stan faktyczny z naruszeniem wymogów przepisu art. 327¹§ 1 k.p.c. Nie ustalił bowiem podstawowych w sprawie faktów, które uznał za udowodnione, dotyczących żądanego przez powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za sporny okres od 2015 roku do 2017 roku, a mianowicie: ile godzin nadliczbowych przepracował w spornym okresie powód, jakie z tego tytułu należało mu się wynagrodzenie oraz jakie kwoty wypłacił powodowi pracodawca z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie Sąd Rejonowy powołał się w ocenie dowodów na zeznania świadków A. E. oraz P. D., podczas gdy w ogóle nie dopuścił dowodu i nie przesłuchał takich osób w sprawie. Nie rozpoznał także w ogóle (brak decyzji procesowej) wnioskowanego przez stronę pozwaną wniosku o przesłuchanie w charakterze świadka A. Ś. (2). Powyższe spowodowało konieczność przesłuchania przez Sąd Okręgowy z urzędu w/w osób na istotne dla sprawy okoliczności oraz uzupełnienia w tym zakresie przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego celem rozpoznania apelacji. Dopiero ustalony od początku przez Sąd Okręgowy stan faktyczny umożliwił merytoryczne rozpoznanie apelacji.

Najdalej idącym zarzutem apelacji jest zarzut nieważności postępowania z art. 379 pkt 2 k.p.c. z uwagi na posiadanie przez pełnomocnika pozwanego pełnomocnictwa uprawniającego do reprezentacji dyrektora

administracyjno- finansowego pozwanej Spółki, a nie samej spółki. Istotnie przedłożone przez pełnomocnika pozwanego pełnomocnictwo nie było precyzyjne, gdyż dyrektor administracyjno- finansowy pozwanej Spółki (...) upoważnił pełnomocnika do działania w swoim imieniu, a nie Spółki. Nie mniej pełnomocnictwo zostało opatrzone pieczęcią pozwanej Spółki oraz pieczęcią służbową dyrektora, co wskazuje na to, iż udzielający pełnomocnictwa G. S. nie działał w imieniu własnym, ale pozwanej Spółki. Tym bardziej, że upoważnił radcę prawną P. M. do działania przed Sądami we wszystkich sprawach przeciwko Spółce z o.o. (...), a G. S. nie wytoczył powództwa pozwanej Spółce (...). Dostrzegając jednak nieprecyzyjność udzielonego pełnomocnictwa Sąd zobowiązał do złożenia pełnomocnictwa od pozwanego wolnego od powyższych uchybień. Takie pełnomocnictwo zostało złożone w dniu 19 czerwca 2020 roku (k. 438 akt). Uchybienia formalne w udzielonym pełnomocnikowi dokumencie umocowania nie oznaczają nie należytego umocowania pełnomocnika. G. S. jest umocowany do udzielania dalszych pełnomocnictw do reprezentacji Spółki z o.o. (...) przez Prezesa Zarządu Spółki J. C. S., który zgodnie z odpisem z KRS jest umocowany do reprezentacji Spółki jednoosobowo. W przedmiotowej sprawie zatem nie zachodzi nieważność postępowania, gdyż pełnomocnik pozwanego był należycie umocowany.

Sąd Rejonowy nie mógł naruszyć art. 131§3 k.p., gdyż przepis art. 131 składa się li tylko z dwóch paragrafów. Prawdopodobnie pełnomocnik powoda miał na myśl art. 131§1 k.p. określający maksymalny limit łącznego tygodniowego czasu pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi na przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Z kolei przepis art 151 § 3 k.p. stanowi, że liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 (szczególnymi potrzebami pracodawcy) nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym. Przekraczanie limitów pracy w godzinach nadliczbowych zakreślonych art. 131§1 k.p. i art. 151§3 k.p., stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracowniczym z art. 281 pkt 5 k.p. zagrożone grzywną. Niniejsza sprawa nie była sprawą o wykroczenie pracownicze przeciwko pozwanej Spółce, ale o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Rzeczą Sądu Rejonowego było zatem li tylko ustalenie, czy powód pracował w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, to czy za tą pracę otrzymał należne mu wynagrodzenie. W sprawie nie miał zatem w ogóle zastosowania przepis art. 131 § 1 k.p. ani art. 151 § 3 k.p., co wyklucza możliwość ich naruszenia przez Sąd Rejonowy.

Sporną kwestią w sprawie było ustalenie, czy istnieje możliwość rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych dodatkową nagrodą uznaniową, wynikającą z § 9 regulaminu wynagradzania pracowników pozwanej, a zatem czy doszło do zawarcia dorozumianego porozumienia powoda z pozwanym w postaci wyrażenia zgody na wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii uznaniowej.

Z wyjaśnień powoda oraz zeznań świadków strony pozwanej wynika, że powód tak jak i inni pracownicy, wyraził zgodę na wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii uznaniowej. Powód wskazał, że wiedział, że pozwany płacił za pracę w godzinach nadliczbowych kwotę 30zł. brutto za jedną godzinę. Stawka ta była korzystna dla powoda, gdyż stawka wynikająca z jego osobistego zaszeregowania uwzględniającego wynagrodzenie zasadnicze i dodatki w postaci premii za wydajność i premii za obecność– jak wynika z opinii biegłej księgowej - oscylowała w granicach od 9,94 zł. do 13,16zł., czyli średnio 11,60zł. za jedną godzinę, co daje kwotę 17,40zł. za jedną nadgodzinę z dodatkiem 50% oraz kwotę 23,20zł. za jedną nadgodziną z dodatkiem 100%. Dlatego powód jak i inni pracownicy godzili się na zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii uznaniowej, gdyż była wypłacana według korzystniejszej stawki 30zł. za jedną godzinę. Co więcej nawet w pozwie domagali się zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych według tej stawki jako korzystniejszej od stawki osobistego zaszeregowania. Obopólna zgoda stron umowy o pracę w zakresie zasad wynagradzania pracy w godzinach ponadnormatywnych zarówno co do formy (premia uznaniowa – dodatkowa nagroda uznaniowa) jak i wysokości stawki za jedną godzinę nadliczbową, jest niczym innym jak porozumieniem. Przyjęta w tym zakresie ocena dowodów przez Sąd Rejonowy jest prawidłowa, gdyż mieści się w granicach art. 233§1 k.p.c.

Porozumienie stron zawierało zatem korzystniejszy sposób rozliczania godzin nadliczbowych, bo po 30 zł. za jedną nadgodzinę. Należy podkreślić, że premia uznaniowa (nagroda) była wypłacana przez pracodawcę każdego miesiąca. Jednocześnie oprócz niej powód otrzymywał premię za wydajność przewidzianą w § 8 regulaminu wynagradzania (k. 107 akt) i premię za obecność w pracy wynikającą z § 7 regulaminu wynagradzania. Premia za wydajność i premia

za obecność w pracy - wbrew głosownym zarzutom apelacji - nie były przez Sąd Rejonowy zaliczone na poczet wynagrodzenia należnego powodowi z tytułu pracy w nadgodzinach, co czyni zarzut naruszenia prawa materialnego tj. art.9 k.p. w zw. z § 7 i 8 regulaminu wynagradzania (...) Spółki z o.o. bezpodstawnym. Te składniki stanowiły odrębną od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pozycję wynagrodzenia powoda.

Premia uznaniowa zaliczona przez Sąd Rejonowy na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w regulaminie wynagradzania ujęta jest w § 9. Przepis ten stanowi, że pracownicy mogą otrzymać dodatkową nagrodę uznaniową, której wysokość każdorazowo ustala pracodawca i wypłaca w terminie wypłaty wynagrodzenia.. Nagroda jest naliczana za okresy miesięczne i przysługuje jedynie za czas pracowany.

Powód K. G. ani jego pełnomocnik nie wskazali z jakiego tytułu, jak nie tytułem zapłaty za nadgodziny, była mu w spornym okresie wypłacana przez pozwanego tzw. premia uznaniowa a zgodnie z regulaminem wynagradzania dodatkowa nagroda uznaniowa . D. R. zeznał, że premia ta miała być za to, że pracował więcej, co jest jednoznaczne z pracą ponadnormatywną.

Jednocześnie powód K. G. przyznał, że pracodawca płacił za pracę w nadgodzinach i była to stawka 30zł. za jedną godzinę. Według takiej też stawki domagał się zapłaty za pracę w nadgodzinach w niniejszym pozwie. Fakt wypłaty wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach oraz wysokość stawki za jedną nadgodzinę potwierdzili także świadkowie strony pozwanej. Wykaz przepracowanych nadgodzin - jak wynika z zeznań specjalisty ds. płac A. Ś. (1) -był podstawą do wyliczenia każdego miesiąca premii uznaniowej, która wraz z wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe wyliczanym od stawki wynagrodzenia zasadniczego powoda, stanowiła zapłatę za przepracowane w miesiącu nadgodziny. Nadwyżka premii uznaniowej ponad umówioną przez strony stawkę 30zł. za jedną godzinę stanowiła – jak wynika z zeznań A. Ś. (1) - nagrodę dla pracownika.

Orzecznictwo sądowe dopuszcza w okolicznościach takich, jak w niniejszej sprawie, możliwość zastąpienia określonego świadczenia (dodatku za nadgodziny) innym, jednak świadczenie to musi odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w tych godzinach. Wypłacana przez pozwanego każdego miesiąca premia (dodatkowa nagroda uznaniowa) wynikająca z regulaminu, nie była wbrew nazwie premią uznaniową (nagrodą) w zakresie jakim jej wysokość zależała od ilości przepracowanych w danym miesiącu nadgodzin. A. Ś. (1) zeznała, że co miesiąc wyliczała należne pracownikom wynagrodzenie za pracę ponadnormatywną na podstawie elektronicznego zestawienia ilości przepracowanych przez pracowników nadgodzin przekazanego jej przez bezpośredniego przełożonego powoda wg stawki 30zł. za jedną ponadnormatywną godzinę pracy. Tak wyliczone wynagrodzenie za pracę ponadnormatywną wykazywała na liście płac pod dwiema pozycjami: godziny nadliczbowe (płatne wg stawki wyliczonej od wynagrodzenia zasadniczego) oraz premia uznaniowa (godziny nadliczbowe płatne wg stawki 30 zł. za 1 nadgodzinę po pomniejszeniu o godziny nadliczbowe wyliczone od stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz nagroda uznaniowa tj. nadwyżka premii ponad wypłacone wynagrodzenie za nadgodziny wg stawki 30zł.). Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika zatem, że wypłacana u pozwanego tzw. premia uznaniowa stanowiła co do zasady wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach. Jej wysokość zależała bowiem od ilości przepracowanych przez pracownika godzin ponadnormatywnych. Jedynie nadwyżka tej premii ponad kwotę wyliczoną na podstawie zestawienia nadgodzin stanowiła nagrodę uznaniową. Zważywszy, że obowiązująca u pozwanego stawka za 1 ponadnormatywną godzinę w wysokości 30zł., była korzystniejsza dla powoda od stawki wynikającej z jego osobistego zaszeregowania(wynoszącej od 17,40zł. za jedną nadgodzinę z dodatkiem 50% oraz kwotę 23,20zł. za jedną nadgodziną z dodatkiem 100%), należy przyjąć dopuszczalność takiego sposobu wynagradzania pracy ponadnormatywnej przez pozwanego pracodawcę. Tylko w przypadku, gdyby przyjęte ustalenia stron co do zasad wynagradzania za godziny ponadnormatywne były mniej korzystne od rozwiązań kodeksowych, uzgodnienia stron w tym zakresie jako bezskuteczne zostałyby zastąpione przepisami kodeksu pracy tj. art. 151¹ § 3 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p., obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

Tym samym podnoszona przez pełnomocnika powoda okoliczność, iż premia uznaniowa nie była wyliczana zgodnie z zasadami wynikającymi z art. 151¹ § 1 k.p. tj. z rozbićciem na godziny wynagradzane ze 100% albo 50% dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, a według stałej stawki 30zł. za 1 nadgodzinę, nie niweczy skuteczności ustaleń stron co do zasad wynagradzania pracy ponadnormatywnej. Stawka 30zł. za jedną godziną pracy ponadnormatywnej była bowiem wyższa od stawki powoda za 1 godzinę pracy z dodatkiem 100% wyliczonej zgodnie z art. 151¹ § 1 k.p. w zw. z art. 151¹ § 3 k.p. (23,20zł.). Jednocześnie należy podnieść, że pełnomocnik powoda w niniejszej sprawie nie wykazał, aby za czas postojów pozwany pomniejszył powodowi premię uznaniową. Z zeznań świadków wynika, że w czasie postojów pracownicy pozwanego wykorzystywali urlopy wypoczynkowe. Strona powodowa nie wykazała, aby w przypadku powoda było odmiennie.

Wyplacana przez pozwanego dodatkowa nagroda uznaniowa, w okolicznościach niniejszej sprawy, spełnia kryteria wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż jej wysokość uzależniona była od ilości przepracowanych nadgodzin oraz stawki, która była wyższa od stawki wynikającej z 151¹ § 1 k.p. w zw. z art. 151¹ § 3 k.p. Z rozliczenia przepracowanych i dochodzonych przez powoda godzin nadliczbowych (597) według zaakceptowanej przez powoda stawki 30zł. za jedną godzinę (o zaakceptowaniu tej stawki świadczy fakt żądania zapłaty przez powoda w niniejszej sprawie za pracę w godzinach nadliczbowych wg stawki 30zł. za jedną nadgodzinę) wynika, że powodowi należała się za sporny okres kwota 17 910zł. W tym okresie – co potwierdza opinia biegłej księgowej- pozwany wypłacił powodowi łącznie tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i premii uznaniowej (stanowiącej wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz nagrodę) kwotę 24 356,24zł. Jedynie nadwyżka ponad kwotę 17 910 zł. – jak wynika z zeznań A. Ś. (1)- stanowiła dla powoda nagrodę. Pozostała wypłacona tytułem premii kwota stanowiła wyłącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Okręgowy podziela natomiast zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 8 k.p. poprzez uznanie, że dochodzenie przez powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych stanowiło nadużycie prawa. Z uwagi na przyjęty skomplikowany dwutorowy sposób rozliczania godzin nadliczbowych, zgłaszane w tym zakresie pracodawcy wątpliwości, powód mógł pozostawać w przekonaniu, że pracodawca nie wypłacił mu w całości należnego wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach. Powyższe jednak nie wpływa na ocenę zasadności pozwu. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało bowiem, że pozwany zapłacił powodowi umówione wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Tym samym dochodzone pozwem żądanie prawidłowo zostało przez Sąd Rejonowy oddalone jako bezzasadne.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezpodstawną.

Na uwzględnienie zasługiwało natomiast zażalenie strony pozwanej.

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy nie obciążając powoda kosztami procesu naruszył art. 98 k.p.c. i art. 102 k.p.c, gdyż nie wykazał – poza przytoczeniem treści przepisu i orzecznictwa- jakichkolwiek powodów, które legły u podstaw zastosowania dobrodziejstwa instytucji nie obciążania strony przegrywającej kosztami procesu. Sąd Rejonowy nie ustalił nawet sytuacji majątkowo-osobistej powoda. Tymczasem przepis art. 102 k.p.c. przewiduje wyjątek od - odnoszącej się do obowiązku zwrotu kosztów postępowania - zasady odpowiedzialności za wynik procesu i pozwala na odstąpienie od niej jedynie „w szczególnie uzasadnionych wypadkach”.

Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że do kręgu „wypadków szczególnie uzasadnionych” należą okoliczności zarówno związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz. Do pierwszych zaliczane są sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń, przedawnienie. Drugie natomiast wyznacza sytuacja majątkowa i życiowa strony, z tym zastrzeżeniem, że niewystarczające jest powoływanie się jedynie na trudną sytuację majątkową, nawet jeśli była podstawą zwolnienia od kosztów sądowych i ustanowienia pełnomocnika z urzędu.

Za zastosowaniem art. 102 k.p.c. nie może zatem przemawiać wyłącznie charakter dochodzonego roszczenia (sprawa o wynagrodzenie). Strona występująca na drogę sądową, powinna liczyć się z obowiązkiem pokrycia kosztów zastępstwa strony przeciwnej.

Biorąc powyższe pod uwagę, że Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w oparciu o art. 386§1 k.p.c. w zw. z art. 398 k.p.c. orzekł jak w pkt 3 wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego za drugą instancję Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. jak w punkcie 5 wyroku.