

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 grudnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Galkowska

Protokolant st. sekr. sądowy Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 23 listopada 2017 r. w Puławach

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko (...) S.A. w P.

o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

1. oddala powództwo;

2. nie obciąża powoda kosztami procesu;

3. koszty procesu w wysokości 2.742,77 zł związane z wydaniem opinii przez biegłego sądowego przejmują na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 17 lutego 2016r. powód M. B. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) S.A. w P. kwoty łącznie 22.807,81 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 9 marca 2013r. do 31 stycznia 2014r., a w szczególności: za marzec 2013r. domagał się tytułem tego dodatku kwoty 576,75 zł (94,97 (...)), za kwiecień 2.486,10 zł (409,37 (...)), za maj 2.776,51 zł (457,19 (...)), za czerwiec 1899,63 zł (312,80 (...)), za lipiec 2178,99 zł (358,80 (...)), za sierpień 3500,48 zł (576,40 (...)), za wrzesień 1.312,68 zł (216,15 (...)), za październik 2.451,37 zł (403,65 (...)), za listopad 2.638,11 zł (434,40 (...)), za grudzień 1.127,33 zł (185,63 (...)), za styczeń 2014r. 1.859,86 zł (306,25 (...)), przyjmując przelicznik 6,0730 zł/1 (...).

Pozwany (...) S.A. w P. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. B. zatrudniony był w (...) S.A. w P. od 28 lipca 2008r., początkowo na podstawie umowy na okres próbny, potem na czas określony, a od 1 listopada 2010r. na czas nie określony, jako monter konstrukcji stalowych, a jako miejsce wykonywania pracy wpisano w treści umowy o pracę - P. oraz na terenie działania spółki (akta osobowe).

Powód w okresie zatrudnienia w pozwanej spółce wykonywał też prace na kolejnych budowach eksportowych prowadzonych przez pozwaną spółkę i każdorazowo zawierany był aneks do umowy o pracę, dotyczący wykonywania przez powoda niego pracy na czas określony na kolejnych budowach zagranicznych (akta osobowe).

W okresie objętym sporem, powód wykonywał pracę na rzecz pozwanego pracodawcy w ramach zawartego na piśmie aneksu z dnia 8 marca 2013r. do umowy o pracę i aneks ten był zawarty na czas określony tj. na okres od 9 marca 2013r. do 31 stycznia 2014r. i zgodnie z tą umową, powód pracował jako monter konstrukcji stalowych na budowie eksportowej w Anglii – C., z wynagrodzeniem miesięcznym walutowym brutto 1.100,00 (...) (akta osobowe).

Powód wykonywał faktycznie pracę na tej budowie w okresie trwania aneksu do tej umowy (bezsporne). Na tej budowie kierownik budowy prowadził dokumentację czasu pracy – raport budowy, także dotyczącą czasu pracy powoda (k.120-130). W raportach tych kierownik wpisywał ilość przepracowanych przez powoda każdego dnia godzin nadliczbowych, w tym objętych dodatkiem 50% i 100%. Taki raport brygady wysyłany był do działu kadr do siedziby pozwanej spółki w P. i tam naliczana była wysokość wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wraz z dodatkami za dany miesiąc (zeznania świadków: N. P. 152v-153v, A. G. k.151v-152v).

W okresie objętym sporem dni świątecznie występujące w Wielkiej Brytanii to dni: 29 marzec, 6 maj, 27 maj, 12 lipiec, 5 sierpień, 26 sierpień, 30 listopad, 25, 26 grudzień (wykaz wskazany w opinii biegłego z zakresu księgowości k.225). W dniach 29 marca, 27 maja, 25 i 26 grudnia powód pracy nie wykonywał (raport brygady).

W czasie pracy na budowie pracownikom przysługiwała 15 minutowa przerwa (bezsporne).

Po nadesłaniu przez kierownika budowy raportów brygady, dział kadr wyliczał pracownikom zatrudnionym na tej budowie, w tym i powodowi, wynagrodzenie w wysokościach wskazanych w listach płac, przy czym wysokość wynagrodzenia za dany miesiąc pracy wskazana została na liście płac sporządzanej przez biuro w siedzibie pozwanej spółki tj. w P., z rozbiem na 69 rubryk, w których wskazany był min. czas pracy nominalny, wysokość płacy zasadniczej – 1.100,00 (...), ilość godzin nadliczbowych 50% i 100%, wyliczenie wartości tych godzin, ogólnie płaca brutto i netto i takie wyliczenie miesięcznego wynagrodzenia wraz z wynagrodzeniem i dodatkami za godziny nadliczbowe przesyłane było do N. P., który, jeżeli uważał, iż dany pracownik w konkretnym miesiącu zasługiwał na dodatkowe finansowe uznanie, to informował dział kadr jaką kwotę dodatkowo uznaniowo w danym miesiącu przyznał danemu pracownikowi i wysokość tej premii o charakterze uznaniowym dołączana była do wysokości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wraz z dodatkami za godziny nadliczbowe (zeznania świadków: N. P. i A. G.).

Wtedy dział kadr tworzył ostateczną listę płac poprzez dokonanie zapisów w rubryce 13 - premia uznaniowa, rubryka 14 – „łącznie nadgodziny i premia uznaniowa”, a w rubryce 15 „razem płace brutto” (listy płac k.76-119, zeznania świadków: N. P. i A. G.).

Następnie dział kadr sporządzał kolejną - zbiorczą listę płac tj. dotyczącą wszystkich pracowników na budowie, przy czym rubryki w tej liście różniły się od rubryk w liście płac sporządzonej wcześniej i tak rubryka 14 nosiła tu nazwę „premia zadaniowa” i tam wpisywana była kwota taka sama jak w rubryce 14 pierwotnej listy płac noszącej nazwę „Łącznie nadgodziny i premia uznaniowa” (zeznania świadka A. G., porównanie list płac – k.76-119 z wyciągiem ze zbiorczych list płac- k.133-135, 136-142). Ta lista zbiorcza dostarczana była na budowę, kierownik generował dla każdego pracownika paseczki z wynagrodzeniami, zawierającymi poszczególne rubryki, ale zwykle nie było nazw tych rubryk; powód otrzymał tylko za miesiąc marzec 2013r. pasek wynagrodzenia wraz z nazwami poszczególnych rubryk (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc k.265v-266, k.133-135, 136-142).

Powód w trakcie wykonywania pracy na tej budowie nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń co do wysokości wypłacanego jemu wynagrodzenia (bezsporne).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się za wypowiedzeniem dokonany przez powoda z dniem 31 grudnia 2015r. (akta osobowe).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powoda, zasądzenia na jego rzecz od pozwanej spółki dodatku do otrzymanego przez niego wynagrodzenia za przepracowane przez niego godziny nadliczbowe w okresie od 9 marca 2013r. do 31 stycznia 2014r. w czasie

wykonywania pracy na budowie eksportowej w (...)C., w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, że powód był pracownikiem pozwanej spółki zatrudnionym w tej spółce w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony; natomiast wobec tego że powód – w ramach tego stosunku pracy, wykonywał prace na budowach eksportowych prowadzonych przez pozwaną spółkę, to szczegółowe miejsce wykonywania pracy i szczegółowe warunki zatrudnienia powoda na danej budowie każdorazowo ustalane były na czas trwania każdej takiej budowy w formie aneksu do umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Tak też było i w przypadku budowy eksportowej w (...)C. i aneks ten był podpisany przez powoda i przez v-ce Prezesa Zarządu pozwanej spółki, a aneks ten był przyjęty przez powoda, który złożył swój podpis pod zapisem "Powyższe warunki przyjmuję bez zastrzeżeń na mocy porozumienia stron". §3 tegoż Aneksu zawierał ustalenia co do wysokości wynagrodzenia i zgodnie z tym zapisem, powód miał otrzymywać miesięczne wynagrodzenie walutowe brutto w wysokości 1100,00 (...). W treści tej umowy nie było zapisu o otrzymywaniu przez powoda jeszcze innych obowiązkowych składników wynagrodzenia jak np. premia. Wynagrodzenie ustalone w takiej wysokości było więc wiążące dla stron stosunku pracy w tym okresie. Powód twierdzi wprawdzie, iż uzgadniał on ustnie z kierownikiem budowy N. P., iż godzinowa stawka wynagrodzenia na wynosić 8 euro, lecz jego twierdzenia w tym zakresie są gołosłowne i nie zasługują na uznanie ich za prawdziwe, bo jak już wyżej podniesiono, wysokość wynagrodzenia ustalona była w dokumencie podpisanym przez strony stosunku pracy, a kierownik budowy nie jest umocowany, aby w imieniu pracodawcy ustalać warunki wynagradzania.

Zatem uznać należy, iż wynagrodzenie powoda ustalone było na kwotę 1100 (...) i od tej kwoty należało liczyć stawkę godzinową, a w konsekwencji składniki wynagrodzenia wynikające z przepisów kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 151§1 kp 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. Za pracę w godzinach nadliczbowych – zgodnie z art. 151¹ §1 kp, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele, święta, nie będące dla pracownika dniami pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto lub 50% za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż wyżej określony.

Dni pracy i liczba przepracowanych przez powoda godzin podawana przez niego w pozwie - na podstawie jego własnych zapisków (k.8-47, 53-63) wskazuje na to, że powód w każdym miesiącu pracy na tej budowie wykonywał pracę ponad obowiązujące go normy czasu pracy, a więc wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Także i z raportu brygady, czyli dokumentu prowadzonego zgodnie z art. 149§1 kp na bieżąco przez kierownika budowy wynika, że w każdym miesiącu powód wykonywał pracę ponad obowiązujące w danym miesiącu normy czasu pracy, a więc fakt wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych jest bezsporny. Także jak wynika z opinii biegłego z zakresu księgowości G. K. (opinia na piśmie k.164-186), a także opinii uzupełniającej (k. 280-288), liczba godzin nadliczbowych przepracowanych przez powoda według jego wykazów i według danych zawartych w raporcie brygady jest prawie jednakowa, bo biegły wyliczył, iż przyjmując za wiarygodne dane podane przez powoda, to tych godzin nadliczbowych było 864,25, w tym 525 objętych dodatkiem 50 %, a 339,25 objętych dodatkiem 100% (k.172), a przyjmując za wiarygodne dane zawarte w raportach brygady, to łącznie godzin nadliczbowych było 845, w tym 483 z dodatkiem 50 % i 362 z dodatkiem 100% (k.182).

Zatem można powiedzieć, że liczba godzin nadliczbowych przepracowanych przez powoda, w tym też i objętych dodatkiem 50% i 100% także zasadniczo nie jest sporna, a w takiej sytuacji sąd przyjął, iż za wiarygodne należy przyjąć zapisy zawarte w raportach brygady, a więc obowiązkowych dokumentach prowadzonych przez kierownika budowy, bo dokumenty te prowadzone były na bieżąco, nie były kwestionowane przez powoda i były też zgodne z danymi wpisywanymi przez dział kadr do listy płac prowadzonej na potrzeby pracodawcy (co sprawdził biegły – co podniósł w swojej uzupełniającej opinii z dnia 11 lipca 2017r.).

Pozwany pracodawca przyznając, iż zarówno wynagrodzenie, jak i dodatki do wynagrodzenia za przepracowane przez powoda godziny nadliczbowe należą się jak najbardziej powodowi, to twierdzi, że wypłacił on powodowi te składniki wynagrodzenia, a więc wywiązał się z obowiązku wynikającego z przepisów kodeksu pracy. Powód zaś nie kwestionując, iż otrzymał on od pozwanego pracodawcy kwoty wynagrodzenia w każdym miejscu w wysokościach wynikających z paseczków list płac, które on otrzymał, twierdzi konsekwentnie, iż nie otrzymał on dodatku za przepracowane przez niego godziny nadliczbowe.

W tym miejscu podnieść należy, iż w toku sprawy okazało się, iż pozwany pracodawca, w spornym okresie, prowadził niejako podwójne dokumenty finansowe - dwa rodzaje list płac dla pracowników zatrudnionych na budowie w (...)C., jedna z tych list płac pozostawała w siedzibie spółki, a druga przekazywana była na budowę i tam po wygenerowaniu przez N. P. paseczków dla każdego z pracowników, była im przekazywana. Jak wynika z analizy listy płac pozostającej w biurze u pracodawcy i listy płac przedstawionej przez powoda - na str. 1 w obu listach płac jest 15 rubryk, nazwy tych rubryk, poza rubryką 13 i 14, są takie same. Różnią się zaś dane wpisane w obu tych listach w rubrykach 4-6, bo u pracodawcy wpisano ilość godzin nadliczbowych 50% i 100%, wyliczono ich wartość, a na listach które otrzymał pracownik w tych listach wpisano "0". Nazwa rubryki 13 na liście płac u pracodawcy to „ premia uznaniowa”, a rubryka 14 nosi nazwę „Łącznie nadgodziny i premia uznaniowa”, a na liście płac, którą otrzymał pracownik rubryka 13 to - „Dopłata za urlop”, a rubryka 14 to- „premia zadaniowa”. Natomiast- jak wynika z analizy obu tych list, kwota w (...) wpisana w rubryce 14 w obu tych listach jest taka sama, taką samą też wpisano kwotę w rubryce 15 - „razem place brutto”. Analizując więc te dokumenty, to stwierdzić należy, że kwota wynagrodzenia brutto, a także netto należna pracownikowi jest taka sama w obydwu listach, a tylko pracodawca wpisał kwoty tytułem składników wynagrodzenia różne w obu listach płac. Oczywiście takie zachowanie pracodawcy nie jest zrozumiałe dla sądu i na pewno nie jest prawidłowe, w zasadzie zarówno A. G. ani N. P. nie potrafili przekonywująco wyjaśnić dlaczego pracodawca prowadził dwie listy płac, nie mniej jednak istotnym w sprawie jest, że kwota wynagrodzenia należna pracownikowi i faktycznie wypłacona jest taka sama w obu tych listach, a treść tych list płac różniła się – jak wynika z analizy tych dokumentów, nazwami niektórych rubryk i zapisami co do godzin nadliczbowych.

Jak już wyżej podniesiono, warunki wynagrodzenia powoda w czasie pracy na tej budowie określone zostały w aneksie do umowy i w tym dokumencie ustalone zostało tylko wynagrodzenie walutowe określone miesięcznie, a nie było mowy, że obowiązkowym składnikiem wynagrodzenia jest premia. Powód ani też żaden ze świadków - byłych pracowników zatrudnionych na tej budowie tj. M. R. (k. 144-145) i K. S. (k. 264v-265) nie zeznali, że pracodawca jako składnik wynagrodzenia wymienił także premię. Natomiast jak zeznał świadek M. R., taki składnik wynagrodzenia jak premia zadaniowa był uwidaczniany na paskach wynagrodzeń aby – jak zeznał, nie uwidaczniać godzin nadliczbowych, a więc świadek ten miał świadomość, że wypłacane jemu świadczenia nazwane premia zadaniowa, to tak naprawdę stanowią wypłatę za przepracowane godziny nadliczbowe. Świadek K. S. (k. 264v-265) zeznał, że nie miał on wiedzy co składa się na kwotę miesięcznych wynagrodzeń poza wynagrodzeniem wynikającym z umowy o pracę, nikt jemu nie wyjaśniał jakie konkretnie i tytułem czego składniki składają się na otrzymywane przez niego wynagrodzenie, ale jak zeznał - wysokość otrzymywanego wynagrodzenia go satysfakcjonowała. Zeznania świadków: M. R. i K. S. zasługują na obdarzenie ich wiarą w całości, bo sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z tymi świadkami uznał, że są one szczerze.

Jak wynika z zapisów w tych obu listach płac, a także jak wynika z zeznań świadków A. G. i N. P., premia faktycznie była powodowi przyznawana, ale miała ona charakter uznaniowy, uzależniony od oceny dokonywanej przez kierownika budowy wykonywania przez pracownika zadań w danym miesiącu, a jej wysokość była ustalana przez N. P. po tym, gdy dział kadr obliczył wynagrodzenie dla danego pracownika wraz z wynagrodzeniem i dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych. Fakt, że powodowi, decyzją kierownika N. P. wypłacane były, oprócz wynagrodzenia wynikającego z umowy i wynagrodzenia wraz z dodatkami za przepracowane godziny nadliczbowe, dodatkowe uznaniowe kwoty tytułem premii wynika ze zgodnych zeznań świadków N. P. i A. G..

Sąd – jak już wyżej podniesiono, dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości G. K. (opinia na piśmie k. 164-186, opinia uzupełniająca k. 223-242, opinia uzupełniająca k.280-288), który wyliczył wysokość dodatku

należnego powodowi za godziny nadliczbowe w PLN i (...), przy czym uczynił to w 3 wersjach: przyjmując za podstawę, iż powód pracował w dniach i godzinach wynikających z wykazów sporządzonych przez siebie bez korekty, a także z korektą np. co do pracy w dniu 29 marca 2013r. oraz uwzględniając też normatywny czas pracy obowiązujący w poszczególnych miesiącach w Wielkiej Brytanii, a także w wersji trzeciej, czyli mając za podstawę dane co do dni i godzin pracy, liczby godzin nadliczbowych objętych dodatkiem 50 % i 100% zawarte w raportach brygady. Wszystkie wyliczenia sporządzone przez biegłego zawarte w tych 3 opiniach sąd podzielił pod względem arytmetycznym, wyliczenia te zostały dokonane zgodnie z przepisami kodeksu pracy, są rzetelne, a żadna ze stron- pod względem rachunkowym ich nie kwestionowała.

Natomiast, skoro - jak wyżej podniesiono, sąd przyjął za wiarygodne zapisy dokonywane przez kierownika budowy co do dni i godzin pracy, liczby godzin nadliczbowych objętych dodatkiem 50% i 100% w raportach brygady (zasadniczo - co należy podkreślić, niewiele różniące się od danych podawanych przez powoda w wykazie), to także ostatecznie sąd oparł się na wyliczeniach dokonanych przez biegłego w opinii uzupełniającej z dnia 11 lipca 2017r., a w szczególności podzielił wyliczenia stanowiące załącznik nr 1 – k.285.

Analizując wyliczenia dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych dokonane przez biegłego oraz listy płac tj. tę znajdującą się w biurze pracodawcy - rubryka 14 „łącznie nadgodziny i premia uznaniowa” i listę płac, którą otrzymywał powód „premia zadaniowa” -rubryka 14 listy płac, to stwierdzić należy że w każdym miesiącu powodowi wypłacono znacząco wyższą kwotę niż powinien on otrzymać tytułem wynagrodzenia wraz z dodatkami za godziny nadliczbowe. I tak w marcu 2013 powód powinien otrzymać łącznie wynagrodzenie z tytułu dodatków za godziny nadliczbowe w (...): 154,69, a otrzymał – jak wynika z rubryki 14 obu list płac –k.76 i k.133 - tytułem wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i premii uznaniowej kwotę 367,82 (...), a więc na pewno więcej niż tytułem dodatków i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Dalej, np. w kwietniu powód powinien otrzymać łącznie wynagrodzenie z tytułu dodatków za godziny nadliczbowe w (...):451,79, a otrzymał – jak wynika z rubryki 14 obu list płac –k.80 i k.137 - tytułem wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i premii uznaniowej kwotę 1440,00 (...), w tym tytułem tylko wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych -rubryka 6 listy płac u pracodawcy -kwotę (...),00 (...), w tym tytułem dodatków za godziny nadliczbowe kwotę 452 (...) (wyliczenie sporządzone przez pozwanego k.70v). Tak samo jest i w kolejnym miesiącach, bo kwoty wykazane i faktycznie ogółem wypłacone powodowi zawarte w rubryce 14 listy płac znajdującej się w biurze pracodawcy - „łącznie nadgodziny i premia uznaniowa” i rubryce 14 listy płac którą otrzymywał powód „premia zadaniowa”, w każdym miesiącu były znacząco wyższe niż kwota należnego powodowi wynagrodzenia i dodatku za przepracowane godziny nadliczbowe, wyliczonego przez biegłego w załączniku do opinii z dnia 11 lipca 2017r., bo za maj (k.84, 138) powodowi wypłacono kwotę z rubryki 14 - 1400 (...), a wysokość dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych w tym miesiącu – jak wynika z wyliczenia biegłego stanowiła kwotę 446,88 (...), za czerwiec (k.88, 139) powodowi wypłacono kwotę z rubryki 14 - 1240 (...), a wysokość dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych w tym miesiącu – jak wynika z wyliczenia biegłego stanowiła kwotę 488,13 (...), za lipiec (k.92, 140) powodowi wypłacono kwotę z tej rubryki - 1830 (...) a wysokość dodatków według biegłego wyniosła 436,41 (...), za sierpień (k.96) powodowi wypłacono kwotę z rubryki 14 -1750 (...) a wysokość dodatków powinna wynosić 537,50 (...), za wrzesień (k.100, 141) powodowi wypłacono z rubryki 14 kwotę 800 (...) a wysokość dodatków powinna wynosić 216,07 (...), za październik (k.104, 142) powodowi wypłacono kwotę z rubryki 14 -1900 (...) a wysokość dodatków powinna wynosić 403,53 (...), za listopad (k.108) powodowi wypłacono z rubryki 14 kwotę 1280 (...) a wysokość dodatków powinna wynosić 396,13 (...), za grudzień (k.112, 136) powodowi wypłacono z rubryki 14 kwotę 470 (...) a wysokość dodatków powinna wynosić 96,25 (...), za styczeń (k.116) powodowi wypłacono z rubryki 14 kwotę 1100 (...) a wysokość dodatków powinna wynosić 275 (...).

Zatem, mając na uwadze powyższe, należy uznać, że faktycznie było tak jak zeznali zgodnie N. P. i A. G. tj. że kwoty wpisane w rubryce 14 w obu listach płac, to faktycznie byłyto kwoty tytułem premii uznaniowej i wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe wraz z dodatkami. Zeznania świadka N. P. są całkowicie zgodne z zeznaniami świadka A. G. i zeznania tych świadków należy obdarzyć walorem wiarygodności, bo sąd uznał, że są one szczerze,

a także znajdują potwierdzenie w dokumentach – listach płac sporządzanych na potrzeby pracodawcy, ale też tych wydawanych pracownikom, a także zeznania te są logiczne.

Zresztą kwoty wykazane i faktycznie ogółem wypłacone powodowi zawarte w rubryce 14 listy płac znajdującej się w biurze pracodawcy - „łącznie nadgodziny i premia uznaniowa” i rubryce 14 listy płac którą otrzymywał powód „premia zadaniowa” w każdym miesiącu, były prawie w każdym miesiącu dużo wyższe niż kwota ustalonego przez strony wynagrodzenia tj. 1100 (...), a więc niemożliwym byłoby, aby pracodawca wypłacał te dodatkowe wysokie kwoty w stosunku do wynagrodzenia miesięcznego tylko tytułem premii uznaniowej zadaniowej. Podkreślić należy jeszcze raz, że jedynym stałym składnikiem wynagrodzenia powoda było wynagrodzenie ustalone w treści umowy o pracę, a więc miesięczne wynagrodzenia walutowe.

Zauważyć należy, iż według orzecznictwa Sądu Najwyższego świadczenie określone 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 (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2013 r. w sprawie I PK 33/13). W utrwalonym już orzecznictwie sądowym, w sprawach dotyczących odróżnienia premii, jako roszczeniowego składnika wynagrodzenia za pracę, od wypłat określanych jako premia uznaniowa, uznano, że o zakwalifikowaniu świadczenia jako premii lub nagrody przesądzają warunki jego nabycia i jeśli z okoliczności wynika, że przysługuje ono w razie spełnienia przez pracownika określonych w przepisach płacowych przesłanek, to należy je uznać za świadczenie obowiązkowe, a gdy takich przesłanek nie opracowano, to jest to świadczenie nieobowiązkowe o charakterze uznaniowym.

Poza sporem jest, że jeżeli chodzi o stosunek pracy łączący strony, to nie było w pozwanym Regulaminu Premiowania ani w ogóle nie było mowy w momencie zawierania aneksu do umowy o pracę o możliwości przyznania jakiegokolwiek premii np. uznaniowej. Nie było też, co wyżej już podniesiono, także uzgodnień z powodem polegającego na dopuszczeniu zaspokajania jego roszczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, przez zapłatę świadczenia określonego jako „premia uznaniowa czy zadaniowa” tylko, jak już wyżej podniesiono, faktycznie pracodawca sam postanowił wypłacać powodowi (i innym pracownikom) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe z dodatkami wraz z premią uznaniową i tą zsumowaną kwotę nazwać na jednej liście płac - „łącznie nadgodziny i premia uznaniowa” , a na drugiej - „premia zadaniowa”. Jednakże należy pamiętać, jak też już wyżej podniesiono, że wypłacane powodowi świadczenie nazwane w liście płac przekazanej pracownikom ”premia zadaniowa” znacznie odbiegało tj. znacznie było wyższe od świadczenia należnego powodowi na ogólnych zasadach, art. 151¹ § 1 i 2 kp.

Podnieść należy, że zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, poza jego zeznaniami co do faktu, iż uzgadniał on stawkę godzinowe 8 euro, także nie są sprzeczne z żadnymi dowodami przeprowadzonymi w toku sprawy. Powód więc w czasie zatrudnienia na tej budowie nie miał wiedzy jakie faktycznie składniki wynagrodzenia składają się na kwotę wypłacaną jemu co miesiąc i tak oczywiście nie powinno być; zachowanie pozwanego w zasługuje na napiętnowanie, bo pracownik musi mieć wiedzę na ten temat, a także dokumenty tworzone przez pracodawcę muszą być jednolite, zgodne ze stanem faktycznym, a w tym przypadku tak nie było i fakt, że powód nie był poinformowany, iż jednak co miesiąc pracodawca wypłaca jemu wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wraz z dodatkami, spowodowało powstanie u powoda przekonania, iż takie obowiązkowe świadczenia jemu nie było wypłacane.

Jednakże, z ustalonego stanu faktycznego wynika, że strona pozwana, przez wypłatę świadczenia określonego w rubryce 14 listy płac znajdującej się w biurze pracodawcy - „łącznie nadgodziny i premia uznaniowa” i rubryce 14 listy płac, którą otrzymywał powód - „premia zadaniowa”, dokonywała zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkami, bo kwoty tam wskazane i wypłacone faktycznie mieściły w sobie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkami i premie uznaniową. W ocenie sądu, świadczenie określone przez pracodawcę w listach płac w rubryce 14 jako „łącznie nadgodziny i premia uznaniowa” a w drugiej - „premia zadaniowa”, zostało wprowadzone przez pozwanego pracodawcę w celu wynagradzania pracy w godzinach nadliczbowych, a faktyczne warunki jego uzyskiwania odpowiadają warunkom zapłaty za godziny nadliczbowe wraz z dodatkami plus premia uznaniowa.

Wyплаты te więc uzasadniają usankcjonowanie wypłaconego faktycznie powodowi świadczenia jako świadczenia tożsamego z wypłatą wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz dodatkami, o których owa w art. 151¹ §1 kp, a ponad kwotę należną z tego tytułu, tytułem premii uznaniowej. Zdaniem sądu więc, kwota wynagrodzenia wypłacona powodowi w każdym miesiącu zawierała w sobie wynagrodzenie za przepracowane przez niego godziny nadliczbowe wraz z dodatkami 50 % i 100%.

Wobec powyższego sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach procesu sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102 kpc, który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy uznać pogląd, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Powód bowiem decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie był subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia i obciążanie jego kosztami procesu stanowiłoby dla niego znaczną dolegliwość.

Orzeczenie o wydatkach poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa związanych z wydaniem opinii przez biegłego uzasadnia przepis art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2016r., poz. 623 ze zm.).