

Sygn. akt IV P 8/16

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 grudnia 2016 r.

**Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący SSO Katarzyna Antoniak	
Protokolant sekr. sądowy Monika Świątek	

po rozpoznaniu w dniu 24 listopada 2016 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa R. O.

przeciwko Hucie (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w T.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz premię

I. **oddala powództwo,**

II. **zasądza od powoda R. O. na rzecz pozwanej Huty (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w T. kwotę 13 659 (trzydzieści tysięcy sześćset pięćdziesiąt dziewięć) złotych tytułem kosztów procesu za obie instancje,**

III. **nieuiszczone koszty sądowe przejmuje na rachunek Skarbu Państwa.**

Sygn. akt: IV P 8/16 **UZASADNIENIE**

Do Sądu Okręgowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wpłynęła sprawa z powództwa R. O. skierowanego przeciwko Hucie (...) Spółce Akcyjnej w T. o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 80 043,77 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od 29 sierpnia 2014r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od marca 2012r. do czerwca 2014r. oraz kwoty 40 021,89 złotych wraz z ustawowymi odsetkami 29 sierpnia 2014r. do dnia zapłaty, tytułem dodatku w wysokości 50% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od marca 2012r. do czerwca 2014r., a ponadto o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Jako podstawę roszczenia powód wskazał art.151.1§1 pkt 2 kodeksu pracy, a w uzasadnieniu powództwa podniósł m.in., że od 27 lipca 2010r. pozostaje pracownikiem pozwanej, ale znajduje się w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, która rozwiąże się z dniem 30 września 2014r. Wskazał, że zgodnie z umową o pracę został zatrudniony na stanowisku dyrektora techniczno-produkcyjnego w pełnym wymiarze czasu pracy. Jego wynagrodzenie zasadnicze określono na 9 200 złotych miesięcznie plus premia miesięczna stanowiąca procent od osiągniętych celów w postaci dobrej produkcji. Nadto w pkt 2e umowy o pracę przewidziano dopłatę za pracę w nocy oraz w niedziele i święta, a w pkt 2f określono dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad wymiar godzin pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatkowego wynagrodzenia zgodnie z art.151.1§1 kodeksu pracy. Dalej strona podniosła, że pozew

zmierza do wyegzekwowania należnego powodowi, a nie zapłaconego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, która to praca była uzasadniona szczególnymi potrzebami pracodawcy ujawnionymi w toku rozmowy powoda z dyrektorem zarządzającym pozwanej R. C., która miała miejsce w marcu 2012r. Podczas tej rozmowy powód dowiedział się, że pracuje za krótko, a specyfika pracy wymaga jego dłuższej i częstszej obecności na produkcji, w tym również w weekendy. W wyniku tej rozmowy zapadło uzgodnienie co do stworzenia rejestru czasu pracy powoda, w oparciu o który powód mógłby uzyskać dni wolne od pracy, jeżeli dyrektor oceni, że sytuacja na produkcji jest bardzo dobra. W praktyce dni takie nie zdarzyły się, dlatego po około roku od w/w rozmowy z R. C. powód zaczął upominać się od zarządu pozwanej decyzji co do przepracowanych przez niego nadgodzin, jednakże bezskutecznie. W tych okolicznościach powód domaga się zapłaty za przepracowane godziny nadliczbowe wg zestawienia godzin nadliczbowych przesyłanych co miesiąc, począwszy od marca 2012r., bezpośrednio na skrzynkę e-mailową R. C. (pozew wraz z załącznikami k.1-23 akt sprawy).

Pozwana Huta (...) Spółka Akcyjna w T. nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana przyznała, że w dniu 27 lipca 2010r. zawarła z powodem umowę o pracę, na podstawie której powód zatrudniony był na stanowisku dyrektora techniczno-produkcyjnego, jednak przywołane przez powoda postanowienie zawarte w pkt 2f umowy o pracę, odnoszące się do godzin nadliczbowych miało stricte deklaratoryjny charakter, a więc stwierdzający jedynie istnienie określonego stanu prawnego (art.151.1§1 kodeksu pracy), a nie stanowiący zobowiązanie kontraktowe na gruncie zawartej umowy o pracę. Nadto pozwana podniosła, że nie zlecała powodowi pracy w godzinach nadliczbowych i nie obligowała go do pozostawiania w Hucie również w weekendy. Wskazała, że czas pracy osób zarządzających zakładem pracy został uregulowany w kodeksie pracy w szczególny sposób podyktowany specyfiką ich pracy wynikającą z samodzielnego organizowania sobie pracy. Pracownicy tacy z reguły osiągają wysokie wynagrodzenie, które rekompensuje im wydłużony czas pracy. W myśl art.151.4§1 kp kadry kierowniczej pracę w godzinach nadliczbowych można powierzyć „w razie konieczności”, a zatem w razie zdarzenia odbiegającego od sytuacji normalnej. Nadto pozwana wskazała, że w swoim żądaniu powód całkowicie pomija obowiązujące u pozwanej regulacje przyjęte w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy oraz w Regulaminie Pracy. Zgodnie z obowiązującym u pozwanej Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy z postanowień o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych, implementowanych z Kodeksu pracy, wyłączeni są członkowie dyrekcji nie będący członkami zarządu oraz kierownicy działów, wydziałów i oddziałów, których zasady wynagradzania ustalane są przez zarząd spółki. Natomiast wszystkich pracowników pozwanej bez wyjątków obowiązuje Regulamin Pracy, gdzie w §22 ust.1 i 2 postanowiono, że praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana tylko na polecenie przełożonego wydawane na piśmie według obowiązującego wzoru. Gdyby hipotetycznie przyjąć, że powód „ubiegał się” o zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych, to musiałby uzyskać taką zgodę w formie zatwierdzenia wniosku przez dyrektora zarządzającego, a takich wniosków nigdy nie było. Co do zarzutu powoda, że obligowano go pracy również w weekendy pozwana ponownie wskazała, że sytuacje takie nie miały miejsca. Nadto podniosła m.in., że Huta jako pracodawca jest specyficznym przedsiębiorstwem, gdzie produkcja prowadzona jest w systemie czterobrygadowym, 24 godziny na dobę, a tym samym i status dyrektora techniczno-produkcyjnego ma szczególny charakter, determinowany koniecznością stałej kontroli procesu produkcyjnego i stałym nadzorem nad utrzymaniem maszyn i urządzeń w stanie gwarantującym ciągłą pracę (odpowiedź na pozew wraz z załącznikami k.30-50 akt sprawy).

W piśmie procesowym z 20 stycznia 2015r., złożonym na rozprawie w dniu 21 stycznia 2015r., powód rozszerzył powództwo o żądanie zasądzenia od pozwanej na jego rzecz kwoty 1 523,80 złotych z ustawowymi odsetkami od 28 lutego 2012r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za premię od wyników produkcyjnych za styczeń 2012r., kwoty 11 000 złotych z ustawowymi odsetkami od 28 marca 2012r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za premię od wyników produkcyjnych za luty 2012r. oraz kwoty 6 600 złotych z ustawowymi odsetkami od 28 kwietnia 2012r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za premię od wyników produkcyjnych za marzec 2012r. W uzasadnieniu tego żądania powód wskazał, że prawo do premii od osiągniętych celów w postaci dobrej produkcji zagwarantowano mu w umowie o pracę, przy czym premia ta wypłacana jest z miesięcznym opóźnieniem po rozliczeniu wielkości produkcji za poprzedni miesiąc, a zatem za miesiąc styczeń w lutym, itd. Wskazał, że w miesiącach styczeń-marzec

2012r. był niezdolny do pracy z powodu operacji zaćmy oka lewego, a następnie oka prawego, ale pozostawał w kontakcie telefonicznym i e-mailowym z pozwaną. Mimo to za wskazane miesiące nie otrzymał premii, albo otrzymał ją zmniejszoną. W tych okolicznościach wnosi o zasądzenie powyższych kwot jako należnego mu wynagrodzenia (pismo procesowe powoda z 20 stycznia 2015r. zawierające rozszerzenie powództwa wraz z załącznikami k.58-62 akt sprawy).

W piśmie procesowym 11 lutego 2015r., pozwana wniosła o oddalenie rozszerzonego powództwa wskazując, że żądanie zapłaty kwoty 19 123,80 złotych tytułem premii od wyników produkcyjnych za miesiące styczeń, luty i marzec 2012r. jest całkowicie bezpodstawne. Wskazała, że w pierwszym kwartale 2012r. powód był niezdolny do pracy w okresie od 10 stycznia 2012r. do 23 marca 2012r. W dniu 28 stycznia 2012r. wypłacono mu wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 453,33 złotych, wynagrodzenie z tytułu choroby w wysokości 6 667,76 złotych oraz premię w wysokości 12 000 złotych za grudzień 2011r. Następnie w dniu 28 lutego 2012r. wypłacono powodowi premię za styczeń 2012r. w wysokości 476,20 złotych, wynagrodzenie z tytułu choroby w wysokości 3 333,83 złotych oraz zasiłek chorobowy w wysokości 5 455,44 złotych. Dalej w dniu 28 marca 2012r. wypłacono powodowi wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 146,67 złotych oraz zasiłek chorobowy w wysokości 6 970,84 złotych, natomiast w dniu 28 kwietnia 2012r. wypłacono powodowi wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 9 200 złotych oraz premię w wysokości 2 400 złotych za marzec 2012r. (pismo procesowe pozwanej z 11 lutego 2015r. - data wpływu do Sądu w dniu 16 lutego 2015r. k.67-69 akt sprawy).

Wyrokiem z 8 października 2015r. Sąd Okręgowy w Siedlcach uwzględnił żądanie powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych do kwoty 119 056,20 złotych i kwotę tę zasądził do pozwanej na rzecz powoda z ustawowymi odsetkami od 8 października 2014r. Nadto uwzględnił żądanie powoda o zasądzenie na jego rzecz premii w wysokości 1 523,80 złotych z ustawowymi odsetkami od 28 lutego 2012r., w wysokości 11 000 złotych z ustawowymi odsetkami od 28 marca 2012r. oraz w wysokości 6 600 złotych z ustawowymi odsetkami od 28 kwietnia 2012r., w pozostałej zaś części powództwo oddalił. Nadto Sąd Okręgowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 8 720,30 złotych tytułem kosztów procesu oraz nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 956,10 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty od rozszerzonego powództwa oraz kwotę 450,45 złotych i wreszcie, w części zasądzonej należność na rzecz powoda, nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 15 073,60 złotych. W uzasadnieniu rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy wskazał, iż w toku procesu powód wykazał, że pracował w godzinach nadliczbowych, a okoliczność, że powód należał do kadry kierowniczej nie wyłącza jego uprawnienia do wynagrodzenia za pracę wykonywaną ponad normę pracy. W odniesieniu do roszczenia powoda o zapłatę premii zależnej od wyników produkcji Sąd Okręgowy wskazał, że postanowienia umowy o pracę nie uzależniły wypłaty premii od tego, czy pracownik jest w danym okresie zdolny do pracy i otrzymuje pełne wynagrodzenie zasadnicze, ale od „wskaźnika dobrej produkcji”, czyli czynnika, na który pracuje cały zakład pracy (wyrok Sądu Okręgowego w Siedlcach z 8 października 2015r. k.147 i uzasadnienie tego wyroku k.151-157 akt sprawy).

Na skutek apelacji pozwanej od powyższego wyroku, zarzucającej wyrokowi Sądowi pierwszej instancji naruszenie prawa materialnego w zakresie art.151.4§ kodeksu pracy i art.41 ust.1 ustawy z 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w zw. z art.92§2 kp, prawa wewnętrznego obowiązującego u pozwanej, w tym procedur postępowania w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych oraz prawa procesowego w zakresie art.233§1 kpc, art.325 kpc, art.328§2 kpc oraz art.232 zd.1 i zd.2, Sąd Apelacyjny w Lublinie wyrokiem z 7 kwietnia 2016r. uchylił wyrok Sądu Okręgowego w Siedlcach w punktach I, II, III oraz V ,tj. w zakresie zasądzającym należności na rzecz powoda, rozstrzygającym o zwrocie kosztów procesu, o rozliczeniu kosztów sądowych oraz o rygorze natychmiastowej wykonalności i w tym zakresie sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Siedlcach do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego. W uzasadnieniu powyższego rozstrzygnięcia Sąd Apelacyjny wskazał, że Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy, gdyż nie zbadał podstawy materialnej pozwu, skierowanych do niego zarzutów merytorycznych oraz nie odniósł się do wszystkich elementów będących przedmiotem sprawy. Odnosząc się do żądania powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd drugiej instancji wskazał, że w pierwszej kolejności ustalić należy, czy powód należał, czy też nie do kręgu osób wymienionych w art.151.4§1 kp, zgodnie z którym pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy komórek organizacyjnych,

wykonywają, w razie konieczności, prace poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Dowodami pozwalającymi na dokonanie ustaleń w tym zakresie powinny być dokumenty w postaci struktury organizacyjnej lub regulaminu organizacyjnego bądź inne stosowne dokumenty, ewentualnie przesłuchanie stron na tę okoliczność. Zbadania wymaga również zapis zawarty w punkcie f umowy o pracę, gdyż w sytuacji, gdyby powód nie należał do kadry zarządzającej ani nie był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej, powstaje pytanie, w jakim celu zapis taki znalazł się w umowie o pracę. Zapis ten, jest w ocenie Sądu Apelacyjnego niejasny i konieczne jest w tym zakresie ustalenie woli stron umowy o pracę, a to rodzi potrzebę przesłuchania w charakterze świadka K. J., który w imieniu pozwanego zawierał z powodem umowę o pracę. W kontekście art.151.4§1 kp konieczne jest również ustalenie, czy istniała konieczność wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, gdyż sama obecność pracownika na terenie zakładu pracy okoliczności tej nie przesądza. Dalej Sąd Apelacyjny wskazał, że w przypadku ustalenia, iż powód nie należał do osób wymienionych w art.151.4§1 kp, roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych ocenić należy jedynie na podstawie przepisów kodeksu pracy, tj. art.151-151.3 kp oraz regulaminu pracy bez konieczności odwoływania się do zapisów umowy o pracę, przy czym konieczne jest ustalenie, czy powód otrzymał na piśmie polecenie przełożonego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych - wg postanowień §22 Regulaminu pracy, czy też na jego stanowisku nie obowiązywało wydawanie pisemnych poleceń pracy w godzinach nadliczbowych. Dopiero dokonanie powyższych ustaleń powinno dać podstawy do stwierdzenia, czy powodowi co do zasady przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, to czy powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych i w jakiej ilości godzin i wreszcie jakie wynagrodzenie z tego tytułu mu przysługuje. W odniesieniu do żądania premii Sąd Apelacyjny wskazał, że konieczne jest ustalenie, czy zamiarem stron umowy o pracę było uzależnienie wypłaty premii od obecności powoda w zakładzie pracy, czy też nie, szczególnie że w myśl zapisów umowy premia jest dodatkiem do wynagrodzenia za pracę, a nie do wynagrodzenia za czas choroby czy zasiłku chorobowego.

#### ***W toku ponownego rozpoznania sprawy Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:***

Powód R. O. został zatrudniony w pozwanej Hucie (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w T. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 27 lipca 2010r. na czas określony od 1 sierpnia 2010r. do 31 stycznia 2011r. Powód zatrudniony został w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora techniczno-produkcyjnego, a miejsce wykonywania przez niego pracy określono jako siedzibę pozwanego. Wynagrodzenie powoda określono na kwotę 9 200 złotych miesięcznie plus premia procentowa miesięczna uzależniona od osiągniętych celów w postaci dobrej produkcji, przy czym ustalono, że jako produkcję dobrą dla celów premiovych rozumie się produkcję nie zareklamowaną przez odbiorców, a premia liczona będzie jako dodatkowe 1 000 złotych brutto za każdy 1% produkcji dobrej powyżej 58%. Nadto strony umowy o pracę postanowiły, że powodowi przysługuje dopłata za pracę w nocy oraz niedziele i święta na podstawie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz że dopuszczalna liczba godzin pracy ponad wymiar godzin pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatkowego wynagrodzenia określona jest zgodnie z art.151<sup>1</sup>§1 kp – pkt 2 f umowy (umowa o pracę z 27 lipca 2010r. - w aktach osobowych i w kopii na k.9 akt sprawy). W dniu 13 stycznia 2011r. strony spisały aneks nr (...) do powyższej umowy o pracę, w którym ustaliły, że umowa o pracę zostaje zawarta na czas nieokreślony, a premia liczona będzie jako dodatkowe 1 000 złotych brutto za każdy 1% produkcji dobrej powyżej 63% (aneks nr (...) do umowy o pracę z 13 stycznia 2011r. – w aktach osobowych i w kopii na k.10 akt sprawy). W dniu 30 kwietnia 2012r. strony zawarły kolejny aneks do umowy o pracę, w którym zmieniły uregulowania dotyczące premii stanowiąc, że od 1 maja 2012r. powód otrzymywał będzie premię do 45%, która liczona będzie od wskaźnika P/M (ilość szkła zapakowanego przez ilość szkła wytopionego) w danym miesiącu, a ponadto premię roczną do wysokości 13%, którą przyznaje Członek Zarządu Dyrektor Generalny (aneks nr (...) z 30 kwietnia 2012r. do umowy o pracę – w aktach osobowych i w kopii na k.11 akt sprawy).

Pismem z 24 czerwca 2014r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 września 2014r. Przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy, przy czym w okresie wypowiedzenia powód zwolniony był ze świadczenia pracy (pismo z 24 czerwca 2014r. o rozwiązaniu z powodem umowy - w aktach osobowych oraz w kopii na k.16 akt sprawy oraz świadectwo pracy z 30 kwietnia 2014rr. - w aktach osobowych).

Umowę o pracę z 27 lipca 2010r. oraz aneks do umowy o pracę z 13 stycznia 2011r. - przekształcający umowę o pracę z powodem z zawartej na czas określony na umowę o pracę na czas nieokreślony i podwyższający premię procentową miesięczną uzależnioną od osiągniętych celów w postaci dobrej produkcji z progu powyżej 58% do progu powyżej 63%, w imieniu pozwanej zawierał z powodem ówczesny prezes zarządu i dyrektor naczelny K. J., pełniący tę funkcję do marca 2011r. W dacie zawierania umowy o pracę z powodem zarząd spółki był dwuosobowy i obok K. J. członkiem zarządu był S. S.. W rozpatrywanym okresie strukturę organizacyjną pozwanej regulował Regulamin Organizacyjny z 13 listopada 2001r. Zgodnie z powyższym regulaminem w strukturze organizacyjnej pozwanej wyodrębnione były 3 pionierzy bieżącego zarządzania: pion Prezesa Dyrektora Naczelnego, pion Członka Zarządu Dyrektora ds Handlowych i pion Członka Zarządu Dyrektora ds Techniczno Produkcyjnych, przy czym dyrektorowi ds techniczno-produkcyjnych podlegały bezpośrednio następujące komórki organizacyjne: wydział produkcji hutniczej wraz z trzema oddziałami – oddziałem regeneracji form, oddziałem formowania i oddziałem zestawieni i huty, a także dział utrzymania ruchu z trzema warsztatami – elektrycznym, mechanicznym i gospodarki wodno-ściekowej wraz z kotłownią oraz wydział zdobienia i dział głównego technologa z laboratorium. Na czele wymienionych komórek stali pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych. Dyrektor ds techniczno-produkcyjnych podlegał prezesowi zarządu - dyrektorowi naczelnemu (str 9 Regulaminu Organizacyjnego z 13 listopada 2001r. i schemat organizacyjny pozwanej z 18 kwietnia 2001r., a także schemat organizacyjny pionu dyrektora ds techniczno-produkcyjnych - w kopercie na k.228 akt sprawy). W dniu 1 lipca 2014r. doszło do zmian w strukturze organizacyjnej pozwanej, na mocy których przestało istnieć stanowisko dyrektora ds techniczno-produkcyjnych, a w to miejsce utworzono stanowisko dyrektora zakładu (schemat organizacyjny pozwanej z 1 lipca 2014r. - w kopercie na k.228 akt sprawy). Stosownie do uregulowań organizacyjnych pozwanej, powód jako dyrektor ds techniczno-produkcyjnych odpowiedzialny za funkcjonowanie powierzonego mu pionu obejmującego w/ w komórki organizacyjne w postaci wydziałów i działów odpowiedzialny był za prawidłowy przebieg prac w podległych mu komórkach, a do jego podstawowych obowiązków należało doskonalenie technologii wyrobów produkowanych i wprowadzanych do produkcji, nadzór nad opracowaniem i doskonaleniem dokumentacji technologicznych oraz bieżąca kontrola jej stosowania, kontrola jakości surowców i materiałów, ustalenie technicznych norm zużycia materiałów i kontrola ich stosowania, kontrola przebiegu procesu produkcyjnego, w tym bieżące analizowanie parametrów i podejmowanie przedsięwzięć zmierzających do wyeliminowania nieprawidłowości, współudział w formułowaniu planów inwestycyjno-rozwojowych pozwanej, w tym techniczna ocena przedsięwzięć organizacyjnych, współudział w opracowaniu rocznych i wieloletnich planów produkcji, zabezpieczenia materiałowego i doskonalenia jakości. W ramach powyższych obowiązków powód uprawniony był do podejmowania wszelkich decyzji niezbędnych do realizacji powierzonych mu zadań, z wyjątkiem spraw nadzorczych zastrzeżonych dla dyrektora naczelnego i spraw inwestycyjnych powyżej 1 000 Euro (karta opisu stanowiska powoda z 27 lipca 2010r. - w aktach osobowych oraz w kopii na k.12-15 akt sprawy).

Zawierając umowę o pracę w dniu 27 lipca 2010r., a następnie aneks do niej w dniu 13 stycznia 2011r. strony nie uregulowały umownie prawa powoda do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Z uwagi na to, że wynagrodzenie powoda w dużej mierze oparte było na premii uzależnionej od tzw. dobrej produkcji strony zakładały, że realizacja założonych celów może wymagać od powoda pozostania w pracy ponad 8 godzin dziennie bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia (zeznania świadka K. J. k.240v-242 akt sprawy, zeznania powoda k.268 akt sprawy). Analogiczne ustalenia dotyczyły innych pracowników zatrudnionych na stanowisku dyrektora – m.in. G. K. zatrudnionego na stanowisku dyrektora finansowego. W umowie o pracę z 5 marca 2013r. zawartej przez pozwaną z G. K. znalazło się uregulowanie oznaczone pkt 2f analogiczne w treści do uregulowania zawartego w pkt 2f umowy o pracę zawartej z powodem o treści cyt.: „Dopuszczalna liczba godzin pracy ponad wymiar godzin pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatkowego wynagrodzenia określona jest zgodnie z art.151.1§1 kp” (kopia umowy o pracę zawartej w dniu 5 marca 2013r. z G. K. k.264 akt sprawy). Dyrektor finansowy nie zgłaszał roszczeń o wypłatę wynagrodzenia za pracę ponad 8 godzin dziennie z uwagi na to, że jego wynagrodzenie oparte było w znacznej mierze na premii (zeznania świadka G. K. k.266v-267v akt sprawy).

Produkcja w pozwanej Hucie odbywała się bez przerwy, 7 dni w tygodniu przez 24 godziny na dobę. Powód przychodził do pracy na godzinę 7 rano. Od początku zatrudnienia powoda zachodziły sytuacje powodujące, że nie kończył on

pracy o godzinie 15. W przypadku awarii, potrzeby wdrożenia czegoś na produkcji albo innych sytuacji związanych z procesem produkcji a wchodzących w zakres obowiązków i odpowiedzialności powoda, powód pozostawał w pracy po godzinie 15, a niekiedy był w pracy również w weekend. Do marca 2012r. powód nie zgłaszał pracodawcy z tego tytułu roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (zeznania świadka K. J. k.241v-24v akt sprawy).

W okresie od 10 stycznia 2012r. do 23 marca 2012r. powód był nieobecny w pracy z powodu choroby. Po powrocie powoda ze zwolnienia lekarskiego, członek zarządu - dyrektor generalny w osobie R. C. w rozmowach z powodem wskazywał na okoliczności wymagające od powoda pozostania w pracy po godzinie 15 np. w celu dopilnowania procesu regeneracji form, zwrócenia uwagi na linię, na której pojawiły się jakieś problemy. Niekiedy dyrektor generalny około godziny 15 zgłaszał potrzebę rozmowy z powodem w sprawie służbowej i powód w oczekiwaniu na tę rozmowę pozostawał w pracy. Przechodził wówczas na produkcję i pomagał pracownikom w pracy. Powód mieszkał w mieszkaniu służbowym w sąsiedztwie siedziby pozwanej. Zdarzało się, że powód przychodził na halę produkcyjną w sobotę i niedzielę, na godzinę lub dwie. Przechodził wówczas po podległych mu wydziałach i sprawdzał stan produkcji. W ocenie powoda 70% czasu spędzonego przez niego w pracy po godzinie 15 było bezcelowe. Od marca 2012r., co miesiąc powód przysyłał e-mailem prezesowi zarządu dyrektorowi generalnemu R. C. oraz kierownikowi działu spraw osobowych J. W. zestawienie godzin przepracowanych ponad normę. W zamian za przepracowane ponad normę godziny pracy powód oczekiwał udzielenia dnia wolnego od pracy. Dni takich nie otrzymał (zbiorcze zestawienie godzin pracy k.20-21 akt sprawy, zeznania świadków: A. M. k.65v akt sprawy, P. S. k.65v akt sprawy, J. W. k.66 akt sprawy, zeznania powoda k.98v-99v i k.268-270 akt sprawy oraz zeznania członka zarządu pozwanej - dyrektora generalnego R. C. k.99v-101v i k.270-271v akt sprawy).

Postanowienie umowy o pracę z 27 lipca 2010r. dotyczące premii miesięcznej uzależnionej od osiągniętych celów w postaci dobrej produkcji umieszczone zostało w pkt 2 d tej umowy, poświęconym wynagrodzeniu powoda. Do tego punktu umowy o pracę nawiązuje również aneks nr (...) do umowy o pracę z 13 stycznia 2011r. dotyczący premii (umowa o pracę z 27 lipca 2010r. i aneks do umowy o pracę z 13 stycznia 2011r. k.9-10 akt sprawy). Zawierając umowę o pracę i w/w aneks do umowy powód i reprezentujący wówczas pozwaną prezes zarządu K. J. nie przewidywali sytuacji wypłaty premii za okres niezdolności powoda do pracy (zeznania świadka K. J. k.242v-243 akt sprawy oraz zeznania powoda k.269-269v akt sprawy).

### **Sąd zważył, co następuje:**

Roszczenie powoda R. O. o zapłatę z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz premii podlegało oddaleniu.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wskazać należy, że dla rozstrzygnięcia o tym żądaniu konieczne jest w pierwszej kolejności ustalenie, czy powód jako dyrektor ds techniczno-produkcyjnych pozwanej należał do grona pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy albo był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art.151<sup>4</sup>§1 kp zawierającym szczególne uregulowanie w zakresie wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy. Analizując okoliczności sprawy Sąd doszedł do przekonania, że powód jako dyrektor ds techniczno-produkcyjnych nie był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej pozwanej. Z przedstawionych wyżej ustaleń Sądu wynika, że powód nie kierował komórką organizacyjną w rozumieniu działu lub wydziału obejmującego określony zespół pracowników oraz środków – narzędzi i materiałów powołanego do realizacji określonych zadań. W przekonaniu Sądu nie może być jednak wątpliwości, że w okresie pracy w pozwanej Hucie powód należał do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Zauważyć przy tym należy, że w/w przepis nie mówi o pracownikach – członkach organów zarządzających zakładem pracy, co ograniczałoby zakres stosowania tego przepisu w przypadku pracodawców działających w formie spółek akcyjnych lub spółek z ograniczoną odpowiedzialnością do członków organów powołanych do zarządzania spółką, czyli członków ich zarządów. Użyte w tym przepisie pojęcie pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy jest szersze i w przekonaniu Sądu dotyczy pracowników zatrudnionych na stanowiskach wyposażonych w kompetencje zarządcze, a zatem uprawniające do podejmowania decyzji istotnych z punktu widzenia prawidłowego działania zakładu pracy i realizacji założonych celów stricte

produkcyjnych, organizacyjnych, a także personalnych. Powód jako osoba zatrudniona na stanowisku dyrektora ds techniczno-produkcyjnych, mimo iż nie wchodził w skład zarządu pozwanej spółki, z pewnością należał do grona pracowników zarządzających zakładem pracy prowadzonym przez tę spółkę w postaci huty produkującej szkło. W tym miejscu odwołać się należy do Regulaminu organizacyjnego i schematu organizacyjnego pozwanej obowiązującego do 30 czerwca 2014r. (w kopercie na k.228 akt sprawy), z których wynika, że obok członków zarządu powód jako dyrektor ds techniczno-produkcyjnych należał do ścisłej kadry zarządzającej zakładem pracy w postaci Huty szkła będąc odpowiedzialnym za prawidłowe działanie powierzonego mu pionu techniczno-organizacyjnego obejmującego rozbudowaną strukturę w postaci wydziału produkcji podzielonego na kilka oddziałów, działu utrzymania ruchu z kilkoma warsztatami, wydziału zdobienia z sekcjami oraz działu głównego technologa z laboratorium. Na stronie 9 regulaminu organizacyjnego wprost zapisano, że pion dyrektora ds techniczno-produkcyjnych należy do jednego z trzech pionów bieżącego zarządzania zakładem pracy, a w karcie opisu stanowiska zapisano podstawowe obowiązki i uprawnienia powoda, z których wynika, że powód miał obowiązki i uprawnienia m.in. w zakresie doskonalenia technologii produkcji, kontroli jakości surowców i materiałów oraz gotowego produktu, kontroli procesu produkcji na wszystkich jego etapach, jak również brał udział w formułowaniu planów inwestycyjno-rozwojowych spółki, rocznych i wieloletnich planów produkcji, zabezpieczenia materiałowego i doskonalenia jakości (karta opisu stanowiska k.12-15 akt sprawy). Na duże możliwości decyzyjne powoda jako dyrektora ds techniczno-produkcyjnych wskazał w swoich zeznaniach również były prezes zarządu pozwanej K. J. (vide: zeznania świadka k.243 akt sprawy). Powierzona powodowi przez pracodawcę odpowiedzialność za prawidłowe funkcjonowanie rozbudowanego pionu produkcji oraz zakres jego uprawnień i obowiązków nie pozostawiają wątpliwości, że powód należał do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art.151<sup>4</sup>§1 kp. Oznacza to, że roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych rozpatrywać należy na gruncie w/w przepisu art.151<sup>4</sup>§1 kp, w myśl którego pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Zanim jednak przedstawiona zostanie ocena roszczenia powoda w świetle przedmiotowego przepisu konieczne jest zbadanie, czy strony zawierając umowę o pracę nie przewidziały prawa powoda do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zauważyć bowiem należy, że zgodnie z art.18§1 kp postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. A contrario strony stosunku pracy mogą kształtować prawa pracownika korzystniej niż przepisy prawa pracy. Z przedstawionych wyżej ustaleń Sądu wynika, że w treści umowy o pracę zawartej między stronami – w jej pkt 2f znajduje się zapis o treści cyt.: „Dopuszczalna liczba godzin pracy ponad wymiar godzin pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatkowego wynagrodzenia określona jest zgodnie z art.151<sup>1</sup>§1 kp” (umowa o pracę z 27 lipca 2010r. k.9 akt sprawy). Należy wskazać, że literalna treść tego zapisu nie daje podstaw do ustalenia, iż w zapisie tym, strony umowy ustaliły prawo powoda do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Gdyby tak było umowa zawierałaby bezpośrednie odesłanie do przepisu art.151<sup>1</sup>§1 kp, który stanowi, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości określonej w tym przepisie. Tymczasem przedmiotowy zapis umowy z 27 lipca 2010r. nie zawiera takiego odesłania, a jedynie mówi o dopuszczalnej liczbie godzin ponad wymiar godzin pracy – nie określając tej liczby godzin – których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatkowego wynagrodzenia w myśl art.151<sup>1</sup>§1 kp. Taki, nie poddający się wykładni literalny zapis umowy wymagał zbadania woli i zamiaru towarzyszącego stronom przy zawieraniu umowy o pracę i zamieszczeniu w niej przedmiotowego pkt 2f. Stosownie do powyższego i zaleceń Sądu drugiej instancji Sąd przeprowadził dowód z zeznań w charakterze świadka K. J., który jako ówczesny prezes zarządu i dyrektor naczelny zawierał z powodem umowę o pracę. I tak, ze spójnych, logicznych i wyczerpujących zeznań K. J. wynika, że jakkolwiek umowa o pracę z 27 lipca 2010r. zawiera przytoczony wyżej zapis pkt 2f umowy, to w rzeczywistości zapis ten i ogólnie kwestia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie była przedmiotem negocjacji między stronami. Z zeznań K. J. wynika przy tym, że brak umownej regulacji prawa powoda do dodatkowego wynagrodzenia za pracę ponad normę czasu pracy wynikającą z zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, nie był przypadkowy i nie wynikał z tego, że strony nie przewidywały, aby w pracy powoda zachodziły sytuacje wymagające pozostania w pracy poza normalnymi godzinami pracy. Założenie takie byłoby nieuzasadnione jeśli zważyć na jakim stanowisku - co do

ciężaru odpowiedzialności i zakresu obowiązków - zatrudniony był powód oraz tego, że produkcja w pozwanej Hucie odbywała się nieprzerwanie przez 7 dni w tygodniu. Z zeznań w/w świadka wynika, że zawierając umowę o pracę strony zakładały, że powód pracuje przez 8 godzin dziennie, ale gdy jest taka potrzeba zostaje w pracy i nadal wykonuje swoje obowiązki, gdyż tego wymaga dyspozycyjność wpisana w pracę dyrektora odpowiedzialnego za produkcję, którego wynagrodzenie oparte było w dużym stopniu na premii uzależnionej od osiągnięcia celów dobrej produkcji (zeznania K. J. k.241-241v akt sprawy – nagranie od minuty 12 do 16 i k.242v akt sprawy – nagranie od minuty 35 do 37). Zauważyć dodatkowo należy, że z zeznań w/w świadka wynika, iż w okresie zatrudnienia powoda, gdy świadek był prezesem zarządu i dyrektorem naczelnym pozwanej, zachodziły sytuacje, w których powód pracował po upływie 8 godzin pracy, ale nie rościł z tego tytułu żądania będącego przedmiotem niniejszego procesu. Tymczasem powód od początku procesu prezentował stanowisko, że do marca 2012r. nie wykonywał pracy poza normalnymi godzinami pracy i dopiero od w/w daty sytuacja uległa zmianie (zeznania powoda k.63v i 98v akt sprawy). Odnosząc się do twierdzeń powoda dotyczących zapisów umowy o pracę wskazać należy, że w złożonych zeznaniach powód przyznał, że przy zawieraniu umowy o pracę kwestia pracy w tzw. nadgodzinach nie była negocjowana (zeznania powoda k.268 akt sprawy). Reasumując powyższe rozważania wskazać należy, że w umowie o pracę strony nie uregulowały w sposób szczególny prawa powoda do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W tym miejscu, na marginesie zauważyć również należy, że analogiczne uregulowanie - jak w pkt 2f umowy o pracę zawartej z powodem - znalazło się w umowie o pracę zawartej przez pozwaną z dyrektorem finansowym G. K. (vide: umowa o pracę z 5 marca 2013r. k.264 akt sprawy) i jak wynika z zeznań świadka G. K. przy zawieraniu umowy o pracę wskazany zapis nie był przedmiotem negocjacji stron, gdyż umowa o pracę zawierała składnik premii (zeznania świadka G. K. k.267 akt sprawy). Powyższe prowadzi do wniosku, że tożsamy zapis zawarty w pkt 2f umowy o pracę zawartej z powodem, jak i umowy o pracę zawartej z G. K. (obaj zatrudnieni na stanowisku dyrektora) nie był przedmiotem negocjacji między stronami (aktualnie nie sposób ustalić dlaczego znalazł się w umowach), ale nie ulega wątpliwości, że jego literalne brzmienie jako niezrozumiałe i nie będące przedmiotem negocjacji między stronami nie daje podstaw do formułowania roszczenia o zapłatę wynagrodzenia na podstawie art.151<sup>1</sup>§1 kp. Ponadto z zeznań świadka K. J. i G. K. wynika, że w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach zarządzających – stanowiskach dyrektora, ich praca świadczona ponad normalne godziny pracy była wynagradzana obok wynagrodzenia zasadniczego premią.

Wobec ustalenia, że powód należy do grona pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, a w umowie o pracę strony nie przewidziały prawa powoda do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych należało ocenić w świetle przepisów prawa pracy. Jak wskazano na wstępie rozważań, w przypadku kadry zarządzającej zakładem pracy, zastosowanie znajduje przepis art.151<sup>4</sup>§1 kp, zgodnie z którym pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Z przepisu tego wynika zatem, że pracownicy zarządzający zakładem pracy nie są co do zasady uprawnieni do wynagrodzenia za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy, w tym także do dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. W doktrynie i orzecznictwie Sądu Najwyższego formułowany jest pogląd, że wyjątkiem od tej zasady jest sytuacja, w której pracownik np. z uwagi na złą organizację pracy jest niejako zmuszony lub zobligowany przez pracodawcę do stałego wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy, bądź też sytuacja taka powtarza się bardzo często. Odnosząc powyższe do okoliczności sprawy wskazać należy, że niesporne jest, iż zdarzały się dni, w których powód wykonywał pracę po godzinie 15 (jego normalne godziny pracy obejmowały czas od godziny 7 do 15) oraz że bywał w pracy np. w soboty, gdyż okoliczności te potwierdzili świadkowie przesłuchani już na etapie pierwszego rozpoznania sprawy, w tym świadkowie A. M. i P. S. (zeznania świadków k.65v akt sprawy), ale brak jest dowodów na to, że sytuacja taka była normą albo zdarzała się bardzo często, przez co dawała powodowi podstawy do żądania zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych. W swoim stanowisku powód podkreślał, że pracę w godzinach nadliczbowych wykonywał od marca 2012r. (od czasu powrotu do pracy po dłuższym zwolnieniu lekarskim) do czerwca 2014r., kiedy to wypowiedziano mu umowę o pracę, przy czym pracę tę miał wykonywać na polecenie członka zarządu – dyrektora naczelnego R. C.. Zauważyć jednak należy, że przeprowadzone w sprawie dowody nie wskazują na to, aby w marcu 2012r. doszło u pozwanej do zmian w organizacji pracy, w tym w pionie produkcji, za który odpowiedzialny był powód, a także,



aby konieczność wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych wiązała się np. ze zmianą personalną na stanowisku dyrektora naczelnego (obecnie zwanego dyrektorem generalnym). R. C. funkcję dyrektora naczelnego (generalnego) pełni bowiem od marca 2011r., kiedy to funkcję tę przestał pełnić K. J., a zatem zmiana na tym stanowisku nastąpiła rok przed tym, kiedy R. C. miał wg powoda zlecać mu pracę w godzinach nadliczbowych. Podkreślić przy tym należy, że w toku uzupełniającego przesłuchania powód wyjaśnił, że R. C. nie wydawał mu poleceń pozostania w pracy po godzinach, ale wskazywał mu np. na konieczność dojrzania procesu regeneracji form albo zwrócenia szczególnej uwagi na którąś z linii produkcyjnych i wydawał polecenia typu cyt. „idź, sprawdź”, bądź też umawiał się z nim na rozmowę służbową po godzinie 15, co powodowało, że powód musiał dłużej pozostać w pracy i generalnie powód odczuwał, że oczekiwanie dyrektora generalnego jest takie, aby pracował 24 godziny na dobę. Sam zaś powód oceniał, że w 70% jego dłuższa obecność pracy była bezprzedmiotowa (zeznania powoda k.268v-270 akt sprawy). Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że w okolicznościach sprawy brak jest podstaw do stwierdzenia, że powód był zobligowany przez pracodawcę do stałej lub bardzo częstej pracy poza normalnymi godzinami pracy. Powód zajmował jedno z czołowych stanowisk w dużym zakładzie produkcyjnym i był odpowiedzialny za kluczowy z punktu widzenia produkcji pion techniczno-produkcyjny. Biorąc pod uwagę charakter produkcji (wytwarzanie szkła) oparty na zaawansowanych procesach technologicznych z wykorzystaniem różnego rodzaju urządzeń, nie może być wątpliwości, że w pracy powoda zachodziły sytuacje wymagające od niego pozostania w pracy poza normalnymi godzinami pracy. Jednakże w przypadku pracowników zarządzających zakładem pracy konieczność pozostania w pracy po normalnych godzinach pracy, bez prawa do wynagrodzenia, została przewidziana przez ustawodawcę jako czynnik zatrudnienia wpisany w pełnione przez nich obowiązki (art.151<sup>4</sup>§1 kp). Twierdzenia powoda, że dyrektor generalny zlecał mu niekiedy dopilnowanie lub szczególne przyjrzenie się określonym aspektom produkcji stanowiło w ocenie Sądu naturalną konsekwencją piastowanego przez powoda stanowiska. Powód nie wykazał przy tym, aby polecenia (uwagi) dyrektora generalnego były niecelowe lub zbędne z punktu widzenia produkcji. Jego ocena, że 70% czasu spędzonego w pracy poza normalnymi godzinami było bezprzedmiotowe nie została poparta żadnymi dowodami (z drugiej strony takie twierdzenie rodzi pytanie o zasadność żądania za ten czas wynagrodzenia za pracę). Nie zostało przy tym wykazane, aby wykonanie przez powoda powierzonych mu obowiązków powodowało stałą albo niemal stałą konieczność pozostawania w pracy poza normalnymi godzinami. Odnosząc się do zestawienia godzin pracy poza normalnymi godzinami, które powód przesyłał dyrektorowi generalnemu i kierownikowi działu kadr wskazać należy, że zestawienia te nie zostały w żaden sposób zatwierdzone (potwierdzone) przez przełożonego powoda i poprzez sam fakt przesyłania ich w/w osobom nie stały się dowodami na okoliczność pracy powoda i w szczególności ilości godzin pracy świadczonej poza normalnymi godzinami pracy. Mając na uwadze całokształt powyższych okoliczności Sąd stwierdził, że roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych okazało się nieuzasadnione.

Przechodząc do żądania powoda o zapłatę premii od osiągniętych celów w postaci dobrej produkcji za miesiące styczeń, luty i marzec 2012r., w których powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, wskazać należy, że żądanie to nie znajduje uzasadnionych podstaw. Z przedstawionych wyżej ustaleń Sądu wynika, iż negocjacje prowadzone między stronami (personalnie między powodem a K. J.) co do warunków zatrudnienia powoda nie obejmowały kwestii wypłaty premii za okres nieobecności pracownika z powodu choroby. W toku zeznań świadek K. J. zapytany o tę kwestię „na gorąco” rozważał możliwość wypłaty pracownikowi premii za czas niewykonywania pracy z powodu choroby i stwierdził, że decyzję w tym zakresie musiałby podjąć zarząd lub rada nadzorcza spółki. Oznacza to, że oceniając przedmiotowe roszczenie powoda odwołać się należy do literalnych zapisów umowy o pracę z 27 lipca 2010r., która w pkt 2d poświęconym wynagrodzeniu za pracę wskazuje, że wynagrodzenie to obejmuje: XXV stawkę zaszeregowania, tj. 9 200 złotych + premię procentową miesięczną uzależnioną od osiągniętych celów (umowa o pracę z 27 lipca 2010r. i aneks do umowy z 13 stycznia 2011r. k.9-10 akt sprawy). Fakt umieszczenia zapisu o premii w części umowy poświęconej wynagrodzeniu prowadzi do wniosku, że premia stanowi składnik wynagrodzenia za pracę. Zgodnie zaś z art.80 kp wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią. Nieobecność powoda w pracy od 10 stycznia 2012r. do 23 marca 2012r. wynikała z choroby, a za czas choroby do 33 dni w roku przysługuje pracownikowi wynagrodzenie, o którym mowa w art.92§1 pkt 1 kp (takie powód otrzymał), a za pozostały okres zasiłek chorobowy, który powód również otrzymał. Dodać przy tym należy, że za styczeń 2012r. i marzec 2012r. (częściowo przepracowane) powód

otrzymał proporcjonalną kwotę premii. W tych okolicznościach dalsze żądanie wypłaty premii za okres niezdolności do pracy jest nieuzasadnione.

Mając na uwadze całokształt przedstawionych okoliczności Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu uregulowaną w art.98§1 i 3 kpc Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 13 659 złotych tytułem kosztów procesu za obie instancje, na którą składają się koszty zastępstwa procesowego pozwanej za pierwszą instancję w wysokości 5 400 złotych (§9 ust.1 pkt 2 w zw. z §2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie w brzmieniu obowiązującym do 26 października 2016r. – Dz.U. z 2015r., poz.1800) oraz koszty postępowania apelacyjnego poniesione przez pozwaną, w tym opłata od apelacji w wysokości 6 909 złotych (potwierdzenie wpłaty k.179 akt sprawy) i koszty zastępstwa procesowego pozwanej przez Sądem Apelacyjnym w Lublinie w wysokości 1 350 złotych (§13 ust.1 pkt 2 w zw. z §6 pkt 6 obowiązującego w dacie wniesienia apelacji rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu - Dz.U. z 2013r., poz.461 ze zm.).

Mając na uwadze regulację zawartą w art.97 ustawy z 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd przejął na rachunek Skarbu Państwa nieuiszczone koszty sądowe w postaci opłaty od rozszerzonego powództwa, kosztów wynagrodzenia biegłej księgowej, kosztów wynagrodzenia tłumacza przysięgłego języka włoskiego oraz kosztów podróży na rozprawę świadka G. K..