

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 września 2021 r.

**Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:**

Przewodnicząca – sędzia: Urszula Iwanowska (spr.)

Sędziowie: Beata Górńska

Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk

po rozpoznaniu w dniu 1 września 2021 r., w S. na posiedzeniu niejawnym

**sprawy z powództwa P. K.**

**przeciwko Biuru (...) spółce jawnej A. i T. B. w G.**

**o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, ekwiwalent za urlop, diety i ekwiwalent za odzież ochronną**

**na skutek apelacji pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 lutego 2021 r., sygn. akt VI P 32/14**

**I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I i zasądza od Biura (...) spółki jawnej A. i T. B. w G. na rzecz P. K. kwotę 692 (sześćset dziewięćdziesiąt dwa) złote 15 (piętnaście) groszy wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 października 2014 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, oddalając to powództwo w pozostałym zakresie;**

**II. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie III i zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.152 (jeden tysiąc sto pięćdziesiąt dwa) złote 12 (dwanaście) groszy wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 października 2014 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy;**

**III. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie II oraz IV i oddala powództwo o wynagrodzenie za czas urlopu oraz o ekwiwalent za odzież roboczą i jej pranie;**

**IV. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie VI i zasądza od P. K. na rzecz Biura (...) spółki jawnej A. i T. B. w G. kwotę 2.700 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w pierwszej instancji;**

**V. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie VII i nakazuje pobrać od Biura (...) spółki jawnej A. i T. B. w G. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Okręgowego w Szczecinie kwotę 93 (dziewięćdziesiąt trzy) złote tytułem części opłaty sądowej od pozwu od uiszczenia, której powód był zwolniony;**

**VI. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.730 (dwa tysiące siedemset trzydzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.**

**Beata Górńska Urszula Iwanowska Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk**

## UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w Sądzie Okręgowym w Szczecinie w dniu 9 grudnia 2014 r. przeciwko Biuru (...) spółce jawnej A. i T. B. w G. powód - P. K. wniósł o zasądzenie od pozwanego pracodawcy kwot:

- 62.453,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami z tytułu niewypłaconego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nocnych, pracę w niedziele i święta oraz w dni ustawowo wolne od pracy za okres od czerwca 2011 r. do września 2014 r.,
- 8.454,07 euro oraz 116,00 funtów z tytułu nie wypłaconych diet wraz z ustawowymi odsetkami do dnia zapłaty,
- prawidłowo wyliczonej kwoty wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe w latach 2012-2014 oraz prawidłowe wyliczenie i wypłatę ekwiwalentu za pozostałą część urlopu za 2014 r.,
- ekwiwalentu za brak ubioru służbowego i ekwiwalentu za pranie odzieży.

Jednocześnie powód wniósł o zasądzenie od pozwanego poniesionych kosztów procesu według zestawienia kosztów.

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 31 maja 2011 r. do dnia 19 września 2014 r. na stanowisku kierowcy i pracodawca nie wypłacał mu należnego wynagrodzenia zgodnie z ilością przepracowanych godzin, nie wypłacał należnych diet (większość godzin pracy odbywała się poza granicami kraju), nie wydawał ubioru służbowego wymagając, aby powód za własne pieniądze zakupił czarny garnitur, białe koszule - 8 sztuk, czarny krawat - 2 sztuki i buty oraz by utrzymywał strój w stanie nienagannym.

Powód podkreślił, że nie układał swojego rozkładu czasu pracy samodzielnie, jeździł ściśle według rozkładu i harmonogramu kursów, pracę wykonywał pod nadzorem przełożonych - podlegał ścisłemu kierownictwu - dyspozytora kierownika transportu. Nadto powód zaznaczył, że pozwany ustalał zbyt rozległy zakres zadań, których wykonanie w ramach ustawowych norm czasu pracy nie było możliwe. Zdaniem powoda zlecenie zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy jest niemożliwe, jest równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy.

Jednocześnie powód wskazał, że w dniu 19 września 2014 r. rozwiązał z pozwanym umowę o pracę z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1 k.p., podnosząc, iż do dnia dzisiejszego pracodawca nie wypłacił mu zaległego wynagrodzenia.

Doprecyzowując swoje stanowisko w piśmie procesowym z dnia 31 marca 2016 r. powód wniósł o zasądzenie:

1) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości:

a) za 2011 r. w kwocie 12.978,84 zł, w tym za:

- czerwiec 3.482,44 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 lipca 2011 r.
- lipiec 3.786,38 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2011 r.
- sierpień 3.410,98 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2011 r.
- wrzesień 709,24 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2011 r.
- październik 771,12 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2011 r.
- listopad 495,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2011 r.
- grudzień 323,68 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2012 r.;

b) za 2012 r. w kwocie 33.590,11 zł, w tym:

- styczeń 2.546,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 lutego 2012 r.
- luty 1.242,36 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 marca 2012 r.
- marzec 2.868,19 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 kwietnia 2012 r.
- kwiecień 2.855,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 maja 2012 r.
- maj 3.698,52 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 czerwca 2012 r.
- czerwiec 3.550,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 lipca 2012 r.
- lipiec 2.895,33 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 sierpnia 2012 r.,
- sierpień 4.063,56 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 września 2012 r.
- wrzesień 1.850,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 października 2012 r.
- październik 4.102,05 zł z odsetkami ustawowymi od 1 listopada 2012 r.,
- listopad 1.827,84 zł z odsetkami ustawowymi od 1 grudnia 2012 r.
- grudzień 2.090,46 zł z odsetkami ustawowymi od 1 stycznia 2013 r.;

c) za 2013 r. w kwocie 27.156,86 zł w tym za:

- styczeń 2.072,70 zł z odsetkami ustawowymi od 1 lutego 2013 r.
- luty 1.205,00 zł z odsetkami ustawowymi od 1 marca 2013 r.
- marzec 1.894,48 zł z odsetkami ustawowymi od 1 kwietnia 2013 r.
- kwiecień 2.594,20 zł z odsetkami ustawowymi od 1 maja 2013 r.
- maj 2.315,00 zł z odsetkami ustawowymi od 1 czerwca 2013 r.
- czerwiec 1.065,00 zł z odsetkami ustawowymi od 1 lipca 2013 r.
- lipiec 2.736,15 zł z odsetkami ustawowymi od 1 sierpnia 2013 r.
- sierpień 4.222,12 zł z odsetkami ustawowymi od 1 września 2013 r.
- wrzesień 3.489,08 zł z odsetkami ustawowymi od 1 października 2013 r.
- październik 1.787,85 zł z odsetkami ustawowymi od 1 listopada 2013 r.
- listopad 1.990,28 zł z odsetkami, ustawowymi od 1 grudnia 2013 r.
- grudzień 1.785,00 zł z odsetkami ustawowymi od 1 stycznia 2014 r.;

d) za 2014 r. w kwocie 15.643,48 zł, w tym za:

- styczeń 1.942,08 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2014 r.
- luty 425,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 marca 2014 r.

- marzec 2.275,28 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 kwietnia 2014 r.

- kwiecień 1.961,12 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 maja 2014 r.

- maj 2.885,00 zł z ustawowymi odsetkami od 1 czerwca 2014 r.

- czerwiec 3.235,00 zł z ustawowymi odsetkami od 1 lipca 2014 r.

- lipiec 952,00 zł z ustawowymi odsetkami od 1 sierpnia 2014 r.

- sierpień 1.135,00 zł z ustawowymi odsetkami od 1 września 2014 r.

- wrzesień 833,00 zł z ustawowymi odsetkami od 1 października 2014 r.;

2) ekwiwalentu za 15 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w kwocie 1.152,12 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 listopada 2014 r. (ekwiwalent został obliczony z zastosowaniem współczynnika do ustalenia ekwiwalentu obowiązującego w 2014 r. w wysokości 20,83 zł);

3) ekwiwalentu za brak ubioru służbowego i w związku z tym używanie prywatnej odzieży oraz za pranie odzieży w łącznej kwocie 4.000,00 zł, po 1.000,00 zł za każdy rok świadczenia pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu;

4) diety za podróże służbowe za miesiące:

- czerwiec 2011 r. 375,64 euro z odsetkami ustawowymi od 1 lipca 2011 r.

- lipiec 2011 r. 269,48 euro z odsetkami ustawowymi od 1 sierpnia 2011 r.

- sierpień 2011 r. 318,49 euro z odsetkami ustawowymi od 1 września 2011 r.

- wrzesień 2011 r. 65,32 euro z odsetkami ustawowymi od 1 października

2011 r.

- październik 2011 r. 122,48 euro wraz z odsetkami ustawowymi od 1 listopada

2011 r.

- grudzień 2011 r. 40,83 euro z odsetkami ustawowymi od 1 stycznia 2012 r.

- styczeń 2012 r. 318,45 euro z odsetkami ustawowymi od 1 lutego 2012 r.

- luty 2012 r. 138,81 euro z odsetkami ustawowymi od 1 marca 2012 r.

- marzec 2012 r. 391,96 euro z odsetkami ustawowymi od 1 kwietnia 2012 r.

- kwiecień 2012 r. 293,98 euro z odsetkami ustawowymi od 1 maja 2012 r.

- maj 2012 r. 400,13 euro z odsetkami ustawowymi od 1 czerwca 2012 r.

- czerwiec 2012 r. 375,63 euro z odsetkami ustawowymi od 1 lipca 2012 r.

- lipiec 2012 r. 465,45 euro z odsetkami ustawowymi od 1 sierpnia 2012 r.

- sierpień 2012 r. 457,29 euro z odsetkami ustawowymi od 1 września 2012 r.

- wrzesień 2012 r. 69,41 euro z odsetkami ustawowymi od dnia 1 października 2012 r.
- październik 2012 r. 473,65 euro z odsetkami ustawowymi od 1 listopada 2012 r.
- listopad 2012 r. 359,00 euro z odsetkami ustawowymi od 1 grudnia 2012 r.
- grudzień 2012 r. 285,81 euro z odsetkami ustawowymi od 1 stycznia 2013 r.
- styczeń 2013 r. 334,80 euro z odsetkami ustawowymi od 1 lutego 2013 r.
- luty 2013 r. 212,31 euro z odsetkami ustawowymi od 1 marca 2013 r.,
- marzec 2013 r. 122,50 euro z odsetkami ustawowymi od 1 kwietnia 2013 r.
- kwiecień 2013 r. 383,80 euro z odsetkami ustawowymi od 1 maja 2013 r.
- maj 2013 r. 253,14 euro z odsetkami ustawowymi od 1 czerwca 2013 r.
- czerwiec 2013 r. 122,49 euro z odsetkami ustawowymi od 1 lipca 2013 r.
- lipiec 2013 r. 367,48 euro z odsetkami ustawowymi od 1 sierpnia 2013 r.
- sierpień 2013 r. 538,97 euro z odsetkami ustawowymi od 1 września 2013 r.
- wrzesień 2013 r. 481,80 euro z odsetkami ustawowymi od 1 października 2013 r.
- październik 2013 r. 408,31 euro z odsetkami ustawowymi od 1 listopada 2013 r.
- listopad 2013 r. 285,81 euro z odsetkami ustawowymi od 1 grudnia 2013 r.
- grudzień 2013 r. 514,47 euro z odsetkami ustawowymi od 1 stycznia 2014 r.
- styczeń 2014 r. 310,29 euro z odsetkami ustawowymi od 1 lutego 2014 r.
- luty 2014 r. 97,99 euro z odsetkami ustawowymi od 1 marca 2014 r.
- marzec 2014 r. 391,96 euro z odsetkami ustawowymi od 1 kwietnia 2014 r.
- kwiecień 2014 r. 367,45 euro z odsetkami ustawowymi od 1 maja 2014 r.
- maj 2014 r. 277,63 euro z odsetkami ustawowymi od 1 czerwca 2014 r.
- czerwiec 2014 r. 326,62 euro z odsetkami ustawowymi od 1 lipca 2014 r.
- lipiec 2014 r. 359,28 euro z odsetkami ustawowymi od 1 sierpnia 2014 r.,
- sierpień 2014 r. 342,95 euro z odsetkami ustawowymi od 1 września 2014 r.
- wrzesień 2014 r. 204,13 euro z odsetkami ustawowymi od 1 października

2014 r.

W odpowiedzi na pozew Biuro (...) spółka jawna A. i T. B. w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu, w związku z upływem przynajmniej w części 3 letniego okresu przedawnienia (żądanie zapłaty obejmuje okres od 1 czerwca 2011 r. pozew złożono w grudniu 2014 r.), a także brakiem skonkretyzowania żądań pozwu, pozwany zgłosił zarzut przedawnienia całego dochodzonego przez powoda roszczenia.

Następnie pozwany zwrócił uwagę, że powód wskazał kwotę, której domaga się tytułem wynagrodzenia za pracę, godziny nadliczbowe, nocne, pracę w niedziele i święta oraz w dni ustawowo wolne od pracy w sposób globalny, nie przedstawił także, za jakie wyjazdy (i jakich dokładnie) kwot się domaga, a rozliczenie poszczególnych miesięcy ma charakter dowolny. Dalej strona wskazując, iż nie wiadomo na jakiej podstawie faktycznej i prawnej powód domaga się kwot wyrażonych w walutach obcych podniosła, iż o ile żądanie to dotyczy diet, to te były wypłacane zgodnie z obowiązującym regulaminem wynagradzania. Zdaniem pozwanego uwagi na temat zadaniowego czasu pracy powoda nie mają związku z przedmiotem postępowania, a żądania pozwu są niesprecyzowane, bądź nie mają podstawy prawnej.

Wskazując na okoliczności związane z zatrudnieniem powoda i rozwiązaniem stosunku pracy pozwany zaprzeczył, aby wskazane przez powoda przyczyny rozwiązania umowy o pracę były prawdziwe podnosząc, że pracodawca wystąpił z pozwem o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednocześnie pozwany wyjaśnił, iż pozyskał informacje, że powód jeszcze w trakcie pracy rozpoczął świadczenie usług w firmie konkurencyjnej i aby uniknąć zwolnienia dyscyplinarnego sam rozwiązał umowę o pracę. Pozwany podniósł także, iż powód nie zgłaszał zastrzeżeń w zakresie objętym pozwem przed rozwiązaniem umowy o pracę.

Dalej pozwany zaprzeczył jakoby powodowi nie wypłacano (lub pomniejszono) wynagrodzenia oraz diet - przekazywano je regularnie, a powód nie zgłaszał zastrzeżeń co do terminów i wysokości wypłacanych należności. Powodowi przysługiwał ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, który pozwany wypłacał w wysokości łącznie 400 zł, diety i ryczałty wypłacane były w oparciu o obowiązujący regulamin wynagradzania. Pozwany przyznał, iż zdarzało się, że pracownik pracował w dni wolne od pracy, niemniej otrzymywał wówczas w okresie 6 dni kalendarzowych lub w ciągu okresu rozliczeniowego inny dzień wolny tytułem rekompensaty.

Nadto pracodawca podkreślił, że powodowi nie należał się ekwiwalent za pranie odzieży, gdyż ani przepisy powszechnie obowiązujące ani wewnętrzzakładowe specjalnej odzieży ochronnej nie przewidywały. Jedynie w przypadku zakupu przez pracownika fartucha lub rękawic miał on prawo - na podstawie przedłożonych rachunków - zwrócić się z żądaniem zwrotu zapłaconej ceny, a z takim podaniem powód nie zgłosił się do pozwanego.

Pozwany podniósł, iż rzetelnie realizował swoje obowiązki wobec powoda, to właśnie powód naruszył swoje obowiązki pracownicze podejmując się działań konkurencyjnych wobec pozwanego, mimo obowiązującego go zakazu konkurencji.

Wyrokiem z dnia 15 lutego 2021 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził pod pozwaną Biura (...) spółki jawnej A. i T. B. w G. na rzecz powoda P. K. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwotę 8.624,28 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od kwoty:

- 482,50 zł od 11 grudnia 2011 r.
- 333,14 zł od 11 stycznia 2012 r.
- 521,14 zł od 11 lutego 2012 r.
- 97,50 zł od 11 marca 2012 r.

- 936,09 zł od 11 kwietnia 2012 r.
- 737,50 zł od 11 maja 2012 r.
- 730,58 zł od 11 czerwca 2012 r.
- 815 zł od 11 lipca 2012 r.
- 137,83 zł od 11 sierpnia 2012 r.
- 509,24 zł od 11 kwietnia 2013 r.
- 671,08 zł od 11 maja 2013 r.
- 257,50 zł od 11 czerwca 2013 r.
- 262,18 zł od 11 lipca 2013 r.
- 439,09 zł od 11 grudnia 2013 r.
- 80 zł od 11 stycznia 2014 r.
- 328,70 zł od 11 lutego 2014 r.
- 340,38 zł od 11 kwietnia 2014 r.
- 600,10 zł od 11 maja 2014 r.
- 344,73 zł od 11 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty każdej z wymienionych kwot (punkt I),

oraz zasądził pod pozwaną na rzecz powoda tytułem:

- wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy kwotą 1.695,84 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od 9 grudnia 2014 r. (punkt II),
- ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy kwotą 1.834,24 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od 1 listopada 2014 r. (punkt III),
- ekwiwalentu za odzież ochronną i jej czyszczenie kwotą 4.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od 9 grudnia 2014 r. (punkt IV),

w pozostałej części oddalił powództwo (punkt V) oraz zniósł wzajemnie pomiędzy stronami poniesione przez nie koszty procesu (punkt VI), a nadto nakazał pobrać od pozwanej Biura (...) spółki jawnej A. i T. B. w G. 783,60 zł tytułem części opłaty sądowej od pozwu od uiszczenia, której powód był zwolniony (punkt VII), odstąpił od obciążania powoda pozostałą częścią kosztów sądowych (punkt VIII) oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 1.680 zł (punkt IX).

Powyższe orzeczenie Sąd Okręgowy oparł o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

P. K. w okresie od 1 czerwca 2011 r. do 19 września 2014 r. był zatrudniony w Biurze (...) spółka jawna A. i T. B. na podstawie:

- umowy z dnia 31 maja 2011 r. zawartej na okres próbny od 1 do 30 czerwca 2011 r. na stanowisku kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy (zadaniowy czas pracy) za wynagrodzeniem 1.400 zł brutto plus premia uznaniowa do 30%,

- umowy z dnia 1 lipca 2011 r. zawartej na czas określony od 1 lipca 2011 r. do 31 sierpnia 2011 r. na stanowisku kierowcy, w pełnym wymiarze czasu pracy (zadaniowy czas pracy) za wynagrodzeniem 1.400 zł brutto plus premia uznaniowa do 30%,

- umowy z dnia 1 września 2011 r. zawartej na czas określony od 1 września 2011 r. do 1 marca 2012 r. na stanowisku specjalisty ds. transportu, w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1.600 zł brutto plus premia uznaniowa do 30%,

- umowy z dnia 2 marca 2012 r. zawartej na czas nieokreślony na stanowisku kierowcy, w pełnym wymiarze czasu pracy (zadaniowy czas pracy) za wynagrodzeniem 1.600 zł brutto plus premia uznaniowa do 30%.

Podpisując umowy o pracę powód zobowiązał się, że w okresie zatrudnienia nie będzie zaangażowany w żadne prace bądź czynności mogące w sposób bezpośredni lub pośredni naruszyć ochronę tajemnicy służbowej oraz do przestrzegania zasady poufności wszystkich wiadomości i informacji powziętych bezpośrednio w związku z wykonywaną pracą lub też w sposób przypadkowy w sposób szczegółowy uregulowany w podpisanej przez strony w dniu 31 maja 2011 r. umowie o zakazie konkurencji.

Zgodnie z § 7 ust. 1 obowiązującego w B.P. (...) spółka jawna A. i T. B. w trakcie zatrudnienia powoda Regulaminu Wynagradzania pracownikowi z tytułu wykonywanej pracy w zakładzie przysługiwały następujące składniki wynagrodzenia i dodatki do płac: wynagrodzenie zasadnicze; dodatek funkcyjny; ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele lub święta; wynagrodzenie za pracę w dniu dodatkowo wolnym od pracy; wynagrodzenie za czas dyżuru pełnionego przez pracownika poza godzinami pracy; ryczałt za pracę w porze nocnej; wynagrodzenie za czas przestoju nie zawinionego przez pracownika; premia uznaniowa. Dodatkowo pracownikowi przysługiwały świadczenia związane z pracą w postaci diet i innych należności z tytułu podróży służbowej (§ 7 ust. 2 pkt 4). Stosownie do treści § 10 ust. 1 za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta przysługiwał pracownikowi, z wyłączeniem pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowcy oraz pracowników zarządzających zakładem i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych, oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek w wysokości przewidzianej w art. 151<sup>1</sup> k.p., czyli 100% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w nocy, w niedziele i święta, które nie są dla pracownika dniami wolnymi od pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święta i dodatek 50% za prace wykonywane w pozostałych dniach. Dodatek nie przysługiwał za pracę w niedziele lub dni świąteczne w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono inny dzień wolny od pracy w tygodniu (§ 10 ust. 2). Prawo do dodatku wymienionego w ust. 1 nie przysługiwało pracownikowi, którego czas pracy został określony wymiarem jego zadań (§ 10 ust. 6).

Pracownik zatrudniony na stanowisku kierowcy otrzymywał ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 200 zł miesięcznie (§ 10 ust. 8).

Stosownie do treści § 11 ust. 1 Regulaminu pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługiwał dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy, przysługiwał ryczałt w kwocie do 200 zł (§ 11 ust. 2).

Zgodnie z § 19 pracownikowi za czas podróży służbowej w kraju i poza jego granicami przysługiwała dieta w wysokości diety z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określonej przepisami powszechnie obowiązującymi dla pracownika, zatrudnionego w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej.

Pracownicy mieli możliwość zapoznania się z treścią Regulaminu w trakcie podpisywania umowy o pracę, dodatkowo był on wywieszony na tablicy przy biurze, w miejscu powszechnie dostępnym dla pracowników.

Zgodnie z § 26 obowiązującego w B.P. (...) spółka jawna A. i T. B. w trakcie zatrudnienia powoda Regulaminu Pracy wynagrodzenie za pracę wypłacane było miesięcznie z dołu, najpóźniej do 10 (dziesiątego) dnia każdego miesiąca. Jeżeli dzień, o którym mowa w punkcie poprzedzającym, jest dniem wolnym od pracy lub dodatkowym dniem wolnym



od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest najpóźniej w dniu poprzedzającym ten dzień. Zgodnie z § 33 tego Regulaminu czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do wykonywania pracy.

Dyspozytorzy i osoby wykonujące usługi przewozowe transportowe pracują w systemie zmianowym: w sezonie (tj. od kwietnia do września, grudzień)

- I zmiana: od 6.00 do 14.00

- II zmiana: od 10.00 do 18.00

- III zmiana: od 14.00 do 22.00

- IV zmiana: od 22.00 do 6.00.

Po za sezonem:

- I zmiana: od 6.00 do 14.00

- II zmiana: od 14.00 do 22.00

- III zmiana: od 22.00 do 6.00. (§ 36 pkt 1d).

Stosownie do treści § 39 jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę. W tych rozkładach czas pracy nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Okres rozliczeniowy nie może być dłuższy niż jeden miesiąc. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do trzech miesięcy.

Zgodnie z zapisami § 40 pracownikowi, który na polecenie przełożonego wykonywał pracę w dniu dla niego dodatkowo wolnym od pracy, przysługuje w zamian dzień wolny w innym terminie. Dni wolne z tego tytułu powinny być udzielone w możliwie krótkim terminie po przepracowanym dniu dodatkowo wolnym od pracy. W razie niewykorzystania dnia wolnego od pracy, należnego zgodnie z ustępami poprzedzającymi, do końca następnego okresu rozliczeniowego, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie z dodatkiem jak za godziny nadliczbowe, przewidzianym za pracę w niedziele i święta. Wynagrodzenie wypłacone z tego tytułu traktowane jest jak wynagrodzenie wypłacone za pracę w godzinach nadliczbowych i w związku z tym godziny, za które to wynagrodzenie przysługuje, wlicza się do rocznego limitu godzin nadliczbowych, o którym mowa w § 42 ust. 2 (pkt 3).

Stosownie do treści § 41 praca wykonywana ponad normy czasu pracy ustalone zgodnie z przepisami Kodeksu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych i jest dopuszczalna tylko w razie: szczególnych potrzeb pracodawcy, konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, albo ochrony mienia lub usunięcia awarii. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych przez pracownika nie może przekroczyć 4 godzin na dobę i 150 godzin w roku kalendarzowym (ust. 2).

Zgodnie z treścią § 42 pora nocna, z wyłączeniem ust. 2 obejmuje czas pomiędzy godzinami 22.00 a 6.00 dnia następnego. Dla celów ustalenia czasu pracy kierowcy, pora nocna obejmuje okres od 00.00 do 4.00. Soboty, niedziele oraz święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy. Za pracę w niedzielę lub w święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6.00 w tym dniu, a godziną 6.00 następnego dnia. Pracownikowi zatrudnionemu w niedzielę należy zapewnić inny dzień wolny od pracy w tygodniu. Pracownikowi można udzielić dnia wolnego w zamian za pracę w święto.

Zgodnie z § 14 obowiązującego u pozwanego od dnia 1 lipca 2013 r. Regulaminu przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego pracownikom, środki ochrony indywidualnej w postaci fartucha przedniego wodochronnego oraz rękawic gumowych znajdują się w pojazdach pracodawcy. Pracownikom przysługuje

nieodpłatnie zaopatrzenie w narzędzia, maszyny, urządzenia, materiały umożliwiające wykonywanie zadań oraz przydzielonych zakresów obowiązków. Dla stanowiska młodszy kierowca, kierowca jako odzież ochronna przewidziano fartuch przedni wodochronny, rękawice gumowe wydawane do mycia samochodu, znajdujące się pojeździe.

Do obowiązków powoda zatrudnionego na stanowisku kierowcy w Dziale Transportu, zgodnie z zakresem obowiązków wynikających z regulaminów i instrukcji wewnętrznych oraz zakresu obowiązków na stanowisku pracy należało m.in.:

- posiadanie wiedzy o przepisach o ruchu drogowym, transporcie oraz czasie pracy kierowców i przestrzeganie,
- zdawanie tarczek tachografu oraz zaświadczeń o nieprowadzeniu pojazdu tzw. urlopówek,
- posiadanie w trakcie prowadzenia pojazdu wszystkich niezbędnych dokumentów (wymaganych przepisami krajowymi i międzynarodowymi) do prowadzenia pojazdu: kierowca przed wyjazdem w trasę pobiera każdorazowo kluczyki i dokumenty pojazdu z biura pracodawcy, kwitując pobranie, a po zakończeniu pracy zdej kluczyki wraz z dokumentami pojazdu w biurze, sprawdzenie przed wyjazdem w trasę ważności i kompletności dokumentów pojazdu.

Kierowca zobowiązany był przed każdym wyjazdem wykonać czynności kontrolno-obługowe: sprawdzić poziomy płynów, stan paliwa w zbiorniku, stan kół pod względem uszkodzeń oraz głębokości bieżnika (dot. również koła zapasowego), stan oświetlenia pojazdu, czystość oraz ustawienia siedzeń w pojeździe, stan techniczny pojazdu pod względem uszkodzeń, stan techniczny przyczepki. W momencie stwierdzenia niedoboru płynów uzupełnić je, braku oświetlenia wymienić zepsute elementy, uszkodzenia ogumienia – wymienić na koło zapasowe lub zgłosić w Dziale Transportu, złego ułożenia siedzeń – ustawić je prawidłowo, zabrudzenia tapicerki, uszkodzeń pojazdu, złego stanu pojazdu zgłosić w Dziale Transportu. Kierowca zobowiązany był do utrzymania czystości w pojeździe, sprzątania, odkurzania i umycia pojazdu po każdym wyjeździe, a także w miarę możliwości – w trakcie każdego wyjazdu (w przerwach między kursami). Kierowca zobowiązany był do rozliczenia się z wpłat gotówkowych od klientów w miarę możliwości każdorazowo po zrealizowanym kursie, ale nie później niż w terminie 5 dni kalendarzowych od dnia pobrania kwoty od klienta.

Niezależnie od zapisów zakresu obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowcy czynności i obowiązki związane z przewozem pasażerów zostały szczegółowo opisane w instruktażu służbowym.

Kierowca Działu Transportu miał obowiązek przyjść do pracy na godzinę do półgodziny przed rozpoczęciem zaplanowanego kursu, pobrać komplet dokumentów pozwalający na wykonanie zaplanowanego kursu, po pobraniu dokumentów do auta kierowca otrzymywał listę pasażerów (skan) z oznaczoną godziną wyjazdu i powrotu, uzupełnioną o konieczne komentarze, po pobraniu list kierowca miał obowiązek udać się na parking po samochód, gdzie przed rozpoczęciem jazdy powinien sprawdzić: stan auta, uzupełnić ewentualne płyny, sprawdzić oświetlenie, sprawdzić ogumienie. Po sprawdzeniu stanu samochodu kierowca powinien podstawić się pod biuro najpóźniej 20 minut przed planowaną godziną odjazdu (miejsce podstawienia: od początku zatoczki do BOK), po podstawieniu pod biuro kierowca rozpoczynał przyjmowanie pasażerów.

Po zakończeniu kursu kierowca powinien przyjść do biura w celu zweryfikowania i sprawdzenia list pasażerów, pobrać kluczyk na myjnię ( (...) na rondzie (...)), umyć i odkurzyć samochód wewnątrz, jeżeli jest taka konieczność pobierał z biura wszelkie potrzebne płyny, żarówki itp., zatankować samochód ( (...) na ul. (...)), gdy jest taka potrzeba podstawić auto do kontroli, odstawić samochód na parking: sprintery i autobusy oraz czarne Viano na parkingu strzeżonym na ul. (...), E-klasy i S-klasa w hotelu (...), Van małe i Sprintery oraz B-klasa dolny parking pod biurem na (...).

Kierowca miał również w przypadku kontroli przez jakikolwiek organ zewnętrzny wypełnić druk kontroli, w przypadku wykonywania przejazdów na lotnisko G. pod czarter powinien wypełnić druk na czarter.

Wskazano, że strój służbowy i wyposażenie kierowcy to zawsze: biała koszula, krawat, ciemne spodnie, a w przypadku kursów indywidualnych dodatkowo marynarka lub garnitur.

Dokument ten przekazywany był w trakcie szkolenia kierowcom do zapoznania się i do stosowania zaraz po przyjęciu do pracy.

W praktyce ilość i długotrwałość czynności kierowcy po i przed kursem z pasażerami zależała od rodzaju prowadzonego pojazdu (autobusy zabierające dużą ilość pasażerów z przystanku względnie mniejsze pojazdy realizujące przejazdy dla indywidualnych pasażerów).

Powód wykonywał pracę według ustalanego przez dyspozytorów harmonogramu i godzin kursów.

Zgodnie z regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi u pracodawcy, powód musiał zgłosić się w pracy przed jej rozpoczęciem, w tym czasie powód odbierał dokumenty od dyspozytora, kasę fiskalną. Z siedziby firmy powód jechał na parking, gdzie dokonywał oceny stanu pojazdu, później powód udawał się na miejsce odbioru pasażerów. Powód nie podpisywał listy obecności, fakt stawienia się w pracy przed rozpoczęciem kursu nie był nigdzie odnotowywany, w prowadzonej przez pracodawcę ewidencji czasu pracy/trasy kierowcy powód wskazywał godzinę wyjazdu oraz godzinę powrotu z trasy, wskazywał również rodzaj prowadzonego pojazdu (bus czy limuzyna). W sporządzanej ewidencji kierowca nie uwzględniał czasu pracy przed rozpoczęciem i zakończeniem kursu. Ewidencja weryfikowana była przez kierownika transportu A. F., później A. K., która przejęła jej obowiązki, które sprawdzały czy kierowcy nie dopisują godzin dotyczących czasu jazdy i postoju. W przypadku niezgodności z zapisami systemu informatycznego - GPS kierowca wzywany był na rozmowę, w trakcie której wyjaśniane były niezgodności. Zweryfikowane przez księgowość miesięczne ewidencje czasu pracy były przedstawiane powodowi do podpisu, powód zapoznawał się na bieżąco z ich treścią i nie wnosił do nich zastrzeżeń, nie odwoływał się od informacji w nich zawartych.

Po zakończeniu trasy auto musiało zostać wyczyszczone, zatankowane i odstawione na parking, zdarzało się, że samochód był przekazywany bezpośrednio innemu kierowcy, który udawał się nim w dalszą trasę. Co do zasady po każdym kursie pracownik miał obowiązek umyć auto, jednak, gdy pogoda była słoneczna, nie padał deszcz lub śnieg, nie było potrzeby mycia auta po każdym powrocie. W biurze powód musiał zdać dokumenty i oddać kasę fiskalną.

Średnio czynności związane z przygotowaniem pojazdu do trasy oraz czynności wykonywane po zakończeniu trasy zajmowały powodowi około godziny.

Powód około 60% czasu pracy prowadził limuzyny, a w pozostałym czasie busy.

W stosunku do powoda wykonującego obowiązki kierowcy wymagano, aby w trakcie wykonywania pracy ubrany był w białą koszulę, krawat, ciemne spodnie, a w przypadku kursów indywidualnych dodatkowo marynarkę lub garnitur. Zakup stroju – dwóch garniturów, 4 – 5 koszul na kwotę około 3.200 zł został sfinansowany przez ojca powoda.

W okresie od listopada 2011 r. do września 2014 r. powód pracował ponad normatywny wymiar czasu:

W listopadzie 2011 r. wymiar czasu pracy powoda wynosił 160 godzin, faktyczny czas pracy - 188 godzin, czas pracy ponad wymiar - 28 godzin, w tym 15,50 godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 12,50 godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej oraz w związku z pracą w niedziele lub święta z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem stawki godzinowej 10 zł (1.600 zł : 160 h), powodowi przysługiwało:

- 280 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 77,50 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 125 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwała kwota 482,50 zł.

W grudniu 2011 r. wymiar czasu pracy powoda wynosił 168 godzin, faktyczny czas pracy - 196 godzin, czas pracy ponad wymiar 28 godzin, w tym 24 godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 11 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej oraz w związku z pracą w niedziele lub święta z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem stawki godzinowej 9,52 zł (1.600 zł : 168 h), powodowi przysługiwało:

- 266,56 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 114,24 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 104,72 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwała kwota 485,52 zł, kwota wypłacona przez pracodawcę tytułem nadgodzin - 152,38 zł brutto, pozostało do zapłaty - 333,14 zł.

W styczniu 2012 r. wymiar czasu pracy powoda wynosił 168 godzin, faktyczny czas pracy - 209,50 godzin, czas pracy ponad wymiar - 41,50 godzin, w tym 26,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 21 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej oraz w związku z pracą w niedziele lub święta z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem stawki godzinowej 9,52 zł (1.600 zł : 168 h), powodowi przysługiwało:

- 395,08 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 126,14 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 199,92 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwała kwota 721,14 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, pozostało do zapłaty - 521,14 zł.

W lutym 2012 r. wymiar czasu pracy powoda wynosił 168 godzin, faktyczny czas pracy - 101,50, czas pracy ponad wymiar - 13,50 godziny, w tym 4,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 15,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej oraz w związku z pracą w niedziele z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem stawki godzinowej 9,52 zł (1.600 zł : 168 h), powodowi przysługiwało:

- 128,52 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 21,42 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 147,56 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwała kwota 297,50 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, pozostało do zapłaty - 97,50 zł.

W marcu 2012 r. wymiar czasu pracy powoda wynosił - 176 godzin, faktyczny czas pracy - 249,50 godziny, czas pracy ponad wymiar - 73,50 godziny, w tym 31 - godzin nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej

z dodatkiem 50%, 36 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej oraz w związku z pracą w niedziele lub święta z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem stawki godzinowej 9,09 zł (1.600 zł : 176 h), powodowi przysługiwało:

- 668,11 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 140,74 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 327,24 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwała kwota 1.136,09 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, pozostało do zapłaty - 936,09 zł.

W kwietniu 2012 r. wymiar czasu pracy powoda wynosił - 160 godzin, faktyczny czas pracy - 203 godziny, czas pracy ponad wymiar - 43 godziny, w tym 13,5 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 44 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej oraz w związku z pracą w niedziele lub święta z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem stawki godzinowej 10 zł (1.600 zł : 160 h), powodowi przysługiwało:

- 430 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 67,5 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 440 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 937,50 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, pozostało do zapłaty - 737,50 zł.

W maju 2012 r. wymiar czasu pracy powoda wynosił 168 godzin, faktyczny czas pracy - 221 godzin, czas pracy ponad wymiar - 53 godziny, w tym 25,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 32 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej oraz w związku z pracą w niedziele lub święta z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem stawki godzinowej 9,52 zł (1.600 zł : 168 h), powodowi przysługiwało:

- 504,56 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 121,38 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 304,64 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 930,58 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, pozostało do zapłaty - 730,58 zł.

W czerwcu 2012 r. wymiar czasu pracy powoda wynosił 160 godzin, faktyczny czas pracy - 213,50 godzin, czas pracy ponad wymiar - 53,50 godziny, w tym 28 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 34 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej oraz w związku z pracą w niedziele lub święta z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem stawki godzinowej 10 zł (1.600 zł : 160 h), powodowi przysługiwało:

- 535 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 140 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 340 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 1.015 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, pozostało do zapłaty - 815 zł.

W lipcu 2012 r. wymiar czasu pracy powoda wynosił 176 godzin, faktyczny czas pracy – 243,50 godziny, czas pracy ponad wymiar 67,50 godziny, w tym 30 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 47,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej oraz w związku z pracą niedziele lub święta z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem stawki godzinowej 9,09 zł (1.600 zł : 176 h), powodowi przysługiwało:

- 613,57 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, obliczenie dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 136,20 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 431,77 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 1.181,54 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, z uwzględnieniem kwot wypłaconych w dniu 14 listopada 2012 r. i 12 grudnia 2012 r., pozostało do zapłaty - 137,83 zł.

W sierpniu 2012 r. wymiar czasu pracy powoda wynosił 176 godzin, faktyczny czas pracy - 281 godziny, czas pracy ponad wymiar 105 godzin, w tym 47 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 60 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej oraz w związku z pracą w niedziele lub święta z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem stawki godzinowej 9,09 zł (1.600 zł : 176 h), powodowi przysługiwało:

- 954,45 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 213,38 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 545,40 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 1.713,23 zł, powodowi wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny oraz 600 zł brutto - wynagrodzenie za nadgodziny, z uwzględnieniem kwot wypłaconych w dniu 14 listopada 2012 r. i 12 grudnia 2012 r. pozostało do wypłaty 0 zł.

We wrześniu 2012 r. wymiar czasu pracy powoda wynosił 160 godzin, faktyczny czas pracy 92 godziny, czas pracy ponad wymiar 36 godzin, w tym 12 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 21,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej oraz w związku z pracą w niedziele lub święta z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem stawki godzinowej 10 zł (1.600 zł : 160 h), powodowi przysługiwało:

- 360 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 60 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 215 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 635 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny z uwzględnieniem kwot wypłaconych w dniu 14 listopada 2012 r. i 12 grudnia 2012 r. pozostało do wypłaty 0 zł.

W październiku 2012 r. wymiar czasu pracy powoda wynosił 184 godziny, faktyczny czas pracy – 180,50 godzin, powód pracował 3,50 godzin - poniżej obowiązującego do wymiaru czasu pracy. Powód przepracował 26,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 2 godziny nadliczbowe zrekompensowane czasem wolnym od pracy w wymiarze 1,5 godziny wolna za 1 godzinę nadliczbową.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem stawki godzinowej 8,69 zł (1.600 zł : 184 h), powodowi przysługiwało:

- 106,33 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,

Łącznie tytułem dodatków powodowi przysługiwało 106,33 zł, powodowi wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny 621,52 zł netto w dniu 14 listopada 2012 r., nadpłata wyniosła 985,67 zł.

W listopadzie 2012 r. obowiązujący powoda wymiar czasu pracy wyniósł 168 godzin, faktyczny czas pracy - 186,50 godzin, czas pracy ponad wymiar – 18,50, w tym 22 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 4 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem stawki godzinowej 9,52 zł (1.600 zł : 168 h), powodowi przysługiwało:

- 176,12 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 104,72 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 38,08 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 318,92 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, 701,62 zł netto - w dniu 12 grudnia 2012 r., nadpłata wyniosła 888,08 zł.

W grudniu 2012 r. obowiązujący powoda wymiar czasu pracy - 152 godziny, faktyczny czas pracy – 166,50 godzin, czas pracy ponad wymiar - 14,50 godziny, w tym 19,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 11,50 - godziny nadliczbowe z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych powodowi przysługiwało:

- 152,54 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 102,57 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 120,98 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało: 376,09 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, uwzględniając kwotę wypłaconą w dniu 10 października 2013 r. pozostało do zapłaty - 0 zł.

W styczniu 2013 r. obowiązujący powoda wymiar czasu pracy - 176 godzin, faktyczny czas pracy - 183,50 godzin, godziny czasu pracy ponad wymiar - 7,50 godziny, w tym 22,50 - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, 10 - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem stawki godzinowej 9,09 zł (1.600 zł : 176 h), powodowi przysługiwało:

- 68,17 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 102,15 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 90,90 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 261,22 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, z uwzględnieniem kwoty wypłaconej w dniu 11 marca 2013 r. pozostało do zapłaty - 0 zł.

W lutym 2013 r. obowiązujący powoda wymiar czasu pracy - 160 godzin, faktyczny czas pracy - 133 godziny, czas pracy ponad wymiar - 29 godziny, 23,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 3,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej oraz w związku z pracą w niedziele lub święta z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem stawki godzinowej 10 zł (1.600 zł : 160 h), powodowi przysługiwało:

- 290 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 117,50 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 35 zł 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 442,50 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, 556,35 zł netto - w dniu 11 marca 2013 r., nadpłata wyniosła 555,50 zł.

W marcu 2013 r. obowiązujący powoda wymiar czasu pracy - 168 godzin, faktyczny czas pracy - 215 godziny, czas pracy ponad wymiar - 47 godziny, w tym 36 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 9,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej oraz za pracę w niedzielę, z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem stawki godzinowej 9,52 zł (1.600 zł : 168 h), powodowi przysługiwało:

- 447,44 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 171,36 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 90,44 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 709,24 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny pozostało do zapłaty - 509,24 zł.

W kwietniu 2013 r. obowiązujący powoda wymiar czasu pracy - 168 godzin, faktyczny czas pracy 222 godziny, czas pracy ponad wymiar - 54 godziny, w tym 32 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 21,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej oraz w związku z pracą w niedziele lub święta z dodatkiem 100%.



Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem stawki godzinowej 9,52 zł (1.600 zł : 168 h), powodowi przysługiwało:

- 514,08 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 152,32 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 204,68 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 871,08 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, pozostało do zapłaty - 671,08 zł.

W maju 2013 r. obowiązujący powoda wymiar czasu pracy - 160 godzin, faktyczny czas pracy - 179 godzin, czas pracy ponad wymiar - 19 godzin, w tym, 12,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 20,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej oraz w związku z pracą w niedziele lub święta z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem stawki godzinowej 10 zł (1.600 zł : 160 h), powodowi przysługiwało:

- 190 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 62,50 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 205 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało: 457,50 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, pozostało do zapłaty - 257,50 zł.

W czerwcu 2013 r. obowiązujący powoda wymiar czasu pracy - 160 godzin, faktyczny czas pracy - 135 godzin, czas pracy ponad wymiar - 31 godzin, w tym 26,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 10,5 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej, a także w związku z pracą w niedzielę, z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem stawki godzinowej 10 zł (1.600 zł : 160 h), powodowi przysługiwało:

- 310 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 132,50 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 105 - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało - 547,50 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, uwzględniając kwotę wypłaconą w dniu 10 października 2013 r. pozostało do zapłaty - 262,18 zł.

W lipcu 2013 r. obowiązujący powoda wymiar czasu pracy - 176 godzin, faktyczny czas pracy - 231 godzin, czas pracy ponad wymiar - 55 godzin, w tym 64,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 3,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem stawki godzinowej 9,09 zł (1.600 zł : 176 h), powodowi przysługiwało:

- 499,95 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

- 292,83 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 31,81 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 824,59 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, uwzględniając kwotę wypłaconą w dniu 10 października 2013 r., pozostało do zapłaty - 0 zł.

W sierpniu 2013 r. obowiązujący powoda wymiar czasu pracy - 168 godzin, faktyczny czas pracy - 234 godzin, czas pracy ponad wymiar - 66 godziny, w tym 63,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 5 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 100 % oraz w związku z pracą w święto.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem stawki godzinowej 9,52 zł (1.600 zł : 168 h), powodowi przysługiwało:

- 628,32 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 302,26 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 47,60 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 978,18 zł, 200 zł - ryczałt za nadgodziny, uwzględniając kwotę wypłaconą w dniu 10 października 2013 r. pozostało do zapłaty - 0 zł.

We wrześniu 2013 r. obowiązujący powoda wymiar czasu pracy - 168 godzin, faktyczny czas pracy - 243,50 godzin, czas pracy ponad wymiar - 75,50 godzin, w tym 49 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 37 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 100 % oraz w związku z pracą w niedzielę.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem stawki godzinowej 9,52 zł (1.600 zł : 168 h), powodowi przysługiwało:

- 718,76 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 233,24 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 352,24 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 1.304,24 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, uwzględniając kwotę wypłaconą w dniu 10 października 2013 r. 1.787,62 zł netto, nadpłata wyniosła 1.461,76 zł.

W październiku 2013 r. obowiązujący powoda wymiar czasu pracy - 184 godziny, faktyczny czas pracy - 186 godzin, czas pracy ponad wymiar 2 godziny, w tym 25 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 5,5 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 100 %.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem stawki godzinowej 8,69 zł (1.600 zł : 184 h), powodowi przysługiwało:

- 17,38 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 108,50 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 47,79 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 173,67 zł, 200 zł - ryczałt za nadgodziny, kwota nadpłacona 26,33 zł.

W listopadzie 2013 r. obowiązujący powoda wymiar czasu pracy - 152 godziny, faktyczny czas pracy - 134,50, czas pracy ponad wymiar - 30,50 godziny, w tym 15,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 22,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem stawki godzinowej 10,52 zł (1.600 zł : 152 h), powodowi przysługiwało:

- 320,86 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 81,53 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 236,70 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 639,09 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, pozostało do zapłaty - 439,09 zł.

W grudniu 2013 r. obowiązujący powoda wymiar czasu pracy - 160 godzin, faktyczny czas pracy - 175 godzin, czas pracy ponad wymiar - 15 godzin, w tym 25 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 0,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych powodowi przysługiwało:

- 150 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 125 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 280 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, pozostało do zapłaty - 80 zł.

W styczniu 2014 r. obowiązujący powoda wymiar czasu pracy - 168 godzin, faktyczny czas pracy - 161,50 godziny, czas pracy ponad wymiar - 25,50 godziny, w tym 11,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 23 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 100% oraz w związku z pracą w niedzielę.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych powodowi przysługiwało:

- 255 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 54,74 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 218,96 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 528,70 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, pozostało do zapłaty - 328,70 zł.

W lutym 2014 r. obowiązujący powoda wymiar czasu pracy - 160 godzin, faktyczny czas pracy - 37 godzin, 1,5 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 0,5 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 100%, 56 (obowiązujący wymiar w związku z urlopem

wypoczynkowym), powód przepracował 19 godzin - czas poniżej obowiązującego wymiaru. Godziny nadliczbowe zostały zrekompensowane czasem wolnym.

W marcu 2014 r. obowiązujący powoda wymiar czasu pracy - 168 godzin, faktyczny czas pracy - 198 godzin, czas pracy ponad wymiar 30 godzin, w tym, 23,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 13,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 100% oraz w związku z pracą w niedzielę.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych powodowi przysługiwało:

- 300 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 111,86 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 128,52 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 540,38 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, pozostało do zapłaty - 340,38 zł.

W kwietniu 2014 r. obowiązujący powoda wymiar czasu pracy - 168 godzin, faktyczny czas pracy - 213,50 godziny, czas pracy ponad wymiar - 45,50 godziny, w tym 32,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 20 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych powodowi przysługiwało:

- 455 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 154,70 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 190,40 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 800,10 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, pozostało do zapłaty - 600,10 zł.

W maju 2014 r. obowiązujący powoda wymiar czasu pracy - 160 godzin, faktyczny czas pracy - 194,50 godziny, czas pracy ponad wymiar - 34,50, w tym 34,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 8 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej oraz w związku z pracą w niedzielę z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych powodowi przysługiwało:

- 362,25 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 172,50 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 80 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 614,75 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, uwzględniając kwotę wypłaconą w dniu 10 października 2014 r. pozostało do zapłaty - 344,73 zł.

W czerwcu 2014 r. obowiązujący powoda wymiar czasu pracy - 160 godzin, faktyczny czas pracy - 206,82 godziny, czas pracy ponad wymiar - 46,82 godziny, w tym 27,83 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 27,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej oraz w związku z pracą w niedzielę z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych powodowi przysługiwało:

- 491,61 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 139,15 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 275 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 905,76 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, uwzględniając kwotę wypłaconą w dniu 10 października 2014 r. pozostało do zapłaty - 0 zł.

W lipcu 2014 r. obowiązujący powoda wymiar czasu pracy - 184 godziny, faktyczny czas pracy - 198,41 godziny, czas pracy ponad wymiar - 14,41 godzin, w tym 25,66 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 0,5 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych powodowi przysługiwało:

- 131,56 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 111,36 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 4,34 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 247,26 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, uwzględniając kwotę wypłaconą w dniu 10 października 2014 r. pozostało do zapłaty - 0 zł.

W sierpniu 2014 r. obowiązujący powoda wymiar czasu pracy - 160 godzin, faktyczny czas pracy - 199,50 godzin, czas pracy ponad wymiar - 39,50 godziny, w tym 23,50 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 8 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej oraz w związku z pracą w niedzielę z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych powodowi przysługiwało:

- 414,75 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 117,50 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 80 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 612,25 zł, wypłacono 200 zł - ryczałt za nadgodziny, uwzględniając kwotę wypłaconą w dniu 10 października 2014 r. pozostało do zapłaty 0 zł brutto.

We wrześniu 2014 r. obowiązujący powoda wymiar czasu pracy - 176 godzin, faktyczny czas pracy - 118,50 godzin, czas pracy ponad wymiar - 14,50 godziny, w tym 16,5 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%, 3,5 - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 100%.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych powodowi przysługiwało:

- 138,33zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 74,91 zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 31,81 zł - 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków powodowi przysługiwało 245,05 zł, wypłacono 145,45 zł - ryczałt za nadgodziny, uwzględniając kwotę 660,12 zł netto wypłaconą w dniu 10 października 2014 r. nadpłata wyniosła 847,40 zł.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych powodowi przysługuje kwota 8.624,28 zł brutto.

Powodowi przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze:

- w związku zatrudnieniem od 1 czerwca 2011 r. - proporcjonalnie - 12 dni,
- za 2012 r. - 20 dni,
- za 2013 r. - 26 dni,
- za 2014 r. - proporcjonalnie 20 dni.

W okresie zatrudnienia powód wykorzystał 62 dni urlopu wypoczynkowego. Powód korzystał z urlopu wypoczynkowego w dniach:

- 9, 10, od 13 do 23 lutego 2012 r. - 10 dni roboczych (80 godzin), należne powodowi wynagrodzenie za urlop, ustalone z uwzględnieniem wynagrodzenia i dodatków za godziny nadliczbowe stanowi kwotę 227,20 zł,
- od 10 do 26 września 2012 r. - 13 dni roboczych (104 godziny), należne powodowi wynagrodzenie za urlop, ustalone z uwzględnieniem wynagrodzenia i dodatków za godziny nadliczbowe stanowi kwotę 550,16 zł,
- od 11 lutego 2013 r. do 19 lutego 2013 r. - 7 dni roboczych (56 godzin), należne powodowi wynagrodzenie za urlop, ustalone z uwzględnieniem wynagrodzenia i dodatków za godziny nadliczbowe stanowi kwotę 99,68 zł,
- od 10 do 18 czerwca 2013 r. - 7 dni roboczych (56 godzin), należne powodowi wynagrodzenie za urlop, ustalone z uwzględnieniem wynagrodzenia i dodatków za godziny nadliczbowe stanowi kwotę 184,80 zł,
- od 12 do 19 listopada 2013 r. - 6 dni roboczych (48 godzin), należne powodowi wynagrodzenie za urlop, ustalone z uwzględnieniem wynagrodzenia i dodatków za godziny nadliczbowe stanowi kwotę 210,24 zł,
- od 9 do 14 stycznia 2014 r. - 4 dni robocze (32 godziny), należne powodowi wynagrodzenie za urlop, ustalone z uwzględnieniem wynagrodzenia i dodatków za godziny nadliczbowe stanowi kwotę 70,40 zł,
- od 12 do 28 lutego 2014 r. - 13 dni roboczych (104 godziny), należne powodowi wynagrodzenie za urlop, ustalone z uwzględnieniem wynagrodzenia i dodatków za godziny nadliczbowe stanowi kwotę 306,80 zł,
- 18 i 19 września 2014 r. 2 dni robocze (16 godzin), należne powodowi wynagrodzenie za urlop, ustalone z uwzględnieniem wynagrodzenia i dodatków za godziny nadliczbowe stanowi kwotę 46,56 zł.

Łącznie tytułem należnego powodowi wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy przysługuje kwota: 1.695,84 zł.

Powodowi przysługuje ekwiwalent za 16 dni (128 godzin) niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w łącznej kwocie 1.834,24 zł.

Z tytułu zatrudnienia powodowi wypłacone zostały także wszystkie należności z tytułu podróży służbowych ustalone w wysokości diety z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określonej przepisami powszechnie obowiązującymi dla pracownika, zatrudnionego w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej.

Pracodawca wypłacał powodowi w miesiącach od stycznia 2012 r. do stycznia 2014 r. oraz od marca 2014 r. do sierpnia 2014 r. ryczałt za nadgodziny w kwocie po 200 zł miesięcznie, we wrześniu 2014 r. w kwocie 145,45 zł.

Tytułem wyrównania pracodawca wypłacił powodowi w:

- grudniu 2011 r. – 152,38 zł
- sierpniu 2012 r. – 600 zł
- październiku 2012 r. – 892 zł
- listopadzie 2012 r. – 1.007 zł
- lutym 2013 r. – 798 zł
- wrześniu 2013 r. – 2.566 zł
- wrześniu 2014 r. – 947 zł.

Stosunek pracy łączący powoda i pozwanego został rozwiązany przez powoda pismem z dnia 19 września 2014 r. (wpływ pisma do pozwanego 22 września 2014 r.), którym powód rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia wobec ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. W piśmie zostało zawarte żądanie zapłaty odszkodowania w wysokości jak za okres wypowiedzenia, zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop za 2014 rok; zapłaty niewypłaconych diet z tytułu podróży służbowych poza granice RP za okres od dnia zatrudnienia do dnia 18 września 2014 r., zapłaty dodatków za pracę w godzinach nocnych, zapłaty za przepracowane nadgodziny, zapłatę za prace w niedziele i święta, zapłaty ekwiwalentu za pranie odzieży, zapłaty za brak ubioru służbowego i roboczego (obowiązek mycia samochodu).

Powód wskazał, iż ciężkie naruszanie obowiązków pracodawcy wobec pracownika było spowodowane zmuszaniem do podejmowania pracy bez zachowania obowiązującej 11 godzinnej przerwy między wyjazdami co powodowało zagrożenie życia lub zdrowia pracownika i przewożonych przez niego osób; permanentnie nieterminową wypłatą należnego wynagrodzenia; odmową wypłaty diet przysługujących z tytułu podróży zagranicznych; zaniżaniem wynagrodzenia poprzez odmowę zapłaty dodatków za pracę w godzinach nocnych, pracę w nadgodzinach oraz pracę w soboty, niedziele i święta; niewydawanie ubioru służbowego i roboczego oraz niewypłacaniem ekwiwalentu za pranie odzieży.

W dniach 26 października 2013 r., 6, 21, 26-27, 29 listopada 2013 r. Państwowa Inspekcja Pracy w S. przeprowadziła u pozwanego kontrolę na okoliczność zagadnień prawnej ochrony pracy, a w szczególności czasu pracy i wynagrodzeń, innych należności ze stosunku pracy wydawanej odzieży roboczej oraz innych zagadnień dotyczących stosunku pracy. W trakcie kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości dotyczących nawiązania i ustania stosunku, treści zawartych umów o pracę pracy innych, niż wyżej wymienione. Wskazano, że w umowach o pracę zawartych z kierowcami nie zamieszczono warunku o wynagrodzeniu zryczałtowanym, tym samym nie wykonano wniosku nr (...) wystąpienie o nr rej. (...) - (...) - (...) z dnia 10 października 2012 r., wydanego w trakcie poprzedniej kontroli. Ustalono, iż szczegółowe postanowienia z zakresu czasu pracy zostały zamieszczone w regulaminie pracodawcy oraz w zawartych umowach o pracę. Kierowców obowiązuje zadaniowy system rozliczania czasu pracy, zgodnie z treścią zawartych umów o pracę. Godziny pracy wszystkich pracowników, to 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w tygodniu, w 4 miesięcznym okresie rozliczeniowym, poczynając od stycznia każdego roku kalendarzowego.

Z treści przedstawionego regulaminu pracy wynika, że ewidencje czasu pracy kierowców stanowią zlecenia wykonania przewozu połączone z oświadczeniami o odbiorze sprzętu i oświadczeniami o zdaniu sprzętu pobranego do przewozu. Datą i godziną rozpoczęcia pracy jest data i godzina pobrania sprzętu, zaś godziną zakończenia jest godzina zdania go.

Ustalono, że pracodawca nie prowadzi opisanej w regulaminie pracy ewidencji czasu pracy kierowców. Podano również, że liczba godzin nadliczbowych nie może przekroczyć 4 godzin na dobę i 150 w roku. Ustalono godziny pory nocnej - do rozliczania wynagrodzeń od 22.00 do 6.00 i do rozliczania czasu pracy kierowców od 00.00. do 04.00. Ustalono, iż ewidencja czasu pracy kierowców prowadzona jest w formie zapisów na wykresówkach, plików pobranych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego. Ewidencjonuje się nieobecności w pracy - np. dni wolne, korzystanie z urlopu wypoczynkowego i zwolnienia lekarskiego. Powyższa ewidencja nie jest jednak pełna. Nie ewidencjonuje się czasu pracy kierowców wykonujących usługi transportowe pojazdami, do których prowadzenia wystarczy prawo jazdy kategorii „B”.

Po ustaleniu powyższego stanu faktycznego oraz na podstawie przepisów prawa niżej powołanych Sąd Okręgowy uznał powództwo za uzasadnione w części.

Najpierw sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że niniejsza sprawa - w zakresie wyrokowania - została rozpoznana na posiedzeniu niejawnym zgodnie z treścią przepisów art. 15zsz<sup>2</sup> ust. 2 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020 r., poz. 374 ze zm.).

Następnie Sąd Okręgowy wskazał, że przedstawiony stan faktyczny został ustalony na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania powoda, świadków, jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy oraz w oparciu o opinię biegłego z zakresu księgowości i obliczania wynagrodzeń (w tym wynagrodzeń kierowców).

W pierwszej kolejności sąd meriti odniósł się do podniesionego przez pozwanego zarzutu przedawnienia wskazując, że art. 291 Kodeksu pracy stanowi w § 1, że roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne, a w § 4, że terminy przedawnienia nie mogą być skracane ani przedłużane przez czynność prawną. Przedawnienie roszczenia oznacza, że objętego nim świadczenia nie można dochodzić przed sądem. Zgodnie z art. 292 k.p. roszczenia przedawnionego nie można dochodzić, chyba że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia. W uchwale z dnia 6 marca 1998 r., III ZP 50/97, Sąd Najwyższy stwierdził, że po upływie terminu przedawnienia roszczenia ze stosunku pracy ten, przeciwko komu przysługuje roszczenie, może uchylić się od jego zaspokojenia, chyba że zrzeka się korzystania z zarzutu przedawnienia. Nadto, w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., III ZP 13/00 przyjęto, że w sprawach o roszczenia ze stosunku pracy sąd nie uwzględnia z urzędu upływu terminu przedawnienia.

Pozwana spółka w odpowiedzi na pozew podniosła zarzut przedawnienia, w związku z czym należało zbadać, czy zarzut jest zasadny i czy skorzystanie z zarzutu przedawnienia nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Zatem sąd pierwszej instancji miał na uwadze, że powód pozew o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, nocnych, pracę w niedziele i święta oraz w dni ustawowo wolne od pracy, o wypłatę kwot z tytułu nie wypłaconych diet wraz z ustawowymi odsetkami do dnia zapłaty, prawidłowe wyliczenie kwoty wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe w latach 2012-2014 oraz prawidłowe wyliczenie i wypłatę ekwiwalentu za pozostałą część urlopu za 2014 r. oraz ekwiwalentu za brak ubioru służbowego i ekwiwalentu za pranie odzieży złożył w dniu 9 grudnia 2014 r.

Zgodnie z tezą wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2008 r., I PK 35/08 roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych staje się wymagalne (art. 291 § 1 k.p.) w dniu, w którym powinno nastąpić rozliczenie czasu pracy po upływie przyjętego okresu rozliczeniowego. Sąd Okręgowy ustalił w niniejszej sprawie, że w pozwanej spółce Regulamin pracy przewidywał termin płatności wynagrodzenia miesięcznie z dołu, najpóźniej do 10 dnia każdego miesiąca. Jeżeli dzień, o którym mowa w punkcie poprzedzającym, jest dniem wolnym od pracy lub dodatkowym dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest najpóźniej w dniu poprzedzającym ten dzień. Powód domagał się wypłaty wynagrodzenia za okres od czerwca 2011 r. do września 2014 r. Uwzględnivszy zatem datę złożenia pozwu tj. 9 grudnia 2014 r. oraz termin płatności wynagrodzenia – 10 dzień każdego miesiąca, sąd meriti uznał, iż należności



za okres od czerwca 2011 r. do października 2011 r., uległy przedawnieniu odpowiednio 10 lipca 2011 r., 10 sierpnia 2011 r., 10 września 2011 r., 10 października 2011 r. oraz 10 listopada 2011 r. Zważywszy, iż Sąd ten nie dopatrył się żadnych okoliczności, które wskazywałyby na to, że skorzystanie z zarzutu przedawnienia było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, podniesiony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia roszczeń za okres od czerwca 2011 r. do października 2011 r. uznać należało za słuszny.

Dalej Sąd Okręgowy podniósł, że stan faktyczny w sprawie ustalił na podstawie dowodów wskazanych w części wstępnej uzasadnienia, a także w oparciu o zeznania świadków i przesłuchanie powoda, których analiza dokonana została w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego (o czym będzie mowa poniżej).

Przechodząc do żądania zasądzenia zaległego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nocnych, pracę w niedziele i święta oraz w dni ustawowo wolne od pracy sąd meriti wskazał, że zgodnie z art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, albo też szczególnych potrzeb pracodawcy (art. 151 § 1 k.p.). Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy; w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy; w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż w/w (art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p.) w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. (art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p.). Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania powyższego dodatku 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 (art. 151<sup>1</sup> § 3 k.p.). Jednocześnie przewidziano, że w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151<sup>2</sup> § 1 i 2 k.p.) – wówczas pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151<sup>2</sup> § 3 k.p.).

W dalszej kolejności sąd pierwszej instancji wskazał, że zarówno w orzecznictwie, jak i w piśmiennictwie, przepisy o czasie pracy uważa się za bezwzględnie obowiązujące. Mają one z jednej strony charakter gwarancyjny, polegający na tym, że bez względu na to, czy i w jaki sposób pracownik świadczy pracę - jeżeli pozostaje w dyspozycji pracodawcy uważa się, że jest objęty czasem pracy, z drugiej zaś - charakter ochronny, wyrażający się w ustawowym określeniu obowiązujących pracownika dopuszczalnych norm czasu pracy. Ze względu właśnie na ów ochronny charakter przepisów o normach czasu pracy stosowanie pracy w godzinach nadliczbowych podlega ścisłej reglamentacji. Ścisłe określenie w Kodeksie pracy sytuacji, w których możliwa jest praca w godzinach nadliczbowych, oraz ustalenie granic czasowych tej pracy (art. 151 § 3 k.p.) oznacza, że nie można domniemywać dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych, a każde żądanie zapłaty wynagrodzenia z tytułu takiej pracy powinno być rozważone z punktu widzenia warunków jej dopuszczalności przewidzianych w art. 151 k.p. Możliwe są bowiem sytuacje, w których pracownik bez wiedzy i zgody pracodawcy wykonuje swoje obowiązki poza normalnym czasem pracy nie ze względu na potrzeby pracodawcy lub sytuację awaryjną, lecz z uwagi na np. złą organizację własnej pracy, zawinione niewykonanie swych obowiązków we właściwym czasie. W takich sytuacjach mogą powstać uzasadnione wątpliwości co do zasadności roszczenia o wypłacenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W ocenie Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie taka sytuacja jednak nie miała miejsca – przedłużony czas pracy narzucony został powodowi przez pracodawcę i wynikał z ilością powierzonych powodowi obowiązków i zleconych mu

do wykonania kursów. Bezsprzecznie zatem powód nie pracował w godzinach nadliczbowych wskutek własnej decyzji, lecz na polecenie pracodawcy.

Jednocześnie sąd meriti podkreślił, że wykonywanie przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych może nastąpić na polecenie pracodawcy, niemniej Kodeks pracy nie określa trybu ani formy wydania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, dlatego też przyjąć należy, że nawet określone zachowanie kierownictwa pracy może być uznane za takie polecenie. Sąd pierwszej instancji miał na uwadze, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, stwierdził, iż polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy; w wyroku z dnia 3 października 1978 r., I PRN 91/78, przyjął, że decydujące znaczenie ma wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za wiedzą lub zgodą przełożonego albo też nawet bez wiedzy i zgody, jeśli konieczność pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Obiektywne warunki pracy, wyłączające możliwość wykonywania zadań planowych w ustawowym czasie pracy, są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy”. Z kolei, w wyroku z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, Sąd Najwyższy przyjął, że warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę. Brak pisemnego polecenia, czy zgody pracodawcy, na świadczenie przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych, nie wyłącza obowiązku wypłaty temu pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia, gdyż faktyczna konieczność wykonywania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych może być również uznana za wynikającą z polecenia jego przełożonych.

Sąd Okręgowy uznał, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż przydzielony powodowi zakres obowiązków uniemożliwił wykonanie przez niego powierzonej pracy w normalnym czasie pracy. Powodowi przysługiwało zatem albo stosowne wynagrodzenie, albo czas wolny. Odnosząc się do twierdzeń pozwanej, iż powodowi przysługiwał ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, nadto zdarzało się, że pracownik pracował w dni wolne od pracy, niemniej otrzymywał wówczas w okresie 6 dni kalendarzowych lub w ciągu okresu rozliczeniowego inny dzień wolny tytułem rekompensaty sąd meriti wskazał, że o ile faktycznie wypłata ryczałtu za nadgodziny została udokumentowana, to, za wyjątkiem października 2012 r. i lutego 2014 r., nie ma śladu w dokumentacji pracodawcy, aby tego typu odbiór był jakoś ewidencjonowany, po drugie zaś – skala przekroczeń czasu pracy była zbyt duża i były one zbyt systematyczne, aby przez takie incydentalne i ograniczone czasowo odbiory można było w pełni skompensować nadgodziny. Wymiar wynagrodzenia lub czasu wolnego uzależniony był od ilości przepracowanych godzin nadliczbowych w danym okresie, a zatem co do samej zasady ustalenia w tym zakresie Sąd powinien czynić w oparciu o ewidencję czasu pracy powoda; obowiązek jej prowadzenia spoczywał na pracodawcy (art. 149 § 1 zd. 1 k.p.). Przy czym sąd meriti miał na uwadze, że Sąd Najwyższy wyraził w uzasadnieniu wyroku z dnia 23 listopada 2000 r., I PKN 678/00 (OSNP 2003/22/538) trafne stanowisko, zgodnie z którym ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa zarówno na pracowniku, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak i na pracodawcy, który jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy. Sąd Najwyższy uznał za błędny pogląd, że ciężar dowodu w zakresie czasu pracy obarcza wyłącznie pracownika, który dochodzi roszczeń z tego tytułu, albowiem co do zasady to pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję czasu pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, którą udostępnia na żądanie pracownika (art. 149 § 1 zd. 2 k.p.). Tym samym, to pracodawca zobligowany jest do przedłożenia Sądowi takiej dokumentacji, a w przypadku jej braku, złożyć stosowne wyjaśnienia ze szczegółowym odniesieniem się do zgłaszanych roszczeń powoda. Innym słowy, to pracodawca ma obowiązek tworzenia w toku zatrudnienia dowodów na okoliczność czasu pracy zatrudnianych osób i ma obowiązek udostępnić je pracownikowi – tak w czasie zatrudnienia, jak i w czasie procesu sądowego. Zaniedbania pracodawcy obciążają go (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNP 2002/10/231) i pracownik nie może ponosić ich negatywnych konsekwencji. Pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, z których może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

Czyniąc zatem ustalenia odnośnie ilości przepracowanych przez powoda godzin pracy ponad obowiązujący wymiar za okres od 1 listopada 2011 r. do 19 września 2014 r. Sąd Okręgowy wziął pod uwagę zeznania powoda w zakresie w jakim

wskazywał on, iż musiał zgłosić się do pracy w pewien czas przed rozpoczęciem każdego kursu. Na powyższe wskazują również wręczone powodowi przy przyjęciu do pracy zapisy instruktażu stanowiskowego, w którym wprost wskazano, iż kierowca Działu Transportu ma obowiązek przyjść do pracy na godzinę przed rozpoczęciem zaplanowanego kursu, pobrać komplet dokumentów pozwalający na wykonanie zaplanowanego kursu, po pobraniu dokumentów do auta kierowca otrzymywał listę pasażerów (skan) z oznaczoną godziną wyjazdu i powrotu, uzupełnioną o konieczne komentarze, po pobraniu list kierowca miał obowiązek udać się na parking po samochód, gdzie przed rozpoczęciem jazdy powinien sprawdzić: stan auta, uzupełnić ewentualne płyny, sprawdzić oświetlenie, sprawdzić ogumienie. Po sprawdzeniu stanu samochodu kierowca powinien podstawić się pod biuro najpóźniej 20 minut przed planowaną godziną odjazdu (miejsce podstawienia: od początku zatoczki do BOK), po podstawieniu pod biuro kierowca rozpoczyna przyjmowanie pasażerów. Jednocześnie stosownie do zapisów instruktażu, na co wskazywał powód, po zakończeniu kursu kierowca powinien przyjść do biura w celu zweryfikowania i sprawdzenia list pasażerów, pobrać kluczyk na myjnię (...) na rondzie (...) umyć i odkurzyć samochód wewnątrz, jeżeli jest taka konieczność pobrać z biura wszelkie potrzebne płyny, żarówki itp., zatankować samochód (...) na ul. (...), gdy jest taka potrzeba podstawić auto do kontroli, odstawić samochód na parking: sprintery i autobusy oraz czarne Viano na parkingu strzeżonym na ul. (...), E-klasy i S-klasa w hotelu (...), Van małe i Sprintery oraz B-klasa dolny parking pod biurem na (...). Obowiązek wykonywania tych czynności wskazany został wprost w zakresie obowiązków powoda, który zobowiązany był przed każdym wyjazdem wykonać czynności kontrolno – obsługowe: sprawdzić poziomy płynów, stan paliwa w zbiorniku, stan kół pod względem uszkodzeń oraz głębokości bieżnika (dot. również koła zapasowego), stan oświetlenia pojazdu, czystość oraz ustawienia siedzeń w pojeździe, stan techniczny pojazdu pod względem uszkodzeń, stan techniczny przyczepek. Nadto jak wynika z zapisów zakresu obowiązków kierowca zobowiązany był do utrzymania czystości w pojeździe, sprzątnięcia, odkurzania i umycia pojazdu po każdym wyjeździe, a także w miarę możliwości – w trakcie każdego wyjazdu (w przerwach między kursami). Po zakończeniu kursu kierowca zobowiązany był do rozliczenia się z wpłat gotówkowych od klientów w miarę możliwości każdorazowo po zrealizowanym kursie, ale nie później niż w terminie 5 dni kalendarzowych od dnia pobrania kwoty od klienta.

Sąd pierwszej instancji miał na uwadze, że na powyższe wskazywali w swych zeznaniach również przesłuchani w sprawie świadkowie, przy czym sąd ten zwrócił również uwagę, iż różnie określali, czas w którym pracownik ma zgłosić się przed rozpoczęciem pracy. Świadek K. Ł. zatrudniona u pozwanego jako specjalista ds. transportu – dyspozytor potwierdziła, iż kierowca przychodził do pracy na godzinę przed jej rozpoczęciem wówczas wydawane były dokumenty do danego auta, lista wyjazdowa, kasa fiskalna, którą jak wskazała świadek kierowcy powinni zdać w tym samym dniu. Podobnie świadek A. F. zatrudniona u pozwanego jako specjalista ds. transportu, zeznała, iż kierowca wykonujący kursy okazjonalne, indywidualne czy liniowe jest umawiany godzinę przed rozpoczęciem kursu wskazując, iż kierowcy przychodzą półgodziny wcześniej, jeżeli zabierają pasażerów spod biura i jadą z nimi w dalszą trasę. Jednocześnie świadek przyznał, iż po zakończeniu kursu pracownik przynosi teczkę z dokumentami, jedzie umyć i zatankować samochód. Świadek A. K. (2) zatrudniony u pozwanego na stanowisku specjalisty ds. transportu (dyspozytor), obsługujący kierowców przed i po zakończeniu pracy zeznał, iż kierowcy byli w pracy około 1/2 godziny przed kursem. Świadek zeznał, iż po powrocie do pracy kierowca miał obowiązek umycia samochodu, zatankowania i zdania dokumentów. Przesłuchany w charakterze świadka P. J., zatrudniony jako kierowca zeznał, iż na obowiązek zjawić się w pracy do trzydziestu minut przed rozpoczęciem kursu, celem przygotowania się do wyjazdu po klienta wskazując, iż czynności wykonywane po przyjeździe z kursu zajmowały mu około pół godziny. Składając zeznania świadek P. M. zatrudniony u pozwanego jako specjalista ds. transportu obecnie kierownik ds. transportu, kierownik ds. utrzymania ruchu wskazał, iż czas w którym pracownik musiał zjawić się przed rozpoczęciem pracy, jak i czas niezbędny na wykonanie czynności po zakończeniu kursu zależny był od pogody, pory roku wskazując, iż utrzymanie czystości nie zawsze wymaga umycia samochodu w myjni czy odkurzenia, czas niezbędny na wykonanie tych czynności zależy również od tego czy kierowca zdawał samochód innemu kierowcy. Złożone przez świadka P. S. zeznania w zakresie w jakim świadek ten wskazywał, iż czynności związane z przygotowaniem do wyjazdu zajmują około 15-20 minut Sąd traktował posiłkowo, zważywszy iż świadek jest zatrudniony u pozwanego od czerwca 2015 r. na stanowisku dyrektora ds. transportu. Również zeznania złożone przez świadka R. K. Sąd Okręgowy traktował posiłkowo zważywszy, iż świadek posiadał wiedzę dotyczącą zasad wykonywania pracy kierowców u pozwanego opartą na informacjach przekazywanych przez syna. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka L. J., pełniącej w spółce funkcję

głównej księkowej, w zakresie w jakim twierdziła ona, iż pracownicy zgłaszają się w zakładzie pracy na około godzinę przed rozpoczęciem pracy z własnej woli.

Uwzględniając powyższe, mając nadto na uwadze zasady doświadczenia życiowego sąd pierwszej instancji (Przewodniczący był także przez pewien czas kierowcą zawodowym) przyjął, iż wskazywane przez powoda i świadków czynności dodatkowe, wynikające z zakresu obowiązków kierowcy, zajmowały powodowi (jako kierowcy mniejszych pojazdów do prowadzenia, których wystarcza kategoria B prawa jazdy) średnio około godziny dziennie. U podstaw tak przyjętego założenia leżały okoliczności dotyczące konieczności rzeczywistej obsługi codziennej przed rozpoczęciem kursu (często kierowcy przekazywali sobie wzajemnie pojazdy, które wyruszały w dalszą trasę, stąd zdający pojazd nie musiał go dokładnie czyścić, a przejmujący dokonywać porannego przeglądu pojazdu) i okoliczności związane z koniecznością dokonania czynności po odbytych kursie (w zależności od pory roku i związanej z tym aury z oczywistych względów nie było potrzeby codziennego mycia pojazdu, z uwagi na rodzaj przewozów i rodzaj klientów kierowcy mniejszych pojazdów - np. limuzyn - nie mieli tyle pracy przy sprzątaniu pojazdów co kierowcy autobusów przewożących dużą liczbę bardzo zróżnicowanych pasażerów, kierowcy małych pojazdów z uwagi na liczbę pasażerów szybciej mogli rozliczyć się z pieniędzy i biletów po odbytych kursie).

Jednocześnie Sąd Okręgowy uznał, że nie budzi przy tym wątpliwości, iż te dodatkowe czynności, zaliczane do czasu pracy, nie były ewidencjonowane przez pozwanego w sposób prawidłowy co potwierdzają miesięczne rozliczenia czasu pracy kierowców.

Następnie sąd meriti podniósł, że z zeznań świadka P. J., podobnie jak z zeznań powoda wynika, iż w ewidencji nie był wskazywany czas niezbędny na wykonanie czynności przed i po rozpoczęciu kursu, jako początek czasu pracy wskazywano moment wyjazdu po klienta, jako koniec wyjście klienta z samochodu.

Z kolei, z zeznań świadka L. J. wynika, iż ewidencja czasu pracy przedstawiana przez kierowcę, stanowiła podstawę obliczenia wynagrodzenia, w szczególności naliczanych diet określonych na poziomie diet krajowych (w wysokości 30-40 zł). Świadek wyjaśniła, iż sporządzony dokument weryfikowany był przez kadrową, ewentualnie wcześniej przez kierownika transportu. Dane weryfikowane były na podstawie danych zawartych w systemie informatycznym firmy. Również świadek A. F. zeznała, iż weryfikacja zapisów kierowców w miesięcznej ewidencji, podobnie jak czas postoju, następuje zgodnie z zapisami GPS. Świadek wprost wskazała, iż w systemie jako godzina rozpoczęcia pracy wpisana jest godzina rozpoczęcia kursu, jako zakończenie kursu wskazywana jest natomiast godzina opuszczenia samochodu przez klienta. W przypadku wpisania przez kierowcę innej godziny niż godzina odstawienie klienta, z kierowcą przeprowadzana była rozmowa. Świadek S. P. zeznała, iż kierownik sprawdzając ewidencję pracy mógł nanosić poprawki, lista przekazywana była pracownikowi obliczającemu wynagrodzenie, który wyliczał jego wysokość ewentualne rozbieżności były wyjaśniane później.

Czyniąc ustalenia faktyczne dotyczące rzeczywistego czasu pracy powoda Sąd Okręgowy oparł się m.in. na zapisach łączących strony umów o pracę i obowiązującego u pozwanego regulaminu pracy. Sąd wziął po uwagę również przedłożone przez pozwaną listy płac i pokwitowania odbioru wyrównań. Zważywszy na zeznania świadków L. J., A. F. oraz S. P., z których wynika, iż zapisy sporządzanej przez kierowców, w tym powoda, miesięcznej ewidencji czasu pracy były na bieżąco weryfikowane na podstawie systemu GPS, uwzględniając, iż powód miał każdorazowo możliwość odniesienia się do poprawek naniesionych przez pracodawcę i wyjaśnienia ewentualnych zapisów z kadrową, czy też kierownikiem transportu za podstawę ustaleń Sąd ten przyjął przedłożone przez pozwaną miesięczne ewidencje czasu pracy oraz wydruki dotyczące odbytych przez powoda tras.

W oparciu o tak zgromadzony w sprawie materiał dowodowy sąd pierwszej instancji dopuścił dowód z pisemnej opinii biegłego z zakresu wyliczania wynagrodzeń za pracę P. D. w celu ustalenia: wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powoda P. K. za okres od 1 listopada 2011 r. do 19 września 2014 r., przy założeniu, że powód świadczył pracę w pełnym wymiarze czasu pracy – w warunkach określonych w umowie o pracę i regulaminie pracy, wskazując, iż biegły wyliczeń dokona w oparciu o dokumenty zawarte w aktach niniejszej sprawy (w tym listy płac i pokwitowania odbioru wyrównań – koperta k. 73, miesięczne ewidencje czasu pracy – koperta k. 73, wydruki

odbytych tras w latach 2012, 2013 i 2014 – koperta k. 384 i k. 391-402 akt sprawy) i rozbije kwoty wynagrodzenia miesięcznego za pracę w godzinach nadliczbowych, na kwotę wynagrodzenia według stawki zasadniczej i kwotę dodatków z tytułu pracy w nadgodzinach i w dni wolne od pracy. Z uwagi na stanowiska procesowe stron, Sąd zlecił wykonanie opinii w dwóch wariantach, tj. pierwszy, przy przyjęciu, że czas pracy powoda był zgodny z ewidencją czasu pracy przedłożoną przez pozwaną (miesięczne ewidencje czasu pracy – koperta k. 73, wydruki odbytych tras w latach 2012, 2013 i 2014 – koperta k. 384 i k. 391-402 akt sprawy) i drugi, przy przyjęciu, że rzeczywisty czas pracy powoda był w każdym dniu dłuższy łącznie o jedną godzinę (kiedy to powód miał wykonywać czynności związane z przygotowaniem do przewozu pasażerów i przygotowaniem samochodu oraz czynności związane ze zdaniem pojazdu i rozliczeniem kursów); wysokości diet należnych powodowi za okres od 1 listopada 2011 r. do 19 września 2014 r.; wysokości ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 2014 rok oraz wysokości za okres urlopu wypoczynkowego za lata 2012-2014 (w obu ww. wariantach).

Sąd Okręgowy wyjaśnił też, że jedynie na skutek omyłki w postanowieniu z dnia 21 listopada 2017 r. jako źródło danych dla sporządzenia opinii wskazano k. 297 – ewidencję przedłożoną przez powoda, gdy prawidłowo wskazana powinna być dokumentacja znajdująca się w kopercie na k. 73 (wraz z listami płac) i to ona, z uwagi na wskazane powyżej okoliczności powinna być wzięta pod uwagę, przy dokonywaniu obliczeń.

Nadto sąd pierwszej instancji zważył, że zgodnie z art. 233 § 2 k.p.c. opinia biegłych podlega ocenie sądu, ale w zakresie mocy przekonywującej rozumowania biegłych i logicznej poprawności wyciągniętych wniosków. Dlatego wartość każdej opinii musi podlegać ocenie obejmującej prawidłowość logicznego rozumowania.

Zatem Sąd Okręgowy miał na uwadze, że sporządzając opinie biegły ustalił czas pracy powoda, zgodnie ze zleceniem Sądu na podstawie prowadzonych przez pozwaną kart ewidencji czasu pracy dołączonych do akt k. 73 oraz wydruków odbytych tras. Czas pracy ustalono w dwóch wariantach przy założeniu, że czas pracy powoda był zgodny z ewidencją czasu pracy przedłożoną przez pozwaną spółkę (I), oraz przy założeniu, że rzeczywisty czas pracy powoda był w każdym dniu dłuższy łącznie średnio o 1 godzinę, kiedy to powód miał wykonywać czynności związane z przygotowaniem do przewozu pasażerów i przygotowaniem samochodu oraz czynności związane ze zdaniem pojazdu i rozliczeniem kursów. Biegły wyjaśnił jednocześnie, iż wobec braku w aktach sprawy ewidencji czasu pracy za listopad 2011 r., przyjęto czas pracy według zestawienia sporządzonego przez powoda. Ustalenia odnośnie czasu pracy, pracy w porze nocnej poczynione zostały zgodnie z obowiązującym u pozwanego regulaminem pracy. W związku z powyższym za pracę w godzinach nadliczbowych biegły przyjął pracę przekraczającą 8 godzin w ciągu danej doby roboczej, pracę w niedziele i święta, za które nie udzielono innego dnia wolnego. Godziny nadliczbowe powoda wnioskujące z przekroczenia normy dobowej biegły rozliczył w poszczególnych miesiącach, w których te godziny wystąpiły.

W niektórych miesiącach biegły stwierdził, że pozwany udzielał powodowi czasu wolnego od pracy (czas pracy poniżej obowiązującego wymiaru), biegły przyjął zatem, iż wobec braku pisemnych wniosków powoda, pozwany mógł zrekompensować godziny nadliczbowe w wymiarze 1,5 godziny wolnej za 1 godzinę nadliczbową. Zgodnie bowiem z art. 151<sup>2</sup> § 1 i 2 k.p., w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. Ze względu na treść powołanego przepisu taka forma rekompensaty dotyczy wyłącznie godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia normy dobowej. Rozliczając czas pracy powoda biegły uwzględnił treść art. 128 § 3 k.p., zgodnie z którym przez dobę - należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego sporządzoną w sprawie opinię biegłego uznać należy za w pełni miarodajną i przydatną, bowiem jest ona rzetelna, wyczerpująca i zaopatrzona w jasne, pełne i przekonujące uzasadnienie wniosków przedstawionych przez biegłego i uzasadnienie dokonanych wyliczeń. W opinii wskazano, na jakiej podstawie

i w jaki sposób ustalono czas pracy powoda, jak kwalifikowano pracę w godzinach nadliczbowych oraz w jaki sposób obliczono wynagrodzenie z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatki za pracę w porze nocnej. Biegły sporządzający opinię posiada kwalifikacje zawodowe, wiedzę fachową (w tym również dotyczącą rozliczeń czasu pracy kierowców) i bardzo bogate doświadczenie umożliwiające właściwe przeanalizowanie i ocenienie okoliczności wymagających wiedzy specjalnej. W tym stanie rzeczy przedmiotową opinię sąd meriti przyjął za podstawę poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych co do wysokości należnego wynagrodzenia. Przy wydawaniu opinii biegły oparł się na zleceniu Sądu i udzielił odpowiedzi w tym zakresie. Z tego też względu Sąd postanowił pominąć wnioski dowodowe dotyczące uzupełniającej (pochodzącej od innego biegłego) opinii biegłego z zakresu obliczania wynagrodzeń.

W ocenie tego Sądu sformułowane przez pozwaną w piśmie procesowym z dnia 7 maja 2019 r. oraz powoda w piśmie procesowym z dnia 24 maja 2019 r. zastrzeżenia do opinii nie dawały podstaw do podważenia prawidłowości ustaleń biegłego. W sporządzonej w dniu 16 sierpnia 2018 r. opinii uzupełniającej, odnosząc się do zarzutów stron biegły wyjaśnił, iż uwzględniał czas wolny od pracy udzielany powodowi za pracę w godzinach nadliczbowych, jednakże wobec braku pisemnego wniosku powoda przyjmowano, że 1 godzina nadliczbową mogła zostać zrekompensowana czasem wolnym od pracy w wymiarze 1,5 godziny. Odnosząc się do zarzutów powoda biegły podkreślił, iż z wyliczeń należności z tytułu podróży służbowych wynika, że należne z tego tytułu kwoty zostały powodowi wypłacone. Natomiast wskazane w KW kwoty wyrównań stanowiły rekompensatę należności z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych. Biegły zgodził się z powodem, iż te kwoty powinny zostać ujęte w listach płac i od tych kwot należało odprowadzić składki na ubezpieczenie społeczne oraz podatek dochodowy. Jednakże pomimo niedopełnienia tego obowiązku przez pozwanego, wypłacone przez pracodawcę kwoty wyrównania wynagrodzenia za nadgodziny, mogą stanowić rekompensatę należności ze stosunku pracy i spełnienie zobowiązania pracodawcy do wypłacenia pracownikowi należnych świadczeń za nadgodziny. Z kolei, za bezzasadne biegły uznał zarzuty dotyczące zaliczenia wypłacanego powodowi wyrównania na poczet należności za godziny nadliczbowe przepracowane w miesiącach wcześniejszych. Biegły wyjaśnił, iż pozwany pracodawca mógł bowiem wypłacić w późniejszym terminie kwoty wyrównania wynagrodzenia za nadgodziny przepracowane w miesiącach wcześniejszych, za czym przemawia fakt, iż powodowi w każdym miesiącu wypłacany był ryczałt za nadgodziny. Odnośnie poszczególnych miesięcy wskazanych w zastrzeżeniach do opinii biegły wyjaśnił, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącach wskazanych przez powoda zostało wypłacone w terminie późniejszym w związku z wypłaconymi kwotami wyrównania. Biegły przyjmował, że kwoty wyrównania rekompensowały w pierwszej kolejności należności z miesiąca, w którym zostały wypłacone a następnie w kolejnych najbliższych (wcześniejszych) miesiącach. Natomiast nadpłaty występujące w danym miesiącu nie mogły rekompensować należności powstałych później.

Na gruncie ustalonego stanu faktycznego Sąd Okręgowy podstawą swego rozstrzygnięcia uczynił dokonane przez biegłego wyliczenia w wariantcie II uwzględniające wykonywanie przez powoda czynności związanych z przygotowaniem się do przewozu pasażerów i czynności związanych ze zdaniem pojazdu i rozliczeniem kursów. Z opinii biegłego, po uwzględnieniu świadczeń wypłaconych powodowi - wynika, iż łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych powodowi przysługuje kwota 8.624,28 zł brutto, w tym w listopadzie 2011 r. kwota 482,50 zł, w grudniu 2011 r. - 333,14 zł, w styczniu 2012 r. - 521,14 zł, w lutym 2012 r. - 97,50 zł, w marcu 2012 r. - 936,09 zł, w kwietniu 2012 r. - 737,50 zł, w maju 2012 r. - 730,58 zł, w czerwcu 2012 r. - 815 zł, w lipcu 2012 r. - 137,83 zł, w marcu 2013 r. - 509,24 zł, w kwietniu 2013 r. - 671,08 zł, w maju 2013 r. - 257,50 zł, w czerwcu 2013 r. - 262,18 zł, w listopadzie 2013 r. - 439,09 zł, w grudniu 2013 r. - 80 zł, w styczniu 2014 r. - 328,70 zł, w marcu 2014 r. - 340,38 zł, w kwietniu 2014 r. - 600,10 zł, w maju 2014 r. - 344,73 zł.

Mając na uwadze powyższe ustalenia sąd pierwszej instancji w punkcie I sentencji wyroku zasądził pod pozwaną Biuro (...) spółki jawnej A. i T. B. w G. na rzecz powoda P. K. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwotę 8.624,28 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od kwot: 482,50 zł od 11 grudnia 2011 r., 333,14 zł od 11 stycznia 2012 r., 521,14 zł od 11 lutego 2012 r., 97,50 zł od 11 marca 2012 r., 936,09 zł od 11 kwietnia 2012 r., 737,50 zł od 11 maja 2012 r., 730,58 zł od 11 czerwca 2012 r., 815 zł od 11 lipca 2012 r., 137,83 zł od 11 sierpnia 2012 r., 509,24 zł od 11 kwietnia 2013 r., 671,08 zł od 11 maja 2013 r., 257,50 zł od 11 czerwca 2013 r., 262,18 zł od 11

lipca 2013 r., 439,09 zł od 11 grudnia 2013 r., 80 zł od 11 stycznia 2014 r., 328,70 zł od 11 lutego 2014 r., 340,38 zł od 11 kwietnia 2014 r., 600,10 zł od 11 maja 2014 r., 344,73 zł od 11 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty każdej w wymienionych kwot. O odsetkach Sąd ten orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. art. 300 k.p.

Konsekwencją powyższych ustaleń było również uwzględnienie żądania powoda w zakresie prawidłowego ustalenia należnego wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w kwocie 1.695,84 zł z odsetkami ustawowymi liczonymi od 9 grudnia 2014 r. (punkt II sentencji). Obliczając wysokość należnego powodowi wynagrodzenia za urlop Sąd oparł się na opinii biegłego, który do obliczenia wskazanej kwoty uwzględnił należne zmienne składniki wynagrodzenia i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu Okręgowego zasadne okazało się również żądanie powoda dotyczące wypłaty ekwiwalentu za urlop. Zgodnie z art. 161 k.p. pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Zgodnie zaś z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Z ustaleń Sądu wynikało, iż w trakcie zatrudnienia powodowi przysługiwał urlop wypoczynkowy w związku zatrudnieniem od 1 czerwca 2011 r. proporcjonalnie w wymiarze 12 dni, za 2012 r. - 20 dni, za 2013 r. - 26 dni, za 2014 r. - proporcjonalnie 20 dni. W okresie zatrudnienia powód wykorzystał 62 dni urlopu wypoczynkowego w dniach: 9, 10, od 13 do 23 lutego 2012 r. - 10 dni roboczych (80 godzin), od 10 do 26 września 2012 r. - 13 dni roboczych (104 godziny), od 11 lutego 2013 r. do 19 lutego 2013 r. - 7 dni roboczych (56 godzin), od 10 do 18 czerwca 2013 r. - 7 dni roboczych (56 godzin), od 12 do 19 listopada 2013 r. - 6 dni roboczych (48 godzin), od 9 do 14 stycznia 2014 r. - 4 dni robocze (32 godziny), od 12 do 28 lutego 2014 r. - 13 dni roboczych (104 godziny), 18 i 19 września 2014 r. 2 dni robocze (16 godzin).

Uwzględniając, iż powód w trakcie zatrudnienia wykorzystał 62 dni urlopu wypoczynkowego, ustalić należało, iż powodowi przysługuje ekwiwalent za 16 dni (128 godzin) niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w łącznej kwocie 1.834,24 zł. Z tego względu Sąd zasądził pod pozwanego Biuro (...) spółki jawnej A. i T. B. w G. na rzecz powoda P. K. tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy kwotę 1.834,24 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od 1 listopada 2014 r. (punkt III sentencji).

W ocenie sądu pierwszej instancji uzasadnione okazało się również żądanie powoda dotyczące zasądzenia kwoty 4.000 zł tytułem ekwiwalentu za odzież ochronną i jej czyszczenie. Zasady wyposażania pracowników w odzież i obuwie roboczej muszą być określone, zgodnie z art. 104<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p. w regulaminie pracy. Zgodnie z art. 237<sup>7</sup> § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, a zgodnie z § 2, pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, a wtedy w myśl § 4, pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z § 2, pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny.

Zatem sąd meriti miał na uwadze, że w pozwanym zakładzie obowiązuje Regulamin przydziału środków ochrony indywidualnej, który dla stanowiska młodszy kierowca, kierowca jako odzież ochronna przewiduje fartuch przedni wodochronny, rękawice gumowe wydawane do mycia samochodu, znajdujące się pojeździe. Mimo powyższego zapisu nie sposób zgodzić się z pozwanym jakoby wskazany ubiór był ubiorem służbowym powoda. Na gruncie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności zapisów zakresu obowiązków powoda oraz instruktażu stanowiskowego nie budziło bowiem wątpliwości, iż w stosunku do powoda wykonującego obowiązki kierowcy wymagano, aby w trakcie wykonywania pracy ubrany był w białą koszulę, krawat, ciemne spodnie, a w przypadku kursów indywidualnych dodatkowo marynarkę lub garnitur (powód znaczną część swojej pracy wykonywał jako kierowca samochodów do przewozów indywidualnych w tym limuzyn). Powyższe wynika również z zeznań świadka P. M., który przyznał, iż wymagane było, żeby kierowca był ubrany schludnie, w krawat, koszulę, ciemne spodnie. Na konieczność posiadania ubioru służbowego wskazał również świadek P. J., jakkolwiek stwierdził, iż nie ma obowiązku ubierać się w konkretny strój, to przyznał, iż wymagane jest, by miał ciemne spodnie, białą koszulę i ciemny krawat. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka L. J. w zakresie w jakim twierdziła ona, że nie było wytycznych co do stroju kierowców, przy czym zauważyć należy, iż świadek przyznała, że kierowca winien być schludnie ubrany,

przyznając, iż informacje dotyczące ubioru przekazywane były kierowcom na szkoleniach. Jednocześnie sąd pierwszej instancji wskazał, że poza spodem było, iż powód w latach 2011-2014 nie otrzymał od pracodawcy spodni, koszul, marynarki czy garnituru, ich zakup pokrył sam, nie został on zrefundowany przez pozwanego. Powód nie otrzymywał również środków na pranie i prasowanie odzieży. Uwzględniając powyższe Sąd miarkował, iż żądana przez powoda kwota za 3 lata obejmująca koszt zakupu odzieży oraz jej czyszczenia i prasowania nie jest kwotą wygórowaną, wobec czego zasądził od pozwanego na rzecz powoda tytułem ekwiwalentu za odzież ochronną i jej czyszczenie kwotę 4.000 złotych wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od 9 grudnia 2014 r. (punkt IV sentencji).

W punkcie V sentencji Sąd Okręgowy oddalił powództwo w pozostałej części tj. w zakresie żądania wypłaty diet.

Rozważając zasadność zgłoszonego w sprawie w tym zakresie powództwa sąd pierwszej instancji w pierwszej kolejności miał na względzie, iż zgodnie z art. 21a ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (t. j. Dz. U. z 2012 r., poz. 1155 ze zm.), kierowcy w podróży służbowej, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalone na zasadach określonych w przepisach art. 77<sup>5</sup> § 3-5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Zgodnie z treścią art. 77<sup>5</sup> § 3 k.p. - warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 (państwowa lub samorządowa jednostka sfery budżetowej) określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania. W myśl art. 77<sup>5</sup> § 4 k.p. - postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika, o którym mowa w § 2. Zgodnie § 5 ww. przepisu – w przypadku gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, o których mowa w § 3, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2.

Jednocześnie sąd meriti zważył, że do dnia 1 marca 2013 r. kwestia należności z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju unormowana była przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz. U. nr 236, poz. 1991 ze zm.). Stosownie do treści § 2 tego rozporządzenia, z tytułu podróży, odbywanej w terminie i w państwie określonym przez pracodawcę, pracownikowi przysługują:

- 1) diety;
- 2) zwrot kosztów:
  - a) przejazdów i dojazdów,
  - b) noclegów,
  - c) innych wydatków, określonych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb.

Powyższe rozporządzenie regulowało również kwestię podróży służbowych na terenie kraju. Zgodnie z § 3 tego rozporządzenia z tytułu podróży odbywanej w terminie i miejscu określonym przez pracodawcę pracownikowi przysługują diety oraz zwrot kosztów:

- 1) przejazdów;



- 2) noclegów;
- 3) dojazdów środkami komunikacji miejscowej;
- 4) innych udokumentowanych wydatków, określonych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb.

Z kolei § 4 ust. 1 omawianego rozporządzenia stanowił, iż dieta jest przeznaczona na pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia w czasie podróży i wynosi 23 zł za dobę podróży.

Począwszy od dnia 1 marca 2013 r. kwestia należności z tytułu podróży służbowych uregulowana jest w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. poz. 167). W myśl § 2 tego rozporządzenia, z tytułu podróży krajowej oraz podróży zagranicznej, odbywanej w terminie i miejscu określonym przez pracodawcę, pracownikowi przysługują:

- 1) diety;
- 2) zwrot kosztów:
  - a) przejazdów,
  - b) dojazdów środkami komunikacji miejscowej,
  - c) noclegów,
  - d) innych niezbędnych udokumentowanych wydatków, określonych lub uznanych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb.

W tym zakresie § 7 ust. 1 stanowi, iż dieta w czasie podróży krajowej jest przeznaczona na pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia i wynosi 30 zł za dobę podróży.

Przy rozstrzygnięciu niniejszej sprawy Sąd Okręgowy miał na względzie przytoczoną powyżej treść art. 77<sup>5</sup> § 3 i 4 k.p. oraz § 19 obowiązującego w B.P. (...) Spółka Jawna A. i T. B. w trakcie zatrudnienia powoda Regulaminu Wynagradzania, zgodnie z którym pracownikowi za czas podróży służbowej w kraju i poza jego granicami przysługuje dieta w wysokości diety z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określonej przepisami powszechnie obowiązującymi dla pracownika, zatrudnionego w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej.

Nie budziło przy tym wątpliwości tego Sądu, że pozwany nie jest jednostką sfery budżetowej i mógł zasady rozliczania należności związanych z podróżami służbowymi wprowadzić samodzielnie, we własnym zakresie, co też pozwany uczynił ustalając warunki rozliczania podróży w obowiązującym Regulaminie wynagradzania. Z ustaleń sądu meriti wynika, że oprócz wynagrodzenia podstawowego powód otrzymał wszystkie należności z tytułu podróży służbowych ustalone w wysokości diety z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określonej przepisami powszechnie obowiązującymi dla pracownika, zatrudnionego w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, co potwierdzają w szczególności zeznania L. J..

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 77<sup>5</sup> § 3 i 4 k.p. oddalił powództwo w zakresie żądania wypłaty diet (punkt V).

Ponadto sąd pierwszej instancji na podstawie art. 100 k.p.c. wzajemnie zniósł koszty postępowania (punkt VI) mając na uwadze wynik procesu i koszty poniesione przez strony, a w szczególności, iż co do zasady powód wygrał w przypadku większości zgłaszanych roszczeń, uwzględnivszy przy tym okoliczność, iż powód – z uwagi na częściowo niekompletnie prowadzoną ewidencję czasu pracy - mógł mieć trudność w dokładnym wyartykułowaniu swoich żądań. Przy czym, na podstawie art. 102 k.p.c., Sąd odstąpił od obciążenia powoda pozostałą częścią kosztów sądowych. W

ocenie tego Sądu, całokształt okoliczności niniejszej sprawy przemawiał za zastosowaniem wobec powoda przepisu 102 k.p.c. stanowiącego, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W niniejszej sprawie sąd meriti zważył, iż o zasadności zastosowania art. 102 k.p.c. w przedmiocie orzeczenia o kosztach zastępstwa procesowego należnych stronie pozwanej przesądza pracowniczy charakter niniejszej sprawy. Sąd wziął pod uwagę zwłaszcza fakt, że pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy, wobec czego powód wytaczając powództwo pozostawał w subiektywnym, przekonaniu o słuszności swych roszczeń co do zasady oraz wysokości i miał prawo żądać ich wyjaśnienia i usunięcia stanu niepewności prawnej przed Sądem.

W punkcie VII sentencji sąd pierwszej instancji nakazał pobrać od pozwanego kwotę 783,60 zł tytułem części opłaty sądowej od pozwu od uiszczenia, której powód był zwolniony. A w punkcie IX wyroku Sąd z urzędu, na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 1.680 zł tj. w wysokości nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Z powyższym wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie w zakresie pkt. I-IV, VI-VII nie zgodził się pozwany pracodawca Biuro (...) spółka jawna A. i T. B. w G., który w wywiedzionej apelacji zarzucił mu:

1) obrazę prawa procesowego, tj. art. 321 § 1 k.p.c. poprzez wyrokowanie ponad żądanie pozwu - powód nie żądał w toku sprawy zapłaty kwoty 1.695,84 zł z tytułu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (pkt II wyroku), a także zapłaty kwoty 682,12 zł (różnica między zasądzoną kwotą 1.834,24 zł (pkt III wyroku) a kwotą 1.152,12 zł zgłoszoną w piśmie z 31 marca 2016 r.) z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy;

2) obrazę prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, wyrażające się w bezpodstawnym pominięciu przy konstruowaniu stanu faktycznego szeregu okoliczności wykazanych dowodami w toku sprawy (dokumentami w postaci tzw. informacji szczegółowej zawierającej rzeczywiste godziny kursów oraz dalsze, unikalne dla tych kursów, dane, przedłożonych przy pismach pozwanego z dnia 27 września 2016 r. oraz 11 października 2016 r.), co sprawiło że Sąd dokonał błędnej oceny opinii biegłego z dnia 8 marca 2019 r. (przyjmując za słuszny i stanowiący podstawę do dalszych wyliczeń wariant II, zamiast wariantu I), a w dalszej kolejności ustalił błędne fakty co do rzeczywistej ilości nadgodzin po stronie powoda;

3) obrazę prawa procesowego w zakresie kosztów procesu, tj. art. 100 k.p.c. poprzez bezpodstawne przyjęcie, że powód wygrał co do zasady w przypadku większości zgłaszanych roszczeń, a tym samym, że istnieje podstawa do wzajemnego zniesienia kosztów procesu pomiędzy stronami, podczas gdy powód wygrał sprawę jedynie w znikomej części;

4) obrazę prawa materialnego, tj. 291 § 1 k.p. w zw. z art. 327<sup>7</sup> § 1, 2 i 4 k.p., skutkującą niepełnym rozpoznaniem, a w dalszej kolejności nieuwzględnieniem zgłoszonego przez pozwanego zarzutu przedawnienia co do roszczenia powoda uwzględnionego w pkt. IV zaskarżonego wyroku.

Ponadto apelujący wskazał na fakty ustalone przez Sąd niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy:

1) powód zgłosił w toku sprawy żądania zapłaty:

a) kwoty 1.695,84 zł z tytułu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy,

b) kwoty 682,12 zł (różnica między zasądzoną kwotą 1.834,24 zł a kwotą 1.152,12 zł zgłoszoną w piśmie z dnia 31 marca 2016 r.) z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, podczas gdy takich żądań w ogóle nie sformułował,

2) powód poniósł koszty na zakup stroju ochronnego i na pranie - tymczasem było przeciwnie, nie przedstawił powód żadnych dowodów, by takie wydatki z jego strony miały miejsce; w omawianym zakresie koszty poniósł, jak słusznie zauważył Sąd w innej części uzasadnienia wyroku, jego ojciec (kwota 3.200 zł wydatkowana na zakup garniturów i kilku koszul),

3) ewidencja czasu pracy, przedłożona przez pozwanego, stanowiąca podstawę do wyliczeń biegłego, obejmuje jedynie rzeczywiste (czyste) godziny jazdy powoda, podczas gdy w rzeczywistości zawiera również czas niezbędny na przygotowanie pojazdu przed odbyciem kursu, a także czas potrzebny na jego przekazanie (lub zdanie do bazy) po zakończeniu kursu, co ewidentnie wynika z tzw. informacji szczegółowej przedłożonej sądowi przy pismach pozwanego z dnia 27 września 2016 r. oraz 11 października 2016 r.,

4) w okresie od listopada 2011 r. do września 2014 r. powód pracował ponad normatywny wymiar czasu wg szczegółowego wyliczenia zawartego w wariantcie II opinii biegłego z dnia 8 marca 2019 r., tymczasem właściwe są ustalenia poczynione szczegółowo w wariantcie I tej opinii, skorygowane dodatkowo w uzupełniającej opinii biegłego z dnia 16 sierpnia 2019 r.

Mając powyższe na uwadze apelujący wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku:

a) w pkt. I poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 692,15 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 11 października 2014 r. do dnia zapłaty,

b) w pkt. II i IV - poprzez ich uchylenie,

c) w pkt. III poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 1.152,12 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy z odsetkami ustawowymi od 1 listopada 2014 r. do dnia zapłaty,

d) w pkt. VI poprzez zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 2.700 zł,

e) w pkt. VII poprzez jego uchylenie,

- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego w postępowaniu przed sądem II instancji.

W uzasadnieniu skarżący między innymi podniósł, że w niniejszej sprawie doszło do naruszenia art. 321 § 1 k.p.c. przez wyrokowanie ponad żądanie pozwu odnośnie roszczenia o wynagrodzenie za czas urlopu oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Apelujący podkreślił, że powód w żadnym momencie nie zażądał kwoty z tytułu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, a odnośnie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy określił kwotę - 1.152,12 zł - dopiero w piśmie z dnia 31 marca 2016 r. złożonym na rozprawie w dniu 6 kwietnia 2016 r. (a następnie, kolejny raz odmiennie, w piśmie z dnia 8 lutego 2017 r.). Sąd zaś zasądził kwotę określoną przez biegłego w II wariantcie w sporządzonej w sprawie opinii, chociaż kwoty takiej strona powodowa nie żądała. Zatem w obu przypadkach doszło do zasądzenia kwot nie objętych żądaniem przez powoda.

Dalej skarżący podniósł, że powód także dopiero w piśmie z dnia 31 marca 2016 r. zażądał ekwiwalentu za brak ubioru służbowego i za pranie odzieży w kwocie łącznie 4.000 zł (po 1.000 zł za każdy rok, czyli za okres 2011-2014). Pozwany kwestionował to, jak i każde inne żądanie, nie tylko co do zasady - zgłaszał także zarzut przedawnienia co do całości zgłoszonych roszczeń (choćby w odpowiedzi na pozew i piśmie z dnia 27 kwietnia 2016 r.). Zdaniem apelującego skoro powód zgłosił swoje żądanie z tego tytułu dopiero w 2016 r., to przedawnieniu uległa przynajmniej część tego żądania - za lata 2011-2012. Sąd w tym zakresie nie poczynił ustaleń i w konsekwencji nie uwzględnił zarzutu przedawnienia, choć zarzut ten uznał za słuszny co do innych zgłoszonych roszczeń powoda.

Poza tym, zdaniem apelującego, powód w omawianym zakresie nawet nie wykazał swojego roszczenia. Sąd w ramach oceny materiału dowodowego naruszył art. 233 § 1 k.p.c., gdyż nie uwzględnił faktu, iż powód nie przedstawił żadnych dowodów na wydatkowanie takich kosztów (4.000 zł). Przeciwnie - jak Sąd ustalił w innej części uzasadnienia - koszty w tym zakresie (zakup dwóch garniturów i koszul) poniósł ojciec powoda. Powód jest osobą pełnoletnią, nie nadto

nie wiadomo, by od ojca pożyczył na ten cel pieniądze, zatem nie ma możliwości, by w tym procesie dochodził od pozwanego kosztów poniesionych przez osoby trzecie.

Z tych względów doszło do błędnego uwzględnienia żądania w pkt. IV zaskarżonego wyroku.

Następnie pozwany zarzucił, że Sąd dokonał również błędnych ustaleń co do ewidencji czasu pracy i zawartych w niej szczegółowych danych. Skarżący zwrócił uwagę, że w ramach poczynionych ustaleń Sąd uznał, iż ewidencja czasu pracy przedłożona przez pozwanego, stanowiąca wiarygodną podstawę faktyczną wyliczeń, zawiera jedynie godziny jazdy powoda środkami transportu, a nie uwzględnia czasu niezbędnego do przygotowania pojazdu do jazdy (ewentualnie przejęcia go od innego kierowcy), ani też zdania pojazdu po wykonanym kursie. Takiemu stanowisku zdaniem pracodawcy przeczą dokumenty - dowody w sprawie bowiem ewidencja czasu pracy, przedłożona przez pozwanego, nie obejmuje jedynie rzeczywistych godzin jazdy powoda, ale zawiera także czas niezbędny na przygotowanie pojazdu przed odbyciem kursu, a także czas potrzebny na jego zdanie po zakończeniu kursu, co ewidentnie wynika z tzw. informacji szczegółowej przedłożonej sądowi przy pismach pozwanego z dnia 27 września 2016 r. oraz 11 października 2016 r. W treści dokumentów nazwanych "informacją szczegółową", a złożonych do Sądu przy obu tych pismach, zawarto szereg detalicznych informacji, które pozwalają prześledzić sposób realizacji każdego kursu objętego ewidencją czasu pracy powoda. Pozwany szczegółowo przytaczał szczegóły tych dokumentów i porównywał je do ewidencji czasu pracy.

W związku z powyższym skarżący uznał za niezbędne ponowne przytoczenie argumentacji powtarzanej przez stronę w toku procesu, do której - co podkreślił apelujący - nie odniósł się i nie skonfrontował sąd pierwszej instancji, naruszając tym samym art. 233 § 1 k.p.c. Zatem apelujący wskazał, że informacja szczegółowa za lata 2012-2014 zawiera takie informacje, jak nazwisko kierowcy, trasę, dane klienta, datę przejazdu (datę kursu - dzień i godzina), rodzaj samochodu użytego do przewozu, komentarze specyficzne. Odrębne zestawienia przejazdów za lata 2012-2014 (tzw. informacje szczegółowe znajdujące się w aktach sprawy) pozwalają zweryfikować dane zawarte w zestawieniu godzin pracy sporządzonych przez powoda oraz dane zawarte w zestawieniu - ewidencji czasu pracy prowadzonej dla powoda przez pozwaną spółkę. Przy czym, pracodawca podkreślił, że powód - prócz ogólnego przedstawiania własnych racji - nie kwestionował szczegółowych danych w niej zawartych (miejsce wyjazdów, przystanków, liczby pasażerów itp.) - nie przedstawił dowodów, które mogłyby je podważyć. Sąd uznał ewidencję czasu pracy pozwanej za dokument wiarygodny, jednak jednocześnie przyjął - błędnie - że zawiera jedynie godziny jazdy (pracy) kierowcy. By właściwie tę kwestię zweryfikować niezbędne było właśnie przeanalizowanie dołączonej do pism z dnia 27 września 2016 r. oraz 11 października 2016 r. informacji szczegółowych, a dotyczących przewozów realizowanych przez powoda w okresie zatrudnienia - i porównanie jej z godzinami pracy powoda podawanymi przez strony. Pozwany zamieścił w swoim piśmie z dnia 27 września 2016 r., nawet detaliczne porównanie za przykładowy miesiąc - styczeń 2014 r. Pozwany odnosił się do tych kwestii w późniejszych pismach - 7 maja, 29 października 2019 r. oraz 6 lipca 2020 r.

Z uwagi na wagę tej kwestii, apelujący ponownie przytoczył spostrzeżenia i wnioski tam ujęte (w piśmie z 27 września 2016 r.) wskazując, że potwierdzają one w istocie zasadność przyjęcia wariantu I opinii biegłego.

I tak w dniu:

- 1 stycznia 2014 r. - wg zestawienia czasu pracy powoda rozpoczął on pracę o godz. 15.00, zakończył o godz. 23.30; wg zestawienia czasu pracy pozwanej spółki pracownik rozpoczął pracę o 16.00, zakończył o 23.30;

Z informacji szczegółowej wynika, że kurs (przewóz pasażera) do B. T. rozpoczął się o godz. 17.00 z miejscowości S.; następnie o godz. 21.30 nastąpił odbiór z lotniska S. kolejnego pasażera i przejazd do S. (R.);

Z powyższego wynika, że pracodawca ujął w swoim zestawieniu jedną godzinę na przygotowanie pojazdu i dojazd do klienta (S.) przed rozpoczęciem kursu. W zestawieniu obydwu stron godz. 23.30 to koniec pracy powoda (bezsporne).

- 2 stycznia 2014 r. - wolne (bezsporne);

- 3 stycznia 2014 r. - wg zestawienia czasu pracy powoda - praca od godz. 1.00 do godz. 5.45, a następnie od godz. 7.40 do godz. 8.00; wg zestawienia czasu pracy pozwanej - praca od godz. 2.00 do godz. 6.00, a następnie od godz. 7.30 do godz. 8.00;

Z informacji szczegółowej wynika, że odbiór klienta miał miejsce o 2.30, przewóz na lotnisko w B.; drugi kurs na godz. 7.40 w granicach S.; koniec pracy o godz. 8.00 (bezsporne - tak podają obydwie strony).

Z powyższego wynika, że pracodawca ujął w swoim zestawieniu pół godziny na przygotowanie pojazdu; godzina zakończenia pracy bezsporna;

- 4 stycznia 2014 r. - wg zestawienia powoda - praca od godz. 12.00 do godz. 20.00; wg zestawienia pozwanej - praca od godz. 13.00 do godz. 20.00;

Z informacji szczegółowej wynika, że kurs rozpoczynał się w S. (...) o godz. 14.00, a odbiór kolejnych klientów w B. miał miejsce o 16.40; koniec pracy o godz. 20.00 (bezsporne - tak podają obydwie strony);

Z powyższego wynika, że pracodawca ujął w swoim zestawieniu godzin pracy powoda jedną godzinę przed kursem na przygotowanie pojazdu, dokumentów itp.; godzina zakończenia pracy bezsporna.

- 5 stycznia 2014 r. - wg zestawienia powoda - praca od godz. 13.45 do godz. 22.30; wg zestawienia pozwanej - praca od godz. 14.00 do godz. 21.00;

Z informacji szczegółowej wynika, że kurs rozpoczynał się o godz. 14.45 (S. D.), a odbiór klienta w B. (kurs do S.) miał miejsce o 18.15; koniec pracy sporny - 21.00 lub 22.30; przy czym standardowy przejazd z B. S. do S. trwa nie dłużej niż 2 godziny (co znajduje potwierdzenie choćby w innych informacjach zawartych w zestawieniach sporządzanych przez samego powoda).

Z powyższego wynika, że pracodawca ujął w swoim zestawieniu 45 minut na przygotowanie pojazdu przed kursem i dojazd do D.. Godzina zakończenia pracy - nie może być późniejsza niż podana przez pozwaną (2 godz. 45 minut na przyjazd do S. i zdanie pojazdu - w zupełności wystarcza). Godzina zakończenia pracy podana przez powoda (22.30) jest błędna - wychodzi bowiem 4 i 0,5 godz. w drodze powrotnej.

- 6 stycznia 2014 r. - wg zestawienia powoda - praca od godz. 13.30 do godz. 21.30; wg zestawienia pozwanej - praca od godz. 14.30 do godz. 20.30;

Z informacji szczegółowej wynika, że kurs rozpoczynał się w S. o godz. 15.00, a odbiór kolejnych klientów - w drodze powrotnej - w B. miał miejsce o 17.50; koniec pracy sporny - 20.30 lub 21.30.

Z powyższego wynika, że pracodawca ujął w swoim zestawieniu pół godziny na przygotowanie pojazdu przed kursem i dojazd do miejsca odbioru klienta. Godzina zakończenia pracy - nie może być późniejsza niż podana przez pozwaną (2 godz. 40 minut na przyjazd do S. i zdanie pojazdu - w zupełności wystarcza). Godzina zakończenia pracy podana przez powoda (21.30) jest zawyżona i błędna - wychodzi bowiem 3 godz. 40 min. w drodze powrotnej.

- 7 stycznia 2014 r. - wolne (bezsporne);

- 8 stycznia 2014 r. - wg zestawienia powoda - praca od godz. 12.00 do godz. 18.00 i dalej od godz. 19.30 do godz. 22.00; wg zestawienia pozwanej - praca od godz. 13.00 do godz. 18.00 i dalej od godz. 19.30 do godz. 20.30;

Z informacji szczegółowej wynika, że kurs rozpoczynał się w S. o godz. 13.30, a odbiór kolejnego klienta - w drodze powrotnej - w B. miał miejsce o godz. 16.00; koniec pracy niesporny 18.00; brak w informacji szczegółowej danych dotyczących kursu w godz. 19.30 - 20.30 (S. - S.).

Z powyższego wynika, że pracodawca ujął w swoim zestawieniu pół godziny na przygotowanie pojazdu przed kursem i dojazd do miejsca odbioru klienta. Godzina zakończenia pracy w pierwszym przypadku zbieżna wg obydwu stron - godz. 18.00. Co oznacza, że w tym przypadku powód potwierdza, że przejazd z B. do S. trwa zwykle nie dłużej niż 2 godziny.

- 9-14 stycznia 2014 r. - wolne (bezsporne);

- 15 stycznia 2014 r. - wg zestawienia powoda - praca od godz. 6.30 do godz. 8.10 i dalej od godz. 8.20 do godz. 13.00; wg zestawienia pozwanej - praca od godz. 7.30 do godz. 8.00 i dalej od godz. 8.30 do godz. 13.00;

Z informacji szczegółowej wynika, że krótki kurs po S. rozpoczął się o godz. 7.40, a kończył w ciągu kilkunastu minut (odcinek: Plac (...) - ul. (...)), a odbiór kolejnego klienta - kurs spod (...) w S. do B. - miał miejsce o godz. 8.30. Koniec pracy niesporny 13.00;

Z powyższego wynika, że pracodawca ujął w swoim zestawieniu 10 minut na przygotowanie pojazdu przed krótkim kursem po S.. Godzina zakończenia pracy - zbieżna wg obydwu stron - 13.00. Co oznacza, że w tym przypadku powód potwierdza, że przejazd ze S. do B. i z powrotem, prawdopodobnie razem z odstawieniem pojazdu, zajął mu 4,5 godziny.

- 16 stycznia 2014 r. - wg zestawienia powoda - praca od godz. 13.30 do godz. 23.55; wg zestawienia pozwanej - praca od godz. 14.30 do godz. 24.00;

Z informacji szczegółowej wynika, że kurs rozpoczął się o godz. 15.30, a odbiór kolejnego klienta w drodze powrotnej - już w B. - miał miejsce o godz. 21.20. Koniec pracy w zasadzie niesporny (23.55 u powoda, 24.00 u pracodawcy).

Z powyższego wynika, że pracodawca ujął w swoim zestawieniu 1 godzinę na przygotowanie pojazdu i dojazd do klienta w P.. Godzina zakończenia pracy - zbieżna (ok. 24.00).

- 17 stycznia 2014 r. - wolne (bezsporne);

- 18 stycznia 2014 r. - wg zestawienia powoda - praca od godz. 6.30 do godz. 11.00 i dalej od godz. 15.20 do godz. 22.00; wg zestawienia pozwanej - praca od godz. 7.30 do godz. 11.00 i dalej od godz. 15.30 do godz. 21.00;

Z informacji szczegółowej wynika, że kurs rozpoczynał się w G., samolot lądował ok. 9.40, dlatego kierowca musiał być najpóźniej ok. godz. 9.30 na lotnisku, zatem ze S. nie mógł wyjechać później niż o 8.30. Koniec pierwszego etapu niesporny - godz. 11.00. Kolejny przejazd tego dnia miał miejsce ze S., czyli z miejscowości zamieszkania pracownika (w czasie tej przerwy między kursami nie pozostawał do dyspozycji pracodawcy) od godz. 15.30 (bez pasażerów) - tak by zdążyć na godz. 17.55 na lotnisko B. S.. Przejazd do W. z pasażerami i odstawienie pojazdu - kolejne 3 godziny wg pracodawcy (wg pracownika aż 4 godziny).

Z powyższego wynika, że pracodawca ujął w swoim zestawieniu 1 godzinę na przygotowanie pojazdu przed kursem do G. i dojazd tam - do miejsca odbioru klienta. Godzina zakończenia pracy - zbieżna wg obydwu stron - 11.00. W drugim przypadku (drugi kurs) godziny rozpoczęcia pracy niemal zbieżne, natomiast pracownik zawyżył koniec czasu pracy co najmniej o godzinę (jak wynika z wcześniejszych - także jego własnych ustaleń - podróż na tym odcinku trwa zwykle 2 godziny, z odstawieniem pojazdu maksymalnie 2,5 godz.). Pracodawca w tym przypadku ujął w ewidencji czasu pracy 3 godziny i 5 minut (od godz. 17.55 do godz. 21.00), pracownik - aż 4 godziny.

- 19 stycznia 2014 r. - wg zestawienia powoda - praca od godz. 16.00 do godz. 22.30; wg zestawienia pozwanej - praca od godz. 17.00 do godz. 22.30;

Z informacji szczegółowej wynika, że kurs z pasażerami rozpoczął się w B. o godz. 19.30. Pracodawca przyjął w ewidencji, że odebranie samochodu od pracodawcy i dotarcie do klienta w B. trwało 2,5 godz. (czyli standard), zaś

pracownik dodał w sposób nieuzasadniony jedną godzinę. Koniec pracy niesporny (godz. 22.30) - czyli 3 godziny na dojazd do miejscowości S., powrót do S. i odstawienie pojazdu.

Z powyższego wynika, że pracodawca ujął w swoim zestawieniu czas na przygotowanie pojazdu - ok. 15 minut do 0,5 godz. i dojazd do klienta w B. (do 2 godz. i 15 minut) - co odpowiada standardom na tej trasie.

- 20 stycznia 2014 r. - szkolenie (niesporne);

- 21 stycznia 2014 r. - wg zestawienia powoda - praca od godz. 11.00 do godz. 17.00 i dalej od godz. 18.30 do godz. 22.00; wg zestawienia pozwanej - praca od godz. 12.00 do godz. 17.00 i dalej od godz. 18.30 do godz. 21.00;

Z informacji szczegółowej wynika, że kurs rozpoczynał się o godz. 13.15 w S.. Po powrocie do S. powód odwoził pasażera na lotnisko w G. o godz. 18.45, a wracał z innym pasażerem z G. do S. o godz. 20.15.

Pracodawca ujął w tym przypadku czas niezbędny na przygotowanie pojazdu, przejazd w dwie strony (łącznie 5 godzin), a następnie 1,5 godziny na kurs do i z G..

- 22 stycznia 2014 r. - wg zestawienia powoda - praca od godz. 12.30 do godz. 23.55; wg zestawienia pozwanej - praca od godz. 13.30 do godz. 23.30;

Z informacji szczegółowej wynika, że kurs z pasażerem rozpoczął się o godz. 14.15 w W.. Pracodawca przyjął w ewidencji, że dotarcie do klienta trwało 45 minut (czyli standard), zaś pracownik dodał do tego jeszcze jedną godzinę. Koniec pracy w zasadzie niesporny (godz. 23.30 - godz. 23.55) - odbiór pasażera w B. miał miejsce o godz. 20.35 na B. T. - czyli pracodawca uwzględnił aż 3 godziny na dojazd do S. (R.) i odstawienie pojazdu.

- 23 stycznia 2014 r. - wg zestawienia powoda - praca od godz. 14.00 do godz. 23.55; wg zestawienia pozwanej - praca od godz. 15.30 do godz. 23.30.

Z informacji szczegółowej wynika, że kurs z pasażerem rozpoczął się w S. o godz. 16.30 w S. (ul. (...)). Pracodawca przyjął w ewidencji, że odbiór pojazdu i dotarcie do klienta trwało 1 godzinę, zaś pracownik dodał do tego jeszcze jedną godzinę. Koniec pracy w zasadzie niesporny (godz. 23.30 - godz. 23.55) - odbiór pasażera w B. miał miejsce o godz. 20.30 na B. T. - czyli pracodawca uwzględnił aż 3 godziny na dojazd do S. i odstawienie pojazdu.

- 24-25 stycznia 2014 r. - wolne (bezsporne);

- 26 stycznia 2014 r. - wg zestawienia powoda - praca od godz. 1.00 do godz. 2.00, dalej od godz. 5.30 do godz. 7.30 i dalej od godz. 9.15 do godz. 20.00; wg zestawienia pozwanej - praca od godz. 1.00 do godz. 2.00, dalej od godz. 5.30 do godz. 7.30 i dalej od godz. 9.30 do godz. 19.00;

Dwa pierwsze kursy są zbieżnie odnotowane przez pracodawcę i pracownika. Co do trzeciego kursu, z informacji szczegółowej wynika, że kurs rozpoczynał się w S. o godz. 9.30, a powrotny o godz. 15.10. Przejazd do S. z B. został rozliczony przez pracodawcę wyjątkowo (niemal 4 godziny), co prawdopodobnie wynikać mogło z opóźnienia w przylocie samolotu. Pracownik dodał do tej liczby godzin jeszcze jedną godzinę.

- 27 stycznia 2014 r. - wg zestawienia powoda - praca od godz. 12.25 do godz. 19.30 i od godz. 19.00 do godz. 20.00 (w zestawieniu powoda godziny pracy nachodzą się na siebie); wg zestawienia pozwanej - praca od godz. 13.30 do godz. 18.30 i dalej od godz. 19.00 do godz. 20.00;

Z informacji szczegółowej wynika, że kurs rozpoczynał się o godz. 14.00. Po powrocie do S. (w ewidencji pracodawcy przejazd do i z B. - z przygotowaniem pojazdu ok. 0,5 godz. - zajął 5 godzin łącznie). Drugi okres pracy powoda tego dnia jest niesporny - od 19.00 do 20.00.

- 28 stycznia 2014 r. - wg zestawienia powoda - praca od godz. 10.00 do godz. 16.00 i dalej od godz. 19.10 do godz. 19.45 i dalej od godz. 19.50 do godz. 22.00; wg zestawienia pozwanej - praca od godz. 11.00 do godz. 16.00 i dalej od godz. 19.00 do godz. 19.30 i dalej od godz. 20.00 do godz. 20.30;

Z informacji szczegółowej wynika, że kurs rozpoczął się w S. o godz. 11.15 spod biura, a powrotny o godz. 13.50 z B.. Pracownik miał doliczone 15 minut do czasu pracy przed rozpoczęciem kursu. Bezsporne dla obydwu stron zakończenie pracy po kursie powrotnym - godz. 16.00 (czyli 2 godz. 10 min.). Drugi okres pracy tego dnia w zasadzie bezsporny (30-35 minut). Trzeci okres pracy związany był z kursem z G. (o godz. 20.30) do S.. Przejazd trwa ok. 30 minut, a nie 2 godz. i 10 minut - jak wskazał powód.

- 29 stycznia 2014 r. - wg zestawienia powoda - praca od godz. 16.30 do godz. 0.30 następnego dnia; wg zestawienia pozwanej - praca od godz. 17.30 do godz. 23.30;

Z informacji szczegółowej wynika, że kurs rozpoczął się w S. spod (...) o godz. 17.50, a odbiór kolejnego klienta - w drodze powrotnej - w B. miał miejsce o 20.30; koniec pracy sporny - 0.30 lub 23.30.

Z powyższego wynika, że pracodawca ujął w swoim zestawieniu dodatkowe 20 minut na przygotowanie pojazdu przed kursem (bo samochód zaparkowany jest pod hotelem (...)). Godzina zakończenia pracy - nie może być późniejsza niż podana przez pozwaną (3 godziny na przyjazd do S. i zdanie pojazdu - w zupełności wystarcza). Godzina zakończenia pracy podana przez powoda (0.30) jest zawyżona i błędna - wychodzi bowiem 4 godz. w drodze powrotnej. Brak jest podstaw do przyjęcia aż tak zawyżonej liczby godzin w drodze powrotnej.

- 30 stycznia 2014 r. - wg zestawienia powoda - praca od godz. 10.00 do godz. 23.00; wg zestawienia pozwanej - praca od godz. 11.30 do godz. 22.30;

Z informacji szczegółowej wynika, że kurs rozpoczął się w S. o godz. 13.00, a odbiór kolejnych klientów - w drodze powrotnej - w B. miał miejsce o 19.40. Koniec pracy sporny - 23.00 lub 22.30.

Z powyższego wynika, że pracodawca ujął w swoim zestawieniu półtorej godziny na przygotowanie pojazdu przed kursem i dojazd do miejsca odbioru klienta. Godzina zakończenia pracy - nie może być późniejsza niż podana przez pozwaną (2 godz. 50 minut na przyjazd do S. i zdanie pojazdu - w zupełności wystarcza). Godzina zakończenia pracy podana przez powoda (23.00) jest błędna.

- 31 stycznia 2014 r. - wolne (bezsporne).

Apelujący podniósł, że z porównania tych zestawień wynika, iż pracodawca - uwzględnił w sporządzonym przez siebie zestawieniu czasu pracy pracownika czas niezbędny do przygotowania pojazdu do kursu (odbiór dokumentów, samochodu z parkingu itp.), a także czas niezbędny do zdania pojazdu (posprzątanie, ewentualne odstawienie na parking po zakończonym kursie, o ile pojazd nie był wykorzystywany do dalszego przewozu osób przez innych kierowców). Podane przez pracownika - w jego zestawieniu - godziny pracy poprzedzające kurs zawyżają czas potrzebny do przygotowania pojazdu do drogi, są gołosłowne, niczym nieuzasadnione (zwykle powód przyjmuje do swojego czasu pracy 1,5 godziny przed rozpoczęciem kursu) - także w świetle zeznań świadków mówiących zwykle o konieczności poświęcenia od 0,5 do 1 godziny na wszystkie czynności poprzedzające dany kurs.

Skarżący zwrócił uwagę, że powód zawyżał także swój czas pracy w końcowej fazie realizacji danego kursu. Zamiast zwykłych czasów przejazdów z B. do S. - trwających z odstawieniem pojazdu na parking ok. 2-2,5 godz. - powód najczęściej podawał czas ok. 4 godzin, co nie ma najmniejszego potwierdzenia w praktyce. Powód co prawda czasami podawał zbieżne z pracodawcą godziny zakończenia pracy (standardowe 2,5 godziny, czasami 3 godziny), ale stanowią one w jego rozliczeniach raczej wyjątek niż normę, podczas gdy powinno być inaczej. Zatory (korki, utrudnienia w ruchu) w drodze powrotnej stanowią w praktyce absolutną rzadkość. Stąd godziny zakończenia pracy powoda w związku z kursami z B., ujęte w sporządzonym przez pozwaną zestawieniu godzin pracy powoda mają swoje uzasadnienie w świetle logiki i typowej praktyki.



Podnosząc powyższe apelujący podkreślił, że to wariant I opinii jawi się jako uzasadniony, i odzwierciedlający ogólne założenia i ustalenia poczynione przez Sąd w uzasadnieniu wyroku. Sąd (tak jak de facto wariant I opinii biegłego) uwzględni bowiem czas niezbędny na przygotowanie pojazdu i na jego zdanie. I to on winien stanowić - w świetle prawidłowej wykładni art. 233 § 1 k.p.c. - punkt wyjścia przy sądowych wyliczeniach należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Przy czym, skarżący zwrócił też uwagę, że biegły początkowo wskazywał z tego tytułu - w wariantcie I - łączną kwotę 1.085,25 zł, by następnie w ramach opinii uzupełniającej z dnia 16 sierpnia 2019 r., czego Sąd nie uwzględnił, ją pomniejszyć do kwoty 692,15 zł. I taka kwota winna zostać zasądzona na rzecz powoda. W przywołanej opinii uzupełniającej biegły nie rozbił tej (nowej) sumy na kwoty odpowiadające poszczególnym miesiącom, stąd przyjmując należy, że odsetki ustawowe winny być naliczone dopiero od zakończenia całego okresu poddanego wyliczeniu, czyli od 11 listopada 2014 r.

Następnie apelujący zrzucił, że również rozstrzygnięcie o kosztach procesu jest nieprawidłowe, bowiem to pozwany w niniejszej sprawie winien zostać potraktowany jako strona wygrywająca całość procesu. Powód konkretyzując swoje żądania – w piśmie z dnia 31 marca 2016 r. - zażądał zapłaty łącznie kwoty blisko 90 tys. zł z tytułu nadgodzin (łącznie suma wszystkich lat), ponad 5 tys. zł z tytułu dwóch ekwiwalentów oraz blisko 12 tys. euro (po kursie ok. 4,2 zł w tamtym czasie, czyli ok. 50 tys. zł) z tytułu diet. Łącznie w tym piśmie, stanowiącym de facto rozszerzenie powództwa, powód od pozwanego żądał zapłaty ok. 145 tys. zł. (nie miało już znaczenia to, że w piśmie 8 lutego 2017 r. powód znów zmniejszył łączną kwotę swoich żądań). Zgodnie zaś z treścią orzeczenia Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę łącznie nieco ponad 16 tys. zł. To oznacza, że powód wygrał sprawę zaledwie w 11%. Zatem w ocenie skarżącego, Sąd bezpodstawnie przyjął, że powód wygrał co do zasady w przypadku większości zgłaszanych roszczeń, a tym samym, że istnieje podstawa do wzajemnego zniesienia kosztów procesu pomiędzy stronami.

Żądania powoda miały charakter stricte materialny, wyrażony kwotowo w pieniądzu. Zasadą w procesie o zapłatę jest więc wygranie sporu co do żądanej kwoty, nie zaś co do racji stanowiącej podstawę jej zasądzenia. Z tego powodu nie można mówić o wygraniu przez powoda sprawy co do zasady, gdy wygrywa ledwie znikomą część żądania. A tym bardziej o czynieniu z tej okoliczności podstawy rozliczenia kosztów. Nadto takiemu sposobowi interpretacji przeczy fakt, iż powód przegrał w całości żądanie o wypłatę diet (o wartości ok. 50 tys. zł wg treści pisma z dnia 31 marca 2016 r.).

Zgodnie z przyjętymi przez Sąd wyliczeniami, powód wygrał sprawę w 11%, a przegrał w 89% - i taki stosunek winien uwzględnić Sąd Okręgowy w Szczecinie w swoim orzeczeniu.

Dalej pozwany wskazał, że żądanie powoda winno zostać uwzględnione w jeszcze mniejszym zakresie, tj. co do kwot 692,15 zł oraz 1.152,12 zł - łącznie ok. 2.850 zł. Odnosząc ją do całości żądań powoda zgłoszonych w procesie (ok. 145 tys. zł), kwota 2.850 zł stanowi ledwie 2% i zgodnie z treścią art. 100 k.p.c., w przypadku przyjęcia, że przeciwnik uległ tylko co do nieznacznej części żądania, wydaje się wskazane, by to powód poniósł całość kosztów procesu.

Z tego powodu pozwany żąda zasądzenia w ramach kosztów procesu za pierwszą instancję kwoty 2.700 zł (czyli 75% stawki minimalnej dla spraw o wartości przedmiotu sporu powyżej 50 tys. zł wg wcześniej obowiązujących przepisów), a nadto zasądzenia od powoda kosztów procesu z tytułu postępowania przed sądem drugiej instancji.

W odpowiedzi na apelację P. K., działając przez pełnomocnika, wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu apelacyjnym wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wydania orzeczenia przez sąd drugiej instancji.

Najpierw powód podkreślił, że wyrok sądu pierwszej instancji, który nie został przez niego zaskarżony, nie jest dla niego korzystny w całości, gdyż Sąd częściowo oddalił żądania zgłoszone przez powoda opierając swoje rozstrzygnięcie na drugiej opinii biegłego sądowego P. D. z dnia 8 marca 2019 r. pomijając całkowicie pierwszą opinię biegłego z dnia 16 lutego 2018 r., która była bardziej korzystna dla powoda. Druga opinia biegłego sądowego, na której

oparte zostało rozstrzygnięcie w sprawie, jest dla pozwanej korzystna i nie powinna być przez nią kwestionowana. Dalej powód podnosząc, że biegły sądowy swoją drugą opinię oparł wyłącznie na dokumentach przedłożonych przez pozwaną, jednocześnie stanowczo podkreślił, podobnie jak wskazywał konsekwentnie przed sądem pierwszej instancji, że dokument, na którym oparł się biegły sądowy przedłożony przez pozwaną nie stanowi ewidencji czasu pracy kierowców zatrudnionych przez pozwaną, w tym czasu pracy powoda. Dokument ten to wydruk komputerowy zawierający jedynie zestawienie tras odbytych przez kierowców oraz ich czas pracy przypadający pomiędzy godziną wyjazdu a godziną powrotu (czas prowadzenia pojazdów). Dokument ten nie stanowi ewidencji czasu pracy kierowców w rozumieniu przepisów ustawy o czasie pracy kierowców (art. 25 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców), a przede wszystkim nie odzwierciedla rzeczywistego czasu pracy kierowców. Czas pracy powoda jako kierowcy to zgodnie z przepisami prawa, w tym m.in. zgodnie z art. 6 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców, w którym wyraźnie i jednoznacznie zostało wskazane jakie czynności, oprócz prowadzenia pojazdu, wykonywane przez kierowcę w związku z wykonywaniem przewozu drogowego, stanowią jego czas pracy. Powód zarzucił, że żaden z wariantów opinii sporządzonej przez biegłego sądowego nie uwzględnia innych czynności wykonywanych przez powoda poza prowadzeniem auta i jedną (1) doliczoną godziną, których fakt wykonywania wynika z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, w tym m.in. czas dojazdu pod adres klienta, czas oczekiwania na klienta, czas oczekiwania na kolejny kurs, kiedy to powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy, czas powrotu do bazy itp. Ten czas, który wynikał z dokumentów przedłożonych przez powoda, to również czas pracy kierowcy, który w opinii biegłego z 2019 r. został całkowicie pominięty.

Dalej powód podniósł, że pomimo faktów przedstawionych powyżej, pozwana wniosła apelację od wyroku sądu pierwszej instancji, której zarzuty zdaniem strony są całkowicie bezzasadne i w żadnej mierze nie zasługują na uwzględnienie. W ocenie powoda apelacja pozwanej zmierza li tylko do przedłużenia sprawy i odsunięcia w czasie obowiązku zapłaty na rzecz powoda należności zasądzonych wyrokiem sądu pierwszej instancji.

Zdaniem powoda wbrew twierdzeniom pozwanej Sąd Okręgowy nie orzekł ponad żądanie pozwu, bowiem powód w punkcie 2. petitum pozwu z dnia 5 grudnia 2014 r. wskazał, iż domaga się zasądzenia należnego mu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za okres objęty żądaniem pozwu. Przy czym w opinii powoda, pracownik nie ma obowiązku dokładnego wyliczenia należnych mu kwot, gdyż ten obowiązek spoczywa na pracodawcy, pracownik może wskazać, iż nie zostało mu wypłacone świadczenie należne ze stosunku pracy i to pracodawca zobowiązany jest je wyliczyć ewentualnie przedłożyć dokumenty, na podstawie których właściwych wyliczeń, weryfikacji wyliczeń przedłożonych przez pracodawcę, dokona biegły sądowy i taka sytuacja miała miejsce w przedmiotowej sprawie.

Według powoda za całkowicie bezpodstawne i nieprawdziwe należy uznać twierdzenia pozwanej jakoby sąd pierwszej instancji pominął "szczegółowe informacje" przedłożone przez pozwaną, które miały zawierać rzeczywisty czas pracy powoda. Lektura tych informacji, która wbrew twierdzeniom pozwanej nie stanowi ewidencji czasu pracy kierowcy w myśl przepisów ustawy o czasie pracy kierowców, zawiera wyłącznie czas prowadzenia pojazdu przez kierowców, nie obejmuje czasu, w którym kierowcy wykonywali czynności przygotowawcze przed i czynności po wykonaniu kursów, a także czasu kiedy pozostawali w dyspozycji pracodawcy oczekując na klientów, na kolejny kurs itp. Niezależnie od powyższego wskazać należy, iż biegły sądowy w opinii z 2019 r., na której oparł się Sąd wydając rozstrzygnięcie uwzględnił wyłącznie dokument stanowiący wydruk komputerowy przedłożony przez pozwaną spółkę i doliczył jedną godzinę pracy każdego dnia pracy powoda, gdyż z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w tym zeznań pracowników pozwanej, jednoznacznie wynika, że kierowca musiał być 1 godzinę przed rozpoczęciem pierwszego kursu.

Za całkowicie niezasadny uznać należy również zarzut pozwanej jakoby sąd pierwszej instancji nie rozpoznał podniesionego przez pozwaną zarzutu przedawnienia roszczeń powoda. Zarzut ten został przez Sąd rozpoznany i częściowo uwzględniony w odniesieniu do roszczeń powoda za okres do października 2011 r. W pozostałym zakresie zarzut ten był niezasadny, gdyż nie upłynął 3 letni termin przedawnienia.

W odniesieniu zaś do zarzutu pozwanej jakoby to ojciec powoda zakupił mu garnitur i koszule, i że powód nie przedstawił żadnych dowodów na okoliczność zakupu odzieży, która wykorzystywał w pracy u powoda, w ocenie strony stwierdzić należy, iż zarzut ten jest całkowicie nietrafiony. Bezsprzeczne w sprawie było to, iż powód jako kierownik zobowiązany był posiadać odpowiedni strój (wewnątrz regulacje obowiązujące u powoda, zeznania powoda, zeznania świadków). Za bezsporne uznać należy również to, że pozwana nie zapewniała powodowi stroju, którego od niego wymagała w pracy, i że powód sam zaopatrzył się we właściwy strój i zawsze był w nim obecny w pracy. Ciężar dowodu, że było inaczej leży po stronie pozwanej, a nie powoda. Okoliczność od kogo pochodziły środki pieniężne, za które powód zakupił strój do pracy nie ma dla sprawy żadnego znaczenia. Powód wykorzystywał bowiem w pracy swoją prywatną odzież, którą czyści również we własnym zakresie i z tego tytułu domagał się zasadnie zasądzenia na swoją rzecz ekwiwalentu.

W ocenie powoda także zarzut apelacji dotyczący tego jakoby nie było podstaw do wzajemnego zniesienia kosztów procesu pomiędzy stronami jest również całkowicie bezzasadny, słusznie bowiem sąd pierwszej instancji wskazał, iż wszystkie roszczenia zgłoszone przez powoda w postępowaniu przed tym Sądem zasługiwały co do zasady na uwzględnienie. Fakt, że powód jako pracownik mógł wskazać niewłaściwe wysokości swoich należności, nie może obciążać negatywnymi konsekwencjami pracownika, który nie musi znać przepisów prawa pracy i sposobów wyliczania należności pracowniczych. Powód nie miał innego wyjścia jak skierować sprawę do Sądu, gdyż pozwana nie chciała dobrowolnie dokonać zapłaty utrzymując, iż rozliczyła się w całości z powodem. W toku postępowania przed sądem pierwszej instancji pozwana nie chciała przystać na propozycję ugodową powoda, wskazując znacznie niższą kwotę, którą gotowa jest zapłacić od tej należnej powodowi, w tym również od tej, która została ostatecznie zasądzona na rzecz powoda zaskarżonym wyrokiem.

Mając powyższe na uwadze powód podkreślił, że wyrok sądu pierwszej instancji jest bardziej korzystny dla pozwanej niż powoda, gdyż nie uwzględnia on dokumentów przedłożonych przez powoda w zakresie czasu pracy powoda, a jedynie dokumenty przedłożone przez pozwaną z tym, że podkreślenia wymaga fakt, iż pozwana nie przedłożyła ewidencji czasu pracy, co w ocenie powoda winno skutkować uznaniem wyliczeń czasu pracy przedłożonych przez powoda.

Wszystkie zgłoszone przez pozwaną zarzuty apelacji są nietrafione, bezzasadne i nie zasługują na uwzględnienie.

### ***Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje:***

Apelacja pozwanego pracodawcy okazała się uzasadniona.

Sąd Okręgowy zebrał obszerny i kompletny materiał dowodowy oraz dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, poza przyjętym przez ten Sąd miesięcznym rozliczeniem czasu pracy powoda w okresie od listopada 2011 r. do września 2014 r. i wyliczeniem należnego wynagrodzenia za ten czas. Zatem sąd odwoławczy ustalił stan faktyczny poza wykazem czasu pracy powoda i wyliczeniem należnego mu wyrównania wynagrodzenia za powyższy okres oraz pozostałych świadczeń objętych pozwem, podzieli i przyjmuje za własny (art. 387 § 2<sup>1</sup> pkt 1 k.p.c.). Sąd Apelacyjny podzieli i przyjmuje za własne także podstawy prawne poszczególnych roszczeń zgłoszonych przez powoda szczegółowo omówione przez sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku włącznie z ich wykładnią przedstawioną w przytoczonym orzecznictwie (art. 387 § 2<sup>1</sup> pkt. 2 k.p.c.).

W zakresie ustalenia obejmującego miesięczne rozliczenie czasu pracy powoda w okresie od listopada 2011 r. do września 2014 r. i należnego z tego tytułu wyrównania wynagrodzenia sąd pierwszej instancji pominął, że pozwany przedłożył dokumentację, która obejmowała: wykaz wykonanych kursów przez powoda, z godziną i miejscem ich rozpoczęcia oraz miejscem zakończenia, ewidencję czasu pracy łącznie z przyjętym przez pracodawcę czasem rozpoczęcia pracy i jej zakończenia obejmującym przygotowanie do kursu i czynności po jego zakończeniu, który z reguły obejmował ponad łącznie godzinę czasu, a także rozliczenie czasu pracy w aspekcie wyliczenia wynagrodzenia

za pracę obejmującego także wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w niedziele, święta i dni ustawowo wolne od pracy.

Opinia biegłego sądowego w zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę wykonana w oparciu o tę dokumentację, jednoznacznie wykazała, że pozwany rozliczał powodowi cały czas pracy (czas odbytych kursów łącznie z czasem przygotowania do kursu i czynnościami po wykonaniu kursu) łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych i z tego tytułu powód obok miesięcznego ryczału otrzymał w okresie zatrudnienia wyrównanie wynagrodzenia. Ostatecznie pozostało do wypłaty z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do dnia rozwiązania umowy o pracę kwota 692,15 zł.

W tym temacie nie można również pomijać danych przedstawionych przez powoda, które w pewnym zakresie pokrywały się z danymi wskazanymi przez pracodawcę – tj. godziny rozpoczęcia i/lub zakończenia pracy (a nie tylko odbytych kursów). Przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że czas pracy powoda ponad czas ustalony i rozliczony przez pracodawcę należało powiększyć o kolejną godzinę każdego dnia pracy nie ma uzasadnienia w okolicznościach sprawy. Ustalenia, że przed godziną rozpoczęcia kursu kierowca na godzinę wcześniej miał się stawić do pracy, w okolicznościach niniejszej sprawy nie odnosiło się do powoda, który w większości obsługiwał kursy wykonywane samochodem osobowym. Oczywiście przy tym jest, że zakres czynności wykonywanych przez kierowców autobusów był i jest znacznie większy od czynności wykonywanych przez powoda. Potwierdzeniem tego są nie tylko zeznania świadka P.J. („ten czas w pracy przed wyjazdem do klienta to 20-30 minut, do 30 minut; po kursie też mniej więcej praca zajmuje pół godziny” e-protokół z dnia 27 stycznia 2015 r.), czy P. M. („wystarczyło przyjść pół godziny wcześniej” e-protokół z dnia 27 stycznia 2015 r.), ale również zasady doświadczenia życiowego, według których kierowca (który musi rozpocząć kurs o określonej godzinie) z czasem wypracowuje sobie taki sposób wykonywania obowiązków, aby wykorzystać maksymalnie czas pracy, czyli wykonać wszystko w jak najkrótszym czasie pracy (czyli w jak najkrótszym czasie przygotować się do kursu i jak najszybciej skończyć czynności po odbytych kursach). Stąd zrozumiałym jest, że to co mogło powodowi zabierać nawet godzinę czasu przed rozpoczęciem kursu i godzinę po jego zakończeniu w pierwszych miesiącach pracy (które zostały objęte zarzutem przedawnienia), na pewno zostało zredukowane do czasu, który był niezbędny do wykonania tych czynności.

Lektura ewidencji czasu pracy przedstawionej przez powoda i ewidencji przedstawionej przez pozwaną oraz porównanie ich z wykazem kursów odbytych przez powoda wskazuje, że pracodawca doliczał do czasu wykonanych kursów czas niezbędny na czynności przygotowujące do kursu i kończące, a tak ustalony czas pracy czasami pokrywał się z czasem wykazany przez powoda, czasami przekraczał czas wykazany przez powoda, ale z reguły chociaż nie pokrywał się z czasem wykazany przez powoda to jednak również nie pokrywał się tylko z czasem wykonanych kursów, ale zawsze go przekraczał.

W ocenie Sądu Apelacyjnego w sprawie należy jednoznacznie przyjąć, że pracodawca uwzględniał do czasu pracy powoda również czas pracy przed rozpoczęciem kursu i po jego zakończeniu w wymiarze niezbędnym do przygotowania się do rozpoczęcia kursu i zakończenia pracy po zakończeniu kursu co wynika, nie tylko z zestawienia miesięcznych ewidencji czasu pracy (k. 73) i porównania ich z wydrukami odbytych tras (k. 384, 391-402), ale również z rozliczenia wynagrodzenia otrzymanego przez powoda w spornym okresie dokonanego przez biegłego sądowego. Gdyby bowiem pracodawca wypłacał powodowi wynagrodzenie tylko za czas odbytych kursów to wynagrodzenie to znacznie odbiegałoby od wynagrodzenia umówionego (po prostu byłoby znacznie nadpłacone). Natomiast z badania wykonanego przez biegłego wynika, że wynagrodzenie wypłacane powodowi przez cały sporny okres zwiierało nie tylko wynagrodzenie zasadnicze i ryczały, ale również wyrównanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych po okresach rozliczeniowych - dodatkowe wypłaty dokonane w okresie zatrudnienia (dowód: opinia biegłego z dnia 8 marca i 16 sierpnia 2019 r. k. 598 i następne oraz k. 705 i następne).

W ocenie sądu odwoławczego nie było żadnych podstaw do doliczenia do czasu pracy powoda wykazanego przez pracodawcę w spornym okresie godziny pracy do każdego dnia pracy i naliczenia z tego tytułu wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zatem przyjmując, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, należy także przyjąć, że jak ustalili to biegły sądowy, pozwany prawie w całości regulował świadczenia z tego tytułu skoro na koniec zatrudnienia powoda pozostała do zapłaty „zaledwie” kwota 692,15 zł, przy uwzględnieniu jakie roszczenie powód z tego tytułu zgłosił (89.369,29 zł).

Przy czym słusznie apelujący wskazał, że powód wykazując czas pracy ponad czas odbytych kursów wykazywał czas zupełnie odbiegający i to w sposób oczywisty dla osób, które znają trasy pokonywane przez powoda od czasu faktycznego wykonania pracy. Nie można również pominąć zeznań świadków K. Ł., A. F., A. K. (2)), w których obecności kierowcy pobierali i zdawali kluczyki pojazdu oraz dokumentację potrzebną do wykonania kursu, a także innego kierowcy wykonującego pracę w pozwanej spółce (P. J.). Powtórnie podkreślić trzeba, że również zasady doświadczenia życiowego wskazują, iż kierowca stawia się do pracy o takiej porze, aby spokojnie przygotować się do jej wykonania, ale nie po to aby siedzieć i oczekiwać na rozpoczęcie kursu. Trudno przyjąć za wiarygodne twierdzenia powoda, że każdego dnia stawiał się do pracy na godzinę przed rozpoczęciem kursu, zwłaszcza, że większość kursów odbywał z indywidualnymi klientami, podjeżdżając do miejsca skąd klienta zabierał (dowód: wydruki odbytych tras k. 384, 391-402). Nawet codzienna obsługa pojazdów przed rozpoczęciem kursu i po jego zakończeniu nie uzasadnia przyjęcia tej dodatkowej godziny.

Ponadto należy mieć na uwadze, że wykazy złożone przez pozwanego wskazują że przy rozliczaniu czasu pracy powoda był uwzględniany czas potrzebny do przygotowania się do kursu oraz wykonania czynności po jego zakończeniu i ten czas przy wyliczaniu wynagrodzenia przez pracodawcę były uwzględniany, i tak np. oprócz miesiąca stycznia 2014 r. szczegółowo opisanego przez pozwanego zarówno w piśmie z dnia 27 września 2016 r., jak i w apelacji, sąd odwoławczy dokonał również takiego porównania za pozostały okres i doszedł do przekonania, że dokumentacja ta potwierdza stanowisko pozwanego i to w całości. A zatem pracodawca doliczał i rozliczał powodowi do czasu pracy nie tylko czas wykonywania kursu, ale również czas przygotowania do kursu i czas po jego zakończeniu.

Słusznie przy tym pozwana podniosła, że w mniejszej części godziny rozpoczęcia pracy, a w większej liczbie godziny zakończenia pracy wskazywane przez powoda pokrywają się z godzinami przyjętymi przez pozwaną, co również potwierdza fakt, że przejazd z B. do S. zajmował zwykle nie więcej niż 2-2,5 godziny, chociaż powód chwilami wskazywał nawet 4 godziny, bez podania przyczyny takiego wydłużenia tego czasu. A przecież gdy czas pracy uległ wydłużeniu wobec np. opóźnienia w lądowaniu samolotu na pasażera, którego oczekiwał powód, to znalazło to odzwierciedlenia także w ewidencji pozwanej. Zatem szczególne okoliczności wpływające na czas pracy danego dnia pracodawca także uwzględniał.

W związku z powyższymi ustaleniami i rozważaniami Sąd Apelacyjny także podzielił sporządzoną w sprawie opinię biegłego w zakresie obliczenia wynagrodzenia, z tym, że za podstawę do rozstrzygnięcia sprawy uznał I wariant w jego ostatecznej postaci przedstawionej w opinii z dnia 16 sierpnia 2019 r. Opinia tę należy uznać za w pełni miarodajną i przydatną, bowiem jest ona rzetelna, wyczerpująca i zaopatrzona w jasne, pełne i przekonujące uzasadnienie wniosków przedstawionych przez biegłego i uzasadnienie dokonanych wyliczeń. W opinii wskazano, na jakiej podstawie i w jaki sposób ustalono czas pracy powoda, jak kwalifikowano pracę w godzinach nadliczbowych oraz w jaki sposób obliczono wynagrodzenie z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatki za pracę w porze nocnej. Przy czym, także w ocenie sądu odwoławczego biegły sporządzający opinię posiada wysokie kwalifikacje zawodowe, rozległą wiedzę fachową (w tym również dotyczącą rozliczeń czasu pracy kierowców) i bardzo bogate doświadczenie umożliwiające właściwe przeanalizowanie i ocenienie okoliczności wymagających wiedzy specjalnej. Dlatego również Sąd Apelacyjny przyjął tę opinię za podstawę poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych co do wysokości należnego wynagrodzenia.

Przy czym podstawą do uwzględniania opinii (jednego z jej wariantów) nie jest jej „korzystaność” dla którejkolwiek ze stron, ale ustalenie rzeczywistych kwot należnych pracownikowi za wykonaną pracę. W sprawie nie można uznać za miarodajne wykazy czasu pracy złożone przez powoda, bowiem odbiegają one znacznie od rzeczywistości. Bezsprzecznym w sprawie są bowiem kursy wykonane przez powoda, a spór dotyczył czasu rozpoczęcia i zakończenia pracy. Przy czym, jak wynika z dokumentacji złożonej przez pozwaną powód do czasu odbytych kursów i czasu uwzględnionego przez pracodawcę dla czynności przygotowujących do kursu i kończących go dolicza kolejne godziny w żaden sposób nie

wykazując rzeczywistego wykonywania wówczas pracy. Wbrew twierdzeniom powoda należy uznać, że pracodawca rzetelnie prowadził rozliczenia czasu pracy powoda i wyliczał z tego tytułu wynagrodzenie.

Sąd Apelacyjny na gruncie przyjętego stanu faktycznego podstawą swego rozstrzygnięcia uczynił dokonane przez biegłego wyliczenia w wariantcie I uwzględniające wykonywanie przez powoda czynności związanych z przygotowaniem się do przewozu pasażerów i czynności związanych ze zdaniem pojazdu i rozliczeniem kursów, uznając przy tym, że ewidencja czasu pracy powoda przedłożona przez pozwaną uwzględniała także czas niezbędny do wykonania czynności przygotowujących jak i kończących wykonanie kursu w poszczególnych dniach. Z opinii biegłego, po uwzględnieniu świadczeń wypłaconych powodowi - wynika, iż łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych powodowi przysługuje kwota 692,15 zł brutto.

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w pkt I i zasądził do pozwanej na rzecz powoda kwotę 692,15 zł tytułem wynagrodzenia z pracą w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2014 r. bowiem w dniu 10 października 2014 r. pracodawca winien był rozliczyć się wobec powoda z należnego mu wynagrodzenia za pracę, w tym za pracę w godzinach nadliczbowych, oddalając powództwo ponad tę kwotę jako nieuzasadnione.

W sprawie uzasadniony jest zarzut obrazy prawa procesowego, tj. art. 321 § 1 k.p.c. poprzez wyrokowanie ponad żądanie pozwu - powód nie żądał w toku sprawy zapłaty kwoty 1.695,84 zł z tytułu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (pkt II wyroku), a także zapłaty kwoty 1.834,24 zł (pkt III wyroku) z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z art. 321 § 1 k.p.c. Sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie.

Mimo stanowiska powoda wyrażonego w odpowiedzi na apelację, aby roszczenie mogło zostać uwzględnione musi być zgłoszone i to nie tylko przez wskazanie podstaw faktycznych, ale także przez wskazanie jego wysokości. Dotyczy to każdej osoby zgłaszającej swoje roszczenie na drodze sądowej i nie ma żadnych wyjątków w tym zakresie dla pracowników. Zgodnie bowiem z art. 187 § 1 pkt. 1 k.p.c. pozew powinien zawierać dokładnie określone żądanie, a w sprawach o prawa majątkowe także oznaczenie wartości przedmiotu sporu, chyba że przedmiotem sprawy jest oznaczona kwota pieniężna. Natomiast Sąd orzeka o zgłoszonych roszczeniach. Strona w każdym czasie do zamknięcia rozprawy może modyfikować / precyzować zgłoszone roszczenia. Jednak brak sprecyzowania roszczenia przez wskazanie jego wartości – określenia kwoty, której strona się domaga czyni niemożliwym orzeczenie sądu w tym zakresie. Skoro powód nie wskazał kwoty dochodzonej z tytułu wyrównania wynagrodzenia za czas urlopu to Sąd Okręgowy nie miał podstaw do zasądzenia kwoty 1.695,84 zł z ustawowymi odsetkami, ponieważ było to orzeczenie ponad zgłoszone żądanie. Strona powoda była wzywana do wskazania kwot poszczególnych roszczeń i odnośnie wyrównania wynagrodzenia za czas urlopu nie wskazała kwoty, której się domagała. Tym samym powód ponosi konsekwencje niewykazania należnej kwoty mimo, że jej wysokość została ustalona przez biegłego. To jednak nie zastępuje roszczenia, które musi zostać podane przez stronę.

Podobnie należy ocenić rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego dotyczące ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Biegły ustalił wysokość ekwiwalentu na kwotę 1.834,24 zł, jednak powód zgłaszając to roszczenie i precyzując jego wysokość domagał się zasądzenia kwoty 1.152,12 zł, zatem orzeczenie ponad tę kwotę nie znajduje podstaw prawnych i stanowi naruszenia art. 321 § 1 k.p.c. Strona ma prawo domagać się dowolnej kwoty ze wskazanego tytułu, ale nie wyższej niż należna. Skoro powód wniósł o zasądzenie kwoty 1.152,12 zł, to brak podstaw do zasądzenia kwoty wyższej.

Mając na uwadze powyższe Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w związku z art. 321 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok:

- w pkt. II i oddalił powództwo o wynagrodzenie za czas urlopu,

- w pkt. III i zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w wysokości zgłoszonej przez powoda i nie kwestionowanej przez pozwaną na tym etapie postępowania.

Również rozstrzygnięcie o zasądzeniu kwoty 4.000 zł tytułem ekwiwalentu za odzież roboczą i pranie odzieży roboczej podlegało zmianie, bowiem strona powodowa nie wykazała, że takie roszczenie jej przysługiwało.

Sąd Okręgowy ustalił, że w stosunku do powoda wykonującego obowiązki kierowcy wymagano, aby w trakcie wykonywania pracy ubrany był w białą koszulę, krawat, ciemne spodnie, a w przypadku kursów indywidualnych dodatkowo marynarkę lub garnitur. Zakup stroju – dwóch garniturów, 4 – 5 koszul na kwotę około 3.200 zł został sfinansowany przez ojca powoda. Ustalenie to podziela także sąd odwoławczy.

W sprawie należy jednak wyjaśnić, że przydział odzieży roboczej nie zależy od nazwy stanowiska pracy, ale od środowiska pracy, które na nim występuje. Przepis art. 237<sup>7</sup> § 1 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek dostarczenia pracownikowi nieodpłatnie odzieży roboczej i obuwia roboczego:

- 1) jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu;
- 2) ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zaś u pozwanego pracodawcy obowiązujący Regulamin przydziału środków ochrony indywidualnej przewiduje dla stanowiska młodszy kierowca, kierowca jako odzież ochronną: fartuch przedni wodochronny i rękawice gumowe wydawane do mycia samochodu, znajdujące się pojeździe.

I tylko taką odzież zgodnie z obowiązującymi przepisami pracodawca ma obowiązek dostarczyć pracownikowi lub wypłacić ekwiwalent za używanie własnej odzieży roboczej przez pracownika.

Odrębną kwestią jest (ewentualne) zapewnienie pracownikowi odzieży służbowej, a więc takiej, która nie wynika z przepisów prawa, a jedynie stanowi element wizerunkowy danego pracodawcy. W tym zakresie nie ma jednak żadnych regulacji, więc wyłącznie od pracodawcy zależeć będzie, czy zaopatrzy pracownika np. w garnitur z logo swojego przedsiębiorstwa.

W sytuacji, gdy pracownik jest zobowiązany do przestrzegania stylu ubioru określonego przez pracodawcę, ale jest to zwykła odzież, to brak podstaw prawnych do przyznania pracownikowi ekwiwalentu za używanie własnej odzieży w pracy i jej pranie. Gdyby pracodawca dobrowolnie zobowiązał się do dostarczania takiej odzieży (w regulaminie pracy), określił jaką odzież zapewnia pracownikowi to wówczas można byłoby przyjąć, że zobowiązał się do dodatkowego świadczenia na rzecz pracownika, ale w niniejszej sprawie nie mamy do czynienia z taką sytuacją. Zatem brak podstaw do uwzględnienia tego roszczenia.

Na marginesie należy tylko wskazać, że powód w żaden sposób nie wykazał, że poniósł koszty zakupu odzieży, skoro zeznał, że odzież zakupił mu ojciec.

Zatem również rozstrzygnięcie zawarte w pkt. IV zaskarżonego wyroku, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. sąd odwoławczy zmienił i oddalił powództwo o ekwiwalent za odzież roboczą i jej pranie.

Zasadnym okazał się także zarzut obrazy prawa procesowego w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu, tj. art. 100 k.p.c. poprzez bezpodstawne przyjęcie, że powód wygrał co do zasady w przypadku większości zgłaszanych roszczeń, a tym samym, że istnieje podstawa do wzajemnego zniesienia kosztów procesu pomiędzy stronami, podczas gdy powód wygrał sprawę jedynie w znikomej części.

Sąd Apelacyjny nie podzielił stanowiska sądu pierwszej instancji, iż w sprawie zachodziły podstawy do zastosowania art. 102 k.p.c. przy rozstrzygnięciu o kosztach procesu poniesionych przez stronę pozwaną.

Sam sąd pierwszej instancji ustalił, że pozwany informował powoda o czasie pracy uwzględnianym przy ustaleniu wynagrodzenia za pracę, zatem powód miał pełną świadomość, że za pracę w godzinach nadliczbowych otrzymywał oprócz comiesięcznego ryczałtu także wyrównania wypłacane za długi okres. Ostatecznie jak wykazało postępowanie pracodawca zalegał z wypłatą jedynie kwoty 692 zł 15 gr. co przy roszczeniu powoda zgłoszonym z tego tytułu w kwocie ponad 89.000 zł stanowi mniej niż 1% uwzględnionego roszczenia. Jeżeli do tego uwzględni się fakt, że powód zgłosił roszczenie o zapłatę diet w kwocie około 50.000 zł, a to żądanie w całości zostało oddalone wobec regulowania należności z tego tytułu przez pracodawcę na bieżąco w czasie całego zatrudnienia, to brak podstaw do uznania, że w sprawie zachodzi szczególnych przypadków uzasadniający odstąpienie od obciążenia powoda kosztami poniesionymi przez stronę przeciwną. A przecież powód został już zwolniony w sprawie z ponoszenia kosztów sądowych, czyli kosztów, które zostały pokryte przez Skarb Państwa czyli wszystkich podatników. Nadto sąd odwoławczy miał na uwadze, że zwrot kosztów poniesionych przez stronę przeciwną dotyczy wynagrodzenia pełnomocnika za prowadzenie sprawy. Sam powód, który od pozwanego pracodawcy otrzymywał wynagrodzenie z tytułu swojego zatrudnienia musi zdawać sobie sprawę, że zgłoszenie roszczenia i prowadzenia sprawy przed sądem nawet sprawy pracowniczej, pociąga ryzyko poniesienia kosztów strony przeciwnej. W sprawie nie ma żadnych okoliczności, które uzasadniałyby przerzucenia na pozwanego kosztów pracy wykonanej przez jego pełnomocnika. Powyższe legło u podstaw zasądzenia od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego zarówno za pierwszą instancję jak i drugą, bowiem strona pozwana przegrała faktycznie proces w znikomym stopniu uzasadniającym przyznanie kosztów zastępstwa procesowego strony przeciwnej w pełnej wysokości według norm obowiązujących.

Zatem o kosztach, Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), przy czym Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Do celowych kosztów postępowania należy, między innymi, koszt ustanowienia zastępstwa procesowego (art. 98 § 3 i art. 99 k.p.c.). Zatem, skoro uwzględniono apelację pozwanej spółki w całości, uznać należało, że wygrała postępowanie zarówno w pierwszej, jak i w drugiej instancji.

Wysokość tych kosztów za pierwszą instancję ustalono na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt. 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t. j. Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm. – obowiązującego w dniu złożenia pozwu), a za drugą instancję na podstawie § 10 ust. 3 w związku z § 9 ust. 1 pkt. 2 w związku z § 2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.), zasądzając zgodnie z wnioskiem apelującego od powoda kwoty po 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w pierwszej i w drugiej instancji (zmiana na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w związku z wyżej powołanym pierwszym rozporządzeniem).

Konsekwencją powyższych zmian zaskarżonego wyroku jest zmiana także jego punktu VII, w którym nakazano pobrać od pozwanego kwotę 783,60 zł tytułem części opłaty sądowej od pozwu od uiszczenia, której powód był zwolniony. Aktualnie pozwana spółka ma obowiązek zwrócić jedynie kwotę 93 zł z podanego tytułu.

Beata Górską Urszula Iwanowska Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk