

UZASADNIENIE

Powód P. W. (1) wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C. kwoty 68.988,04 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 sierpnia 2012 r. do 31 lipca 2015 r. oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w tym samym okresie. Od żądanych kwot domagał się też odsetek ustawowych liczonych za każdy przepracowany miesiąc z osobna od pierwszego dnia miesiąca następującego po nim do dnia zapłaty. Wniósł też o zasądzenie kosztów procesu.

Swoje żądania uzasadnił tym, iż w spornym okresie pracował jako pracownik stacji paliw należącej do pozwanego. Otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze, premię uznaniową, stały dodatek za utrzymywanie w czystości aut pozwanej oraz premię, której wysokość była uzależniona od ilości sprzedanego paliwa. Mimo, że notorycznie świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, to pracodawca nie rekompensował mu jej. Nadto powód musiał wykonywać zadania służbowe poza stacją paliw wyjeżdżając w różne miejsca Polski swoim prywatnym samochodem. Wyliczeń wynagrodzenia należnego za przekroczenie norm czasu pracy z tego tytułu powód dokonał przyjmując, że wykonywał po dwa wyjazdy miesięcznie.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Swoje stanowisko argumentował tym, iż dokumenty załączone do pozwu, a mające potwierdzić pracę powoda ponad normy, nie zostały opatrzone podpisem osoby reprezentującej pracodawcę. Zostały one sporządzone wyłącznie na potrzeby niniejszego postępowania. Dalej pozwany wskazał, że powód na swój wniosek świadczył pracę w systemie: dwa dni pracy na dwa dni wolnego. Dzięki temu mógł trenować grę w piłkę nożną i uczestniczyć w licznych meczach piłkarskich. Do tego powód miał zawartą umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie z drugim pracownikiem stacji – W. K. (1), więc przyjęty system pracy miał wyeliminować ryzyko poniesienia przez powoda współodpowiedzialności za ewentualne nieprawidłowości w rozliczaniu się z paliwa przez drugiego pracownika stacji. Pozwany podał, że powód dotąd nie zgłaszał mu pracy z przekroczeniem norm czasu pracy, ani też nie żądał wynagrodzenia z tego tytułu. Nie wypełniono też ani jednego druku zlecenia powodowi pracy w nadgodzinach, wniosku o udzielenie czasu wolnego w zamian za pracę w nadgodzinach oraz dziennika godzin pracy. Dowodzi to, że powód w istocie nie pracował w nadgodzinach. Zdaniem pozwanego pozew stanowił wyraz lojalności powoda z odwołanym prezesem spółki I. L. oraz jej ojcem J. W., z którymi powód sympatyzował.

Pozew przeciwko pozwanemu przedsiębiorstwu o zapłatę świadczeń za pracę w godzinach nadliczbowych wystosował również W. K. (1). Zgłosił w nim żądanie w łącznej wysokości 62.742,41 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 sierpnia 2012 r. do 31 lipca 2015 r. oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w tym samym okresie. Od żądanych kwot także domagał się też odsetek ustawowych liczonych za każdy przepracowany miesiąc z osobna od pierwszego dnia miesiąca następującego po nim do dnia zapłaty. W pozwie zawarł wniosek o zasądzenie kosztów procesu. Na uzasadnienie swoich żądań powołał okoliczności tożsame z zawartymi w uzasadnieniu pozwu P. W. (1) (k. 190-277).

Analogiczne też wnioski i stanowisko wyraził pozwany w odpowiedzi na pozew z tą jedynie różnicą, że powód W. K. (1) dzięki systemowi pracy stosowanemu na stacji paliw mógł zajmować się handlem autami sprowadzonymi z zagranicy (k. 286-367).

Postanowieniem z dnia 30 maja 2016 r. Sąd połączył obydwie sprawy do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia (k. 408).

W pozwach powodowie podali łączne wartości wynagrodzeń i dodatków za poszczególne miesiące spornego okresu. W toku postępowania wartości te określili z osobna. Jednocześnie zmienili łączną wartość żądań: P. W. (1) z 68.988,04 zł na 62.684,92 zł, a W. K. (1) z 62.742,41 zł na 57.184,52 zł (k. 624-625). Tym modyfikacjom nie towarzyszyły jednak czynności procesowe w postaci częściowych cofnięć pozwu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W ramach prowadzonej działalności gospodarczej pozwany zajmuje się m.in. sprzedażą paliw napędowych do pojazdów wykorzystując do tego własną stację paliw. Jest ona wykorzystywana również do tankowania jego własnych pojazdów.

Okoliczność bezsporna.

Obowiązujący w pozwanym regulamin wynagradzania przewidywał czasowo premiowy system wynagradzania i możliwość wprowadzenia systemu akordowo-premiowego lub zadaniowego wobec pracowników produkcyjnych. Za pracę w godzinach nadliczbowych przewidywał ryczałt, oprócz normalnego wynagrodzenia. Jeżeli ryczałt nie został ustanowiony w umowie o pracę lub aneksie, pracownikowi przysługiwał dodatek w wysokości:

-100% wynagrodzenia zasadniczego za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedzielę i święta nie będące dla pracownika dniami pracy oraz w dniu wolnym od pracy

-50% wynagrodzenia zasadniczego za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu.

Dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego przysługiwał także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości 50% lub 100% wynagrodzenia zasadniczego.

Na pisemny wniosek pracownika pozwany mógł udzielić mu czasu wolnego od pracy w zamian za pracę w nadgodzinach w tym samym wymiarze czasu. Mogło to nastąpić też bez wniosku pracownika. W takim przypadku czasu wolnego udzielano do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba wypracowanych nadgodzin. W razie przyznania pracownikowi czasu wolnego za nadgodziny nie przysługiwało mu prawo do dodatku.

Za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługiwał w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta pozwany zobowiązany był zapewnić inny dzień wolny od pracy:

- w zamian za pracę w niedzielę - w okresie sześciu dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli,

- w zamian za pracę w święto – w ciągu czteromiesięcznego okresu rozliczeniowego. Jeżeli wykorzystanie takiego dnia nie było możliwe w tych terminach, pracownikowi wypłacano dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego chyba, że praca wykonywana była w niedzielę. Wówczas pracodawca mógł jeszcze udzielić dnia wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego.

Dowód:

- regulamin z załącznikami k. 163-178.

Powód W. K. (1) był pracownikiem pozwanego w okresie od 18 lutego 1999 r. do 3 sierpnia 2015 r. Pracował na stanowisku magazyniera na stacji paliw pozwanego. Swoją pracę świadczył w pełnym wymiarze czasu pracy przy średniej normie tygodniowej wynoszącej 40 godzin.

Od 1 kwietnia 2013 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 1.970 zł. Do tego mógł otrzymać premię uznaniową w wysokości do 20% wynagrodzenia.

Dowód:

- umowy o pracę k. 1B, 11B, 23B, 26B akt osobowych W. K.,
- aneks z 25.03.13 r. k. 33B akt osobowych W. K.,
- pismo z 03.12.03 r. k. 16B akt osobowych W. K.,
- porozumienie z 03.08.15 r. w części B akt osobowych W. K..

Powód P. W. (1) został zatrudniony przez pozwanego na stanowisku magazyniera stacji paliw z dniem 1 sierpnia 2001 r. Pracował również w pełnym wymiarze czasu pracy z normą tygodniową wynoszącą przeciętnie 40 godzin. Także i jego wynagrodzenie od 1 kwietnia 2013 r. wynosiło 1.970 zł, mógł otrzymać premię uznaniową do 20% wysokości wynagrodzenia oraz wykonywał obowiązki z zakresu kontroli czystości floty samochodowej pozwanego i otrzymywał za to dodatek w wysokości 306 zł miesięcznie.

Dowód:

- umowy o pracę k. 1B, 6B, 18B, 22B akt osobowych P. W.,
- aneks z 25.03.13 r. k. 31 B akt osobowych P. W.,
- pismo z 03.12.03 r. k. 10B akt osobowych P. W..

Do obowiązków pracowniczych powodów jako obsługi stacji paliw należało również kontrolowanie estetyki i czystości pojazdów pozwanego, które akurat przyjechały na stację zatankować paliwo. Otrzymywali za to odrębny dodatek do wynagrodzenia.

Powodowie otrzymywali również dodatkowe świadczenie naliczane od ilości paliwa sprzedanego na stacji podmiotom zewnętrznym.

W celu wypłaty dodatku za sprzedaż paliwa klientom zewnętrznym pozwany zawierał z powodami pozorne umowy zlecenia, a powodowie wystawiali rachunki za ich wykonanie. Jako przedmiot zlecenia wpisywano sprzedaż paliwa.

Również jako wynagrodzenie za wykonanie umów zlecenia dla pozwanego powodowie otrzymywali dodatkowe premie. W tych przypadkach jako przedmiot usługi wskazywano czynności porządkowe.

Dowód:

- zeznania K. S. k. 415-415v,
- kopie umów wraz z rachunkami i listami płac k. 420-562,
- przesłuchanie W. K. (1) k. 614-615v,
- przesłuchanie P. W. (1) k. 703-704, 721.

Stacja paliw pozwanego była usytuowana poza jego siedzibą. Od poniedziałku do soboty była czynna od godz. 6.00 do godz. 22.00. W niedzielę otwierano ją na osiem godzin od 8.00 do 16.00. Na stacji urządzone było stoisko sprzedażowe i oprócz paliw napędowych, oferowano tam do sprzedaży części zamienne do pojazdów oraz artykuły spożywcze.

Jeszcze przed zatrudnieniem powodów stację obsługiwało dwóch pracowników, którzy mieli pracować po osiem godzin dziennie, ale ostatecznie pozwany wprowadził regułę, wedle której każdy z pracowników pracował dwa dni z rzędu od 6.00 do 22.00. Następnie korzystał z dwóch dni wolnych od pracy, w czasie których stację obsługiwał jego zmiennik. Pracę w niedzielę ustalano tak, by każdy z pracowników miał miesiącu przynajmniej dwie niedziele

wolne. Taki system ułatwiał rozliczanie utargu stacji oraz rozliczanie ewentualnych niedoborów w stanie towarów. Pracownicy obsługujący stacje mieli zawarte z pozwanym umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej.

Powodowie podejmując pracę na stacji mieli świadomość takiej organizacji swojej przyszłej pracy.

Między 1 sierpnia 2012 r. i 31 lipca 2015 r. pracowali w przyjętym przez pozwanego systemie. Każdy z nich pracował na stacji dwa dni z rzędu od 6.00 do 22.00 i przynajmniej dwie niedziele w miesiącu od 8.00 do 16.00. Od 1 sierpnia do 31 grudnia 2012 r. stacja nie była czynna tylko cztery dni świąteczne. W roku 2013 zamknięto ją łącznie na dziewięć dni – w większości święta. W kolejnym roku było to dwanaście dni, a od 1 stycznia do 31 lipca 2015 r. – sześć dni.

Powodowie mogli dokonywać zmian w ilości dni pracy. Dla przykładu, gdy któryś z nich chciał mieć dzień wolny w dacie, kiedy akurat miał pracować, to zamieniali się uzgadniając to między sobą. Potem jednak ten z nich, który uzyskał dzień wolny, pracował trzy dni z rzędu, a w tym czasie zmiennik miał trzy dni wolne. Ówczesny zarząd pozwanej miał wiedzę o takich praktykach i je tolerował.

Nie korzystali z dłuższych niż kilkudniowe przerw w pracy. Nie mogli też korzystać z nich jednocześnie, gdyż na stacji musiał pozostać jeden z nich pracując codziennie od 6.00 do 22.00. Ten z powodów, który skorzystał z przerwy, po powrocie do pracy musiał przepracować tyle dni, przez ile był nieobecny.

Powodom nie udzielano urlopów wypoczynkowych. Wprawdzie wypisywali oni wnioski urlopowe, ale robili to aby pozwany mógł formalnie wykazać, że udzielił im urlopu. Za niewykorzystany urlop otrzymywali wynagrodzenie.

Dowód:

- dokumentacja fotograficzna k. 80,
- zeznania T. W. k. 413-413v,
- zeznania Z. B. k. 413v-414,
- zeznania R. K. k. 414-414v
- kopie wniosków urlopowych k. 566, 568,
- zestawienia k. 563, 567,
- przesłuchanie W. K. (1) k. 614-615v,
- przesłuchanie P. W. (1) k. 703-704, 721,
- przesłuchanie L. S. k. 720-721.

Pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy powodów. Natomiast aby zarejestrować transakcje na stacji każdy z powodów musiał się zalogować do elektronicznego programu finansowo-księgowego tam wykorzystywanego. Nadto na stacji prowadzono książkę napełnień i stanowiska autogazu. Powodowie wpisywali w niej m.in. to, kto przyjął danego dnia stację i kto ją zdał. Zapisy potwierdzali własnymi podpisami.

Dowód:

- kopie książki napełnień i pracy stanowiska autogazu k. 22-79 (k. 208-265),
- historia logowań k. 569-595,
- zeznania T. W. k. 413-413v,

- zeznania R. K. k. 414-414v
- przesłuchanie W. K. (1) k. 614-615v,
- przesłuchanie P. W. (1) k. 703-704, 721,
- przesłuchanie E. O. k. 704-704v.

Powodowie nie zgłaszali się z formalnymi wnioskami o zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych, ale też pozwany nie rozliczał ich pracy w tym zakresie, a i sami powodowie nie zgłaszali pracodawcy żądań zapłaty.

Dowód:

- zeznania T. W. k. 413-413v,
- zeznania Z. B. k. 413v-414,
- zeznania R. K. k. 414-414v
- zeznania K. S. k. 415-415v,
- przesłuchanie W. K. (1) k. 614-615v,
- przesłuchanie P. W. (1) k. 703-704, 721.

Poza obsługą stacji zajmowali się także jej zaopatrywaniem w towary oferowane do sprzedaży w sklepie na stacji. W tym celu, z różną częstotliwością, wyjeżdżali prywatnymi pojazdami poza stację do punktów zaopatrzenia na terenie województwa (...) i poza nim. Podróże wykonywali w czasie wolnym od pracy na stacji paliw. Zdarzało się, że stację zaopatrywał również E. O. – współnik pozwanego

Dowód:

- polecenia wyjazdu z rachunkami oraz ewidencjami przebiegu pojazdu k. 596-599,
- zeznania T. W. k. 413-413v,
- przesłuchanie W. K. (1) k. 614-615v,
- przesłuchanie P. W. (1) k. 703-704, 721.

Podróże powodów były rozliczane przez pozwanego jako podróże służbowe. Podstawą rozliczeń były dokumenty, które powodowie wypełniali zbiorowo za każdy miesiąc kalendarzowy pod jego koniec. Ich zapisy nie zawsze odpowiadały rzeczywistości, albowiem w datach wypełniania dokumentów nie pamiętali już szczegółów odbytych podróży i zdarzało się, że w dniu wpisanym jako dzień odbycia podróży wpisywali daty dni, w których nie odbywali ich, ale mieli wolne, lub pracowali na stacji.

Dowód:

- przesłuchanie W. K. (1) k. 614-615v,
- przesłuchanie P. W. (1) k. 703-704, 721.

W poszczególnych miesiącach okresu między 1 sierpnia 2012 r. i 31 lipca 2015 r. powodowie wypracowali następującą ilość godzin:

Miesiąc	P. W. (1)	W. K. (1)
Sierpień 2012 r.	240	208
Wrzesień 2012 r.	232	208
Październik 2012 r.	224	240
Listopad 2012 r.	232	192
Grudzień 2012 r.	208	200
Styczeń 2013 r.	208	232
Luty 2013 r.	192	224
Marzec 2013 r.	240	208
Kwiecień 2013 r.	224	212
Maj 2013 r.	216	194
Czerwiec 2013 r.	232	210
Lipiec 2013 r.	232	232
Sierpień 2013 r.	224	224
Wrzesień 2013 r.	224	184
Październik 2013 r.	224	234
Listopad 2013 r.	208	208
Grudzień 2013 r.	215	191
Styczeń 2014 r.	224	208
Luty 2014 r.	208	208

Marzec 2014 r.	248	202
Kwiecień 2014 r.	208	200
Maj 2014 r.	208	224
Czerwiec 2014 r.	192	224
Lipiec 2014 r.	264	200
Sierpień 2014 r.	222	224
Wrzesień 2014 r.	224	224
Październik 2014 r.	240	224
Listopad 2014 r.	168	240
Grudzień 2014 r.	208	209
Styczeń 2015 r.	232	184
Luty 2015 r.	216	200
Marzec 2015 r.	224	232
Kwiecień 2015 r.	232	192
Maj 2015 r.	220	200
Czerwiec 2015 r.	200	216
Lipiec 2015 r.	248	216

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatek z tego tytułu należne powodom w poszczególnych miesiącach wynosiły:

Miesiąc	W. K. (1)	P. W. (1)
---------	-----------	-----------

Sierpień 2012 r.	903,68 zł	1.428,16 zł
Wrzesień 2012 r.	1.197,12 zł	1.587,90 zł
Październik 2012 r.	1.211,84 zł	974,32 zł
Listopad 2012 r.	786,56 zł	1.488,06 zł
Grudzień 2012 r.	2.093,04 zł	2.361,69 zł
Styczeń 2013 r.	1.307,60 zł	899,04 zł
Luty 2013 r.	1.398,80 zł	886,96 zł
Marzec 2013 r.	976,96 zł	1.458,08 zł
Kwiecień 2013 r.	1.352,16 zł	1.554,72 zł
Maj 2013 r.	1.178,50 zł	1.649 zł
Czerwiec 2013 r.	1.452,52 zł	1.846,05 zł
Lipiec 2013 r.	1.465,60 zł	1.510,32 zł
Sierpień 2013 r.	1.570,96 zł	1.570,96 zł
Wrzesień 2013 r.	1.096,32 zł	1.496,64 zł
Październik 2013 r.	1.352,10 zł	1.184,40 zł
Listopad 2013 r.	1.650,80 zł	1.650,80 zł
Grudzień 2013 r.	1.023,03 zł	1.532,55 zł
Styczeń 2014 r.	1.187,76 zł	1.484,72 zł
Luty 2014 r.	2.382,15 zł	2.382,15 zł
Marzec 2014 r.	972,50 zł	1.860,80 zł

Kwiecień 2014 r.	1.147,52 zł	1.633,12 zł
Maj 2014 r.	1.800,56 zł	1.461,12 zł
Czerwiec 2014 r.	1.766 zł	1.104,40 zł
Lipiec 2014 r.	704,24 zł	1.852 zł
Sierpień 2014 r.	1.810,80 zł	1.798,86 zł
Wrzesień 2014 r.	1.378,16 zł	1.378,16 zł
Październik 2014 r.	1.162,40 zł	1.447,60 zł
Listopad 2014 r.	2.626,56 zł	1.026 zł
Grudzień 2014 r.	1.271,84 zł	1.294,56 zł
Styczeń 2015 r.	1.144 zł	1.774,20 zł
Luty 2015 r.	1.145,60 zł	1.486,25 zł
Marzec 2015 r.	2.452,88 zł	2.185,52 zł
Kwiecień 2015 r.	964,96 zł	1.854,40 zł
Maj 2015 r.	1.259,20 zł	1.618,50 zł
Czerwiec 2015 r.	1.383,84 zł	1.110,08 zł
Lipiec 2015 r.	1.303,36 zł	2.221,52 zł

Dowód:

- kopie książki napelnień i pracy stanowiska autogazu k. 22-79 (k. 208-265),
- historia logowań k. 569-595,
- opinie biegłego 629-665, 690-693.

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny sprawy ustalony został na podstawie dokumentów przedłożonych przez strony, opinii biegłego z zakresu wyliczania wynagrodzeń, zeznań świadków T. W., Z. B., R. K., K. S. oraz przesłuchania stron, tj. powodów, E. O. i L. S.. Sąd uznał te dowody za wiarygodne, choć nie w całości, o czym będzie mowa w dalszej części uzasadnienia.

Bezsprzecznie z materiału dowodowego wynika, iż powodowie zatrudnieni byli u pozwanego na stacji paliw, którą wyłącznie oni w spornym okresie obsługiwali. (...) była czynna od poniedziałku do soboty od 6.00 do 22.00, a w niedziele od 8.00 do 16.00. Powodowie pracowali na przemian dwa dni z rzędu. Następnie korzystali z czasu wolnego od pracy. W razie potrzeby zamieniali się między sobą kolejnością świadczenia pracy. Zarząd pozwanego o takim sposobie pracy wiedział i go akceptował. Wedle umów o pracę – powodowie mieli do przepracowania średnio 40 godzin tygodniowo. Ich czas pracy nie był ewidencjonowany przez pozwanego, ale na stacji regularnie prowadzono dla celów kontrolnych książkę napełnień i stanowiska autogazu. Powodowie wpisywali w niej m.in. to, kto przyjął danego dnia stację i kto ją zdał. Zapisy potwierdzali własnymi podpisami. Dodatkowo obecność powodów na stacji danego dnia wynikała z rejestru logowań w elektronicznym programie finansowo-księgowego służącym do rejestrowania transakcji na stacji. Każdy z powodów logował się używając swojego loginu.

Podstawę powództw stanowił przepis art. 151¹ k.p. Wedle jego treści za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: a) w nocy,
b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
c) 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 określony w pkt 1 (art. 151¹ § 1 k.p.).

W/w dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 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 § 1 (art. 151¹ § 2 k.p.).

Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, 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. 151¹ § 3 k.p.).

Obowiązujący w pozwanym regulamin wynagradzania przewidywał częściowo zbieżnie z regulacją kodeksową, że za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia pracownik otrzyma ryczałt. Jeżeli ryczałt nie został ustanowiony w umowie o pracę lub aneksie, pracownikowi przysługiwał dodatek w wysokości:

- 100% wynagrodzenia zasadniczego za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedzielę i święta nie będące dla pracownika dniami pracy oraz w dniu wolnym od pracy
- 50% wynagrodzenia zasadniczego za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu.

Dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego przysługiwał także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości 50% lub 100% wynagrodzenia zasadniczego.

Na pisemny wniosek pracownika pozwany mógł udzielić mu czasu wolnego od pracy w zamian za pracę w nadgodzinach w tym samym wymiarze czasu. Mogło to nastąpić też bez wniosku pracownika. W takim przypadku czasu wolnego udzielano do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba wypracowanych nadgodzin. W razie przyznania pracownikowi czasu wolnego za nadgodziny nie przysługiwało mu prawo do dodatku.

Za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługiwał w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta pozwany zobowiązany był zapewnić inny dzień wolny od pracy:

- w zamian za pracę w niedzielę - w okresie sześciu dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli,

- w zamian za pracę w święto – w ciągu czteromiesięcznego okresu rozliczeniowego. Jeżeli wykorzystanie takiego dnia nie było możliwe w tych terminach, pracownikowi wypłacano dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego chyba, że praca wykonywana była w niedzielę. Wówczas pracodawca mógł jeszcze udzielić dnia wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego.

Strona pozwana swoją linię obrony oparła o zarzut, iż to z własnego wyboru powodowie pracowali w systemie dwa dni pracy na dwa dni wolnego. Wręcz sami o taką możliwość zabiegali.

Zdaniem Sądu argumentacja ta była chybiona. To nie pracownicy, ale pracodawca (organ zarządzający) organizuje proces pracy w zakładzie pracy, i on na zasadzie ryzyka ponosi konsekwencje swoich decyzji, względnie bezczynności.

Zarząd pozwanej od samego początku miał świadomość tego, w jaki sposób zorganizowana jest praca na stacji paliw. Nie jest przy tym istotne, z czyjej inicjatywy ową organizację wprowadzono. Nawet jeśli jej pomysłodawcami byli powodowie, to pozwany akceptował taki stan rzeczy. Wyraził przez to dorozumianą zgodę na świadczenie przez nich pracy ponad normy czasu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 sierpnia 2004 r., sygn. I PK 707/03, wyrok Sądu Najwyższego z 26 maja 2000 r., sygn. I PKN 667/99).

Zdaniem Sądu właściwą reakcją zarządu pozwanego winno być w tej sytuacji wprowadzenie systemu czasu pracy odpowiadającego organizacji i rozkładowi pracy.

Zasadą wynikającą z art. 129 § 1 k.p. jest, iż czas pracy pracownika nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy (art. 135 § 1 k.p.).

To pracodawca określa systemy i rozkłady czasu pracy. Wedle treści art. 150 § 1 k.p. rozkłady i systemy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Jeżeli pracodawca nie wprowadzi takich regulacji wewnętrznych, wobec pracowników ma zastosowanie podstawowy system czasu pracy określony w art. 129 § 1 k.p.

Choć nie było to okolicznością sporną między stronami, to Sąd zdecydował się w tym miejscu podkreślić, że obowiązująca w postępowaniu cywilnym, w tym w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy, zasada kontryktoryjności postępowania ogranicza rolę sądu do organizacji procesu oraz wydania werdyktu. Do tego

sprowadza się wykrycie prawdy. Zasada prawdy materialnej nie może przekreślać kontrydiktoryjności procesu. Aspekt merytoryczny związany z udowadnianiem swoich racji powierzony jest stronom postępowania.

Przy rozpoznawaniu sprawy na podstawie przepisów kodeksu postępowania cywilnego rzeczą sądu nie jest zarządzanie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, ani też sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzania z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Obowiązek przeprowadzenia dowodów spoczywa na stronach, a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne. Dobitnie w tym zakresie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 12 grudnia 2000 r., sygn. V CKN 175/00 (opubl. w OSP 2001, póż. 116), w którym podkreślił, iż działanie sądu z urzędu może prowadzić do naruszenia prawa do bezstronnego sądu i odpowiadającego mu obowiązku przestrzegania zasady równego traktowania stron wynikającego z art. 32 ust. 1 i art. 45 ust. 1 Konstytucji RP. Sąd wskazał w uzasadnieniu tego orzeczenia, iż ani w toku postępowania dowodowego, ani po wyczerpaniu wniosków dowodowych stron, sąd nie ma obowiązku ustalania, czy sprawa jest dostatecznie wyjaśniona do stanowczego rozstrzygnięcia. Nakaz uzupełniania z urzędu udzielonych przez strony wyjaśnień i przedstawianych przez nie dowodów, jak i dokonywania oceny stopnia wyjaśnienia sprawy skreślony został bowiem zarówno z art. 232 in fine k.p.c., jak i z art. 316 § 1 k.p.c. Obowiązek dowodzenia - w tym także dowodem z przesłuchania stron - obciąża strony. Zachowana w art. 232 k.p.c. możliwość przeprowadzenia przez sąd dowodu z urzędu ma charakter wyłącznie wspierający i wykorzystywana może być jedynie w sytuacjach wyjątkowych, szczególnie uzasadnionych wypadkach. Nie może jednak w żadnym przypadku prowadzić do zastępowania strony w spełnianiu jej obowiązków.

Również w doktrynie prawa i postępowania cywilnego powyższa argumentacja została zaakceptowana. Potwierdzono, że działanie sądu z urzędu i przeprowadzanie dowodów z urzędu stanowi z reguły działanie na korzyść jednej ze stron, co jest oczywiście niedopuszczalne. Powtórzono twierdzenie, iż obowiązkiem sądu jest jedynie umożliwienie stronom złożenia stosownych wniosków dowodowych, ale nie formułowanie tych wniosków za stronę (por. W. Broniewicz, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2000 r. opubl. OSP 2001, póż. 116).

Również w orzecznictwie sądowym z zakresu prawa pracy przyjmuje się, iż w trakcie procedowania nad roszczeniem zgłoszonym przez stronę, w tym pracownika, nie istnieją powody do złagodzenia mechanizmu kontrydiktoryjnego. Uzasadnienia odstępstw należy poszukiwać w faktycznej nierówności zachodzącej między pracownikiem i pracodawcą. Dlatego nie jest pozbawione racji twierdzenie, że całokształt regulacji dotyczącej postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy nakłada niekiedy na sąd obowiązek przejawiania aktywności w celu wyjaśnienia prawdziwego stanu faktycznego. Dotyczy to jednak sytuacji wyjątkowych. W modelowym procesie ciężar wykazania faktów istotnych dla rozstrzygnięcia spoczywa na stronach. Rolą sądu jest stworzenie takiej możliwości. Praktyka sądów polegająca na korzystaniu z przepisu art. 386 § 4 k.p.c. z uwagi na niewyjaśnienie przez sąd pierwszej instancji w dostatecznym stopniu stanu faktycznego sprawy pozostaje w opozycji do kontrydiktoryjnego modelu postępowania sądowego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 21 października 2014 r. sygn. III PZ 9/14, wyrok Sądu Najwyższego z 30 września 2014 r., sygn. II PK 283/13, wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2010 r., sygn. I BU 8/10, wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 2008 r., sygn. II PK 307/07, postanowienie Sądu Najwyższego z 19 marca 2014 r., sygn. I UK 429/13).

W świetle przytoczonego orzecznictwa nie jest dopuszczalnym uchylene wyroku sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania z uwagi na to, że sąd drugiej instancji uznał za zasadne uzupełnienie z urzędu postępowania dowodowego, i do tego stwierdził, że owe uzupełnienie w ramach postępowania apelacyjnego wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości albo w znacznej mierze oraz pozbawi strony do kontroli orzeczenia w ramach dwóch instancji. Takie postępowanie winno prowadzić stronę pokrzywdzoną przez działanie sądu drugoinstancyjnego do skorzystania ze środka prawnego określonego w art. 394¹ § 1¹ k.p.c. tj. złożenia zażalenia do Sądu Najwyższego na wyrok uchylający rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Kierując się wskazanymi powyżej argumentami Sąd nie stwierdził, by wobec powodów wprowadzono równoważny system czasu pracy. Po pierwsze, sam pozwany takiej okoliczności nie podnosił. Po wtóre, w materiale dowodowym, w tym w aktach osobowych powodów, nie ma jakichkolwiek dowodów wskazujących na tę okoliczność. Skutkiem tego było uznanie przez Sąd, że powodowie pracowali w podstawowym systemie czasu pracy.

Przechodząc w następnej kolejności do ustaleń w zakresie rzeczywistego czasu pracy powodów Sąd miał na względzie, iż pozwany kwestionował zestawienia przedstawione przez powodów. Nie mniej jednak to na pozwanym spoczywał obowiązek rzetelnego ewidencjonowania czasu pracy zatrudnianych pracowników (art. 149 § 1 k.p.). Zaniechanie realizacji tego obowiązku rodzi dla pracodawcy niekorzystne skutki procesowe, albowiem pracownik wywodzący swoje roszczenia z przepracowanego czasu pracy może udowodniać swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., sygn. II PK 197/11).

Na okoliczność rzeczywistego czasu pracy powodowie przedstawili dowód w postaci książki nappełnień i pracy stanowiska autogazu. Obowiązek prowadzenia takiej książki wynika z § 14 ust. 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 lipca 2003 r. w sprawie warunków technicznych dozoru technicznego w zakresie eksploatacji niektórych urządzeń ciśnieniowych (Dz.U. z 2003 r., poz.1269). Pozwala ona precyzyjnie określić, w który dzień pracował każdy z powodów, co w zestawieniu z godzinami otwarcia stacji umożliwia ustalenie czasu pracy w poszczególnych okresach rozliczeniowych.

Książka nie obejmuje całego okresu objętego sporem, ale wśród materiału dowodowego znalazły się również wydruki obejmujące datę i godzinę zalogowania oraz wylogowania każdego z powodów do elektronicznego programu finansowo-księgowego wykorzystywanego przy stanowisku komputerowym urządzonym na stacji paliw. Te obejmują cały sporny okres.

Zdaniem Sądu omawiane dowody były miarodajnym źródłem dowodowym dla celów ustalenia rzeczywistego czasu pracy powodów. W pełni korespondowały one ze sobą, jak również znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. W szczególności potwierdzały one bezsporną okoliczność, iż z zasady powodowie pracowali dwa dni z rzędu od 6.00 do 22.00 od poniedziałku do soboty, a w niedziele od 8.00 do 16.00.

W tej sytuacji mogły stanowić podstawę wyliczeń biegłego sądowego.

Innej oceny dokonał Sąd odnośnie poleceń wyjazdu z rachunkami oraz ewidencjami przebiegu pojazdu. Za ich pomocą powodowie zamierzali wykazać czas pracy w ramach wyjazdów służbowych poza miejsce świadczenia pracy. Nie mniej jednak w dokumentach tych nie zawarto informacji o godzinie rozpoczęcia i zakończenia podróży, a wyłącznie daty, w których miały one miejsce oraz pokonane trasy z odległościami. To zdecydowanie za mało, aby ustalić czas pracy. Bezsprzecznie czas podróży samochodem osobowym zależy od wielu czynników. Część z nich jest zależna od kierowcy (sposób jazdy), część od warunków pogodowych i drogowych, a część od wykorzystywanego środka podróży. W tej sytuacji nie jest możliwym ustalenie czasu podróży wyłącznie w oparciu o pokonaną odległość. Do tego należy zauważyć, iż po przyjeździe do celu powodowie nie udawali się od razu w drogę powrotną, ale musieli nabyć potrzebne artykuły. Ich praca nie kończyła się też bezpośrednio po powrocie na stację, gdyż musieli wyładować przywieziony towar. Mając to na uwadze nawet przyjęcie średnich wartości czasu przejazdu dla danego środka transportu w celu ustalenia czasu pracy powodów byłoby przejawem całkowitej dowolności w ocenie materiału dowodowego. Uzyskanych w ten sposób wyników nie można byłoby w żaden sposób zweryfikować.

Godzi się również zauważyć, że z relacji samych powodów wynika, że do uzupełniania dokumentacji związanej z podróżami służbowymi podchodzili w sposób niekoniecznie skrupulatny. Tak W. K. (1), jak i P. W. (1) zeznali, że w/w dokumentacji nie uzupełniali na bieżąco, ale pod koniec miesiąca kalendarzowego. Zdarzało się, że wówczas już nie pamiętali dokładnie dat wyjazdów. To zasadniczo wyczerpuje krytyczną argumentację Sądu odnośnie przydatności

omawianych dowodów. W konsekwencji Sądu uznał, iż są one całkowicie niemiarodajne dla ustaleń odnośnie czasu pracy powodów.

Jak wspomniano, dla celów wyliczeń należności powodów Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego P. D..

Z przyczyn wyjaśnionych powyżej biegłemu nie zlecono wyliczenia świadczeń za czas podróży służbowych, choć wyraźnie wnosili o to powodowie.

W założeniach dla biegłego Sąd nakazał wyliczenie świadczeń na podstawie uposażenia ustalonego na podstawie kart wynagrodzeń powodów. Do tego biegły miał dodać należności otrzymane przez nich na podstawie pozornych umów zlecenia. Sąd zdecydował się na takie posunięcie, gdyż w świetle materiału dowodowego sprzedaż paliw podmiotom zewnętrznym należała do zwykłych obowiązków pracowniczych powodów, zatem wszelkie należności z tego tytułu miały związek z ich pracą i winny być potraktowane jako element ich wynagradzania. Do dodatkowych obowiązków pracowniczych powodów należała również kontrola czystości pojazdów pozwanego, stąd wynagrodzenie z tego tytułu stanowił podstawę obliczeń dodatku.

Przepis art. 151¹ § 3 k.p. stanowi, że wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. Ustawodawca nie posłużył się przy tym pojęciem „wynagrodzenia zasadniczego”, czy „wynagrodzenia normalnego”. Do podstawy obliczenia dodatku należy włączyć stałe dodatki, zwłaszcza ściśle związane z rodzajem i warunkami wykonywanej pracy, albowiem wynagrodzenie miesięczne pracownika nie musi bowiem mieć charakteru jednoskładnikowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1986 r., sygn. I PRN 40/86, wyrok Sądu Okręgowego w Toruniu z 29 września 2017 r., sygn. IV Pa 48/17).

Według wyliczeń biegłego, należność P. W. (1) z tytułu wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w spornym okresie wynosiła 56.053,51 zł. W odniesieniu do W. K. (1) zamykała się kwotą 49.881,92 zł.

Tak powodowie, jak i pozwany wnieśli zarzuty do opinii.

Powodowie zarzucili biegłemu, iż błędnie ustalił ich czas pracy w dniach 8 sierpnia 2014 r. (P. W.), 2 września 2013 r. i 14 stycznia 2015 r. (W. K.). Do tego biegły pominął, iż pracowali oni w niedziele i święta, za co powinien im przysługiwać dodatek w wysokości 100%, a nie 50%.

Pozwany podniósł z kolei, że w sposób nieuzasadniony w opinii uwzględnił w opinii czas pracy powodów przepracowany w ramach umów zlecenia oraz podczas podróży służbowych. Zakwestionował też przyjęcie do podstawy obliczeń zmiennych składników wynagrodzeń powodów oraz dodatku w wysokości 306 zł za kontrolę czystości pojazdów pozwanego.

W opinii uzupełniającej biegły zweryfikował swoje wyliczenia co do pracy powodów w dniach 8 sierpnia 2014 r., 2 września 2013 r. i 14 stycznia 2015 r. Przyznał przy tym, iż nie uwzględnił pracy powodów w tych datach na skutek omyłki. Ustosunkował się nadto do pozostałych zarzutów stron.

Sąd uznał sporządzoną przez biegłego opinię – po jej uzupełnieniu - za w pełni rzetelną i wiarygodną. Opinia ta odpowiada na pytania zawarte w tezie postanowienia dowodowego, jest jasna, pełna i spójna, zawiera w sposób logiczny i przekonujący umotywowane wnioski, wreszcie wydana została biegłego sądowego o wieloletnim doświadczeniu zawodowym.

Odnosząc się do zarzutów powodów, wbrew prezentowanemu przez nich stanowisku, art. 151¹¹ § 1 k.p. nie obliguje pracodawcy, aby zapewnił pracownikowi jeszcze inny (dodatkowy) dzień wolny od pracy. Obowiązku takiego nie formułuje również § 13 pkt 7 regulaminu wynagradzania pozwanego. Taka wykładnia jest niezgodna z literalnym brzmieniem wskazanego przepisu oraz postanowienia regulaminu.

Z zasady niedziele i święta to dni wolne, więc realizacja obowiązku określonego w w/w artykule polega na udzieleniu innego (niż przepracowane niedziela i święto) dnia wolnego od pracy. Nie ma przy tym znaczenia, iż wskazany przez pracodawcę dzień - według harmonogramu pracy – i tak miał być wolny dla pracownika. Tym dniem oczywiście nie mogłoby być wyłącznie inne święto lub niedziela. Pogląd powodów byłby uzasadniony, gdyby zastrzeżono, iż tym udzielonym dniem wolny może być wyłącznie dzień, który jest dla pracownika dniem pracy. Takiego zastrzeżenia brak zarówno w kodeksie pracy, jak i regulaminie wynagradzania pozwanego. Sąd w omawianej kwestii przychylił się do stanowiska biegłego.

Zarzuty pozwanego musiały wynikać częściowo z błędnego odczytania opinii. Biegły zgodnie ze wskazaniami Sądu ustalił czas pracy powodów wyłącznie na stacji paliw. Jak już wcześniej była mowa, materiał dowodowy nie pozwalał na uznanie za wykazany czasu pracy podczas podróży służbowych. Z opinii nie wynika też, by biegły czynił jakiegokolwiek wyczerpania czasu pracy w ramach wykonywania umów zlecenia przez powodów. Żadnych wskazań również Sąd w tym zakresie nie czynił biegłemu. Zgodnie z zaleceniem Sądu biegły miał jedynie uwzględnić wynagrodzenie powodów z pozornych umów zlecenia, jak i dodatek za kontrolę czystości pojazdów pozwanego. Stanowisko Sądu w tym względzie zostało już wcześniej wyjaśnione. Ostatni z argumentów pozwanego dotyczy tego, iż powodowie między sobą ustalali grafik pracy. Również i do tej kwestii Sąd odniósł się we wcześniejszej części uzasadnienia (świadomość pracodawcy co do organizacji pracy). Na marginesie należy dodać, że nawet gdyby do sporadycznych zamian nie dochodziło, powodowie nadal przekraczaliby normy czasu pracy.

Ostatnią okolicznością było ustalenie, czy powodowie otrzymali rekompensatę za pracę z przekroczeniem norm czasu. W odpowiedzi na pozew pozwany wskazał wyłącznie, że powodowie nie pracowali ponad normy. Logiczną tego konsekwencją było niewypłacanie im jakichkolwiek należności z tego tytułu. W toku postępowania E. O. wskazywał jednak na okoliczność przeciwną, a mianowicie, iż powodowie otrzymywali zapłatę za nadgodziny pod pozorem zwrotu kosztów podróży służbowej. Jednak nikt inny prócz niego tej okoliczności nie potwierdził, więc nie sposób było uznać ją za udowodnioną. Do tego należy wskazać, że w miesiącach, w których powodowie wypracowywali taką samą ilość nadgodzin, otrzymywali różne kwoty za podróże służbowe. Zatem ilość wypracowanych godzin nie wpływała na wysokość świadczeń z tytułu delegacji służbowych, co wyraźnie przeczy wersji E. O., i przez co Sąd nie dał jej wiary.

W tej sytuacji pozostawało wyczerpanie wysokości należnych świadczeń, albowiem wartości wskazane przez powodów różniły się od wyczerpania biegłego – czasem na korzyść powodów, czasem na niekorzyść. Po wydaniu opinii powodowie nie zweryfikowali swoich żądań. Z mocy art. 321 k.p.c. Sąd mógł zasądzić wyłącznie świadczenia do górnej granicy wskazanej przez powodów w zestawieniach na k. 624-625.

Dla zwiększenia przejrzystości wartości przedstawiono tabelarycznie.

P. W. (1)

M-c	Wynagrodzenie żądane (zł)	Wynagrodzenie należne (zł)	Wynagrodzenie zasądzone (zł)	Dodatek żądany (zł)	Dodatek należny (zł)	Dodatek zasądzony (zł)	Suma zasądzona (zł)
08.12	897,53	897,28	897,53	455,45	530,88	455,45	1.352,73
09.12	1.445,62	1.045,44	1.045,44	751,50	542,36	542,36	1.587,80
10.12	503,26	503,20	503,20	326,74	471,12	326,74	829,94

11.12	935,24	931,42	931,42	437,38	556,64	437,38	1.368,80
12.12	2.146,95	1.878,57	1.878,57	527,37	483,12	483,12	2.361,69
01.13	444	444	444	265,68	455,04	265,68	709,68
02.13	428,60	428,48	428,48	334	428,48	334	762,48
03.13	863,14	901,44	863,14	556,67	556,64	556,64	1.419,78
04.13	945,33	945,28	945,28	515,95	609,44	515,95	1.461,23
05.13	1.009,40	1.009,40	1.009,40	541,75	639,60	541,75	1.551,15
06.13	1.206,45	1.206,45	1.206,45	738,75	639,60	639,60	1.846,05
07.13	725,35	884,24	725,35	428,26	626,08	428,26	1.153,61
08.13	962	961,52	961,52	515,95	609,44	515,95	1.477,47
09.13	934,17	934,08	934,08	562,86	562,56	562,56	1.496,64
10.13	628,26	628	628	385,43	556,40	385,43	1.013,43
11.13	1.029,18	1.028,72	1.028,72	570,26	622,08	570,26	1.598,98
12.13	942,39	942,15	942,15	535,59	590,40	535,59	1.477,74
01.14	875,33	875,28	875,28	515,95	609,44	515,95	1.391,23
02.14	1.791,75	1.791,75	1.791,75	492,50	590,40	492,50	2.284,25
03.14	1.158,10	1.157,60	1.157,60	703,57	703,20	703,20	1.860,80
04.14	1.024	1.023,68	1.023,68	515,95	609,44	515,95	1.539,63
05.14	627,90	870,72	627,90	492,50	590,40	492,50	1.120,40
06.14	563,30	563,20	563,20	394	541,20	394	957,20

07.14	1.167,39	1.167,20	1.167,20	513,91	684,80	513,91	1.681,11
08.14	1.024,80	1.134,80	1.024,80	640,25	664,26	640,25	1.665,05
09.14	531,27	796,80	531,27	358,18	581,36	358,18	889,45
10.14	848,67	848,40	848,40	471,09	599,20	471,09	1.319,49
11.14	478,83	478,80	478,80	328,33	547,20	328,33	807,13
12.14	732,38	732	732	422,14	562,56	422,14	1.154,14
01.15	1.085,40	1.085,40	1.085,40	640,25	688,80	640,25	1.725,65
02.15	846,65	846,65	846,65	443,25	639,60	443,25	1.289,90
03.15	1.604,18	1.604,16	1.604,16	447,72	581,36	447,72	2.051,88
04.15	1.198,67	1.198,08	1.198,08	562,86	656,32	562,86	1.760,94
05.15	1.070,40	1.003,50	1.003,50	640,25	615	615	1.618,50
06.15	547,81	547,52	547,52	375,23	562,56	375,23	922,75
07.15	1.579,65	1.579,52	1.579,52	471,09	642	471,09	2.050,61

W. K. (1)

M-c	Wynagrodzenie żądane (zł)	Wynagrodzenie należne (zł)	Wynagrodzenie zasądzone (zł)	Dodatek żądany (zł)	Dodatek należny (zł)	Dodatek zasądzony (zł)	Suma zasądzona (zł)
08.12	448,76	448,64	448,64	303,64	455,04	303,64	752,28
09.12	697,08	696,96	696,96	501	500,16	500,16	1.197,12
10.12	704,87	704,48	708,48	399,35	507,36	399,35	1.103,83

11.12	349,29	349,20	349,20	238,57	437,36	238,57	587,77
12.12	1.610,21	1.609,92	1.609,92	527,37	483,12	483,12	2.093,04
01.13	777	776,72	776,72	341,59	530,80	341,59	1.118,31
02.13	857,20	856,96	856,96	542,75	541,84	541,84	1.398,80
03.13	400,76	500,80	400,76	381,10	476,16	381,10	781,86
04.13	675,24	742,72	675,24	422,14	609,44	422,14	1.097,38
05.13	576,80	612,68	576,80	294	565,82	294	870,80
06.13	804,30	837,50	804,30	492,50	615,02	492,50	1.296,80
07.13	725,35	884,24	725,35	428,26	581,36	428,26	1.153,61
08.13	955,33	961,52	955,33	562,86	609,44	562,86	1.518,19
09.13	533,76	533,76	533,76	375,24	562,56	375,24	909
10.13	879,57	785	785	471,09	567,10	471,10	1,256,09
11.13	1.029,18	1.028,72	1.028,72	1.495,76	622,08	622,08	1.650,80
12.13	531,17	531,03	531,03	381,69	492	381,69	912,72
01.14	625,24	625,20	625,20	422,14	562,56	422,14	1.047,34
02.14	1.791,75	1.791,75	1.791,75	492,50	590,40	492,50	2.284,25
03.14	694,86	491,98	491,98	515,95	480,52	480,52	972,50
04.14	585,14	584,96	584,96	238,33	562,56	238,33	823,29
05.14	837,20	1.160,96	837,20	591	639,60	591	1.428,20
06.14	1.126,60	1.126,40	1.126,40	591	639,60	591	1.717,40

07.14	233,48	233,44	233,44	171,30	470,80	171,30	404,74
08.14	1.171,20	1.171,20	1.171,20	591	639,60	591	1.762,20
09.14	769,90	796,80	796,80	447,73	581,36	447,73	1.244,53
10.14	606,20	606	606	385,43	556,40	385,43	991,43
11.14	1.915,33	1.915,20	1.915,20	1.149,17	711,36	711,36	2.626,56
12.14	897,17	450,30	750,30	474,91	521,54	521,54	1.225,21
01.15	603	602,80	602,80	492,50	492	492	1.094,80
02.15	604,75	604,40	604,40	792,50	541,20	541,20	1.145,60
03.15	1.871,55	1.871,52	1.871,52	537,27	581,36	537,27	2.408,79
04.15	306,36	449,28	306,36	291,43	515,68	291,43	597,79
05.15	669	668,80	668,80	394	590,40	394	1.062,80
06.15	821,71	821,28	821,28	469,05	562,56	469,05	1.290,33
07.15	789,83	789,76	789,76	342,61	513,60	342,61	1.132,37

Ostatecznie na rzecz P. W. (1) zasądzone łącznie 51.559,31 zł, zaś na rzecz W. K. (1) - 44.958,53 zł. W pozostałym zakresie ich powództwa podlegały oddaleniu jako bezzasadne.

Powodowie domagali się odsetek ustawowych liczonych od zgłoszonych roszczeń głównych za poszczególne miesiące spornego okresu. Podstawę prawną roszczeń odsetkowych stanowił art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Powodowie określili jako pierwszy dzień naliczania odsetek pierwszy dzień miesiąca przypadającego po przepracowanym. Zgodnie jednak z regulacją zawartą w art. 85 § 2 k.p. wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

Tak umowy o pracę powodów, jak i regulamin wynagradzania nie przewidywały wypłaty w ostatnim dniu przepracowanego miesiąca, zatem odsetki ustawowe za wynagrodzenie wypracowane w danym miesiącu można było naliczać dopiero od 11-go dnia kolejnego miesiąca kalendarzowego. Tak też uczynił Sąd. Jednocześnie żądania odsetek za poszczególne miesiące od 1-go do 10-go dnia kolejnego miesiąca oraz ponad zasądzone należności główne uznał za bezzasadne, i jako takie oddalił.

Rozstrzygnięcia w pkt IV i V wyroku zapadły w oparciu o przepis art. 477² § 1 k.p.c.

W toku postępowania Skarb Państwa – Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie poniósł koszty w kwocie 1.327,58 zł. Składało się na nie wynagrodzenie biegłego. Stosownie do wyniku sprawy i unormowania zawartego w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz art. 98 k.p.c. – Sąd w pkt VI wyroku obciążył pozwanego w/w kosztami sądowymi. W tym celu w/w kwotę podzielił na dwie równe części na każde z powództw z osobna.

Powód P. W. (1) wygrał proces w 75%, więc pozwanego należało obciążyć kwotą 497,84 zł (663,79 zł x 75%). Powód W. K. (1) wygrał proces w 72%, stąd pozwany został obciążony kwotą 477,93 zł (663,97 zł x 72%). Łącznie dało to 975,77 zł.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)