

Sygn. akt IV P 369/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 maja 2018 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T.

w składzie: Przewodniczący: SSR Alina Kordus-Krajewska

Protokolant: st. sekr. sąd. Wiesława Ratajczyk

po rozpoznaniu w dniu 16 maja 2018 roku

sprawy z powództwa A. Ś.

przeciwko G. K.

o zapłatę

orzeka:

I. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych kwoty brutto:

a) 1546,22 zł (tysiąc pięćset czterdzieści sześć złotych dwadzieścia dwa grosze) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 sierpnia 2014r. do dnia zapłaty za miesiące od maja 2014r. do lipca 2014r.,

b) 2774,60 zł (dwa tysiące siedemset siedemdziesiąt cztery złote sześćdziesiąt groszy) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2014r. do dnia zapłaty za miesiące od sierpnia 2014r. do października 2014r.,

c) 3528,64 zł (trzy tysiące pięćset dwadzieścia osiem złotych sześćdziesiąt cztery grosze) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lutego 2015r do dnia zapłaty za miesiące od listopada 2014r. do stycznia 2015r.,

d) 2867,62 zł (dwa tysiące osiemset sześćdziesiąt siedem złotych sześćdziesiąt dwa grosze) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 maja 2015r do dnia zapłaty za miesiące od lutego 2015r. do kwietnia 2015r.,

e) 2933,21 zł (dwa tysiące dziewięćset trzydzieści trzy złote dwadzieścia jeden groszy) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2015r. do dnia zapłaty za miesiące od maja 2015r. do lipca 2015r.,

f) 2228 zł (dwa tysiące dwieście dwadzieścia osiem złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2015r. do dnia zapłaty za miesiące od sierpnia 2015r. do października 2015r.,

g) 1826,35 zł (tysiąc osiemset dwadzieścia sześć złotych trzydzieści pięć groszy) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lutego 2016r. do dnia zapłaty za miesiące od listopada 2015r. do stycznia 2016r.,

h) 1927,96 zł (tysiąc dziewięćset dwadzieścia siedem złotych dziewięćdziesiąt sześć groszy) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 maja 2016r. do dnia zapłaty za miesiące od lutego 2016r. do kwietnia 2016r.,

II. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 29,95 zł (dwadzieścia dziewięć złotych dziewięćdziesiąt pięć groszy) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 października 2016r do dnia zapłaty tytułem skapitalizowanych odsetek,

III. W pozostałym zakresie powództwo oddala,

- IV. Wyrokowi w pkt. I i II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4000 zł (cztery tysiące złotych),
- V. Zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 918 zł (dziewięćset osiemnaście złotych) tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego,
- VI. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 610,52 zł (sześćset dziewięć złotych pięćdziesiąt dwa grosze) tytułem zwrotu części opłaty od pozwu,
- VII. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 1646,59 zł (tysiąc sześćset czterdzieści sześć złotych pięćdziesiąt dziewięć groszy) tytułem zwrotu części wynagrodzenia biegłego,
- VIII. Nakazuje pobrać od powoda na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 1655,97 zł (tysiąc sześćset pięćdziesiąt pięć złotych dziewięćdziesiąt siedem groszy) tytułem zwrotu części opłaty od pozwu,
- IX. Nakazuje pobrać od powoda na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 1386 zł (tysiąc trzysta osiemdziesiąt sześć złotych) tytułem zwrotu części wynagrodzenia biegłego,
- X. W pozostałym zakresie kosztami wynagrodzenia biegłego obciąża Skarb Państwa.

IVP369/16

## UZASADNIENIE

Powód A. Ś. wniósł pozew przeciwko G. K. o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 47 253,48 złotych (czterdzieści siedem tysięcy dwieście pięćdziesiąt trzy złote i 48/100) wraz z odsetkami ustawowymi:

- a. od kwoty 3973,70 złotych od dnia 11 września 2014 roku;
- b. od kwoty 3833,90 złotych od dnia 11 października 2014 roku;
- c. od kwoty 2540,70 złotych od dnia 11 listopada 2014 roku;
- d. od kwoty 6191,80 złotych od dnia 11 grudnia 2014 roku;
- e. od kwoty 4928,60 złotych od dnia 11 stycznia 2015 roku;
- f. od kwoty 5006,90 złotych od dnia 11 lutego 2015 roku;
- g. od kwoty 4541,10 złotych od dnia 11 marca 2015 roku;
- h. od kwoty 4456,30 złotych od dnia 11 kwietnia 2015 roku;
- i. od kwoty 5368,10 złotych od dnia 11 maja 2015 roku;
- j. od kwoty 3672,70 złotych od dnia 11 czerwca 2015 roku;
- k. od kwoty 2698,30 złotych od dnia 11 lipca 2015 roku;
- l. od kwoty 39,38 złotych od dnia 01 sierpnia 2016 roku.

oraz wnosil o zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego powoda według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano ,że powód w okresie zatrudnienia wykonywał pracę na rzecz pozwanego ponad dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy, w godzinach nocnych oraz w dni wolne od pracy. W żaden sposób praca o w/w charakterystyce nie była rozliczana. Na rzecz powoda nie zostało wypłacone wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie otrzymał również ekwiwalentu w dniach wolnych od pracy. Dokumentacja w postaci kart

drogowych daje obraz ilości świadczonej pracy przez powoda na rzecz pozwanego. Pozwala też na ustalenia ile godzin nadliczbowych, w tym w dni świąteczne i porze nocnej wypracował powód. Dodatkowo dowodem na to, iż powód świadczył pracę poza podstawowym wymiarem czasu pracy jest fakt dokonywania zakupów na rzecz pracodawcy poza godzinami pracy [czynności te wchodziły w zakres obowiązków pracowniczych].

Niniejszym pozwem powód dochodzi wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w okresie od 01 sierpnia 2014 roku do 30 czerwca 2015 roku oraz odsetek ustawowych od dat wymagalności dodatku do wynagrodzenia z tego tytułu za poszczególne miesiące w tym czasie.

Nadto dochodzona kwota zawiera skapitalizowane odsetki od zwłoki w wypłacie wynagrodzenia [tj. 39,38 złotych] w okresie od kwietnia 2014 do czerwca 2016 roku.

W ocenie strony powodowej przepis art. 151<sup>4</sup> kodeksu pracy, nie ma w przedmiotowej sprawie zastosowania. Ku takiemu stanowisku skłania utrwalona judykatura. Przedmiotowy przepis jest zarezerwowany jedynie dla osób których zadania sprowadzały się wyłącznie do czynności zarządzających, kierowniczych wobec pozostałych współpracowników [vide: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2012 roku, sygn. akt I PK 154/12]. Powód wykonywał część zadań pracowniczych jak szeregowy pracownik. Do podstawowych obowiązków należało: negocjowanie cen, podpisywanie kontraktów, rozmowy handlowe z handlowcami zewnętrznymi, dokonywanie samodzielnie dodatkowych zakupów do hurtowni [np. w Makro], logistyka, układanie transportów na stacje benzynowe, dbanie i utrzymywanie stanów magazynowych asortymentu do sprzedaży, -przygotowanie asortymentu pod zamówienia [stacje],współdziałanie z odpowiednimi działami [sprzedaż, magazyn, produkcja, transport],pozyskiwanie nowych kontrahentów planowanie i wysyłanie transportu na poszczególne punkty sprzedażowe - stacje paliw sporządzanie raportów [zakup/sprzedaż] zaopatrywanie hurtowni w materiały spożywcze i przemysłowe [np. w sklepie (...)].

Pracownik będący - z uwagi na zajmowane stanowisko - przełożonym w stosunku do innych osób, lecz nie posiadający kompetencji do kierowania oddziałem zarówno pod względem organizacyjnym, jak i ekonomicznym, nie jest „kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej [wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 grudnia 2011 roku; sygn. akt III APa 43/11]

Brak podwładnych i współpraca z podmiotami zewnętrznymi przemawia przeciwko uznaniu stanowiska pracownika za stanowisko kierownicze [Wyrok Sądu Najwyższego -Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 4 czerwca 2008 roku; sygn. akt II PK 326/07]

Zakres zastosowania art 135 KP nie obejmuje tych kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, których obowiązki nie ograniczają się do organizowania kontroli i nadzorowania czynności pracowników podległej sobie komórki, lecz polegają na wykonywaniu pracy na równi z nimi. [Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 13 stycznia 2005 roku; sygn. akt II PK 114/04]

Ocena zajmowanego stanowiska jako kierowniczego ma w świetle art. 151<sup>4</sup> § 1 KP przede wszystkim to znaczenie, że przepis ten dotyczy pracowników, których stanowisko pozwala na wydawanie poleceń związanych z pracą innym pracownikom, w tym poleceń dotyczących wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych pod nadzorem zlecającego [wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 4 czerwca 2008 roku; sygn. akt II PK 326/07]

Z ostrożności procesowej wskazano, iż świadczenie przez powoda pracy poza normami czasu pracy wynikało z wadliwej organizacji czasu pracy spowodowanej przez pracodawcę. Stałe świadczenie pracy ponad obowiązujące pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym normy czasu pracy, nie należy do "zwykłych" obowiązków tego pracownika i uzasadnia roszczenia wynikające z wykonywania pracy nadliczbowej [postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 25 kwietnia 2013 roku; I PK 32/13]

Kierownik zakładu, mimo że nie przysługuje mu wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach, może mieć do niego prawo, gdy pracodawca systematycznie powierza mu wykonywanie obowiązków poza standardowymi godzinami, [wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 24 czerwca 2013 roku; II PK 350/12].

Dodatkowo podkreślono, iż pensja powoda nie zawierała 'ryczałtu' za pracę w godzinach nadliczbowych przewidzianej dla pracowników zarządzających zakładem pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz wniósł o zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego powoda według norm przepisanych.

Zdaniem pozwanego, powództwo jest niesłuszne zarówno co do zasady (pozwany kwestionuje bowiem aby powodowi przysługiwało roszczenie o wypłatę wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych z powodu stanowiska na jakim wykonywał pracę), jak i co do wysokości (pozwany kwestionuje sposób obliczeń powoda, i to co do wszystkich wartości wskazywanych przez niego w pozwie).

Wskazano po pierwsze, nie kwestionując orzecznictwa przywołanego w pozwie, że powód wykonywał pracę na stanowisku kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej jaką w strukturze pozwanego jest Hurtownia Spożywcza. O tym, że powód kierował wyodrębnioną komórką organizacyjną świadczy fakt, że do zakresu jego obowiązków należało wydawanie poleceń osobom które pozostawały w stosunku do niego w zależności służbowej.

Ponadto, odnosząc się do zakresu obowiązków przedstawionego przez powoda należy go przynajmniej częściowo potwierdzić, zaprzeczając jednak, aby oznaczały one wspólne wykonywanie tych samych obowiązków jakie ciążyły na innych pracownikach. Bądź też aby można było uznać je za wykonywanie pracy na równi z nimi. Wręcz przeciwnie, obowiązki polegające na prowadzeniu rozmów handlowych, negocjacjach i podpisywaniu kontraktów, pozyskiwaniu kontrahentów, czy też wreszcie samodzielnych zakupach, po pierwsze zastrzeżone były do wyłącznej kompetencji kierownika Hurtowni Spożywczej, a po drugie oznaczają, że komórka organizacyjna kierowana przez powoda wyposażona była w znaczną samodzielność organizacyjną i ekonomiczną, pozwalającą na określenie jej jako „wyodrębnionej” w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> kodeksu pracy. Świadczy o tym też konieczność koordynacji i nadzoru współdziałania z innymi wyodrębnionymi działami wskazanymi przez powoda. Z kolei w zakresie logistyki, dbania o utrzymanie stanów magazynowych asortymentu, przygotowywania towarów do wysyłki na stacje paliw należące do sieci pozwanego, powód nie wykonywał pracy takiej samej jak jego podwładni, lecz jego obowiązki sprowadzały się do organizowania, nadzoru i wydawania poleceń.

Odnosząc się więc do orzecznictwa wskazanego w pozwie, powód bez wątplenia posiadał podwładnych, nie wykonywał pracy na równi z nimi, lecz wykonywał pracę o innym charakterze, związaną z zarządzaniem jednostką, podejmując decyzje o charakterze zarówno organizacyjnym jak i ekonomicznym.

Co więcej, należy zauważyć, że z tytułu wykonywania pracy na stanowisku Kierownika Hurtowni Spożywczej powodowi co miesiąc wypłacany był, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, również dodatek funkcyjny w kwocie 500,- zł brutto miesięcznie, a także premia uznaniowa w wysokości do 927,- zł brutto miesięcznie.

Przyznano, że dodatek funkcyjny nie jest wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych i jego wypłacanie nie oznacza, że w stosunku do osoby go otrzymującej nie obowiązują normy czasu pracy określone przepisami Kodeksu pracy. Jednakże przysługuje on za wykonywanie zadań związanych z pełnieniem funkcji kierowniczych, gdyż pracownicy pełniący takie funkcje mogą w pewnym zakresie samodzielnie dysponować swoim czasem pracy. Wynagrodzenia wypłacane osobom na stanowiskach kierowniczych są co do zasady wyraźnie wyższe niż wynagrodzenia pracowników im podległych, wynika to w szczególności z dodatków takich jak wypłacany powodowi. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z 12.06.2014 r. (sprawa o sygn. akt III APa 15/13): „Na gruncie art. 151<sup>4</sup> k.p. podnosi się, że wymaganie większej dyspozycyjności od kierowników jest uzasadnione ich rodzajem pracy. Pracownicy ci mają prawo do wynagrodzenia za godziny przewidziane w art. 151<sup>4</sup> k.p., z tym że jest ono realizowane

w ramach wynagrodzenia otrzymywanego od pracodawcy, z reguły znacznie wyższego od wynagrodzeń podległych im pracowników. O tym, czy dana osoba zatrudniona jest na stanowisku kierowniczym decydują w zasadzie struktury organizacyjne pracodawcy."

Pozwany zaprzeczył przy tym, aby powód był stale zmuszany do pracy przekraczającej wymiar czasu pracy objęty umową, to jest 40 godzin tygodniowo i 8 godzin dziennie. Takie sytuacje zdarzały się jedynie sporadycznie i w przypadkach wyjątkowych, ewentualnie też wynikały z wadliwej organizacji czasu pracy przez powoda. Twierdzenia powoda o stałym zmuszaniu go do pracy w godzinach nadliczbowych, w godzinach nocnych i dniach wolnych od pracy nie mają żadnego poparcia w stanie faktycznym czy materiale dowodowym. W zakresie powołania się na karty drogowe wynikają przy tym wyłącznie z niewłaściwego ich odczytania, a co za tym idzie błędnego wyliczenia wartości dochodzonego wynagrodzenia - do których to kwestii pozwany szczegółowo odniesie się w dalszej części odpowiedzi na pozew. Ustawowy czas pracy był wystarczający do wykonywania obowiązków nałożonych na powoda, biorąc pod uwagę, że w zakresie jego obowiązków podstawowym było przygotowywanie przez Hurtownię Spożywczą asortymentu towarów dla stacji paliw, zaopatrywanych według grafika który nie wymagał pracy w dniu wolne od pracy (gdyż wtedy stacje te nie pobierają towaru), czy nawet pracy w soboty.

Należy podkreślić przy tym, że wbrew ciężącemu na nim obowiązkowi powód nie wykazywał pracy w godzinach nadliczbowych w prowadzonej przez powoda dokumentacji czasu pracy, ciesząc się przy tym znaczną samodzielnością co do jego organizacji, w związku z czym nie było możliwe nadzorowanie przez pracodawcę godzin przez niego przepracowywanych ponad uzgodnione w umowie.

Wskazano też, że karty pojazdu na jakie powołuje się powód w pozwie mogą być dowodem w sprawie wyłącznie dlatego, że powodowi został, bez jakichkolwiek dodatkowych kosztów, udostępniony pojazd stanowiący własność pracodawcy w celu umożliwienia dojazdu do miejsca wykonywania pracy. Powód dysponował tym pojazdem jak własnym, z tym że tankowany był na koszt pracodawcy. Co więcej, z kart drogowych na jakie powołuje się powód wynika, że czasami posługiwał się on równocześnie dwoma pojazdami (co oczywiście jest niemożliwe) bądź też odbywał podróże, których cel i uzasadnienie nie są znane pracodawcy. Okoliczności te miały być wyjaśnione podczas spotkania na które powód był zapraszany przez pozwanego, niestety jednak powód nie zdecydował się na podjęcie rozmów w celu polubownego rozwiązania sporu z pracodawcą.

II. Po drugie, kwestionując samo istnienie roszczenia powoda, pozwany kwestionował także sposób jego wyliczenia i jego ewentualną wysokość.

W pierwszym rzędzie, odnosząc się do roszczenia o zapłatę odsetek za opóźnienie w zapłacie wynagrodzenia, pozwany samodzielnie obliczył kwotę odsetek, która jego zdaniem wynosi kwotę 29,95 zł., że opóźnienie w zapłacie wynikało wyłącznie z terminów realizacji transakcji bankowych), o tyle jego zdaniem ewentualne odsetki od tej kwoty należne mogą być dopiero od dnia wniesienia pozwu, zgodnie z zakazem przewidzianym w treści art. 482 kodeksu cywilnego.

Sprawą podstawową jest jednak wykazanie czasu pracy powoda oraz jego pracy w godzinach nadliczbowych, a następnie obliczenie ewentualnie przysługującego mu z tego tytułu wynagrodzenia. W tym zakresie pozwany przedstawił własne wyliczenie czasu pracy powoda oparte na przedstawionych kartach drogowych, z uwzględnieniem ewidencji czasu pracy oraz zasad obowiązujących u pozwanego.

Pozwany podkreślił, że jego wyliczenie czasu pracy różni się od wyliczeń sporządzonych przez powoda z kilku przyczyn:

1. Powód wyliczając czas pracy pominął zasady określone w regulaminie pracy obowiązującym u pozwanego. Zgodnie z regulacją art. 21 Regulaminu Praca kadry kierowniczej oraz administracji u pozwanego odbywa się w godzinach od 8 do 17. A jednocześnie jest to ośmiogodzinny dzień pracy, ponieważ pracownikom tym przysługuje, wprowadzona na podstawie art. 141 kodeksu pracy, godzinna przerwa na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych. Czas ten jest niewliczany do czasu pracy. Powód był tego świadomy, gdyż podczas zawierania z nim umowy o pracę został

zapoznany z treścią regulaminów obowiązujących u pozwanego, w tym Regulaminu Pracy, co potwierdził składając oświadczenie z dnia 10.02.2014 r..

Ponadto osoba sporządzająca wyliczenie czasu pracy oraz obliczająca wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w sposób błędny odczytała zapisy jakie zawierają karty drogowe. Błąd ten jest o tyle istotny, że doszło do znacznego przesunięcia dat czasu pracy i czasu odpoczynku powoda.

Błąd ten powstał i jest kontynuowany począwszy od kart drogowych za miesiąc sierpień, kiedy to powód w swoim rozliczeniu nadgodzin za sierpień 2014 określa jako dzień pracy 14.08.2014 r. (czwartek) uznając, że powód pracował w ten dzień 9 godzin (podczas kiedy - z uwagi na obowiązujące postanowienia Regulaminu Pracy pozwanego - w rzeczywistości było to godzin 8). Następnie również dni od 15.08.2014 r. do dnia 29.08.2014 r. oznacza jako przepracowane w tym samym wymiarze - wbrew wyraźnej treści karty drogowej z której wynika, że powód odjechał z pracy w dniu 14.08.2014 r. o godz. 17.00 a pojawił się w niej o godz. 8.00 w dniu 18.08.2014 r..

Z tych trzech dni wolnych od pracy, powód domaga się wynagrodzenia jak za 27 godzin nadliczbowych. Błąd ten powtarza również co do dni 23-24 sierpnia oraz kolejnych sobót i niedziel, w tym także w rozliczeniu dotyczącym września 2014 i kolejnych miesięcy za które dochodzi zapłaty

Z ostrożności procesowej, gdyby powód podtrzymywał, że wykonywał pracę bez przerwy i każdego dnia w okresie od 14.08.2014 r. do 29.08.2014 r., a następnie wszystkie soboty i niedziele od września 2014 r. do czerwca 2015 r., pozwany wskazuje, że Hurtownia Spożywcza, jak i administracja pozwanego nie wykonują pracy w niedziele i święta. Co więcej, zastanawiające jest, że powód określa swój czas pracy wyłącznie na 9 godzin we wskazanych dniach, skoro według kart drogowych (odczytywanych na sposób powoda) wynikałoby, że pracę świadczyłyby w dni powszednie wyłącznie w porze nocnej (i to po 15 godzin na dobę), a w okresie piątek - poniedziałek bez przerwy ponad 63 godziny. Okoliczność tę w przypadku podtrzymywania stanowiska powoda w tym zakresie pozwany wykaże zeznaniami świadków w postaci pracowników tej komórki organizacyjnej, to jest R. W., K. N. oraz J. A. oraz pracowników kadr.

Z uwagi na fakt, że błąd w odczytywaniu kart drogowych powtarzany jest dla wszystkich miesięcy pracy powoda (a więc według rozliczenia powoda w okresie 11 miesięcy objętych pozwem nie świadczył pracy tylko w 16 dni, w tym przez kilka miesięcy pracował bez jakiegokolwiek dnia wolnego!), pozwany dla ułatwienia porównania naniósł na rozliczenia powoda liczby odzwierciedlające czas pracy wykazywany przy pomocy kart drogowych i ewidencji czasu pracy.

Rozliczenie czasu pracy przygotowane przez powoda nie uwzględnia też niektórych dni, które nie występują w kartach drogowych, a w które powód świadczył pracę zgodnie z ewidencją czasu pracy pozostającą w posiadaniu pozwanego. W tym zakresie pozwany ujął je w w/w zestawieniu czasu pracy.

Wątpliwości pozwanego budzą też niektóre wykazane w kartach drogowych wyjazdy, tak w zakresie prawdziwości jak i celowości wyjazdów (w szczególności równoczesne wykorzystywanie dwóch pojazdów przez pozwanego). Pozwany prowadzi poszukiwania dokumentacji dotyczącej wyżej opisanych wyjazdów w celu ich potwierdzenia. Niestety nie jest możliwe przedstawienie jej w /w odpowiedzi na pozew. Pozwany wyjaśnił, że przedstawi ją niezwłocznie po jej uzyskaniu, w piśmie przygotowawczym o zezwolenie na złożenie którego niniejszym występuję. Wskazać też należy, że ich wyjaśnienie miało nastąpić podczas spotkania z powodem, ten jednak nie przyjął zaproszenia pozwanego.

W wyniku całkowicie innego ustalenia czasu wykonywania przez powoda pracy, wyliczenia powoda dotyczące wartości wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych załączone do pozwu jest całkowicie niewiarygodne, a przede wszystkim błędne. Biorąc pod uwagę czas wynikający z kart drogowych oraz ewidencji czasu pracy, wskazany w w/w zestawieniu czasu pracy powoda, pozwany sporządził rozliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jakie ewentualnie przysługiwałoby powodowi gdyby przyjąć, że jest do niego uprawniony z tego powodu, że nie jest kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Kwota ta jest znacząco niższa niż kwota dochodzona pozwem.

W związku z dowodem w postaci wydruku transakcji dokonywanych w sklepie (...), w imieniu pozwanego wskazano, że część z transakcji nie została zarejestrowana w księgowości pozwanego, a pobrany w nich towar nie

został wprowadzony na stan magazynowy. Co więcej, część z zakupów jakich dotyczyły nie odpowiada zakresowi asortymentu kupowanego przez powoda dla potrzeb Hurtowni Spożywczej pozwanego. Towar ten częściowo przynajmniej był kupowany na podstawie tzw. bonów rozliczeniowych, z których powód nie wyliczył się pozwanemu.

Ponieważ informacja o w.w. transakcjach oraz o tym że niektórzy kontrahenci przekazywali powodowi towar w ramach tzw. świadczeń promocyjnych, bonusów lub gratisów, dotarła do pozwanego po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, pozwany próbował wyjaśnić sprawę braku ich wprowadzenia do ewidencji księgowej pozwanego, zapraszając powoda do stawienia się w księgowości. Przy okazji pozwany pragnął rozwiązać polubownie kwestię wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód załączył do pozwu dwa pisma, zawierające m.in. takie zaproszenie.

Niestety powód nie zaakceptował zaproszenia, składając pozew przed wyjaśnieniem tych kwestii, nie dając pozwanemu szansy na dobrowolną wypłatę bezspornych należności. Natomiast w związku z odmową złożenia wyjaśnień przez powoda co do rozliczenia pobranych „gratisów” oraz towaru zakupionego za pomocą bonów rozliczeniowych a nie wprowadzonego do ewidencji pozwanego, pozwany został zmuszony do złożenia zawiadomienia do prokuratury w celu wyjaśnienia tej kwestii przez odpowiednie organy.

Powód w piśmie z dnia 24 stycznia 2017r. wniósł o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w wysokości 34532,88zł za okres od maja 2014r. do kwietnia 2016r.( k.305-306)

Powód w piśmie z dnia 14 czerwca 2017r. zmienił ponownie roszczenie i wnosił i zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwotę 52741,94zł w wraz z ustawowymi odsetkami od kwot wskazanych w piśmie. Wskazano, że w sprawie należy przyjąć I wariant opinii biegłego wraz z wyliczoną premią uznaniową.( k.499)

Pozwany odnosząc się do zmiany powództwa oraz opinii biegłego podtrzymał stanowisko w sprawie o wyodrębnieniu komórki organizacyjnej, której kierownikiem był powód oraz to powód nie wykonywał przy tym, pracy takiej samej jak jego podwładni, a zajmował się organizacją ich pracy, nadzorem i wydawaniem poleceń, podejmując decyzje o charakterze zarówno organizacyjnym jak i ekonomicznym.

Zdaniem pozwanego wyliczenie godzin nadliczbowych dokonane przez biegłego w opinii w sposób rażąco błędny pomija zasady wiążące powoda w zakresie czasu pracy do jakiego był zobowiązany. Podkreślono, że biegły przyjął, że powód co do zasady wykonywał pracę w ilości 9 godzin dziennie. Tymczasem u pozwanego obowiązuje Regulamin Pracy, który w przypadku powoda, jako osoby zaliczonej przez pozwanego do kadry kierowniczej i administracji przewiduje ośmiogodzinny dzień pracy, trwający od godziny 8 do 17, w związku z wprowadzeniem na podstawie art. 141 kodeksu pracy, niewliczanej do czasu pracy godzinnej przerwy na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych. Przy czym bezspornie powód był poinformowany o przysługującym mu prawie do przerwy, zawartym w regulaminie z którym został zapoznany.

Pozwany podtrzymał też swoje twierdzenie, że nigdy nie zlecał powodowi pracy w niedziele lub święta, i to zarówno w siedzibie pracodawcy, jak i tym bardziej w formie zakupów.

Wyliczenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe może być dokonywane wyłącznie w oparciu o stałe stawki miesięcznego wynagrodzenia, przy czym przysługująca powodowi premia uznaniowa nie powinna być uwzględniona w podstawie wymiaru tego dodatku. Stanowisko to uzasadnione jest treścią regulaminu premiowania stanowiącego załącznik do Regulaminu Wynagradzania a złożonego do sprawy. Podkreślić bowiem należy, że jak wynika z dowodów przedstawionych w sprawie wypłacana była powodowi w różnej wysokości. Jedna trzecia premii przyznanych powodowi została mu bowiem przyznana w wysokości innej niż maksymalna, z tego dwukrotnie nie została wcale mu wypłacona. Powoduje to zdaniem pozwanego, że nie można jej traktować jako stałego składnika wynagrodzenia. Co więcej, odnosząc się do twierdzeń powoda należy mieć na uwadze warunki przyznawania tej premii określone w w.w. regulaminie premiowania, z których wynika, że pozwany miał całkowitą dowolność w ocenie spełnienia lub nie kryteriów jej przyznania, w szczególności w zakresie „kultury osobistej w wyglądzie i zachowaniu”, czy poprawnego stosunku do klientów, współpracowników i pracodawcy. Warunki te wbrew twierdzeniom powoda nie są obiektywne

i sprawdzalne, dlatego uznać należy, że przyznanie premii leżało całkowicie w gestii pracodawcy. O czym świadczy między innymi fakt, że powód nie żądał przyznania mu premii za miesiące za które nie została ona przyznana.

Ponadto wskazuje, że błędne są założenia dotyczące godzin pracy wykonywanej przez powoda w soboty oraz niedziele. Należy zauważyć, w związku z fakturą wystawioną w niedzielę dnia 4 października 2015 r., za którą biegły przyznał powodowi dodatek za godzinę pracy w dni wolne i święta, a które to wykonywanie pracy nie znalazło potwierdzenia w dokumentacji, że zakupy dokonane bonem towarowym należącym do pozwanego, nie były przez powoda dokonane na rzecz pozwanego, lecz na rzecz powoda, co znalazło potwierdzenie w wyroku Sądu Rejonowego w Toruniu VIII Wydział Kamy w sprawie o sygnaturze akt VIII K 368/17.

#### Z ostrożności procesowej podniesiono zarzut potrącenia co kwot wskazanym w wyroku karnym .

Dalej wskazano, że błędne są również daty 2, 9 i 16 sierpnia 2014 r. Wskazać bowiem należy, że w tym terminie biegły niezgodnie z ewidencją czasu pracy oraz kartami drogowymi uznał, że powód pracował, podczas kiedy żadne dowody złożone w sprawie nie potwierdzają tego faktu. Podobnie brak jest dowodów na uznaną przez biegłego do wyliczeń pracę pozwanego w dniach 6.09.2014 r., 5.10.2014 r., 7.02.2015 r., 28.02.2015 r., 11.04.2015 r., 18.04.2015 r., 15.08.2015 r., 10.10.2015 r., 31.10.2015 r., 7.11.2015 r., 28.11.2015 r., 5.12.2015 r., 12.12.2015 r., r. 5.03.2016 r., 12.03.2016 r., 2.04.2016 r., 9.04.2016 r..

Pozwany podkreślił, że przyjęcie przez biegłego, że powód pracował w wyżej wymienionych datach, i to w wymiarze od 4 do 6 godzin, bez jakichkolwiek dowodów na tę okoliczność, nie pozwala na uznanie opinii za sporządzoną prawidłowo.

Zdaniem pozwanego opinia biegłego w zakresie wyliczenia dodatku za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym była błędna. Zwrócono bowiem uwagę, że biegły przyjął trzymiesięczny okres rozliczeniowy odmienny od stosowanego u pozwanego okresu kwartalnego. Z tego powodu wyliczenia biegłego są nieścisłe.

Przede wszystkim błędny jest jednak sposób wyliczenia godzin za które należy jest ten dodatek. Biegły założył błędnie, że w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym mamy do czynienia z 12 tygodniami, podczas kiedy liczba tygodni jest różna w okresie trzymiesięcznym z uwagi na fakt, że miesiąc ma zazwyczaj więcej niż 28 dni. Biegły przeciętną normę tygodniową obliczał poprzez odjęcie od liczby godzin przepracowanych, liczby godzin za które należy jest inny dodatek i podzielenie wyniku przez 12. W związku z czym błędnie ustalił liczbę godzin przekraczających normę tygodniową. Przy czym różnica jest znaczna.

Zdaniem pozwanego, do obliczenia dodatku należnego z tytułu przekroczenia norm tygodniowych konieczne jest ustalenie ilości godzin przepracowanych ponad zakładaną w danym okresie rozliczeniowym zgodnie z art. 129 § 1 k.p., a następnie odjęcie od niej ilości godzin za które już dodatek został przyznany. Dopiero ta wartość może być pomnożona przez stawkę godzinową, w związku z czym w zależności od przyjętego wariantu jej obliczenia, kwota dodatku za przykładowy okres wynosić powinna w wariantcie pierwszym  $35h * 26,78 \text{ zł} = 937,30 \text{ zł}$ , a w wariantcie drugim  $35h * 21,74 \text{ zł} = 760,90 \text{ zł}$ .

Zastrzeżenia pozwanego budzi również fakt, że biegły dokonując obliczeń polegających na dzieleniu i mnożeniu godzin dokonywał zaokrągleń wyników niemal wyłącznie w górę, co jest oczywiście niekorzystne dla pozwanego.

W związku z rozszerzeniem powództwa, wniesiono o zobowiązanie powoda do wskazania w jaki sposób wyliczył kwoty żądane pismem z dnia 14 czerwca 2017 r..

Powód przedstawił wyliczenie żądanego wynagrodzenia w piśmie z dnia 4 sierpnia 2017r. Żądana kwota w wysokości 52 741,94 zł wskazana w treści pisma obejmującej zmianę powództwa z dnia 14 czerwca 2017 r. została obliczona w następujący sposób od kwoty wynagrodzenia ustalonej przez biegłego (zgodnie z wariantem 1) odjęto kwoty wypłacona na rzecz powoda. Do tak uzyskanej kwoty dodano sumę dodatków z tytułu przekroczenia normy średniotygodniowej.



Powód wskazał, że przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należy wziąć pod uwagę wariant I przedstawiony w treści opinii biegłego z założeniem, że premia uznaniowa była stałym składnikiem wynagrodzenia. Pracodawca, ustalając spełnienie przez pracownika ocennych warunków przyznania świadczenia, dysponuje pewnym zakresem swobód, lecz jeśli są to warunki konieczne i sprawdzalne, to świadczenie jest premią, a nie nagrodą.

W ocenie powoda biegły w sposób prawidłowy dokonał obliczeń w zakresie dodatku za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

W odniesieniu do zgłoszonego zarzutu potrącenia, wskazano, że wymagalności przysługującego pozwanemu roszczenia opisana w treści przepisu art. 481 par. 1 k.p. nie występuje. Z uwagi na nieprawomocność wyroku Sądu Rejonowego w Toruniu ogłoszonego w dniu 14 czerwca 2017 r. VIII K. 368/17. Zatem powyższy zarzut potrącenia nie jest skuteczny.

W piśmie z dnia 28 lutego 2017r. pozwany wniósł o potrącenie kwoty 6981zł wskazując, że wyrok w sprawie VIII K. 368/17 stał się prawomocny.( k.576)

W piśmie z dnia 25 kwietnia 2018r. pozwany podtrzymał dotychczasowe zastrzeżenia do opinii biegłego, wskazując, że biegły nie uwzględnił ich w kolejnej opinii.( k.621)

### **Sąd ustalił co następuje:**

Pozwany G. K. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...). Pozwany w czasie zatrudnienia powoda prowadził 26 stacji paliw i hurtownię spożywczą, która zaopatrywała stacje benzynowe.

Dowód: wykaz stacji paliw k.156,

Powód A. Ś. był zatrudniony w okresie od 10 lutego 2014 roku do 14 maja 2016 roku jako kierownik hurtowni spożywczej. Wynagrodzenie powoda zostało określone w umowach o pracę jako 3500zł wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny 500 zł i premia uznaniowa do 950 zł ( k. 9 akt osobowych część B) a od 1 maja 2015r. premię uznaniowa określono w wysokości do 927 zł.( k13 akt osobowych część B)

Powód dwukrotnie otrzymał pisemną informację o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych w dniu 10.02.2014r. i 5 maja 2014r. wskazano dobową normę czasu pracy 8h, tygodniową 40 h. W pierwszej informacji był 4 miesięczny w drugiej 3 miesięczny okres rozliczeniowy. W pkt. 8 informacji wskazano, że w firmie obowiązuje regulamin pracy i wynagradzania.

**Dowód:**świadcstwo pracy z dn. 16 maja 2016 roku; umowa o pracę z dn. 01 maja 2015 roku wraz z załącznikiem, Informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, umowy o pracę z 10.02.2014 r., 5.05.2014 r. i 30.04.2015 r. - w aktach osobowych powoda, informacje o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych k.5, 10 akt osobowych część B

Do obowiązków powoda należało: negocjowanie cen, podpisywanie kontraktów, rozmowy handlowe z handlowcami zewnętrznymi, dokonywanie samodzielnie dodatkowych zakupów do hurtowni, logistyka, dbanie i utrzymywanie stanów magazynowych asortymentu do sprzedaży, przygotowanie asortymentu pod zamówienia [stacje], pozyskiwanie nowych kontrahentów planowanie i wysyłanie transportu na poszczególne punkty sprzedażowe stacje paliw, sporządzanie raportów [zakup/sprzedaż] a także zaopatrywanie hurtowni w materiały spożywcze i przemysłowe, układanie transportów na stacje benzynowe, wprowadzanie faktur. Powód zajmował się także w pewnych okresach rozładowywaniem samochodów.

U pozwanego byli zatrudnieni :

- a) K. N. został zatrudniony zgodnie z umową od 1.07.2015r. do 30.06.2018r. K. N. pracował faktycznie od 1.12.2014r. do 31.05.2016r. (świadczenie pracy-k.223) pracował jako magazynier od 1.12.2014r. do 30.06.2015r. i pomocnik magazyniera od 1.07.2015-31.05.2016r.
- b) O. L. (1) 19.12.2011r. do 18.03.2015r. opiekun regionalny stacji Paliw .( świadczenie pracy-k.224)
- c) J. A. 1.01.2015r.-7.02.2015r. –za-ca kierownika Hurtowni spożywczej-(świadczenie pracy k.225) ,
- d) R. W. 1.09.2014r. do 31.08.2017r. –pomocnik magazyniera hurtowni spożywczej-(umowa- k.226) R. W.- 1.09.2014r.-19.03.2016r. (świadczenie pracy k.227)
- e) A. C. 1.03.2016r. -31.08.2016r. staż asystent do spraw księgowości (k.228)A. C. 1.09.2016r. -31.12.2016r. staż asystent do spraw księgowości( k.231)

W hurtowni Spożywczej pracowali z powodem R. W., kilka tygodni J. A. przez kilka miesięcy K. N. . Dochodziła do pracy A. C. i K. P..

**Dowód:** wykaz pracowników zatrudnionych w Hurtowni Spożywczej -.k.155, zeznania świadków: R. W.- protokół elektroniczny z dnia 15 listopada 2016r. od 01:10:55: 01:52:28( k.211-212), K. N.- protokół elektroniczny z dnia 15 grudnia 2016r od 00::35:36- 01:04:07( k.273-274v) , , O. L. (2)- protokół elektroniczny z dnia 15 grudnia 2016r. od 01:04:07 , K. P.- protokół elektroniczny z dnia 15 grudnia 2016r od 01:31:22, A. C. - protokół elektroniczny z dnia 15 grudnia 2016r. od 01:53-52, przesłuchanie pozwanego- protokół elektroniczny z dnia 15 grudnia 2016r. od 02:20:46- do 02:51:59

Zgodnie z pierwotnym brzmieniem Regulaminem pracy, czas pracy u pozwanego wynosi 8 godzin dziennie, przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. Pora nocna trwa od 22.00-6.00. Regulamin był aneksowany .

Od 1.09.2009r. wynagrodzenie było płatne do 10-tego każdego następnego miesiąca , a jeżeli termin wypłaty przypadła na dzień wolny od pracy to w dniu poprzedzającym ( k.142)

Od 1 lutego 2013r. przyjęto okres rozliczeniowy obejmujący 3 kolejne miesiące. Zgodnie ze zmienioną regulacją art. 21 Regulaminu Pracy praca kadry kierowniczej oraz administracji u pozwanego odbywa się w godzinach od 8 do 17. Zgodnie z tym przepisem pracownikom kadry kierowniczej oraz administracji przysługuje 60 minutowa przerwa nie wliczana do czasu pracy. ( k.143)

**Dowód:** regulamin pracy k.125-144, regulamin wynagradzania k.145-150,

Regulamin premiowania stanowi załącznik numer 1 do regulaminu wynagradzania.

Wskazano w § 1 :W ramach funduszu płac tworzy się fundusz premiiowy. Premia ma charakter uznaniowy, przyznawany przez Pracodawcę. Premia przyznawana jest w okresach miesięcznych. Wysokość premii uznaniowej ustala się do wysokości 150 % wynagrodzenia zasadniczego. Premia jako dodatkowy składnik wynagrodzenia nie jest uwzględniana w podstawie urlopu i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy jak i nie uwzględnia się jej w podstawie dodatku za godziny nadliczbowe. Premię dla pracowników wypłaca się łącznie z wynagrodzeniem za dany miesiąc.

Kryteria uznaniowe premii zawarto w § 2: przestrzeganie regulaminu pracy i wynikających z niego dla pracowników obowiązków, a także zarządzeń wewnętrznych firmy sumiennosc i staranność w wykonywaniu pracy, poprawny stosunek do klientów, współpracowników i pracodawcy, wydajność i operatywność w pracy, przyczynianie się do podnoszenia wskaźnika rentowności firmy, dbałość o powierzony sprzęt, nienaganna kultura osobista pracownika w zachowaniu i wyglądzie, przestrzeganie przepisów bhp. ochrony środowiska i ochrony p.poż.

Kryteria nie uznaniowe premii określono w § 3: nie wykonanie zadań podstawowych i, lub. Dodatkowych, nieobecności nieusprawiedliwione, spowodowanie szkody w mieniu pracodawcy, nieprzestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy, Nieprzestrzeganie przepisów bhp, ochrony środowiska i ochrony p.poż, naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, przebywanie na terenie zakładu w stanie nietrzeźwym lub spożywanie alkoholu podczas pracy, naganna kultura osobista w zachowaniu i wyglądzie.

**Dowód:** regulamin premiowania k.299-300

W okresie zatrudnienia powód wykonywał pracę na rzecz pozwanego ponad dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy czasami w godzinach nocnych. Powód pracował co do zasady od 8.00 do 17.00 w dni od poniedziałku do piątku z przerwą trwającą od 20-30 min, pracował także niektóre soboty przeważnie ok. 4-6 godzin. W hurtowni 2-3 tyg. przed Bożym Narodzeniem 2 tygodnie przed Wielkanocą i lipiec- sierpień( k.211v) to okresy jeszcze bardziej wzmożonej pracy. Powodowi nie zostało wypłacone wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie otrzymał również ekwiwalentu w dniach wolnych od pracy.

Szczegółowy czas pracy i wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych przedstawiały się następująco:

**2014r.**

**Maj:**

Normalne wynagrodzenie-4000zł, wymiar czasu pracy 160 h, ,  $4000/160=25zł$

Wynagrodzenie do wyliczenia dodatku w wysokości 3500zł , wymiar czasu pracy 160 h,

Wyliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych  $3500zł:160h= 21,87zł$  razy  $50\%=10,93zł$

Godziny pracy dodatkowe w dni powszednie- 19 h

Godziny pracy w soboty-0

Normalne wynagrodzenie-475zł

Dodatek-0

**Razem: 475zł**

**Czerwiec:**

Normalne wynagrodzenie-4000zł, wymiar czasu pracy 160 h, ,  $4000/160=25zł$

Wynagrodzenie do wyliczenia dodatku w wysokości 3500zł , wymiar czasu pracy 160 h

Wyliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych  $3500zł:160h= 21,87zł$  razy  $50\%=10,93zł$

Godziny pracy dodatkowe w dni powszednie- **23,30 h tj. 23h 30 min**

Godziny pracy w soboty-0

Normalne wynagrodzenie-23,30 h razy  $25zł=585,50zł$

Dodatek-0

**Razem: 587,50zł**

**Lipiec:**

Normalne wynagrodzenie-4000zł, wymiar czasu pracy 184h,  $4000/184=21,74zł$

Wynagrodzenie do wyliczenia dodatku w wysokości 3500zł , wymiar czasu pracy 184 h

Wyliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych  $3500zł:184h= 19,02zł$  razy 50%= 9,51zł

Godziny pracy dodatkowe w dni powszednie- **22,15h tj. 22 h 15 min**

Godziny pracy w soboty-0

Normalne wynagrodzenie- 22h 15 min razy 21,74zł=483,72zł

Dodatek-0

**Razem: 483,72zł**

**Sierpień:**

Normalne wynagrodzenie-4000zł, wymiar czasu pracy 160 h ,  $4000/160=25zł$

Wynagrodzenie do wyliczenia dodatku w wysokości 3500zł , wymiar czasu pracy 160 h

Wyliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych  $3500zł:160h= 21,87zł$  razy 50%=10,93zł

Godziny pracy dodatkowe w dni powszednie- **13,45h tj. 13h i 45 min**

Godziny pracy w soboty-9.08- 5h( k.369v) 23.08-6h( k.373v)

Normalne wynagrodzenie- 13,45h + 11 h= 24,45h razy 25zł= 618, 75zł

11h za soboty-dodatek- zostaną rozliczone jako godziny środy tygodniowe

Razem: **618,75zł**

**Wrzesień:**

Normalne wynagrodzenie-4000zł, wymiar czasu pracy 176h,  $4000/176=22,72zł$

Wynagrodzenie w wysokości 3500zł , wymiar czasu pracy 176 h

Wyliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych  $3500zł:176h= 19,88zł$  razy 50%=9,94zł

Godziny pracy w dni powszednie-16,30h

Godziny pracy w soboty- 6.09.-5h (k. 376v), 20.09.-5h (k. 379v), , 27.09-5h (k. 379v)

Normalne wynagrodzenie-16,30 h + 15 h= 31,30 h razy 22,72zł= 715,68zł

15h za soboty –dodatek-zostaną rozliczone jako godziny środy tygodniowe

Razem: **715,68zł**

**Październik:**

Normalne wynagrodzenie-4000zł, wymiar czasu pracy 184h,  $4000/184=21,74zł$

Wynagrodzenie w wysokości 3500zł , wymiar czasu pracy 184 h

Wyliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych  $3500zł:184h= 19,02zł$  razy  $50\%= 9,51zł$

Godziny pracy dodatkowe w dni powszednie- 17,15 h

Godziny pracy w soboty-11.10-5h (k. 480v), 18.10 -4h (k. 383v), 25.10 -5h (k. 383v)

Normalne wynagrodzenie- $17,15h + 14h=31,15h$  razy  $21,74zł=679,37zł$

14h za soboty –dodatek -zostaną rozliczone jako godziny średniotygodniowe

Razem: **679,37zł**

**Średniotygodniowe za okres od sierpnia do października łącznie 40 h( godziny za soboty)**

**Dodatek 100 % -40 h razy 19,02zł=760,80zł**

**Listopad:**

Normalne wynagrodzenie-4000zł, wymiar czasu pracy 144h,  $4000/144=27,78zł$

Wynagrodzenie w wysokości 3500zł , wymiar czasu pracy 144 h

Wyliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych  $3500zł:144h= 24,30zł$  razy  $50\%=12,15zł$

Godziny pracy dodatkowe w dni powszednie-20,45h

Godziny pracy w soboty-8.11-5h (k. 387v), 15.11-4,30 h (k. 388v), 29.11.-5h (k. 389v)

za soboty –dodatek -zostaną rozliczone jako godziny średniotygodniowe

Normalne wynagrodzenie-  $20,45h + 14,30h= 35h 15 min$  razy  $27,78zł=979,24zł$

Razem: **979,24zł**

**Grudzień:**

Normalne wynagrodzenie-4000zł, wymiar czasu pracy 168zł,  $4000/168=23,81zł$

Wynagrodzenie w wysokości 3500zł , wymiar czasu pracy 168 h

Wyliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych  $3500zł:168h=20,83 zł$  razy  $50\%=10,41zł$

Godziny pracy dodatkowe w dni powszednie-14,30h

Godziny pracy w soboty-6.12-6h (k. 389v), 13.12-5h (k. 390v),20.12.-5h (k. 391v),

za soboty –dodatek -zostaną rozliczone jako godziny średniotygodniowe

Normalne wynagrodzenie- $14,30 h + 16 h=30 h 30 min$  razy  $23,81zł=726,20zł$

Razem: **726,20zł**

**2015r.**

**Styczeń:**

Normalne wynagrodzenie-4000zł, wymiar czasu pracy160 h , ,  $4000/160=25zł$

Wynagrodzenie w wysokości 3500zł , wymiar czasu pracy 160 h

Wyliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych według liczby godzin bieglego  $3500zł:160h= 21,87zł$  razy  $50\%=10,93zł$

Godziny pracy w dni powszednie-16,15h

Godziny pracy w soboty-10.01-5,30h (392 v), 17.01-5,30h (k. 383v), 31.01-5h (k.395v)

za soboty –dodatek -zostaną rozliczone jako godziny średniotygodniowe

Normalne wynagrodzenie-16,15h +16h=32,15h razy  $25zł=806,25zł$

**Razem: 806,25zł**

**Średniotygodniowe za okres od XI-I łącznie 46 h 30 min ( godziny za soboty)**

**Dodatek 100 % - 46,30 h razy 21,87zł= 1016,95zł**

**Luty :**

Normalne wynagrodzenie-4000zł, wymiar czasu pracy 160 h , ,  $4000/160=25zł$

Wynagrodzenie w wysokości 3500zł , wymiar czasu pracy 160 h

Wyliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych  $3500zł:160h= 21,87zł$  razy  $50\%=10,93zł$

Godziny pracy dodatkowe w dni powszednie-16,30h

Godziny pracy w soboty-21.02-5h (k. 397v)

za soboty –dodatek -zostaną rozliczone jako godziny średniotygodniowe

Normalne wynagrodzenie- 16,30 h + 5h= 21,30 h razy  $25zł= 537,50zł$

**Razem: 537,50zł**

**Marzec :**

Normalne wynagrodzenie-4000zł, wymiar czasu pracy 176h,  $4000/176=22,72zł$

Wynagrodzenie w wysokości 3500zł , wymiar czasu pracy 176 h

Wyliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych  $3500zł:176h= 19,88zł$  razy  $50\%=9,94zł$

Godziny pracy dodatkowe w dni powszednie-16,30h

Godziny pracy w soboty-7.03-5,30h (k. 398v), 14.03-5h (k. 400v) , 21.03- 5h (k. 401v), 28.03.-5h (k. 401v)

za soboty –dodatek -zostaną rozliczone jako godziny średniotygodniowe

Normalne wynagrodzenie-16,30 h + 20,30 h=37h razy  $22,72zł=840,64zł$

**Razem: 840,64zł**

**Kwiecień:**

Normalne wynagrodzenie-4000zł, wymiar czasu pracy 168zł,  $4000/168=23,81zł$

Wynagrodzenie w wysokości 3500zł , wymiar czasu pracy 168 h

Wyliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych  $3500zł:168h= 20,83zł$  razy 50%=10,41zł

Godziny pracy dodatkowe w dni powszednie-27,15 h w tym 2 godziny pracy w nocy

Praca w nocy u pozwanego to od 22.00-6.00( k.126)

Godziny pracy w soboty- 18.4 – 6 h (k. 399v)

za soboty –dodatek -zostaną rozliczone jako godziny środytygodniowe

Normalne wynagrodzenie-27,15h + 6h=33,15 h razy 23,81zł=791,68zł

Dodatek 100 % praca w nocy- 2h razy 20,83zł=41,66zł

Razem: 791,68zł+ 41,66zł= **833,34zł**

30.04.-1.05-19.00-3.00 (k.404v)

**Średniotygodniowe za okres od II-IV łącznie 31,30 h( godziny za soboty)**

**Dodatek 100 % 31,30 h razy 20,83zł=656,14zł**

**Maj:**

Normalne wynagrodzenie-4000zł, wymiar czasu pracy 168zł,  $4000/168=23,81zł$

Wynagrodzenie w wysokości 3500zł , wymiar czasu pracy 168 h

Wyliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych  $3500zł:168h= 20,83zł$  razy 50%=10,41zł

Godziny pracy dodatkowe w dni powszednie-22,15h w tym 7 h w nocy

Godziny pracy w soboty-16.5 – 5 h (k. 406v), 30.05.-5h (k. 409v)

za soboty –dodatek -zostaną rozliczone jako godziny środytygodniowe

Normalne wynagrodzenie- 22,15h +10 h=32,15 h razy 23,81zł=767,87zł

Dodatek 100%-7h razy 20,83zł=145,81zł

Razem: 767,87zł+145,81zł=**913,68zł**

Praca w nocy:

**30.04.-1.05-19.00-3.00 k.404v**

**13.05.-15.05-19.00-2.00 k.405v**

**Czerwiec:**

Normalne wynagrodzenie-4000zł, wymiar czasu pracy 160h,  $4000/160=25zł$

Wynagrodzenie w wysokości 3500zł , wymiar czasu pracy 160 h,

Wyliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych  $3500zł:168h = 20,83zł$  razy 50%=10,41zł

Godziny pracy dodatkowe w dni powszednie-15 h

Godziny pracy w soboty- 13.06.-5h (k. 410v), 27.06-6h (k. 416v)

za soboty –dodatek -zostaną rozliczone jako godziny środytygodniowe

Normalne wynagrodzenie-15h + 11 h = 26h razy 25zł=650zł

**Razem:650zł**

**Lipiec:**

Normalne wynagrodzenie-4000zł, wymiar czasu pracy 184h,  $4000/184=21,74zł$

Wynagrodzenie w wysokości 3500zł , wymiar czasu pracy 184 h

Wyliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych  $3500zł:184h = 19,02zł$  razy 50%= 9,51zł

Godziny pracy dodatkowe w dni powszednie-16,30h

Godziny pracy w soboty-11.07 -5h (k. 411v), 18.07-5h (k. 418v), 25.07-5h (k. 419v)

za soboty –dodatek -zostaną rozliczone jako godziny środytygodniowe

Normalne wynagrodzenie-16,30h +15 h = 31,30 h

31,30 h razy 21,74zł=684,81zł

**Razem:684,81zł**

**Średniotygodniowe za okres od V-VII łącznie 36h( godziny za soboty)**

**Dodatek 100 % -36 h razy 19,02zł=684,72zł**

**Sierpień:**

Normalne wynagrodzenie-4000zł, wymiar czasu pracy 160 h ,  $4000/160=25zł$

Wynagrodzenie w wysokości 3500zł , wymiar czasu pracy 160 h

Wyliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych  $3500zł:160h = 21,87zł$  razy 50%=10,93zł

Godziny pracy dodatkowe w dni powszednie-15,45h

Godziny pracy w soboty-8.08.-5h (k. 420v), 29.08-4,30h (k.424v)

za soboty –dodatek -zostaną rozliczone jako godziny środytygodniowe

Normalne wynagrodzenie-15,45h + 9,30 h = 25, 15 h

25,15 h razy 25 zł= 631,25zł

**Razem: 631, 25zł**



**Wrzesień:**

Normalne wynagrodzenie-4000zł, wymiar czasu pracy 176h,  $4000/176=22,72zł$

Wynagrodzenie w wysokości 3500zł , wymiar czasu pracy 176 h

Wyliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych  $3500zł:176h= 19,88zł$  razy 50%=9,94zł

Godziny pracy w dni powszednie-16,45h

Godziny pracy w soboty- 12.09-4h50min (k. 426v), 19.09.-5h (k. 426v),

Normalne wynagrodzenie-16,45h + 9h 50 min= 26 h 35 min

$26h 35 min$  razy  $22,72zł= 603,89zł$

**Razem: 603,89zł**

**Październik:**

Normalne wynagrodzenie-4000zł, wymiar czasu pracy, 176h,  $4000/176=22,72zł$

Wynagrodzenie w wysokości 3500zł , wymiar czasu pracy 176 h

Wyliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych  $3500zł:176h= 19,88zł$  razy 50%=9,94zł

Godziny pracy dodatkowe w dni powszednie-16,30h

Godziny pracy w soboty-3.10.-5,30h (k. 428v),

za soboty –dodatek -zostaną rozliczone jako godziny środytygodniowe

Normalne wynagrodzenie-16,30 h + 5,30 h= 22h

**Razem: 22h razy 22,72zł=499,84zł**

**Średniotygodniowe za okres od VIII-X łącznie 24h 50 min ( godziny za soboty)**

**Dodatek 100 % 24, 50 h razy 19,88zł=493,02zł**

**Listopad:**

Normalne wynagrodzenie-4000zł, wymiar czasu pracy 160 h, ,  $4000/160=25zł$

Wynagrodzenie w wysokości 3500zł , wymiar czasu pracy 160 h

Wyliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych  $3500zł:160h= 21,87zł$  razy 50%=10,93zł

Godziny pracy dodatkowe w dni powszednie-15h

Godziny pracy w soboty-14.11-4 h (k. 434v),

za soboty –dodatek -zostaną rozliczone jako godziny środytygodniowe

Normalne wynagrodzenie-15h + 4h = 19 h

19h razy  $25zł=475zł$

**Razem: 475zł**

**Grudzień:**

Normalne wynagrodzenie-4000zł, wymiar czasu pracy 168zł,  $4000/168=23,81zł$

Wynagrodzenie w wysokości 3500zł , wymiar czasu pracy 168 h

Wyliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych  $3500zł:168h=20,83zł$  razy 50%=10,41zł

Godziny pracy dodatkowe w dni powszednie-14,15h

Godziny pracy w soboty-19.12.-1h (k. 439v)

za soboty –dodatek -zostaną rozliczone jako godziny średniotygodniowe

Normalne wynagrodzenie- 14,15 h + 1 h = 15,15 h

15,15 h razy 23,81zł=363,10zł

**Razem: 363,10 zł**

**2016r.:**

**Styczeń:**

Normalne wynagrodzenie-4000zł, wymiar czasu pracy 152h,  $4000/152= 26,31zł$

Wynagrodzenie w wysokości 3500zł , wymiar czasu pracy 152 h

Wyliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych  $3500zł:152h= 23,02zł$  razy 50%=11,51zł

Godziny pracy w dni powszednie-13,30h

Godziny pracy w soboty-9.01-5,30 h (k. 444v), 16.01.-5h (k. 444v),

za soboty –dodatek -zostaną rozliczone jako godziny średniotygodniowe

Normalne wynagrodzenie-13,30 h + 10,30 h= 24 h

Razem: 24 h razy 26,31zł=**631,44zł**

**Średniotygodniowe za okres od XI-I łącznie 15,30h( godziny za soboty) tj. 15 h 30 min**

**Dodatek 100 % -15,30 h razy 23,02zł=356,81zł**

**Luty :**

Normalne wynagrodzenie-4000zł, wymiar czasu pracy 168zł,  $4000/168=23,81zł$

Wynagrodzenie w wysokości 3500zł , wymiar czasu pracy 168 h

Wyliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych  $3500zł:168h= 20,83zł$  razy 50%=10,41zł

Godziny pracy dodatkowe w dni powszednie-15h

Godziny pracy w soboty-6.02-5h (k. 445v), 20.02-5h (k. 446v), 27.02.-4h (k.446v)

za soboty –dodatek -zostaną rozliczone jako godziny środytygodniowe

Normalne wynagrodzenie-15 h + 14 h= 29 h

Razem: 29h razy 23,81zł=**690,49zł**

### **Marzec :**

Normalne wynagrodzenie-4000zł, wymiar czasu pracy 176h, 4000/176=22,72zł

Wynagrodzenie w wysokości 3500zł , wymiar czasu pracy 176 h

Wyliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych 3500zł:176h= 19,88zł razy 50%=9,94zł

Godziny pracy dodatkowe w dni powszednie-16,30h

Godziny pracy w soboty-19.03. 4,30h (k. 449v)

za soboty –dodatek -zostaną rozliczone jako godziny środytygodniowe

Normalne wynagrodzenie-16,30 h + 4,30 h =21 h

21h razy 22,72zł=477,12zł

**Razem: 477,12zł**

### **Kwiecień:**

Normalne wynagrodzenie-4000zł, wymiar czasu pracy 168zł, 4000/168=23,81zł

Wynagrodzenie w wysokości 3500zł , wymiar czasu pracy 168 h

Wyliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych 3500zł:168h= 20,83zł razy 50%=10,41zł

Godziny pracy dodatkowe w dni powszednie-15,45h

Godziny pracy w soboty-0

Normalne wynagrodzenie-15,45 h razy 23,81zł=375zł

**Razem: 375 zł**

**Średniotygodniowe za okres od II-IV łącznie 18 h 30 min ( godziny za soboty)**

**Dodatek 100 %-18,30 h razy 20,83zł=385,35zł**

**Dowód** : listy płac i ewidencja czasu pracy k.151-154, opinie biegłego k.468-486 , k.537-541, k. 583-611, karty drogowe 12-56v, k.316-455; wydruk z historii transakcji dot. zakupów w sklepie (...) z karty firmowej k.57-62; zeznania świadków: R. W.- protokół elektroniczny z dnia 15 listopada 2016r. od 01:10:55: 01:52:28( k.211-212), K. N.- protokół elektroniczny z dnia 15 grudnia 2016r od 00::35:36- 01:04:07( k.273-274v), , O. L. (2)- protokół elektroniczny z dnia 15 grudnia 2016r. od 01:04:07 , K. P.- protokół elektroniczny z dnia 15 grudnia 2016r od 01:31:22, A. C. - protokół elektroniczny z dnia 15 grudnia 2016r. od 01:53-52, przesłuchanie pozwanego- protokół elektroniczny z dnia 15 grudnia 2016r. od 02:20:46-do 02:51:59 ,

Pozwany pismem z dnia 3.11.2016r. złożył zawiadomienie do Prokuratury o przywłaszczeniu przez powoda mienia na kwotę 13.188zł . Wyrok skazujący Sądu Rejonowego zapadł w dniu 14 czerwca 2017r. ( k.516-518). W wyniku apelacji

powód został uniewinniony co do jednego z zarzutów , obowiązek naprawienia szkody obniżono do kwoty 6981zł. ( k.577)

**Dowód:** zawiadomienie do Prokuratury k.179-181, faktury k.183-206, wyrok Sądu Rejonowego - k.516-518, wyrok Sąd Okręgowego k.578,

Powód otrzymywał w niektórych miesiącach wynagrodzenia na konto po upływie regulaminowego terminu płatności .

**Dowód:** wydruk z historii konta bankowego A. Ś. wskazujące na daty płatności wynagrodzeń k.63; zestawienie odsetek od zwłoki w wypłacie wynagrodzenia. k.89 i k.157-157v

### **Sąd zważył co następuje:**

Odnosząc się do materiału dowodowego był on bardzo obszerny. Składał się dokumentów zgromadzonych w toku niniejszego postępowania, dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości, a także zeznań świadków i pozwanego. Sąd dał im wiarę w zakresie w jakim dowody ze sobą korespondowały, były spójne , logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym.

Sąd oceniał dowód z opinii biegłego w zakresie jej rzetelności tak jak każdy z dowodów zgromadzonych w postępowaniu. Dokonał w pewnym zakresie korekty wyliczeń. Dokładne wyliczenia zostały przedstawione w drugiej części uzasadnienia a ich omówienie sąd przedstawi w dalszej części uzasadnienia.

Odnosząc się do zeznań świadków to trzeba wskazać ,że świadkowie przyznali ,że powód co do zasady pracował od 8.00-17.00 lub dłużej. Korzystał z przerwy od 20min. do 30 min ,lecz nie dłużej z uwagi na obowiązki , co wynika dla sądu ze spójnych zeznań świadków W.( k.212) i N.( k.274). Osoby te nie były już podczas składania zeznań pracownikami pozwanego , nie były także związane towarzysko z powodem , nie miały zatem powód aby niezasadnie obciążać zeznaniami którąkolwiek ze stron postępowania. Byli to także pracownicy , którzy najdłużej pracowali z powodem zatem mieli najlepszą wiedzę o jego czasie pracy i korzystaniu z przerw. Nie przekonały sądu zeznania świadka C. ,że pracownicy mieli czas na godzinną przerwę( k.277) bo jednocześnie świadek wskazała ,że się nie wyrabiała i przychodziła w dodatkowe dni do pracy. Tak samo w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym stoją w tym zakresie zeznania drugiego ze świadków pracownika pozwanego K. P.. Z jednej strony świadek przyznała ,że pracowała od 8.-17.00 bo była taka potrzeba, co są rozumie ,że ilość pracy , z drugiej strony nie było zdaniem świadka problemu z korzystaniem przez powoda z godzinnej przerwy. Jednocześnie świadek sama korzystała z przerwy tylko 20-25 min. Świadek wprowadzała faktury i takie obowiązki były także m.in. powoda. O czasochłonności wprowadzania faktur zeznała świadek C..

Skoro panie C. i P. miały godziny nadliczbowe co przyznały to trudno ocenić ,że powód pracował krócej. ( k.276, k.277) zwłaszcza ,że pracownice te tylko dochodziły do Hurtowni na godziny lub pracowały z powodem w krótkim okresie czasu.

Świadkowie , którzy złożyli zeznania w postępowaniu nie pamiętali dokładnie w jakim okresie pracowali w Hurtowni. Sąd opierał się na dowodach z dokumentów z tym ,że świadek N. jak sam przyznał pracował także w okresie zatrudnienia u pozwanego w innym magazynie . Część złożonej przez pozwanego dokumentacji budzi uzasadniona wątpliwość, gdyż świadek N. został wskazany w zestawieniu pracowników pozwanego ,że pracował w. Hurtowni w cały sporny 2014r. tj od sierpnia ( k.155) a ze świadectwa pracy wynika ,ze okres zatrudnienia świadka to 1.12.2014r. do 31.05.2016r. (świadectwo pracy-k.223) N. zeznaje ,że pracował na tym magazynie ok. rok czasu ( k.273v), świadek W. mówił o pół rocznym czasie pracy świadka . Sąd zwrócił także uwagę ,że nie ma K. N. w umowach o odpowiedzialności materialnej w aktach osobowych powoda. W ocenie sądu powinien być wskazany zwłaszcza jeżeli miał być pracownikiem hurtowni. Według dokumentów O. L. (1) od 19.12.2011r. do 18.03.2015r. pracował jako opiekun regionalny stacji Paliw .( świadectwo pracy-k.224) a z jego zeznań wynika ,że był przed powodem kierownikiem hurtowni i magazynierem. Świadek L. nie mógł pracować do marca 2015r. roku z powodem ,bo powód wcześniej zaczął być kierownikiem( k.274v)

J. A. pracowała 1.01.2015r.-7.02.2015r. na stanowisku –za-ca kierownika Hurtowni spożywczej-(świadecko pracy k.225) co pozwala wywnioskować ,że zakres obowiązków powoda był bardzo duży skoro pozwany zdecydował się na zatrudnienie jego zastępcy. A. C. i K. P. co do zasady mały inne miejsce pracy i do hurtowni były kierowane w okresach natężonej pracy. K. P. pozwany w ogóle nie wskazał w zestawieniu pracowników ( k.155) , pracowała na magazynie wprowadzała faktury sprzedażowe w okresie letnim 2015r. codziennie potem dwa dni w tygodniu ( k.275v), miała pracować u pozwanego od marca 2015r.( k.275v)

Z zeznań świadków wynikało także ,że były okresu natężonej pracy w wakacje, przed świętami. Świadcowie C. ( k.277) , W.( k.211v) , N. (k.274) zbieżne zeznali ,że powód też wówczas rozpakowywał samochody , składał zamówienia tj. układanie towaru. Takie prace powód wykonywał także normalnie gdy nie było w hurtowni dodatkowych pracowników lub gdy potrzebna była pomoc. Ponadto poza typowymi obowiązkami kierownika powód zawsze robił zakupy , wprowadzał faktury czyli prace szeregowego pracownika. O potrzebie większej ilości pracy świadczy także praca w soboty , którą przyznała także świadek P. i pozwany. Zdarzała się także praca w nocy co wynika z zeznań świadka W..

Rozważenia wymaga jednak czy powód z uwagi na przekraczane norm czasu pracy powinien uzyskać prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Należy bowiem zwrócić także uwagę na przepis art. 151<sup>4</sup> § 1 kp, zgodnie z którym pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy (art. 151<sup>4</sup> § 2 kp).

Przepis ten, zdaniem Sądu, odnosił się do powoda. jako osoby zajmującej stanowisko kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Piśmiennictwo i judykatura zwraca uwagę na 2 elementy wyróżniające tę grupę pracowników. Pierwszy odnosi się do uprawnień kierowniczych takich osób. Nie ma tu znaczenia źródło tych uprawnień (postanowienie umowy, zakres obowiązków, a nawet faktyczne wykonywanie pracy), ani też nazwa stanowiska, lecz to czy dana osoba faktycznie realizuje zadania kierownicze, w szczególności organizuje lub nadzoruje pracę innych pracowników, udziela im zwolnień do pracy lub wpływa na zatrudnianie nowych pracowników.

Drugi element stanowi organizacyjnie wyodrębniona komórka, którą ta osoba kieruje. Również nie ma znaczenia nazwa takiej komórki, a nawet jej wielkość, czy też ujęcie jej w schemacie organizacyjnym zakładu. Istotny pozostaje jej faktyczne wyodrębnienie, polegające na ustaleniu zadań danej jednostki, odrębnych od zadań innych komórek. Przepis ten nie znajdzie natomiast zastosowania do pracownika kierującego zespołem pracowników, który wykonuje pracę na równi z członkami kierowanego zespołu (np. kierownicy zmiany, brygadziści), a także w przypadku struktur tworzonych jedynie przejściowo dla realizacji doraźnych zadań (zob. Kodeks..., pod red. K. Barana, teza 2.3 do art. 151<sup>4</sup>; Ł. Pisarczyk [w:] Kodeks..., teza 1 do art. 151<sup>4</sup>; T. Duraj, Pojęcie „kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej” w świetle kodeksowych przepisów o rekompensacie za pracę w godzinach nadliczbowych, MoPR 2013/7, s. 344-345. Por. także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 383/04, OSNAP 2006/7-8/112, z dnia 8 marca 2011 r., II PK 221/10, OSNAP 2012/9-10/111, z dnia 22 czerwca 2016 r., III PK 118/15, Legalis nr 1508326).

Pracownicy tacy nie nabędą, co do zasady, prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli świadczą taką pracę „w razie konieczności”, co ma szerszy zakres znaczeniowy niż przesłanki pracy nadliczbowej. Mogą oni zatem wykonywać pracę w wymiarze przekraczającym czas wynikający z harmonogramu, jeśli uznają to za konieczne, zwłaszcza, że to właśnie oni często samodzielnie decydują o organizacji czasu pracy i w największym stopniu posiadają wiedzę o potrzebach pracodawcy (por. Kodeks..., pod red. K. Barana, teza 3 do art. 151<sup>4</sup>).

Podkreśla się jednak zarazem, że nie można tej grupy pracowników pozbawić prawa do wynagrodzenia wówczas, gdy wskutek niezależnej od nich, wadliwej organizacji pracy, są zmuszeni do systematycznego przekraczania normalnego czasu pracy. Pozostają oni bowiem objęci normami czasu pracy, a tym samym – ich obowiązki winny zostać określony

w taki sposób, aby mogli je wykonać w ramach tych właśnie norm. Omawianego przepisu nie można więc traktować jako upoważnienia pracodawców do wprowadzania rozwiązań organizacyjnych, które w założeniu rodzą konieczność stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Praca taka nie może tym samym mieć charakteru stałego. W takim bowiem wypadku – jako błędnie zorganizowana przez pracodawcę – przerzucałaby ryzyko ekonomiczne na pracownika, co uznać trzeba za sytuację niedopuszczalną (zob. A. Sobczyk, Kodeks pracy. Komentarz, Legalis 2017, teza III.1. do art. 151<sup>(4)</sup>; Kodeks..., pod red. K. Barana, teza 5.3 do art. 151<sup>(4)</sup>; Ł. Pisarczyk [w:] Kodeks..., teza 4 do art. 151<sup>(4)</sup>; T. Duraj, Pojęcie..., s. 343; R. Sadlik, Pracownicy zarządzający zakładem pracy a czas pracy, MoPR 2015/10, s. 528; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r., II PK 70/13, Legalis nr 819283

W ocenie Sądu, zostało wykazane w niniejszym postępowaniu, że powód – będąc kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej (w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> kp) – został obciążony zbyt dużą liczbą obowiązków, z czym wiązała się stała potrzeba dłuższej pracy. Ponadto powód nie tylko kierował pracą ale także wykonywał prace szeregowego pracownika ( zakupy, rozpakowywanie towaru, składanie towaru, wprowadzanie towaru z faktur do komputera)

Kolejny spór opierał się na tym czy pracodawca wiedział, że powód pracował w godzinach nadliczbowych. Należy wskazać, że wykonywanie obowiązków poza normalnymi godzinami pracy za wiedzą i zgodą przełożonego dowodzi bowiem milczącego polecenia świadczenia pracy dodatkowej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNAP 1999/10/343; por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1976 r., I PRN 58/75, PiZS 1977/6/66).

Pozwany jak zeznał wiedział, że powód pracuje do 17.00, wiedział o pracy w soboty (k.278) pracownicy zgłaszali zbyt dużą ilość prac pozwanego co wynika z przesłuchania świadka W.. Pozwany czasami tylko kierował do pomocy innych pracowników czy też zatrudnił za miesiąc zastępcę kierownika zatem nie można uznać, że pozwany nie wiedział, że powód pracuje w godzinach nadliczbowych. Sąd nie dał wiary pozwanemu, że o tym nie wiedział.

Oceniając zasadność roszczeń powoda należało rozważyć rozkład ciężaru dowodu w tym postępowaniu. Ogólna zasada wynika z przepisu art. 6 kc, stosownie do którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, a także przepis art. 232 zd. 1 kpc, zgodnie z którym strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Przyjmuje się, że tak ukształtowany rozkład ciężaru dowodu nakłada na powoda obowiązek udowodnienia faktów uzasadniających jego roszczenie tj. faktów prawotwórczych, zaś na stronę pozwaną obowiązek udowodnienia okoliczności uzasadniających jej wnioski o oddalenie powództwa, a więc faktów niweczących lub tamujących prawo (zob. S. Dmowski w: S. Dmowski, S. Rudnicki, Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga pierwsza - część ogólna, Warszawa 1998, s. 30-31). W sprawie dotyczącej ustalenia czasu pracy należy jednak jeszcze ocenić czy i która ze stron winna dokumentować czas pracy pracownika. W sytuacji bowiem, w której dany podmiot winien odnotowywać godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy pracowników, jakiegokolwiek zaniedbania po jego stronie nie pozostają bez wpływu na ocenę materiału dowodowego.

Obowiązek prowadzenia takiej dokumentacji wynika przede wszystkim z przepisu art. 94 pkt 9 a kp. Zgodnie z tym przepisem pracodawca jest obowiązany w szczególności prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników. Konkretyzacji normy zawartej w tym przepisie dokonuje przepis art. 149 § 1 kp.

W ocenie sądu w przypadku kierownika bierze on także czynny udział w imieniu pracodawcy w dbaniu o prowadzenie prawidłowej ewidencji czasu pracy.

Powód powoływał się na karty drogowe. W ocenie sądu często nie są one jednoznaczne i czytelne. Sąd w tym zakresie podzielił uwagi przedstawione przez pozwanego w odpowiedzi na pozew. Jednakże nie zwalania to całkowicie pozwanego z prowadzenia prawidłowej ewidencji czasu pracy. Pozwany także winien weryfikować na bieżąco karty drogowe powoda i zwracać uwagę na przedstawione tam dni i czas pracy czego jednak nie czynił. Przykładowo szereg dni wskazanych we wnioskach urlopowych było czasem pracy powoda co wynika z dołączonych kart drogowych.

Ponadto błędne wpisy w kartach drogowych powielające np. dni obejmujące także niedziele musiały już wcześniej zwrócić uwagę pozwanego.

Sąd oparł się zatem na kartach drogowych, a nie na ewidencji czasu pracy pozwanego (k.283), lecz wziął pod uwagę zapisy, które były logiczne i czytelne.

W tym postępowaniu powód wskazał w pozwie, że jego czas pracy wynika z kart drogowych. Sąd zatem ocenił powyższy dokument. Sąd nie dał mu wiary w zakresie niespójnym i niezrozumiałym. Powód miał możliwość złożyć zeznania w zakresie swojego czasu pracy, wnosił o przesłuchanie go, lecz na termin przesłuchania się nie stawił i nie usprawiedliwił nieobecności. Sąd pominął dowód z przesłuchania powoda (k.277v)

Sąd miał na uwadze czas pracy w dni powszednie wynikający z ostatniej opinii biegłego. Powyższe nie było kwestionowane. Czas pracy w te dni, długość przerwy były zgodne z zeznaniami świadków.

Pozwany zakwestionował pracę w szereg sobót. Sąd zatem wypisał soboty wynikające z kart drogowych, które należało ocenić jako zasadniczo jednoznaczne. Sąd w wyliczeniu wskazał daty i godziny pracy z kart drogowych. Części sobót sąd nie uwzględnił, gdyż albo w ogóle nie zostały wpisane w karty drogowe albo nie było kart (okres do 21 maja 2014r) czy też zapis obejmował łącznie kilka dni a godziny świadczyły, że dotyczą dnia powszedniego skoro praca od 8.00-17.00 a nie soboty. Także nie można przyjąć, że powód jeździł kilka dni, gdyż gdyby jeden wpis obejmował kilka dni to liczba kilometrów podana obok byłaby wyższa. Z G. do F. i z powrotem to ok. 90 km. Zatem jeżeli jest taka liczba kilometrów lub zbliżona to powód nie mógł pracować dwa dni z rzędu.

Sąd nie uwzględnił niedziel, gdyż po pierwsze powód wskazał na pierwszej rozprawie, że w niedziele nie pracował (k.209v). Po wtóre niektóre wizyty powoda w niedziele zostały objęte prawomocnym wyrokiem karnym. Po trzecie powód nie wykazał, że była konieczność dokonywania zakupów towaru z dłuższym terminem przydatności właśnie w niedziele skoro do (...) jeździł także w inne dni oraz nie wykazał, że pozwany o tym wiedział i tak mu polecił. Pozwany przyznał, że powód miał kupować w (...) ale w dni robocze.

Mając powyższe na uwadze przejść należało do oceny konsekwencji przedmiotowych ustaleń w świetle właściwych przepisów prawnych. Zgodnie z art. 151 § 1 k.p. pracą w nadgodzinach jest 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.

Przepis art. 151<sup>1</sup> § 1 kp stanowi zarazem, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 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, bądź też dodatek w wysokości 50 % - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek 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 § 1 (art. 151<sup>1</sup> § 2 kp). 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. 151<sup>1</sup> § 3 kp).

Ustalenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wymaga również obliczenia stawki za godzinę pracy, obowiązującej w poszczególnych miesiącach spornego okresu. Zgodnie z § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 62 poz. 289 ze zm.) przy ustalaniu

wynagrodzenia określonego procentowo w celu obliczenia wynagrodzenia: za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonania, oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju (art. 81 § 1 Kodeksu pracy), dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151<sup>1</sup> § 3 Kodeksu pracy) oraz wynagrodzenia za czas dyżuru (art. 151<sup>5</sup> § 3 Kodeksu pracy) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Przy ustalaniu należności, o których mowa w § 4 ust. 1, dla pracowników otrzymujących wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, określonego stawką miesięczną, wynagrodzenie za 1 godzinę ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu (§ 4 a rozporządzenia).

Przepis ten (tzn. § 4 a rozporządzenia) znajduje zastosowanie do wyliczenia stawki godzinowej, stanowiącej podstawę naliczania wynagrodzenia normalnego i dodatku. Nie ma przy tym znaczenia czy w te godziny pracy przypadające do przepracowania, pracownik faktycznie pracował. Nie bada się zatem czy w tym czasie miał jakiegóż usprawiedliwione nieobecności (np. urlop) i czy należy obniżyć wymiar czasu pracy (zgodnie z art. 130 § 3 kp); z przepisu tego wyraźnie wynika, że mają to być wszystkie godziny pracy, które pracownik planowo miał przepracować w danym miesiącu, a więc przy założeniu, że świadczyłby pracę (bez jakiegokolwiek zwolnień i nieobecności) przez cały miesiąc, we wszystkie przewidziane dla niego godziny. Dzięki uwzględnieniu takich danych, tj. pełnego wynagrodzenia miesięcznego i planowych wszystkich godzin pracy, uzyska się godzinową stawkę rzeczywistą przewidzianą za pracę w danym miesiącu.

Świadczy o tym również sposób liczenia przewidziany w § 4 a. Pełne miesięczne wynagrodzenie (nie zaś wynagrodzenie proporcjonalne do faktycznie przepracowanych w danym miesiącu godzin) dzieli się przez liczbę wszystkich planowanych godzin pracy. W takiej sytuacji, gdyby liczbę godzin pracy pomniejszyć o godziny nieobecne (np. urlop wypoczynkowy), uzyskano by stawkę nieadekwatną do faktycznie przyjętej za godzinę pracy w danym miesiącu np. przy korzystaniu przez połowę miesiąca z urlopu wypoczynkowego, byłaby to stawka dwukrotnie większa niż za pracę świadczoną w normalnych godzinach pracy. Czas pracy w godzinach nadliczbowych byłby w takiej sytuacji bezzasadnie dwukrotnie wyżej wynagradzany (także w zakresie wynagrodzenia normalnego) niż praca w normalnym czasie pracy. Tymczasem, celem tego przepisu jest doprowadzenie do wypłaty za pracę w godzinach nadliczbowych takiej stawki godzinowej jaką pracownik otrzymałby za godziny pracy objęte normami czasu pracy, powiększonej o dodatek 50 lub 100 % stanowiący rekompensatę za dodatkowy wysiłek.

Przez pojęcie "normalne wynagrodzenie" należy rozumieć wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie w zwykłych warunkach i terminach wypłat, a więc obejmujące również dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników; w skład normalnego wynagrodzenia pracownika może wchodzić również premia, jeżeli ma ona charakter stały i nie jest uzależniona od uzyskania określonych konkretnych osiągnięć w pracy nieobjętych zadaniami wykonywanymi w godzinach nadliczbowych. (post. SN z dnia 15.02.2012r. I PK 156/11)

W ocenie sądu premia mając na uwadze zapisy umów o pracę ( premia uznaniowa w wysokości do ...) i regulaminu premiowania miała charakter uznaniowy. W regulaminie wskazano, że premia ma charakter uznaniowy, przyznawany przez Pracodawcę. Premia przyznawana jest w okresach miesięcznych. Wysokość premii uznaniowej ustala się do wysokości 150 % wynagrodzenia zasadniczego. Premia jako dodatkowy składnik wynagrodzenia nie jest uwzględniana w podstawie urlopu i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy jak i nie uwzględnia się jej w podstawie dodatku za godziny nadliczbowe.

Sąd zwrócił uwagę na kryteria uznaniowe i nie uznaniowe premii. W ocenie sądu premia nie może mieć podwójnego charakteru. Ponadto zdaniem sądu zapisy dotyczące sposobu wyliczenia premii mogą być ujęte w dokumencie dotyczącym konkretnego pracownika, mogą być także w regulaminie wynagradzania. Możliwość ustalenia np. zasad wyliczenia wysokości nagrody znajduje potwierdzenie w wyroku SN z 22 lutego 2008r (I PK 194/07.)

Odnośnie wyliczenia dodatku trzeba wyjaśnić, że podstawą obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych jest wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub



miesięczną. Jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania, za podstawę należy przyjąć 60% wynagrodzenia. Należy zaznaczyć, że pojęcie wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania jest różne od pojęcia "normalnego wynagrodzenia". Obejmuje ono, co do zasady, ustalone przez strony wynagrodzenie zasadnicze, pomijając dodatki. W orzecznictwie przyjęto, że jedynie wynagrodzenie zasadnicze jest bezpośrednią odpłatnością za pracę określonego rodzaju, natomiast pozostałe składniki przysługują za spełnienie dodatkowych przesłanek, na przykład odpowiednich wyników pracy - w przypadku premii, czy zwiększonej odpowiedzialności - w przypadku dodatku funkcyjnego ( komentarz K.Stefańskiego w programie Lex do art. 151(1) kpc por. także uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 23 maja 2012 r. I PK 175/11. )

Zatem przy wyliczeniu normalnego wynagrodzenia Sąd uwzględniał tylko wynagrodzenie zasadnicze .

Sąd skorygował opinię biegłego w zakresie sobót i niedziel .Sąd zwrócił uwagę ,że dodatek 100% biegły przyznawał za szereg godzin pracy w niedziele co wynikało albo ze złego odczytania kart drogowych , ale z przyjęcia błędnego wyliczenia powoda dołączonego do pozwu , w którym także uwzględniano prace w niedziele( k.65-87) np. w dniach 17.08 2014, 24.08.2014., 31.08.2014r.( k.66) i tak powtarza się praca w niedziele w kolejnych miesiącach.

Biegły w opinii (k.481) w zestawieniu wskazał przy 31.08.2014r- 14 h pracy co nie wynika z kart drogowych (k.322v) w ocenie sądu zapis dotyczył 1.09. mając na uwadze kolejne dni i wskazane daty. Powyższy błąd biegły powielił w kolejnych miesiącach. Także w ocenie sądu nie można przyjąć ,że powód pracował 17.08 i 24.08. Daty w karcie drogowej są powielane ( k.319) i obejmuje łącznie niedziele i dzień roboczy.

Biegły także nieprawidłowo wyliczał wynagrodzenie za przekroczenia średniotygodniowe. Biegły przyjmował tylko 12 tygodni w okresie rozliczeniowym co było nieprawidłowe i sprzeczne z art. 130 kp . Zgodnie z art. 130. § 1 kp - obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129 § 1, oblicza się:1) mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie2)  dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.§ 2. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.§ 2<sup>1</sup>. (utracił moc).§ 3. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z art. 129 § 1, ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy

W ocenie sądu biegły nie wziął pod uwagę pkt 2 par. 1 art. 130 kp. Z powyższe wynikało ,że biegły w opinii wyliczał wynagrodzenie średniotygodniowe za większą liczbę godzin niż powód faktycznie przepracował . Przykładowo w opinii dotyczącej 2014r. ( wyliczenie biegłego k.586 za miesiące od maja do lipca 2014r.) Powód przepracował według biegłego 601,30 h wymiar 504h , zatem różnica to 97h 30 min , wyliczono dodatki dobowe za 88h ( k.587) czyli zostaje 9h 30 min do rozliczenia a biegłemu wyszły z wyliczenia 33 h 30 min przekroczenia średniotygodniowego. Tak samo w kolejnych miesiącach przykładowo za okres od VIII- \_X . Według biegłego powód przepracował 627h 45 wymiar łączny 520h, różnica 107h 45 min. Według biegłego dodatki dobowe wyliczone za 70 h , czyli zostaje 37h 45 min do rozliczenia a biegłemu wyszły z wyliczenia 77 h 45 min przekroczenia średniotygodniowego. Trzeba mieć na uwadze ,że zapisy w wyliczeniu wynagrodzenia dokonane przez sąd przykładowo 2,50h to nie dwie i pół godziny tylko 2 h i 50 min, 2, 45 h to 2 h i 45 min.

Przekroczenia średniotygodniowe dotyczyły w ocenie sądu tylko pracy w soboty. Liczba godzin pracy w soboty poniżej 8h nie dawała podstaw do ustalenia za te dni przekroczeń dobowych.

Termin zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem i odsetkami ma związek z okresami rozliczeniowymi pracy w godzinach nadliczbowych u pozwanego. Był to okres 3 miesięczny.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2010 r. I PK 191/09 wskazano ,że istota instytucji okresów rozliczeniowych czasu pracy sprowadza się do tego, że w ramach danego okresu ustala się ilość przepracowanych

przez pracowników dni i godzin, by następnie określić liczbę godzin nadliczbowych (w ujęciu dawnego art. 133 k.p. a obecnie art. 151 k.p.), wynikających z przekroczenia normy średniotygodniowej, które nie zostały zrekompensowane czasem wolnym i podlegają wynagrodzeniu obejmującemu - zgodnie z dawnym art. 134 k.p. a obecnie art. 151<sup>1</sup> k.p. - wynagrodzenie normalne wraz z dodatkiem. Zbilansowanie czasu pracy pracowników następuje po zakończeniu okresu rozliczeniowego. Wtedy też staje się wymagalne roszczenie pracownika o wypłatę przedmiotowego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wypracowane w danym okresie.

Trzeba wskazać jak wynika z treści uzasadnienia powyższego orzeczenia taka wymagalność wynagrodzenia za godziny nadliczbowe dotyczy nie tylko godzin wynikających z przekroczenia normy średniotygodniowej ale także z przekroczenia normy dobowej.

Sąd podziela powyższe stanowisko , gdyż pracodawca w całym okresie rozliczeniowym może udzielić czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych, zatem błędna byłaby zasadność domagania się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zarówno z tytułu przekroczeń dobowych jak i średniotygodniowych przez upływem okresów rozliczeniowych. Podobne stanowisko zaprezentowano także w dodatku Nr 6 do czasopisma Ubezpieczenia i Prawo Pracy z dnia 10 marca 2011r.

Sąd przyjął okresy rozliczeniowe za miesiące wskazane w opinii mając na uwadze ,że od 1 lutego 2013r. przyjęto okres rozliczeniowy obejmujący 3 kolejne miesiące ( k.143). Wcześniejsze okresy rozliczeniowe były czteromiesięczne . Zostały wprowadzone od 1 maja 2004r. ( k.125 i k.138) Zatem okresy czteromiesięczne dzieliły na trzy części rok kalendarzowy mając na uwadze datę wprowadzenie pierwszego regulaminu. Kolejna zmiana w tym zakresie była od 1 lutego 2013r. Wówczas okres rozliczeniowy czteromiesięczny wprowadzony uprzednio ( od stycznia do kwietnia ) zbiegł się z okresem trzymiesięcznym (od lutego do kwietnia ). Dalej w ocenie sądu okresy trzymiesięczne winny być liczone zgodnie z nowym aneksem , czyli II-IV, V-VII, VIII-X, XI-I.

Sąd zasądził łącznie wynagrodzenia po zakończeniu każdego z okresów rozliczeniowych . Kwoty wskazane w wyroku to zsumowanie kwot podanych w uzasadnieniu za każdy okres rozliczeniowy.

O odsetkach orzeczono na mocy art. 481 kc w związku z art. 300 kp. za jeden z miesięcy sąd zasądził odsetki od 10-tego , gdyż 10.08.2014r. była to niedziela i wynagrodzenie winno być płatne dzień wcześniej.

Odnosząc się do zarzutu potrącenia sąd miała na uwadze ,że Firma (...) dawała pozwanemu bony ( k.179) z których powód dokonał zakupów na swoją rzecz . Zatem nie były to świadczenia które można było potrącić pracownikowi bez jego zgody wyrażonej na piśmie. Powyższe zasady wynikają z art. 87 i 91 kp. Zatem nie było możliwość w tym postępowaniu dokonania potrącenia w które wnosil pozwany. Pozwany może w tym zakresie złożyć odrębny pozew w przypadku braku zapłaty kwoty orzeczonej wyrokiem karnym przez powoda.

Powód wniósł także o skapitalizowane odsetki od wynagrodzenia zapłaconego po terminie . Strony różnie wyliczyły należną powodowi kwotę . Różnica wynikała z tego ,że powód przyjął do wyliczenia kwoty brutto a pozwany netto. Sąd przyjął należną kwotę od wynagrodzenia netto, gdyż takie wynagrodzenie jako zapłacone częściowo po terminie powód otrzymywał na swoje konto.

Jeśli pracodawca dokonuje wypłaty wynagrodzenia za pracę w formie bezgotówkowej, przelewem na konto bankowe, powinien dokonać przelewu z takim wyprzedzeniem, aby pracownik mógł dysponować środkami pieniężnymi w dniu, który został ustalony jako dzień wypłaty. W przeciwnym wypadku pracodawca popada w zwłokę co do wykonania tego świadczenia.( komentarz M. S. w programie Lex do art. 85 kp

Pozostała część wynagrodzenia powoda to podatek i składki ZUS . Co do nich powód po pierwsze nie wykazał kiedy wpłynęła do w/w organów. Ponadto do tych należności może mieć zastosowanie art. 60 § 1 pkt 2 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. Ordynacja podatkowa (tekst jedn. DzU z 2017 r., poz. 201 ze zm.)i art. 31 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Od odsetek skapitalizowanych można żądać odsetek dopiero od dnia wniesienia pozwu, powód błędnie żądał odsetek od odsetek od daty 1 sierpnia 2016r.

Sąd w pozostałym zakresie nieuwzględnionym, oddalił roszczenia o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem oraz o odsetki.

Rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty 4000zł, został nadany na podstawie art. 477 (2) § 1 k.p.c.

Przy podejmowaniu rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu Sąd kierował się przepisem art. 98 § 1 i § 3 w zw. z art. 99 kpc. Zgodnie z tymi przepisami strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), to jest – w przypadku strony reprezentowanej przez radcę prawnego – poniesione przez nią koszty sądowe, koszty osobistego stawiennictwa oraz wynagrodzenie radcy prawnego, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego. Z uwagi na częściowe uwzględnienie żądania powoda zastosowanie znajdował również przepis art. 100 kpc, według którego w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone; Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu.

Pozwany przegrał ten spór w 37,25% a powód 62,75%. Powód żądał - 52 741,94zł( k.499) + 39,38zł( odsetki - k.2v)=52.781,32zł

Wygrał 19. 632,60zł + 29,95zł=19.662,55zł. Zatem Wygrana -37,25 %, Przegrana -62,75zł

Koszty zastępstwa procesowego :

4800 zł razy 75%= 3600zł

3600zł razy 37,25 %=1341zł

3600zł razy 62,75%=2259zł

Różnica dla pozwanego- 918zł

Wysokość kosztów uwzględniono zgodnie z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm., w brzmieniu obowiązującym w dacie wytoczenia powództwa).

Sąd określając wysokość stawek miał na uwadze, że zgodnie z par. 19 cyt. Rozporządzenia w przypadku zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji.

Sąd nakazał nadto pobranie od pozwanego kwoty 610,52zł zł tytułem części opłaty od pozwu. Zgodnie z przepisem art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. w Dz. U. z 2016 r. poz. 623, powoływanej dalej jako „ukssc”) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Sąd obciążył powoda częścią opłaty od pozwu( wartość przekroczyła 50.000zł na skutek rozszerzenia powództwa ) mając na uwadze art. 130 (3) par. 2 kpc

Opłata od pozwu 52.781,32zł razy 5%=2639zł

2639zł razy 62,75%=1655,97zł( opłaca powód)

2639zł razy 37,25%=610, 52zł( opłaca pozwany)

Koszty biegłego : k.501 -3060zł, k.547-240zł, k. 990zł + 130,38zł , Łącznie 4420,38zł

37,25% razy 4420,38 zł= 1646,59zł

62,75%razy 4420,38 zł =2773,78zł

Sąd obciążył pozwanego wydatkami w postaci wynagrodzenia biegłego łącznie wydatki te wniosły kwotę 1646,59 zł.

Zgodnie z przepisem art. 97 ukssc w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Sąd obciążył powoda częścią- połową kosztów biegłego , które wynikały z wartości jego przegranej. W pozostały zakresie kosztami biegłego sąd obciążył Skarb Państwa .

Sąd obciążając powoda miał na uwadze ,że powód wyliczył w pozwie wynagrodzenie wraz z niedzielami a potem sam przyznał na rozprawie ,że w niedziele nie pracował , potem wskazał ,że w niedziele musiał robić zakupy, czemu sąd nie dał wiary. Sąd miał na uwadze nierzetelne oświadczenia powoda co do zakupów w niedziele także pod kątem prawomocnego wyroku karnego.

Powód wskazał w pozwie ,że czas pracy powoda dokładnie wynika z kart drogowych co częściowo okazało się nieprawdą gdyż karty drogowe zawierały w części błędy a powód nie stawiał się prawidłowo wezwany na termin przesłuchania i nie złożył zeznań w tym zakresie. Zachowanie powoda w procesie miało także znaczenie dla rozmiaru opinii i jej korekty.

Powyższe w ocenie sądu stanowiło szczególnie uzasadniony przypadek do obciążenia powoda częścią kosztów opinii biegłego.