

Sygn. akt VIII **Pa 112/17**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 października 2017 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Grażyna Łazowska</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy-Klimek</b> <b>SSR del. Anna Capik-Pater (spr.)</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 20 października 2017r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** M. K. (K.)

**przeciwko** (...) Spółce Akcyjnej w W.

**o** wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w T. G.

**z dnia** 7 kwietnia 2015 r. **sygn. akt** IV P 377/12

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w punktach: 1, 4 i 5 w ten sposób, że powództwo oddala;
- 2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.730 zł (dwa tysiące siedemset trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 112/17

## UZASADNIENIE

Powód M. K. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w W. kwoty 36 136,76 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 maja 2010 roku do dnia 31 marca 2011 roku z ustawowymi odsetkami:

- od kwoty 2 298,28 zł od dnia 11 czerwca 2010 roku do dnia zapłaty,

- od kwoty 4 748,96 zł od dnia 9 lipca 2010 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 5 048,58 zł od dnia 11 sierpnia 2010 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 5 897,73 zł od dnia 10 września 2010 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 4 916,34 zł od dnia 11 października 2010 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 6 229,17 zł od dnia 10 listopada 2010 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 4 266,25 zł od dnia 10 grudnia 2010 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 535,33 zł od dnia 11 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 1 747,34 zł od dnia 11 marca 2011 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 448,78 zł od dnia 11 kwietnia 2011 roku do dnia zapłaty

oraz kwoty 3 600 zł tytułem poniesionych kosztów zastępstwa procesowego.

Na uzasadnienie podał, że był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na stanowisku kierowcy w okresie od dnia 1 kwietnia 2008 roku do dnia 31 marca 2011 roku. Miesięczne wynagrodzenie za pracę powoda obejmowało wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 050 zł (przy czym od dnia 1 czerwca 2010 roku w wysokości 2 450 zł) oraz ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 450 zł. Powód podał, że świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, za którą winien otrzymać wynagrodzenie w wysokości znacznie wyższej od uzyskiwanego ryczałtu. Powód dodał, że dochodzoną kwotę obliczył na podstawie tygodniowych kart pracy kierowcy.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz od powoda poniesionych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że wypłacała na rzecz powoda co miesiąc ryczałt w wysokości 450 zł, który odpowiadał 35 godzinom pracy w godzinach nadliczbowych. Pozwana zakwestionowała wyliczenia powoda, bowiem nie odpowiadały one liczbowo godzinom pracy wskazanym na tygodniowych kartach pracy kierowcy. Pozwana zwróciła uwagę, że to na stronie powodowej ciążył obowiązek wykazania pracy w godzinach nadliczbowych. Pozwana podała, że pracownik na tygodniowej karcie pracy wpisywał czas rozpoczęcia i zakończenia pracy. Następnie na koniec dnia pracy na karcie w kolumnie „potwierdzenie wykonania pracy” przełożony miał obowiązek potwierdzić wykonaną pracę przez powoda. W przypadku braku możliwości uzyskania wymaganego podpisu na koniec dnia pracy powód powinien był następnego dnia zgłosić się do przełożonego o potwierdzenie na karcie wykonanej pracy. Pozwana zwróciła uwagę, że na niektórych kartach pracy brak jest podpisu przełożonego, co wpływa na wiarygodność prowadzonej przez powoda karty pracy. Pozwana dodała, że rekompensowała powodowi pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii.

W piśmie procesowym z dnia 22 listopada 2012 roku powód zaznaczył, że brak podpisu przełożonego na kartach pracy potwierdzającego wykonaną pracę dotyczył sytuacji, w których w późnych godzinach wieczornych zjeżdżał on na bazę i nie było osoby mogącej potwierdzić wykonaną pracę. Powód dodał, że kończył pracę po przyjechaniu na bazę, zatankowaniu pojazdu i rozliczeniu dnia pracy. Powód zwrócił uwagę, że tygodniowe karty pracy były regularnie przekazywane pozwanej, która nigdy nie kwestionowała ich prawdziwości. Powód wskazał, że praca w godzinach nadliczbowych nie może być rekompensowana w formie premii uznaniowej.

W piśmie procesowym z dnia 12 stycznia 2015 roku powód zmodyfikował powództwo, domagając się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej wyliczonej przez biegłego kwoty 35 160,65 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 maja 2010 roku do dnia 31 marca 2011 roku z ustawowymi odsetkami:

- od kwoty 2 176,56 zł od dnia 11 czerwca 2010 roku do dnia zapłaty,

- od kwoty 4 078,13 zł od dnia 9 lipca 2010 roku do dnia zapłaty,
  - od kwoty 5 069,46 zł od dnia 11 sierpnia 2010 roku do dnia zapłaty,
  - od kwoty 5 090,34 zł od dnia 11 września 2010 roku do dnia zapłaty,
  - od kwoty 5 264,35 zł od dnia 11 października 2010 roku do dnia zapłaty,
  - od kwoty 5 995,83 zł od dnia 10 listopada 2010 roku do dnia zapłaty,
  - od kwoty 4 097,81 zł od dnia 10 grudnia 2010 roku do dnia zapłaty,
  - od kwoty 715,91 zł od dnia 11 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty,
  - od kwoty 360,63 zł od dnia 11 lutego 2011 roku do dnia zapłaty,
  - od kwoty 1 969,38 zł od dnia 11 marca 2011 roku do dnia zapłaty,
  - od kwoty 342,26 zł od dnia 11 kwietnia 2011 roku do dnia zapłaty
- oraz kwoty 3 600 zł tytułem poniesionych kosztów zastępstwa procesowego.

Na rozprawie dnia 7 kwietnia 2015 roku powód cofnął pozew ze zrzeczeniem się roszczenia ponad kwotę 35 160,65 zł; natomiast pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 7 kwietnia 2015 roku Sąd Rejonowy w T. G. uwzględnił zmodyfikowane powództwo, umorzył postępowanie w pozostałym zakresie i orzekł o kosztach postępowania.

W pisemnym uzasadnieniu Sąd I instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej na stanowisku kierowcy cysterny w okresie od dnia 1 kwietnia 2008 roku do dnia 31 marca 2011 roku. W ostatnim okresie zatrudnienia wynagrodzenie za pracę powoda obejmowało wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 450 zł oraz ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 450 zł. Powód posiadał także prawo do premii uznaniowej. Sąd I instancji ustalił, że powód pracował w godzinach nadliczbowych, które były ewidencjonowane w tygodniowych kartach pracy kierowcy. Powód wypełniał karty pracy, które po zakończeniu dnia pracy zatwierdzał majster albo kierownik budowy. Zdarzało się, że w kartach pracy powoda brak było podpisu majstra lub kierownika. Fakt ten był związany z tym, że powód kończył pracę w późnych godzinach wieczornych, kiedy na terenie budowy nie było już osób upoważnionych do potwierdzania wykonanej pracy na karcie pracy.

Sąd I instancji ustalił, że premia uznaniowa nie rekompensowała pracy w godzinach nadliczbowych. Natomiast wypłacany ryczałt w wysokości 450 zł rekompensował przeciętnie 2 nadliczbowe godziny pracy dziennie. W okresach wzmózonej pracy pozostała część nadgodzin pracodawca rozliczał w formie premii, której zasady przyznawania nie były jasno sprecyzowane. Sąd I instancji ustalił, że u pozwanej obowiązuje układ zbiorowy pracy, który normuje premie dla stanowisk nierobotniczych; nadto obowiązuje regulamin premiowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. Premie regulaminowe miały charakter uznaniowy.

Sąd Rejonowy ustalił, że liczba godzin przepracowanych przez powoda została rzetelnie wpisana na kartach pracy kierowcy. W ocenie Sądu I instancji powód wyczerpująco wyjaśnił przyczyny braku podpisu upoważnionych osób na niektórych kartach pracy. W toku procesu zeznawali świadkowie: W. R., kierownik robót budowlanych, J. P., kierownik Bazy sprzętu i transportu, S. J., kierownik wytwórni mas bitumicznych, J. K., przełożony powoda na okoliczność czasu pracy i wynagradzania pracownika za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii uznaniowej. Sąd I instancji uznał zeznania świadków za wiarygodne, mimo że nie wyjaśniły one charakteru premii uznaniowej i premii „ekstra”. Świadkowie przyznali, że wypłacane premie miały na celu częściową rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych, jednak nie byli oni w stanie wyjaśnić zasad premiowania. Sąd I instancji uznał,

że gdyby pracodawca zamierzał rekompensować przepracowane nadgodziny w formie premii, to winien świadczenie nazwać wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych. Za przyjęciem, że wypłacana premia nie miała charakteru rekompensaty za przepracowane nadgodziny, przemawia fakt, iż w regulaminie premiowania ustalono, iż pracodawca może pozbawić pracownika prawa do premii za różnego rodzaju przewinienia (§ 6 regulaminu.).

Sąd I instancji postanowieniem z dnia 27 czerwca 2014 roku dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości na okoliczność wyliczenia ilości godzin przepracowanych przez powoda w okresie od dnia 1 maja 2010 roku do dnia 31 marca 2011 roku na podstawie tygodniowych kart pracy kierowcy, a następnie wyliczenia potencjalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pomniejszonego o wypłacony ryczałt. Sąd I instancji podkreślił, że wyliczonego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie należy pomniejszać o wypłacone premie, które nie są formą zapłaty za przepracowane godziny nadliczbowe.

Biegły sądowy M. L. sporządził opinię, którą Sąd I instancji uznał za rzetelną i prawidłową. Na podstawie opinii Sąd I instancji ustalił, że wypłacona powodowi wartość ryczałtu jest znacznie niższa od należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Na rozprawie dnia 7 kwietnia 2015 roku pozwana wniosła o rozszerzenie tezy dowodowej do biegłego z zakresu rachunkowości poprzez wyliczenie różnicy między wypłaconymi premiami a obliczonym w głównej opinii potencjalnym wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych pomniejszonym o wypłacony ryczałt.

Sąd I instancji nie uwzględnił wniosku pozwanej, uznając go za spóźniony.

Sąd I instancji uznał roszczenie powoda za zasadne i orzekł o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p.

W związku z cofnięciem pozwu ze zrzeczeniem się roszczenia ponad kwotę 35 160,65 zł Sąd I instancji na mocy art. 355 k.p.c. umorzył postępowanie w pozostałym zakresie.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł na mocy art. 98 k.p.c., ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz.U. z 2014 roku, poz. 1025 ze zm.), rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

Apelację od punktów 1, 4, 5 wyroku wniosła pozwana, domagając się jego zmiany w zaskarżonej części i oddalenia powództwa oraz zasądzenia na swoją rzecz od powoda poniesionych kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem I i II instancji według norm przepisanych, ewentualnie uchylenia zaskarżonej części wyroku i przekazania sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Wyrokiem z dnia 10 września 2015 r. Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1,4 i 5 w ten sposób, że powództwo oddalił oraz w pkt 2 zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 4.080 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu przed Sądem I instancji i Sądem II instancji.

Sąd II instancji wydał przytoczony wyżej wyrok w oparciu o uzupełniony materiał dowodowy w postaci dowodu z akt osobowych powoda dopuszczonego na okoliczność łączącego strony stosunku pracy, z tygodniowych kart pracy kierowcy na okoliczność czasu pracy powoda, z rocznej karty wynagrodzeń za lata 2010-2011 na okoliczność uzyskiwanego wynagrodzenia za pracę, z wydruków przelewów bankowych na okoliczność wypłaty wynagrodzenia za okres od maja 2010 roku do marca 2011 roku, z wyliczeń sporządzonych przez pozwaną na okoliczność wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii uznaniowej i ujawnioną opinią sądową sporządzoną przez biegłego z zakresu rachunkowości M. L..

Sąd II instancji w oparciu o tak uzupełniony materiał dowodowy ustalił następujący stan faktyczny:

U pozwanej obowiązuje zakładowy układ zbiorowy pracy ( (...)).

Powód był zatrudniony u pozwanej w podstawowym systemie czasu pracy i czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym (§ 4 ust. 10 (...)).

U pozwanej obowiązuje regulamin premiowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych na budowach. Premia ma charakter uznaniowy i jej wysokość wynosi od 1% do 250 % sumy wynagrodzenia zasadniczego pracownika i przyznanego mu ryczałtu za godziny nadliczbowe (§ 3 reg.). Propozycję wysokości premii dla pracownika przygotowuje bezpośredni przełożony pracownika (§ 4 ust. 3 reg.).

W okresie zatrudnienia do podstawowych obowiązków pracowniczych powoda należało dostarczania paliwa do maszyn i urządzeń znajdujących się na terenach prac budowlanych prowadzonych przez pozwaną. W tym celu powód jechał cysterną na stację paliw i po zatankowaniu udawał się na wskazane miejsca prac budowlanych.

Powód ewidencjonował czas pracy wypełniając tygodniową kartę pracy kierowcy, którą następnie zatwierdzał majster lub kierownik na danej budowie. W tygodniowej karcie pracy kierowcy powód wpisywał datę, godziny rozpoczęcia i zakończenia świadczenia pracy. Powód wpisywał także odczyty stanu licznika cysterny przed rozpoczęciem i po zakończeniu pracy oraz ilość pobranego paliwa na stacji paliw.

Na podstawie tygodniowych kart pracy kierowcy przełożeni – J. K., a następnie S. J. – opracowywali miesięczne zestawienie liczby przepracowanych godzin przez pracowników, w tym powoda. Przełożeni nie mieli zastrzeżeń do wypełnionych kart pracy kierowcy przez powoda. Następnie zestawienie przepracowanych godzin było przekazywane do komórki organizacyjnej pozwanej zajmującej się płacami. W przypadku przekroczenia miesięcznej normy czasu pracy pracodawca obliczał wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i wypłacał je pracownikom w formie premii uznaniowej. Premie uznaniowe wypłacano w miesiącu następującym po miesiącu, w którym pracownik pracował w godzinach nadliczbowych. Pracownicy kontrolowali, czy wysokość otrzymanej premii uznaniowej odpowiada wysokości potencjalnego wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe. Pracownicy posiadali wiedzę, w jaki sposób należy obliczyć wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, tj. sposób obliczenia stawki godzinowej oraz dodatku w wysokości 50% lub 100% stawki godzinowej. Jeżeli wysokość premii uznaniowej była wyższa od wartości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, to oznaczało, że pozwana wypłaciła pracownikowi tzw. premię ekstra.

Pozwana ustalała fundusz tzw. premii ekstra i zwracała się do przełożonych o wskazanie propozycji wysokości tej premii dla pracownika. Po przedstawieniu propozycji i jej zatwierdzeniu pozwana wypłacała przeciętnie 2 razy w roku tzw. premię ekstra, która także miała charakter uznaniowy.

Z karty pracy powoda wynika, że świadczył on pracę w godzinach nadliczbowych. Liczba przepracowanych godzin nadliczbowych wynikała z faktu, że powód był jedynym kierowcą cysterny dostarczającym paliwo w różne miejsca prac budowlanych oddalonych od siebie. Powód świadczył także pracę w soboty i w niedziele. Biegły sądowy M. L. w swojej opinii, sporządzonej na podstawie kart pracy kierowcy, ustalił, że powód przepracował 1 700 nadgodzin w okresie objętym sporem.

Z rocznych kart wynagrodzeń za pracę oraz przelewów bankowych za lata 2010-2011 wynika, że powód otrzymał za następujące miesiące premie w następujących wysokościach: 1) za maj 2010 roku – 3 331 zł, 2) za czerwiec 2010 roku – 6 190 zł, 3) za lipiec 2010 roku – 5 957 zł, 4) za sierpień 2010 roku – 6 965 zł, 5) za wrzesień 2010 roku – 6 220 zł, 6) za październik 2010 roku – 7 086 zł, 7) za listopad 2010 roku – 4 287 zł, 8) za grudzień 2010 roku – 1 063 zł, 9) za luty 2011 roku – 1 921 zł, 10) za marzec 2011 roku – 938 zł. Łącznie powód otrzymał w formie premii kwotę 43 958 zł (k. 215, 216).

Pozwana sporządziła szczegółowe wyliczenia, w których wskazała, że wartość wypłaconej premii uznaniowej odpowiada wartości potencjalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwana podała, że za okres od maja 2010 roku do marca 2011 roku przyznała i wypłaciła powodowi kwotę 1 300 zł tytułem tzw. premii ekstra. Wyliczenia zostały oparte na kartach czasu pracy powoda i przy uznaniu 1 625 nadgodzin. Pozwana dla obliczenia stawki godzinowej przyjęła nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale także ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych, co wpływa zasadniczo na rozbieżności w wyliczeniach przedstawionych przez pozwaną i biegłego M. L.. Zgodnie z § 17 ust. 8 (...) wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określone stawką miesięczną. Z opinii biegłego sądowego wynika, że potencjalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za okres objęty sporem wynosi 35 160,65 zł. Wyliczenia pozwanej oraz biegłego sądowego nie uwzględniają ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Okręgowy wskazał, że u pozwanej obowiązuje czteromiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy (§ 4 ust. 10 (...)). Okres rozliczeniowy z jednej strony służy do ustalenia wymiaru czasu pracy, czyli liczby godzin do przepracowania w tym okresie, z drugiej zaś do obliczenia, czy w tym okresie nie nastąpiło przekroczenie normy czasu pracy.

Pozwana oraz biegły sądowy M. L. przyjęli miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. W niniejszej sprawie czteromiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy ma wpływ wyłącznie na termin wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, tj. po upływie czterech miesięcy pracy, a nie jak przyjęła pozwana po miesiącu pracy.

Uzupełnione postępowanie dowodowe dało Sądowi II instancji podstawę do przyjęcia, że pozwana wypłaciła powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w całości w formie premii uznaniowej.

Sąd II instancji nie uznał za wiarygodne twierdzenia powoda, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie było wypłacane w formie premii. Twierdzenia powoda nie znajdują podstaw w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Sąd II instancji nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie braku rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż są one sprzeczne z zeznaniami świadków W. R., J. P., S. J., J. K.. Świadczenie precyzyjnie opisali zasady obliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a następnie wypłaty tego świadczenia w formie premii uznaniowej. Świadczenie zeznali, że powszechnie było wiadomym, iż praca w godzinach nadliczbowych jest rekompensowana w formie premii uznaniowej. Świadczenie zwrócili uwagę, że pracownicy weryfikowali przez pryzmat swoich notatek, czy wysokość premii uznaniowej odpowiada liczbie przepracowanych godzin nadliczbowych w danym miesiącu. Pozwana w swoich wyliczeniach precyzyjnie wskazała, że wartość premii uznaniowej odpowiada wartości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Rozbieżności między wyliczeniami biegłego a pozwanej wynikały z faktu, że pozwana przyjęła korzystne zasady obliczenia stawki godzinowej, tj. z sumy wynagrodzenia zasadniczego i ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd II instancji nie podzielił ustaleń Sądu I instancji, że świadkowie W. R., J. P., S. J., J. K. nie wyjaśnili w sposób dostateczny zasad rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd Okręgowy przytoczył treść art. 129 k.p. art. 135-138, 143 i 144.k.p. konkludując, że skoro ustawodawca wyraźnie ustanowił czterdziestogodziną normę tygodniową jako normę przeciętną, to oznacza to, że w niektórych tygodniach okresu rozliczeniowego wymiar tygodniowy czasu pracy może przekraczać czterdzieści godzin pracy, w innych może on być niższy niż powyższa norma. Idąc dalej tym tokiem rozumowania, podniósł, że „pięciodniowy tydzień pracy” jest tygodniem przeciętnym dla danego okresu rozliczeniowego, co oznacza, że w jednym tygodniu pracownik może być zobowiązany do pracy w ciągu sześciu dni, a w innym może pracować już tylko przez cztery dni. Sąd Okręgowy wskazał dalej, że zgodnie z § 4 ust.10 (...) czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-ciodniowym tygodniu pracy w przyjętym 4-miesięcznym okresie rozliczeniowym podając art. 151 §1 i 3 k.p. Sąd Okręgowy wywiódł, że Zgodnie z § 17 ust. 2 (...) liczba godzin nadliczbowych przepracowanych nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 416 godzin w roku kalendarzowym.

Zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. 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.

§ 17 ust. 5 (...) jest powtórzeniem art.151<sup>1</sup> § 1 k.p.

Zgodnie art. 151<sup>1</sup> § 4 k.p. w stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

§ 17 ust. 10 (...) jest powtórzeniem art. 151<sup>1</sup> § 4 k.p.

Strony w umowie o pracę ustaliły, że miesięczny ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 450 zł.

Ryczałt jest szczególną metodą rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych i oznacza uproszczoną formę obliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Wprowadzenie ryczałtu polega na tym, że ustala się średnią liczbę nadgodzin faktycznie przepracowanych przez danego pracownika w pewnej jednostce czasu reprezentatywnej dla jego pracy i na tej podstawie oblicza się ryczałt – szerzej M. F., „Rekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych”, Służba (...) z 2003 roku, Nr 2, s. 10; M. S., „Zagadnienie wynagrodzenia ryczałtowego za pracę w godzinach nadliczbowych, Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej, 1977, t. I, s. 156 i n.

Wysokość ryczałtu powinna być tak ustalona, aby odpowiadała przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Jeżeli wykonanie zadań pracowniczych wymagałoby zwiększonego ilościowo nakładu pracy, który przekracza wartość ryczałtu, to pracownikowi przysługuje roszczenie o dopłatę do ustalonego ryczałtu. Wówczas pracownik ma roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nieobjętych ryczałtem. Ryczałt za godziny nadliczbowe nie może godzić w prawo do wynagrodzenia za pracę faktycznie wykonaną ponad godziny opłacone ryczałtem. W przeciwnym wypadku instytucja ryczałtu służyłaby obchodzeniu przepisów prawa pracy o dopuszczalnych limitach pracy w godzinach nadliczbowych tu Sąd Okręgowy powołał się na wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 stycznia 1952 roku w sprawie C 1582/51 opublikowany w Państwo i Prawo z 1952 roku, Nr 7, s. 121 i n.; z dnia 11 czerwca 1971 roku w sprawie II PR 211/71 niepublikowany; z dnia 19 maja 2004 roku w sprawie I PK 630/03 opublikowany w OSNAPiUS z 2005 roku, Nr 3, poz. 37; z dnia 12 lipca 2006 roku w sprawie II PK 366/05 opublikowany w L.; z dnia 17 czerwca 2008 roku w sprawie I PK 307/07 opublikowany w L. oraz K. G., „Praca w godzinach nadliczbowych”, Służba (...) z 2005 roku, Nr 4, s. 30.

Sąd Okręgowy wywiódł, że zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że wypłacany powodowi ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych nie rekompensował faktycznego czasu pracy.

Spór między stronami dotyczył ustalenia, czy wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych było wypłacane w formie premii uznaniowej.

Sąd II instancji nie podzielił ustaleń Sądu I instancji, zgodnie z którymi skoro wprowadzono świadczenie w postaci premii uznaniowej w regulaminie premiowania, to przysługuje ono niezależnie od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Okręgowy uznał, że świadczenie określone w regulaminie wynagradzania jako „premia uznaniowa”, które zostało wprowadzone w celu wynagradzania pracy w godzinach nadliczbowych, ma charakter wynagrodzenia z art. 151<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p., jeżeli warunki jego uzyskiwania odpowiadają warunkom zapłaty za godziny nadliczbowe w Tym miejscu Sąd Okręgowy powołał się na wyrok z dnia 3 września 2013 roku w sprawie I PK 33/13 opublikowany w OSNP z 2014 roku, Nr 11, poz. 156. Uznał też Sąd Okręgowy iż nie ma przeszkód, aby ryczałtowi za godziny nadliczbowe nadać formę premii uznaniowej – wyroki: z dnia 17 czerwca 2008 roku w sprawie I PK 307/07 opublikowany w L.; z dnia 12 września 2008 roku w sprawie I BP 4/08 opublikowany w L.. Powołał także Sąd II instancji orzeczenia Sądu Najwyższego zgodnie z którym że w zależności od ustaleń faktycznych, wypłacenie pracownikowi przez pracodawcę wynagrodzenia wyższego niż określone w umowie o pracę może stanowić dorozumianą zmianę umowy albo zapłatę za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 29 k.p. w związku z art. 60 k.c. oraz art. 151<sup>1</sup> k.p. i art. 151<sup>11</sup> k.p.) – wyrok z dnia 4 kwietnia 2007 roku w sprawie o sygn. akt III PK 2/07 opublikowany w OSNP z 2008 roku, Nr 9-10, 127. Zdaniem Sądu Najwyższego trzeba mieć na względzie coraz szerzej przyjmowany w orzecznictwie pogląd, że treść umowy o pracę może być określona nie tylko przez oświadczenia woli złożone przez strony przy jej zawieraniu, ale także przez sposób jej wykonywania. Może on świadczyć o konkludentnych oświadczeniach woli stron dotyczących zmiany treści stosunku pracy powstałego z umowy. Oświadczenie woli może bowiem być wyrażone przez każde zachowanie osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikało wedle Sądu Okręgowego, że zamiarem pozwanej było ukrycie pod nazwą premii uznaniowej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód znacznie przekraczał roczny limit pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownicy pozwanej, w tym powód, posiadali wiedzę, że wysokość premii uznaniowej odpowiada wartości wynagrodzeniu za przepracowane godziny nadliczbowe. Pracownicy pozwanej znali zasady obliczania premii uznaniowej. Premię obliczano identycznie, jak wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracownicy po otrzymaniu premii sprawdzali, czy jej wysokość odpowiada wartości wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe. Pozwana wykazała, że wysokość premii uznaniowej odpowiada należności za przepracowane godziny nadliczbowe.

Uwzględnienie roszczenia powoda wedle Sądu II instancji oznaczałoby otrzymanie przez niego dwóch świadczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, tj. premii uznaniowej, która rekompensowała mu pracę w godzinach nadliczbowych oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Uwzględnienie powództwa zdanie Sądu II instancji stanowiłoby naruszenie zasady słuszności – art. 8 k.p. – i stanowiłoby nieusprawiedliwione uprzywilejowanie powoda w stosunku do pozostałych pracowników, którzy tak samo jak powód pracowali w godzinach nadliczbowych i mieli pełną świadomość, że wypłacana premia uznaniowa rekompensuje im pracę w godzinach nadliczbowych.

Skargę kasacyjną wywiódł powód M. K. zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości wnosząc o jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy Sądowi II instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. Skarżący zarzucił Sądowi II instancji:

I Naruszeniu przepisów prawa materialnego (art. 393<sup>1</sup> pkt 1 kpc) tj.:

1. art. 151<sup>1</sup> § 1 kp poprzez niewłaściwą wykładnię polegającą na przyjęciu, iż z treści tego przepisu wynika, iż obligatoryjny, nieperiodyczny składnik wynagrodzenia może zostać zrekomensowany pracownikowi poprzez wpłatę nieroszczeniowego składnika wynagrodzenia (premii uznaniowej), również w sytuacji, gdy w konkretnym przypadku istniały podstawy do przyznania nieroszczeniowego składnika wynagrodzenia (premii uznaniowej), w oparciu o obowiązujące u pracodawcy wewnętrzne źródła prawa pracy.



2. art. 8 kp. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, mimo, że z ustalonego stanu faktycznego nie wynika, by w okresie objętym sporem nie istniały podstawy do przyznania i wypłacenia powodowi premii uznaniowej, na warunkach ustalonych w regulaminie premiowania i tym samym, że powód uzyskałby z tego samego tytułu podwójne świadczenie.

II Naruszeniu przepisów postępowania (art. 393<sup>1</sup> pkt 2 kpc) tj.

1. art. 386 § 4 kpc w zw. z art. 176 ust. 1 Konstytucji RP, mające istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez jego zastosowanie i wydanie orzeczenia reformatoryjnego w sytuacji, gdy dopiero Sąd II instancji po raz pierwszy przeprowadził większość dowodów w sprawie i na ich podstawie dokonał ustaleń faktycznych, odmiennych od ustaleń Sądu I instancji.

2. naruszenie art. 382 kpc poprzez niewłaściwe zastosowanie, polegające na poczynieniu odmiennych ustaleń faktycznych od ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy tylko w oparciu o niektóre przeprowadzone przez Sąd Rejonowy i Sąd Okręgowy dowody, przy jednoczesnym pominięciu pozostałego zebranego w sprawie materiału tj. odpowiedzi na pozew i zawartych w niej twierdzeń o faktach, treści dokumentów tj. rocznych kwart wynagrodzeń za lata 2010 - (...), z wydruków przelewów bankowych, które ocenione całościowo prowadzą do wniosku, iż zeznania świadków nie są spójne i pozostają w sprzeczności z treścią wskazanych wyżej dokumentów oraz twierdzeniami o faktach, zawartymi w odpowiedzi na pozew, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, bowiem gdyby Sąd Okręgowy wziął pod uwagę cały zgromadzony w sprawie materiał, to nie miałby podstaw do zakwestionowania i zmiany ustaleń Sądu Rejonowego, a co najwyżej mógłby przekazać sprawę do ponownego rozpoznania celem ponownego przeprowadzenia dowodów i całościowej oceny materiału dowodowego.

Powód podniósł, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, wymagające rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy. W glosie do wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 3 września 2013r., I PK 33/13 glosatorka wskazała: Odnosząc się wprost do komentowanego wyroku, najwięcej moich wątpliwości budzi zbyt ogólne i stanowcze sformułowanie jego tezy. Jest ona niebezpieczna dla pracowników, a uwzględniając stan faktyczny sprawy, chyba nawet myląca. Sankcjonuje (co zapewne nie było zamierzone) nieprawidłowe praktyki pracodawców, które nie należą niestety do rzadkości, polegające na manipulacji zakładowymi przepisami placowymi. (B. W., glosie do wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 3 września 2013r., (...) 33/13).

Wyrażona przez glosatorkę obawa zmaterializowała się w zaskarżonym wyroku, gdyż Sąd Okręgowy przyjął taką wykładnię art. 151<sup>1</sup> § 1 kp, iż w praktycznie w każdej sytuacji i bez ograniczeń pracodawca może zaspokoić roszczenie pracownika o świadczenie obligatoryjne, wypłacając inne świadczenie o charakterze uznaniowym.

W ocenie wnoszącego skargę kasacyjną takie rozumienie art. Art. 151<sup>1</sup> § 1 kp jest zbyt szerokie i nie może się ostać. W szczególności nie do zaakceptowania jest taka wykładnia, iż dopuszczalne jest przyjęcie, iż wypłacona premia uznaniowa rekompensuje wynagrodzenie za nadgodziny nadliczbowe, w sytuacji gdy u pracodawcy obowiązuje regulacja wewnętrzna dająca podstawę do przyznania i wypłaty premii uznaniowej, a pracownik świadczył pracę w warunkach, uzasadniających przyznanie mu takiej premii. Z faktu, iż ostatecznie o przyznaniu premii decyduje pracodawca nie można wywodzić wniosku, iż w sytuacji, gdy została ona przyznana i wypłacona, to w późniejszym okresie może on dowolnie kwalifikować spełnione świadczenie i zaliczać je na zaspokojenie innego, obligatoryjnego składnika wynagrodzenia.

Drugie z istotnych zagadnień prawnych związane jest natomiast zdaniem skarżącego z warunkami dopuszczalności wydania przez Sąd odwoławczy orzeczenia reformatoryjnego oraz obowiązków Sądu odwoławczego w przypadku poczynienia odmiennych ustaleń faktycznych w oparciu o materiał sprawy zgromadzony przez Sąd I instancji oraz przez Sąd II instancji.

W sprawie miała bowiem miejsce sytuacja, w której znaczna część dowodów na okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy została w prawidłowy sposób przeprowadzona dopiero w postępowaniu apelacyjnym i w oparciu o te dowody Sąd odwoławczy dokonał ustaleń faktycznych odmiennych od ustaleń Sądu I instancji. Zachodzi zatem potrzeba

rozważenia, czy w świetle przepisów kpc normujących przesłanki wydania określonych rodzajów orzeczeń Sądu odwoławczego, a także w świetle konstytucyjnej zasady dwuinstancyjności postępowania, zaskarżone orzeczenie nie stanowi nieuzasadnionego wkroczenia Sądu odwoławczego w kompetencje Sądu I instancji. Problem ten jest istotny nie tylko z punktu widzenia konieczności zapewnienia należytego rozgraniczenia pomiędzy kompetencjami Sądu I instancji i Sądu odwoławczego, ale również ochrony interesów stron postępowania.

W ocenie wnoszącego skargę kasacyjną w sytuacji procesowej, jaka zaistniała w rozpatrywanej sprawie, z uwagi na zakres postępowania dowodowego przeprowadzonego przez Sąd II instancji, konicznym było wydanie orzeczenia kasatoryjnego, tak aby strony postępowania po ponownym rozpoznaniu sprawy miały możliwość pełnego odniesienia się do ustaleń faktycznych poczynionych w oparciu o cały materiał dowodowy.

W odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 382 kpc skarżący podniósł, że w pojęciu „zebranego materiału”, o którym mowa w art. 382 k.p.c., mieści się nie tylko cały materiał dowodowy zgromadzony w I oraz II instancji, ale również „...fakty notoryjnie znane (art. 228 § 1 kpc), znane sądowi z urzędu (art. 228 § 2kpc), przyznane (art. 229 kpc) lub niezaprzeczane (art. 230 kpc) oraz domniemania prawne (art. 234 kpc)”. ( uzasadnienie uchwały Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98 i orzeczenia w nim powołane). Czyniąc więc odmiennie ustalenia faktyczne sąd odwoławczy powinien rozważyć cały zebrany w sprawie materiał, gdyż tylko wtedy można przyjąć, iż podstawa faktyczna rozstrzygnięcia została zbudowana w oparciu o prawidłowo zastosowany art. 382 k.p.c.

Oparcie odmiennych ustaleń faktycznych, od poczynionych wcześniej przez Sąd Rejonowy, na fragmentarycznym materiale sprawy, bez uwzględnienia i odniesienia się przez Sąd Odwoławczy do twierdzeń pozwanej spółki zawartych w odpowiedzi na pozew, a także bez odniesienia się do rozbieżności wynikających z treści odpowiedzi na pozew oraz dołączonego do pisma procesowego z 7 marca 2014r. wyliczenia wynagrodzenia powoda musi być uznane za oczywiste naruszenie art. 382 k.p.c., tym bardziej, że uwzględnienie całości materiału sprawy musiałoby skutkować wnioskiem, iż ustalenia Sądu Rejonowego, iż należne powodowi wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych nie zostało zrekomensowane innym świadczeniem.

### ***Pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o:***

1. odrzucenie skargi kasacyjnej Powoda z uwagi nie spełnienie przesłanek określonych w art. 398<sup>1</sup> § 1 k.p.c.;

a w przypadku przyjęcia skargi do rozpoznania:

2. oddalenie skargi kasacyjnej z uwagi na fakt, iż zarzuty podniesione przez Powoda naruszają postanowienia art. 398<sup>3</sup> § 1 k.p.c.;

3. zasądzenie od Powoda na rzecz Pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana uzasadniła, że analiza wskazanego przez pełnomocnika powoda uzasadnienia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w ocenie strony pozwanej jednoznacznie wskazuje, iż w istocie wywód skarżącego jest polemiką z ustaleniami faktycznymi poczynionymi przez Sąd II instancji. W uzasadnieniu przyjęcia skargi do rozpoznania Powód powołuje się na wystąpienie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, tj. art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c.

Pozwana wskazała, iż istotne zagadnienie prawne nie może być zredukowane do oceny normy prawnej w sprawie indywidualnej. Uzasadnienie istotnego zagadnienia prawnego powinno zawierać dogłębną analizę prawną, orzecznictwa a nawet doktryny, która wskazywałaby na rozbieżność ocen oraz istotność tego zagadnienia. Z kolei uzasadnienie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania przedstawione przez pełnomocnika Powoda tych warunków nie spełnia w związku z czym skarga kasacyjna nie powinna zostać przyjęta do rozpoznania.

Strona pozwana podniosła, że z argumentacji przedstawionej przez powoda nie wynika na czym ma polegać naruszenie prawa materialnego, tj. art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. oraz art. 8 k.p. Naruszenie prawa materialnego jako podstawa zasadności wnoszenia skargi kasacyjnej polega wyłącznie na błędnej jego wykładni lub niewłaściwym zastosowaniu. Pozwana przytoczyła, że świadczenie, którego celem jest rekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych, może przybierać postać „premi” czy to „premi uznaniowej” i tym samym spełniać charakter z art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. pozwana podała, że wyliczone wynagrodzenie w godzinach nadliczbowych w pełni rekompensowała premia jaka wypłacana była Powodowi. Tym samym, wypłacana premia w pełni spełniała wytyczne z art. 151<sup>1</sup> k.p. Strona pozwana wskazała także, iż zgodnie z przyjętym w doktrynie i orzecznictwie jednolitym stanowiskiem, zakres kognicji Sądu II instancji, rozpoznającego sprawy na skutek apelacji, określony został w art. 378 k.p.c. Wykładnia jego treści została dokonana w Uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 roku, sygn. akt III CZP 49/07. Wynika z niej, że obowiązujący system apelacji pełnej oparty jest na założeniu, iż sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę ponownie, czyli w sposób w zasadzie nieograniczony, jeszcze raz bada sprawę rozstrzygniętą przez Sąd pierwszej instancji. Oznacza to, iż zadaniem Sądu II instancji, jako sądu merytorycznego, jest ponowne rozpoznanie sprawy od nowa i uzupełnienie wszystkich braków postępowania dowodowego oraz usunięcie błędów Sądu I instancji w tym zakresie i w daniu wyroku merytorycznego uwzględniającego cały materiał dowodowy zebrany przez Sąd I jak i II instancji. Tym samym stwierdzone w ramach kontroli instancyjnej błędy Sądu I instancji w odniesieniu do oceny dowodów i potrzeby uzupełnienia postępowania dowodowego, powinny doprowadzić do ich naprawienia w postępowaniu apelacyjnym. Obowiązek dokonania tego został przewidziany w przepisach art. 381 i 382 k.p.c., wskazujących na kontynuację postępowania rozpoznawczego.

Ustawodawca w art. 386 § 4 k.p.c. wprowadził wyjątek od opisanej powyżej zasady apelacji pełnej tylko w dwóch sytuacjach: gdy Sąd I instancji nie rozpoznał istoty spraw oraz gdy wydanie wyroku merytorycznego przez Sąd II instancji wymagałoby przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Według Powoda Sąd II instancji dopuścił się naruszenia tej ostatniej przesłanki.

Pozwana podkreśliła, że w przypadku braków w postępowaniu dowodowym jedynie konieczność przeprowadzenia tego postępowania w całości uzasadnia uchylenie wyroku Sądu I instancji. Dotyczy to więc sytuacji, gdy Sąd I instancji nie przeprowadził żadnego postępowania dowodowego co do istoty sprawy i wobec tego konieczne jest przeprowadzenie postępowania dowodowego w całości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2015 roku, sygn. akt IV CZ 74/15). dowodowego w przeważającej części nie wypełnia omawianej przesłanki art. 368 § 4 k.p.c. i nie uzasadnia uchylenia wyroku Sądu I instancji.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przez Sąd II instancji zasady dwuinstancyjności pozwana powołała się na pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 10 września 2015 r., sygn. akt II CZ 51/15, iż nie ma podstaw do uznania, że realizacja postępowania apelacyjnego, zgodna z zasadami apelacji pełnej, a w tym z przepisami art. 381 i 382 k.p.c., mogłaby prowadzić do naruszenia zasady dwuinstancyjności, przewidzianej także w art. 176 ust. 1 Konstytucji. Nieuzasadnione było przyjęcie istnienia przesłanki do zastosowania art. 386 § 4 in fine k.p.c. Tym samym argumentacja Powoda dotycząca naruszenia prawa do rozpoznania sprawy w dwóch instancjach nie ma żadnego uzasadnienia.

Podkreśliła, że powód nie podjął próby wykazania, dlaczego wskazane w skardze uchybienia Sądu II instancji mogłyby mieć istotny wpływ na sposób rozstrzygnięcia. Również z tego względu skarga staje się nieuzasadniona i jest niedopuszczalna.

Sąd Najwyższy stwierdził, że skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona i wyrokiem z dnia 30 maja 2017r. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w G., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

W płaszczyźnie zarzutów natury procesowej podał Sąd Najwyższy, że chybiony jest zarzut naruszenia art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 176 Konstytucji RP. Wskazana norma procesowa obejmuje przypadki uprawniające Sąd drugiej

instancji do orzeczenia kasatoryjnego, tj. przewiduje dwie przesłanki pozwalające na uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Tymczasem, jak wiadomo w sprawie, Sąd Okręgowy nie zastosował tego przepisu, gdyż orzekał reformatoryjnie. Stąd zarzut zbudowany na błędnym zastosowaniu tej normy nie jest kompatybilny z uzasadnieniem tej podstawy skargi, która zmierza do uwypuklenia obowiązku uchylenia wyroku Sądu Rejonowego z uwagi na nowy, szerszy kontekst dowodów w sprawie. W ten sposób skarżący nawiązuje do art. 176 ust. 1 Konstytucji RP, gwarantującego dwuinstancyjne postępowanie dowodowe.

Wyjaśnił, że przede wszystkim postępowanie apelacyjne jest postępowaniem merytorycznym, gdyż opiera się na modelu apelacji pełnej. Wobec powyższego Sąd odwoławczy nie może zakresu poznawczego ograniczać do oceny zarzutów apelacyjnych, lecz musi - niezależnie od ich treści - dokonać ponownych własnych ustaleń, a następnie poddać je ocenie pod kątem prawa materialnego (zob. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55). Zasadne wniesienie apelacji powinno zatem prowadzić przede wszystkim do wydania orzeczenia reformatoryjnego, a wyjątkowo tylko orzeczenia kasatoryjnego. Uzupelnienie postępowania dowodowego nie obliguje do ponowienia wszystkich dowodów, tak by dopiero wówczas doszło do możliwości wizualizacji własnych ustaleń faktycznych. Również ten problem jednoznacznie wyjaśnia judykatura (por. uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNCP 1997 nr 7-8, poz. 124). W konsekwencji Sąd Okręgowy w Gliwicach nie miał podstaw do rozstrzygnięcia kasatoryjnego, czego nie zmienia nawet pominięcie części dowodów, które mogły służyć do należytego rozpatrzenia sprawy lub nierozważenie wszystkich okoliczności (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2011 r., III CSK 330/10, LEX nr 885041), bądź wszystkich wchodzących w grę podstaw odpowiedzialności pozwanego i nieustalenie wysokości szkody (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2003 r., II CK 293/02, Lex Polonica nr 405129). Nierozpoznanie istoty sprawy należy rozumieć w kontekście nierozstrzygnięcia żądań stron, czyli niezalutwienia przedmiotu sporu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2016 r., II UZ 61/16, LEX nr 2188639). Taki sposób procedowania w żadnym razie nie narusza konstytucyjnej zasady dwuinstancyjności postępowania, skoro w przedmiotowej sprawie Sąd pierwszej instancji wyrokował co do istoty sprawy i taki sam obowiązek merytorycznego rozpoznania wniesionych apelacji spoczywa na Sądzie drugiej instancji. Wobec dwuinstancyjnego orzekania zasada z art. 176 Konstytucji nie doznaje uszczerbku. Jej odmienne rozumienie nie koresponduje z normatywną treścią art. 386 § 4 k.p.c., który sprzeciwia się uchylaniu zaskarżonych wyroków sądów pierwszej instancji do ponownego rozpoznania wtedy, gdy wyrokowanie wymaga jedynie uzupełniającego przeprowadzenia postępowania dowodowego oraz wydania wyroku przez sąd drugiej instancji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2017 r., I UZ 14/17, LEX nr 2298304).

Za nietrafny uznał również Sąd Najwyższy zarzut naruszania art. 382 k.p.c. Przepis ten ma charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania apelacyjnego jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy i może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej wówczas, gdy skarżący powiąże go z tymi przepisami normującymi postępowanie rozpoznawcze, którym sąd drugiej instancji uchybił (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 1999 r., (...), LEX nr 50665 i z dnia 26 listopada 2004 r., V CK 263/04, LEX nr 520044). Jeśli zaś skarżący poprzestaje na zarzucie naruszenia samego tylko art. 382 k.p.c., to taki zarzut będzie stanowił usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej wyłącznie wtedy, gdy jego autor wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego w sprawie materiału oraz że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 100/98, OSNC 1999 nr 9, poz. 146 i z dnia 7 lipca 1999 r., I CKN 504/99, OSNC 2000 nr 1, poz. 17 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., III CSK 337/06, LEX nr 274217; z dnia 9 czerwca 2005 r., III CK 674/04, LEX nr 180851; z dnia 12 czerwca 2013 r., II CSK 634/12, LEX nr 1363015). Sposób uzasadnienia tego zarzutu nie spełnia, jednakże powyższych wymagań. Skarżący, zamiast szczegółowego wymienienia nieuwzględnionych w postępowaniu dowodów, w uzasadnieniu tej podstawy ocenia walor wiarygodności poszczególnych źródeł dowodowych, przekonując o błędnie ustawionej osi wnioskowania w tym zakresie. Tymczasem w obowiązującym stanie prawnym Sąd Najwyższy nie jest uprawniony do badania prawidłowości zarówno ustaleń faktycznych, jak i oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.).

Sąd Najwyższy stwierdził, że zasadny jest zarzut naruszenia art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. wyjaśnił, że przedmiot sporu koncentrował się na zagadnieniu rekompensowania pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych. Istota pracy w takim rozmiarze sprowadza się do uzyskania przez pracownika normalnego wynagrodzenia, powiększonego o wynagrodzenie dodatkowe określone w art. 151<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p. Może też dojść do kompensaty przez udzielenie pracownikowi czasu wolnego, lecz jest to obwarowane pisemnym jego wnioskiem (art. 151<sup>2</sup> k.p. oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2012 r., I PK 143/12, LEX nr 1619618).

Problematyka związana z zagadnieniem wynagradzania pracowników za pracę w godzinach nadliczbowych stanowiła już przedmiot wielu wypowiedzi Sądu Najwyższego. Zakres powstających na tym tle zagadnień prawnych jest szeroki, zwłaszcza że ten dział Kodeksu pracy (VI) podlegał licznym nowelizacjom i zmianom. Jednak ad casum rzecz dotyczy wąskiego sektora tej problematyki. Odmienność rozpoznawanego sporu wyraża się tym, że mimo braku wątpliwości zarówno co do faktu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, jak i jej rozmiaru, w sprawie powstało istotne zagadnienie prawne. Chodzi o możliwość rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych innymi składnikami wynagrodzenia za pracę, które - co podkreśla skarżący - mają charakter uznaniowy. Styk sporny powstał w następującej sekwencji. Powód w czasie zatrudnienia u pozwanego otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze oraz ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych, który jak ustaliły Sądy a meriti nie pokrywał rozmiaru pracy ponadnormatywnej. Dodatkowo pracodawca wypłacał pracownikowi premię uznaniową, przewidzianą regulaminem premiowania pracowników pozwanej Spółki. Interferencja poszczególnych elementów wynagradzania powołała do wstępnej refleksji. Po pierwsze, skoro za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje normalne wynagrodzenie, to ono powinno obejmować zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli - na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych - pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników. Wynagrodzenie to może obejmować również dodatek funkcyjny, dodatek za staż pracy, jak również dodatek za pracę szkodliwą dla zdrowia, czy inne dodatki stałe, bowiem dodatkowe składniki wynagrodzenia mają charakter wynagrodzenia normalnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1986 r., I PRN 40/86, OSNCP 1987 nr 9, poz. 140 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2012 r., I PK 156/11, LEX nr 1215264). W doktrynie tak ujęte sformułowanie „normalnego wynagrodzenia” zostało poddane krytyce, bowiem nie może ono być postrzegane wyłącznie w oparciu o kryterium stałości składnika wynagrodzenia (zob. A. Kijowski, Pojęcie normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w: Prawo pracy po zmianach, red. K. Rączka, Warszawa 1997, s. 273-276; A. Kosut: Praca w godzinach nadliczbowych i jej wynagradzanie, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1998 nr 5, s. 31; P. Prusinowski: Normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2013 nr 5, s. 28-33). Natomiast literatura przedmiotu oraz judykatura zgodnie stoją na stanowisku, że przyznanie pracownikowi ryczałtu nie pozbawia zatrudnionego prawa do wynagrodzenia za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych w wymiarze nie objętym ryczałtem (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 czerwca 1979 r., I PRN 42/79, LEX nr 14495; z dnia 12 stycznia 1977 r., I PRN 107/76, OSNCP 1977 nr 9, poz. 171; z dnia 12 lipca 2006 r., II PK 366/05, LEX nr 328165).

Po wtóre, w ukształtowanym od dawna orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje pogląd o dychotomicznym podziale na premie regulaminowe i nagrody. Antytetyczne cechy obu świadczeń wyrażają się następującymi różnicami. O premii regulaminowej możemy mówić wówczas, gdy zasady jej wypłaty są określone w przepisach płacowych w sposób jednoznaczny i konkretny. Tym samym możliwe jest odkodowanie sytuacji, kiedy pracodawca jest zobowiązany do jej wypłaty w określonej wysokości. Koreluje to z roszczeniowym charakterem premii regulaminowej, albowiem źródło jej powstania nie jest uzależnione od uznania pracodawcy. W momencie spełnienia przez pracownika pozytywnych przesłanek określonych w regulaminie powstaje po jego stronie prawo do żądania wypłaty świadczenia. Natomiast z nagrodą (premią uznaniową) mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca w zakresie przyznania świadczenia dysponuje marginesem swobody, uznania. Krótko mówiąc nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnego warunku, a jej przyznanie stanowi konsekwencję zarówno wzorowego wykonywania powierzonych zadań, jak i wypełniania obowiązków pracowniczych. Już powyższe różnice wskazują, że linia podziału nie opiera się na różnicach semantycznych, lecz jakościowych. Stąd też decydującego znaczenia nabiera fakt, czy odpowiednie akty prawa autonomicznego (regulaminy wynagradzania, regulaminy premiowania) lub postanowienia

umów o pracę przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory). Odpowiedź pozytywna na tak sformułowane pytanie prowadzi do wniosku, że mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia). Jeżeli zaś odpowiedź jest negatywna, a przyznanie świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy, to w sprawie mamy do czynienia z nagrodą (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 225; uchwała z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 207; NP 1979 nr 1, s. 135 z glosą M. du Valla; uchwała z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 nr 2, poz. 29; wyrok z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, Służba Pracownicza 1980 nr 10, s. 34; uchwała z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 192; OSPiKA 1984 nr 11, poz. 235 z glosą M. Seweryńskiego; wyrok z dnia 1 października 1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988 nr 1, poz. 21 z glosą J. Pachy; OSP 1991 nr 5, poz. 125 z glosą T. Gregorczyk; wyrok z dnia 21 września 1990 r., I PR 203/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 166; wyrok z dnia 26 września 2006 r., II PK 13/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 254 oraz H. Szurgacz: Niektóre prawne zagadnienia premiowania, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2011 nr 4, s. 17).

Zdanie Sądu Najwyższego nagroda, z jaką mamy do czynienia w przedmiotowej sprawie, jest z istoty komponentem mającym na celu gratyfikację osiągniętych przez pracownika wyników, zwiększonej dyspozycyjności względem pracodawcy, a przede wszystkim jest pozostawiona uznaniu pracodawcy, jako wyraz oceny jakości świadczonej pracy. Natomiast dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, nawet gdy jest wypłacany w postaci ryczałtu, jest świadczeniem odwzajemniającym wymiar pracy, bez uwzględniania jakości jej świadczenia. Jego pozycja umiejscawia się wśród ruchomych składników wynagrodzenia, jednakże obligatoryjnych w razie wystąpienia przekroczenia obowiązujących dobowych i tygodniowych norm czasu pracy. Z tego względu nie może być klasyfikowany wśród nagród. Mała wydajność pracy może stanowić motyw rozwiązania stosunku pracy przez zakład pracy, lecz nie może prowadzić do odmowy wypłaty pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych, jeżeli praca taka była rzeczywiście wykonana (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1973 r., III PRN 4/73, LEX nr 16301).

Sąd Najwyższy konkludował, że w analizowanym przypadku premia uznaniowa stanowiła element obowiązującego uprzednio regulaminu wynagradzania z dnia 1 października 2009 r. W jego treści podkreślono uznaniowość świadczenia (zależy wyłącznie od swobodnego uznania pracodawcy) i możliwość zaniechania wypłaty w poszczególnych miesiącach z powodu złej sytuacji finansowej kontraktu, bądź przerw w jego realizacji. O wysokości premii uznaniowej decyduje bezpośredni przełożony powoda. Wymienione szczególnie ujawniają różnice w stanach faktycznych, które nie mogą pozostawać obojętne na wynik sporu.

Zastąpienie jednego składnika drugim przez wprowadzenie celowej regulacji (I PK 33/13), nie jest adekwatnym mechanizmem oceny żądania powoda w sprawie, w której pracodawca nadal wypłaca dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (ryczałt) i jednocześnie uruchamia płatności świadczeń uznaniowych. Ich cel i funkcja, wynikająca z regulaminu, w żaden sposób nie nawiązuje do algorytmów związanych ze specyfiką wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych. Wzmocnieniem tego zapatrywania jest argument, że w maju 2010 r. wynagrodzenie powoda mieściło się w skali ryczałtu, a mimo to, uzyskał wówczas prawo do premii uznaniowej, co podkreśla rodzaj dokonanego wypłaconego świadczenia.

Wskazał Sąd Najwyższy, że jeżeli w sprawie zachodzi konieczność oceny, czy doszło do zawarcia domniemanego porozumienia powoda z pozwanym w postaci zmiany warunków wynikających z umowy o pracę i uzupełnienia ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych premią uznaniową (nagrodą), to takie porozumienie powinno być skuteczne we wszystkich strefach prawa pracy, a nie tylko przy ocenie sporu o wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Rzecz sprowadza się, jak wskazał Sąd Najwyższy, do zweryfikowania, czy ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych, nazywany ad casum premią uznaniową stanowił także komponent obliczania świadczeń wypłacanych pracownikowi ze stosunku pracy, takich jak wynagrodzenie za urlop, ekwiwalent za urlop, wynagrodzenie za czas choroby, zasiłek chorobowy (etc). Z przepisów dotyczących szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wynika, jakie składniki

stanowią bazę do obliczenia stosownych świadczeń nim objętych. Podobnie sprawę reguluje ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz. U. z 2016 r., poz. 372 ze zm.).

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy w Gliwicach uznał, że apelacja zmierzająca do wzruszenia zaskarżonego wyroku jest zasadna.

Sąd Najwyższy wskazał, że Sąd Okręgowy zmienił ustalenia Sądu Rejonowego, ale nie wyjaśnił czy doszło do zawarcia dorozumianego porozumienia powoda z pozwanym w postaci zmiany warunków wynikających z umowy o pracę i uzupełniania ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych premią uznaniową w taki sposób, że to porozumienie było skuteczne we wszystkich sferach prawa pracy a nie tylko spornej tej o wynagrodzenie.

Sąd Okręgowy po przeprowadzeniu dodatkowych dowodów w sprawie w całej rozciągłości podzielił ustalenia Sądu Okręgowego poczynione podczas pierwszego postępowania przed Sądem II instancji przyjmując je za własne.

Sąd Okręgowy w wykonaniu zaleceń Sądu Najwyższego uzupełnił postępowanie dowodowe i ustalił w oparciu o przedłożone przez pozwanego na polecenie Sądu szczegółowe wyliczenia poparte rocznymi kartami wynagrodzeń za lata 2010 i 2011, wydruki przelewów wynagrodzenia powoda za grudzień 2010, styczeń 2011 i kwiecień 2011 obrazujące stałe i zmienne składniki wynagrodzeń powoda, że do wyliczenia wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za urlop przyjmowano m.in. premie. Ta okoliczność stanowi o dorozumianej zmianie umowy o pracę.

Treść umowy o pracę bowiem może być określona nie tylko przez oświadczenia woli złożone przez strony przy zawieraniu umowy, ale także przez sposób jej wykonywania, a więc gdy konkludentnie strony uzewnętrzną wolę zmiany treści umownego stosunku pracy. Oświadczenie woli wyrażone zostaje przez każde zachowanie osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny – wynika to z brzmienia art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Co do zasady można przyjąć, że wypłacanie pracownikowi przez dłuższy czas wynagrodzenia według zmienionych reguł stanowi dorozumianą zmianę warunków wynagradzania. Oświadczenie to jest skuteczne, gdyż pochodziło od uprawnionego podmiotu, co wynika z poczynionych ustaleń faktycznych w oparciu o uzupełniony materiał dowodowy.

Za czas płatnego wypoczynku pracownikowi w myśl art. 172 k.p. przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Szczegółowe zasady wyliczania należnej kwoty wynagrodzenia urlopowego odnajdziemy w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r., (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.), w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Przy wyznaczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy powinny być brane pod uwagę składniki wynagrodzenia stałe i zmienne.

Do podstawy tej przyjmuje się stałe składniki wynagrodzenia (np. wynagrodzenie zasadnicze określone stałą stawką) – w wysokości przysługującej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu; zmienne składniki wynagrodzenia (z pewnymi wyłączeniami), które przysługują pracownikowi za okres nie dłuższy niż miesiąc – w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a gdy są znaczne wahania między ich wysokością w poszczególnych miesiącach – z 12 miesięcy.

Przy kalkulowaniu ekwiwalentu urlopowego uwzględnia się z kolei stałe składniki wynagrodzenia określone w stałej stawce miesięcznej w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do ekwiwalentu, zmienne składniki wynagrodzenia za okresy nie dłuższe niż miesiąc (np. dodatek za pracę w porze nocnej, premie regulaminowe) – w przeciętnej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu (bez względu na okres, za jaki składniki te przysługują), składniki płacowe przysługujące za okresy dłuższe niż miesiąc (np. premie kwartalne) – w średniej wysokości z okresu 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu.

Premia uznaniowa nieposiadająca charakteru roszczeniowego oraz zwroty kosztów dojazdów i zakwaterowania nie powinny wchodzić do podstawy wynagrodzenia urlopowego, ale jak ustalono w niniejszym postępowaniu premię do tych świadczeń wliczano co wzmacnia argument pozwanej, że stanowiła ona w zasadzie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, a nie premię uznaniową.

Powód korzystał z urlopu wielokrotnie w trakcie okresu objętego pozwem, kwota wynagrodzenia urlopowego, gdyby nie brano przy obliczaniu jej pod uwagę premii byłaby znacząco niższa od wypłacanej i taką różnicę z pewnością powód by odczuł. Pewnym jest zatem, że wiedział, że kwota wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych uzupełniana jest poprzez wypłatę premii.

Odnosząc się do art. 8. k.p. należy podnieść, że warunkiem zastosowania rozważanego przepisu jest posiadanie prawa przez powoda. Skoro jednak orzeczenie opiera się na uzasadnionym twierdzeniu, że powodowi nie przysługiwało roszczenie o ponowną zapłatę za pracę w godzinach nadliczbowych, to odwołanie się do art. 8 k.p. jest bezprzedmiotowe.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 386 §1 pkt 1 k.p.c. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1,4 i 5 poprzez jego oddalenie .

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z §11 ust 1 pkt 2, §6 ust 5, §12 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Orzekając o kosztach zastępstwa procesowego Sąd miał na uwadze, że o tym czy strona wygrała czy też przegrała decyduje ostateczny wynik sporu, a nie rozstrzygnięcia na poszczególnych etapach postępowania, zatem powód był stroną przegrywającą. Sąd miał także na uwadze, że za postępowanie apelacyjne nie są należne koszty w podwójnej wysokości pomimo że sprawa była ponownie rozpoznawana przez Sąd Okręgowy po uchyleniu wyroku przez Sąd Najwyższy – tak SN w postanowieniu z dnia 10 lutego 2011r. IV CZ 109/10, postanowieniu z 6 kwietnia 2011r., I CZ 108/10.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia