

**Sygn. akt VI P 843/13**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 sierpnia 2015 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Protokolant : stażysta Beata Tylki

po rozpoznaniu w dniu 27 sierpnia 2015 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa D. P.

przeciwko (...) w G.

o wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

**I.** oddała powództwo,

**II.** przyznaje ze Skarbu Państwa -Kasy Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku na rzecz radcy prawnego P. Ż. kwotę 2.214 złotych (dwa tysiące dwieście czternaście złotych i 00/100) tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu,

**III.** odstępuje od obciążania powoda D. P. kosztami zastępstwa procesowego,

**IV.** koszty sądowe przejmuje na rachunek Skarbu Państwa- Kasę Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku.

**Sygn. akt VI P 843/13**

## UZASADNIENIE

Powód D. P. wystąpił przeciwko pozwanemu (...) w G. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 8.420 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc grudzień 2010 roku, styczeń 2011 oraz luty 2011 roku, jak również kwoty 37.890 złotych tytułem wynagrodzenia z pracę za okres od marca 2011 roku do listopada 2011 roku.

W uzasadnieniu zgłoszonych żądań powód podał, iż w dniu 1 marca 2011 roku został dopuszczony do pracy, tym samym nastąpiło nawiązanie z nim stosunku pracy na podstawie umowy o pracę. Tego samego dnia E. Z. zwolniła go również z obowiązku świadczenia pracy. (k. 68-70)

Pozwany (...)zaprzeczył, aby zalegał na rzecz powoda z wypłatą jakichkolwiek wynagrodzeń, jak również aby powód po dniu 1 marca 2011 roku został dopuszczony do świadczenia pracy, a tym samym aby został z powodem nawiązany stosunek pracy w wymiarze 1/2 etatu, za wynagrodzeniem 3.000 złotych netto. Powód przed upływem okresu obowiązywania umów o pracę był bowiem informowany, iż nie jest przewidziane kontynuowanie z nim stosunku pracy. W korespondencji e-mailowej z dnia 4 marca 2011 roku powód został o tym wyraźnie zawiadomiony, nadto skierowano do niego prośbę o rozliczenie się zgodnie z kartą obiegową. W ocenie pozwanego sam fakt, iż powód w dniu 1 marca 2011 roku pojawił się w pracy nie może świadczyć o tym, że został on dopuszczony do pracy na kolejny okres, albowiem po stronie pozwanego brak było woli dalszego kontynuowania zatrudnienia powoda. Tym samym żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za okres od marca 2011 roku do listopada 2011 roku jest całkowicie bezzasadne. Pozwany zaprzeczył również, aby powodowi przysługiwało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 grudnia 2010 roku do dnia 28 lutego 2011 roku. Powód nie wypracował

bowiem w spornym okresie żadnych godzin nadliczbowych. Karty czasu pracy dotyczące projektów unijnych, na potrzeby których powód był zatrudniony nie wykazują żadnych dodatkowych godzin ponad ustalony wymiar czasu jego pracy. Powód nie wskazał również kiedy rzekomo powyższe godziny wypracował. Powód nie udowodnił zatem dochodzonego w tym zakresie żądania ani co do zasady, ani też co do jego wysokości. (k. 29-30, 117-120)

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny :**

Powód D. P. został zatrudniony u pozwanego (...) w G. począwszy od dnia 1 grudnia 2010 roku na podstawie trzech umów o pracę tj. dwóch wymiarze 20% etatu oraz jednej 10% na stanowisku głównego specjalisty, w łącznym wymiarze 1/2 etatu.

Powyższe umowy zostały zawarte na okres próbny do dnia 28 lutego 2011 roku.

Powód w ramach zawartych umów zajmował się realizacją projektu „. A. w G. (tj. w wymiarze 0,20% etatu) oraz (...) tzw. „S. (...) w G. (tj. w wymiarze 0,10% etatu).

W zakresie projektu S. w grudniu 2010 roku powód wypracował 16 godzin, w styczniu 2011 roku – 16 godzin, zaś w lutym 2011 roku – 16 godzin.

W zakresie projektu A. w styczniu 2011 roku powód wypracował 32 godziny, w styczniu 2011 roku – 16 godzin, zaś w lutym 2011 roku- 25 godzin.

W okresie świadczenia pracy przez powoda pojawiały się zastrzeżenia co wykonywanej przez niego pracy. Powyższe dotyczyło jakości pracy powoda w ramach wskazanych wyżej projektów, jak również jego stawiennictwa w pracy.

Przed upływem okresów na jakie umowy zostały zawarte powód został poinformowany przez przełożoną E. Ł. (uprzednio Z.), iż stosunek pracy nie będzie z nim kontynuowany.

Umowy o pracę łączące powoda z pozwanym uległy rozwiązaniu z upływem czasu na jaki zostały zawarte tj. w dniu 28 lutego 2011 roku w trybie art. 30 § 1 pkt 4 kp.

W dniu 1 marca 2011 roku powód stawił się u pozwanego i podpisał listę obecności.

Powód nie świadczył pracy począwszy od dnia 1 marca 2011 roku.

**(Dowód** : świadectwa pracy- k. 9-11, 174-176, e-mail- k. 34, umowy o pracę wraz z aneksami– k. 158-159, 161-162, 164, lista obecności- k. 177, 207, karty czasu pracy- k. 179-183, 201-203v, zeszyt nadgodzin- k. 211- 224v, zeznania świadka A. D.- k. 357-358, zeznania świadka D. D. – k. 359-361, zeznania świadka T.K. k. 361-362, zeznania świadka O. B.- k. 399 (nagranie 00:07:23- 00:16:00), zeznania świadka A. T.- k. 399-400 (nagranie 00:16:05- 00:28:39), zeznania powoda D. P. – 233-233v w zw. z k. 413-414, nagranie (00:05:09- 00:20:59), akta osobowe pracownika)

### **Sąd zważył co następuje:**

W ocenie Sądu powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności wnioskując w oparciu o zeznania powoda D. P. przesłuchanego w charakterze strony postępowania, jak również świadków w osobach A. D., D. D., T. K., O. B. oraz A. T., jak również dokumenty prywatne.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda oraz łączących strony umów stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Sąd odmówił przyznania waloru wiarygodności zeznaniom złożonym przez powoda w zakresie, w jakim wskazywał, że wykonywał na rzecz pozwanego zakładu w okresie zatrudnienia pracę w godzinach nadliczbowych oraz że czynił to na polecenie, czy też za wiedzą pracodawcy, jak również iż zakres przydzielonych mu zadań uzasadniał świadczenie przez niego pracy w wymiarze ponadnormatywnym. Na uwzględnienie nie zasługiwały również zeznania powoda, iż po dniu 1 marca 2011 roku jego stosunek pracy był kontynuowany.

Zdaniem Sądu twierdzeniom powoda przeczy cały pozostały materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, a w szczególności zeznania powołanych wyżej świadków, których zeznania Sąd uznał za rzetelną podstawę do poczynienia ustaleń stanu faktycznego.

Wskazać należy, iż zeznań powołanych wyżej świadków nie wynika fakt pracy powoda w godzinach nadliczbowych, w szczególności w wymiarze deklarowanym przez powoda. Co istotne żaden ze świadków nie potwierdził również potrzeby świadczenia pracy przez powoda w takim wymiarze. Z zeznań świadków wynika nadto, iż pracodawca w okresie zatrudnienia miał uwagi co do jakości pracy powoda, jak również dotyczące jego stawiennictwa w pracy. Okoliczności te wynikają bezsprzecznie z zeznań świadków O. B., A. T. oraz T. K..

Postanowieniem z dnia 27 sierpnia 2015 roku (k. 412) Sąd na mocy art. 242 kpc pominął dowód z przesłuchania w charakterze świadka E. Ł. (uprzednio Z.) wobec jej nieusprawiedliwionego niestawiennictwa.

Zdaniem Sądu materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie zasadności zgłoszonego przez powoda żądania dotyczącego pracy w godzinach nadliczbowych.

Wskazać należy, iż powód w toku prowadzonego postępowania nie przedstawił Sądowi żadnych wiarygodnych dowodów pozwalających na ustalenie, iż obowiązki pracownicze realizował z przekroczeniem obowiązującego go normatywnego czasu pracy tj. w zakresie przez niego deklarowanym, jak również że zakres powierzonych mu zadań świadczenia pracy w takim wymiarze wymagał.

W tym zakresie bowiem powód twierdził, iż zadania nałożone na niego przez pracodawcę wymagały wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, którą to okoliczność wskazywał przełożonym.

Okoliczności podnoszonych przez powoda w tym przedmiocie nie potwierdził natomiast materiał dowodowy sprawy, w szczególności podstawy do takowych ustaleń nie dają w żadnej mierze zeznania świadków, jak również przedłożona do akt sprawy dokumentacja źródłowa.

Zgodnie z treścią art. 6 kc ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Podnieść należy, iż brak wykazania powyższych okoliczności obciążać musi zawsze podmiot, na którym spoczywa ciężar tego dowodu, Sąd nie ma bowiem ani obowiązku, ani też możliwości wyręczenia stron w wyjaśnianiu treści łączących strony stosunków, w sytuacji gdy pozostają one w tym zakresie bierne. Zgodnie z podstawową w procesie cywilnym zasadą kontrydiktoryjności, mając na uwadze treść art. 3 kpc i art. 232 kpc- w brzmieniu nadanym przez ustawę z dnia 1 marca 1996 roku o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej – Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U Nr 43, poz. 189) - to strony są zobowiązane do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne stając się dysponentem postępowania dowodowego, zaś Sąd jest zwolniony od odpowiedzialności za jego wynik. (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 roku, II CKN 70/96, OSNC 1997, Nr 8, poz. 113, z dnia 16 grudnia 1997 roku, II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz.662).

W świetle powyższego to na stronie powodowej spoczywał w przedmiotowej sprawie ciężar wykazania okoliczności wskazujących na świadczenie przez nią pracy w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu powód powyższemu obowiązkowi nie zadośćuczynił.

W myśl art. 151 § 1 kp praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

§ 2. Przepisu § 1 pkt 2 nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia

§ 3. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

§ 4. W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, jest dopuszczalne ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż określona w § 3.

§ 5. Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1.

Stwierdzić należy, iż w niniejszym postępowaniu na powódzie spoczywał ciężar wykazania nie tylko, iż świadczył pracę w wymiarze ponadnormatywnym, ale również iż powyższe wynikało z potrzeb pracodawcy, jak również jego poleceń, chociażby dorozumianych, jak również iż nałożone na niego obowiązki świadczenia pracy w wymiarze nadliczbowym wymagały.

W świetle powyższego sam fakt przebywania pracownika poza normalnymi godzinami jego pracy nie dowodzi, jak również nie jest wystarczający do potwierdzenia wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych w godzinach nadliczbowych.

W tym miejscu na uwagę zasługuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2009 roku (II PK 51/09 OSNP 2011/11-12/150), iż czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik - pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 kp lub jedynie przebywając w zakładzie pracy - nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych. (art. 151 § 1 kp)

Nadto uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 kp) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania.

W uzasadnieniu cytowanego orzeczenia Sąd Najwyższy podzielił zapatrywanie zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 roku (I PKN 143/98 (OSNAPiUS 1999 roku, Nr 12, poz. 389), zgodnie z którym art. 133 k.p. (obecnie 151 kp), zawierając definicję pracy w godzinach nadliczbowych jednoznacznie podkreśla, że chodzi o pracę wykonywaną.

Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy nie może więc zastąpić wymogu wykonywania pracy, a tylko taka sytuacja uprawnia do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Pogląd ten przyjmuje także część doktryny prawa pracy. W związku z tym Sąd Najwyższy uznaje, że czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik, pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 kp lub jedynie przebywając w zakładzie pracy, nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 kp). Tego rodzaju czas może być, w szczególności, prawnie kwalifikowany jako dyżur zakładowy (art. 151<sup>5</sup> § 1 i 2 kp) lub czas wolny od pracy.

W zakresie polecenia pracodawcy wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, wskazać należy, iż polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być wydane w dowolny sposób, także dorozumiany, wówczas, gdy chodzi o pracę wykonywaną w istocie z inicjatywy pracownika, ale za wiedzą pracodawcy. W wyroku z dnia 14 maja 1998 roku (I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999 roku, Nr 10, poz. 343) Sąd Najwyższy stwierdził, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy.

Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika jego obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Podobnie przyjęto w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 roku (I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001, Nr 22, poz. 662) według którego warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę.

Nie można wreszcie wykluczyć z góry sytuacji, w których dochodzi do świadczenia pracy nadliczbowej pomimo braku wyraźnego polecenia ze strony pracodawcy, przede wszystkim wówczas, gdy pracodawca akceptuje fakt świadczenia pracy poza ustalonymi godzinami pracy.

Możliwa jest również sytuacja, gdy podjęcie pracy nadliczbowej nie będzie poprzedzone żadną formą polecenia lub akceptacji ze strony podmiotu zatrudniającego. Konieczność wykonywania pracy nadliczbowej ma w tym przypadku wynikać z obiektywnych warunków pracy, które wykonanie zleconych zadań w normalnych godzinach pracy czynią niemożliwym. Podobnie należy ocenić wykonywanie pracy, która nie mieści się w zakresie pracy danego pracownika, lecz której podjęcie jest uzasadnione niespodziewanymi okolicznościami mogącymi zagrażać interesowi pracodawcy. Wyraźnie stwierdził to Sąd Najwyższy, podkreślając, że przepisy nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe od warunku, aby praca w tych godzinach została wyraźnie zlecona pracownikowi przez przełożonego.

Praca nadliczbowa zachowuje swój charakter, jeśli jest wykonywana za zgodą lub wiedzą przełożonego albo też - nawet bez tej zgody i wiedzy - jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1978 roku, I PRN 91/78).

Z drugiej jednak strony, wykonywanie przez pracownika pracy nadliczbowej bez wyraźnej akceptacji ze strony pracodawcy musi być w sposób jednoznaczny uzasadnione obiektywnymi okolicznościami danego przypadku. Samowolne podjęcie pracy, która takiego uzasadnienia nie znajduje, nie powinno być traktowane jako praca nadliczbowa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 r., I PKN 244/00, OSNAPiUS 2002, nr 21, poz. 520).

Przy odmiennej interpretacji powstawałoby niebezpieczeństwo nadużyć ze strony pracowników. Starając się chronić szerzej interes podmiotu zatrudniającego, Sąd Najwyższy poszedł jeszcze dalej, stwierdzając, że warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 662).

W rezultacie brak jest podstaw do uznania za pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pracodawcy świadczenia pracy przez pracownika na zasadach dobrowolności (por. Z. Kubot, Praca ponadwymiarowa, PiZS 2005, nr 12, s. 26), która zakłada istnienie dobrowolnego świadczenia, jeśli pracownik wykonuje pracę z własnej woli, w sytuacji gdy nie występują przesłanki wymienione w art. 151 § 1 kp, ani zlecenie pracy przez pracodawcę, czy jego akceptacja.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 1998 r., I PKN 239/97, OSNAPiUS 1999, nr 1, poz. 7).- Komentarz Łukasz Pisarczyk.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy w ocenie Sądu, mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, przyjąć należało iż powód w żaden sposób nie wykazał, aby pracodawca wydawał mu jakiegokolwiek polecenia wykonywania pracy poza obowiązującą go normą czasu pracy, czy też żeby pozostawał w świadomości, że powód taką pracę wykonuje.

W ocenie Sądu żaden z dowodów zgromadzonych w sprawie powyższej okoliczności nie potwierdził.

Zauważyć trzeba, iż żaden ze świadków przesłuchanych w toku prowadzonego postępowania nie potwierdził twierdzeń powoda w tym przedmiocie. W tej kwestii jedynie świadek A. D. wskazała na takową sytuację, bez bliższego doprecyzowania niniejszej czasowo. W tym zakresie świadek przedstawiła okoliczności związane z czasem pracy powoda w okresie zajmowania z nim wspólnie pokoju tj. do grudnia 2010 roku- stycznia 2011 roku. Jednocześnie zaś świadek wskazała na fakt zaprzestania świadczenia pracy przez powoda w styczniu 2011 roku (do końca miesiąca). W świetle powyższego zeznania świadka nie mogą być w tym zakresie miarodajne, skoro współpracowała z powodem jedynie przez krótki okres czasu, nie miała również precyzyjnej wiedzy jak wyglądał sposób oraz czas świadczenia przez niego pracy w okresie spornym.

Poza tym przykładem żaden ze świadków nie wskazał, aby powód pracował w nadgodzinach, jak również aby taka potrzeba ze strony pracodawcy istniała.

W tym zakresie z zeznań świadków w osobach D. D. oraz T.K. jednoznacznie wynika, iż zakres przydzielonych powodowi zadań w ramach opisanych wyżej projektów nie wymagał wykonywania pracy w nadgodzinach.

Nadto z zeznań świadków O. B., A. T. oraz T. K. wynika również fakt niezadowalającej jakości pracy powoda z punktu widzenia oczekiwań pracodawcy.

W tym przedmiocie świadkowie wskazali na zgłaszane pod adresem powoda uwagi dotyczące sposobu realizowania przez niego zadań, jak również związane z jego stawiennictwem w miejscu pracy.

Powyższe okoliczności poddają zatem pod wątpliwość twierdzenia powoda odnośnie konieczności wykonywania przez niego pracy w nadgodzinach w związku z zakresem nakładanych na niego zadań

Z dokumentu złożonego przez pozwanego w postaci zeszytu nadgodzin pracowników również nie wynika praca powoda w godzinach nadliczbowych w okresie spornym. (k. 211- 224v)

Na gruncie przedmiotowej sprawy na uwagę zasługuje także pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 sierpnia 2004 roku (II PK 9/2004), w którym wskazano iż pracownik dochodzący roszczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych winien wskazać ile, każdego dnia przepracował, aby móc skutecznie domagać się dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu.

W tym zakresie nie wystarczy zatem ogólne wskazanie, że pracownik „zwykle” pracował w nadgodzinach, bez podania konkretnych przykładów pracy, która faktycznie była wykonywana w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu powód powyższemu obowiązkowi procesowemu nie zadośćuczynił.

Po raz kolejny stwierdzić należy, iż art. 151 kp dopuszcza wyraźnie możliwość wykonywania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych w przypadku konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, bądź też szczególnych potrzeb pracodawcy.

Powyższy przepis wyraźnie zatem określa okoliczności umożliwiające pracodawcy zorganizowanie pracy również w ramach godzin nadliczbowych.

Niniejsza regulacja nie tworzy natomiast po stronie pracownika uprawnienia do samowolnego (samodzielnego) wykonywania pracy po godzinach. Konsekwencją powyższego jest zakaz wymuszania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych, a to oznacza iż o dodatkowym wynagrodzeniu może być mowa tylko wtedy, gdy wykonuje on pracę na polecenie pracodawcy albo nawet bez takiego polecenia, pod warunkiem wszakże iż jest to uzasadnione istnieniem realnej potrzeby, czy interesu pracodawcy. (z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 roku, I PKN 224/00, OSNAPi US 2002, Nr 21, poz. 520).

Reasumując w niniejszej sprawie powód nie udowodnił istnienia, ani poleceń pracodawcy dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych, jak również realnej potrzeby jej świadczenia ponad normatywny czas pracy wynikający z ilości nałożonych na niego zadań.

W oparciu o materiał dowodowy brak podstaw do przyjęcia, iż ewentualna bytność powoda poza normatywnym czasem pracy wynikała z poleceń pracodawcy w tym przedmiocie, choćby dorozumianych, jak również jego potrzeb uzasadnionych zakresem nałożonych na pracownika zadań.

W związku z powyższym Sąd żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od grudnia 2010 roku do lutego 2011 roku oddalił, o czym orzekł na podstawie art. 151 kp w zw. z art. 151 § 1<sup>1</sup> k.p - a contrario, w punkcie I wyroku.

W ocenie Sądu na uwzględnienie nie zasługiwało również żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za pracę za okres od marca 2011 roku do listopada 2011 roku.

W tym zakresie z dowodów zgromadzonych w sprawie nie wynika, iż strony począwszy od dnia 1 marca 2011 roku łączył jakikolwiek stosunek pracy.

Z dowodów w postaci świadectw pracy, e-maila z dnia 4 marca 2011 roku, jak również zeznań świadków D. D., wynika iż strony po dniu 1 marca 2011 roku nie miały zamiaru kontynuowania zatrudnienia powoda. Powyższe ustalenie wynika bezsprzecznie z faktu, iż logicznym jest, iż skoro pozwany miał zastrzeżenia do pracy powoda, to również nie zamierzał kontynuować z nim stosunku pracy.

Zdaniem Sądu fakt, przesłania przez powoda określonych dokumentów pozwanemu drogą mailową w dniu 1 marca 2011 roku, jak również w dniu 8 marca 2011 roku (k. 252-261) sam w sobie nie świadczy o woli kontynuowania stosunku pracy z powodem. W tym zakresie z żadnego z dowodów zgromadzonych w sprawie nie wynika zgodna wola stron w tym przedmiocie, a która to do nawiązania stosunku pracy w trybie art. 22 § 1 kp stanowi element konieczny.

Reasumując w ocenie Sądu powód nie wykazał zatem w toku prowadzonego postępowania istnienia zgodnej woli stron w zakresie kontynuowania stosunku pracy, począwszy od dnia 1 marca 2011 roku.

Co istotne na gruncie art. 80 kp pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Tymczasem materiał dowodowy nie potwierdza, iż w okresie spornym powód jakkolwiek pracę wykonywał.

O powyższym orzeczono zatem na podstawie art. 80 kp - a contrario w punkcie I wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego należnych na rzecz pełnomocnika procesowego z urzędu orzeczono na podstawie § 11 ust.1 pkt. 2 w zw. § 6 pkt 5 w zw. z § 15-16 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. nr 163 poz. 1349 ze zm.).

W tym zakresie Sąd miał na uwadze ostatecznie sprecyzowany przez powoda w piśmie z dnia 31 maja 2013 roku zakres roszczeń. (k. 68-70)

Koszt udzielonej pomocy prawnej z urzędu z tego tytułu stanowił zatem łącznie kwotę 1.800 złotych powiększoną o stawkę 23 % podatku VAT (art. 41 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 1 pkt. 1 Ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od

towarów i usług - Dz. U. z dnia 5 kwietnia 2004 r. w zw. z § 2 ust. 3 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)

W zakresie kosztów sądowych należnych od powoda orzeczono na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 102 kpc w zw. 108 § 1 kpc w punkcie IV wyroku, przejmując powyższe koszty na rachunek Skarbu Państwa- Kasę Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku.

W tym zakresie Sąd miał na uwadze aktualną sytuację majątkową powoda, wynikającą z przedłożonych przez niego dokumentów oraz oświadczeń. (k. 78-80, 85101)

O kosztach procesowych należnych na rzecz strony pozwanej w zakresie oddalonego powództwa Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., a mając na względzie całokształt okoliczności sprawy nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego należnymi na rzecz pozwanego.

Powód wprawdzie przegrał proces, jednakże względy słuszności przemawiały w ocenie Sądu za odstąpieniem od obciążania go kosztami procesu.

Przepis art. 102 kpc ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu; jest rozwiązaniem szczególnym, niepodlegającym wykładni rozszerzającej, wykluczającym stosowanie wszelkich uogólnień, wymagającym do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. Nie konkretyzuje on pojęcia wypadków szczególnie uzasadnionych, pozostawia ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi (por. m.in. postanowienie Sadu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73)

Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu według doktryny zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, lecz także dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony.

W ocenie Sądu z taką też sytuacją mamy na gruncie przedmiotowej sprawy.

Zdaniem Sądu okoliczności związane z sytuacją majątkową i życiową powoda podstawę ku temu dawały.

W tym miejscu podkreślić należy, iż ocena sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 kpc, ma charakter dyskrecjonalny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem sądu oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy.

W związku z tym może być podważona przez sąd wyższej instancji tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2012r. III CZ 10/12, Biuletyn Sądu Najwyższego 2012/4)