

Sygn. akt VI P 268/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 04 lipca 2017 r.

**Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	SSR Agnieszka Turowska
<b>Ławnicy:</b>	Barbara Żukowska, Barbara Adamczyk
<b>Protokolant:</b>	Aleksandra Ignacionek

po rozpoznaniu w dniu 26 czerwca 2017 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa D.P.

przeciwko Akademia (...) w G.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie, ustalenie, ekwiwalent za urlop

I. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa;

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie ;

III. przyznaje pełnomocnikowi procesowemu z urzędu r. pr. P. Ż. ze Skarbu Państwa – płatne kasa Sądu Rejonowego (...)w G.kwotę 5 535 zł ( słownie: pięć tysięcy pięćset trzydzieści pięć ) zawierającą podatek vat tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu ;

IV. odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego;

Sygn. akt VI P 268/16

## UZASADNIENIE

Powód D. P.pozwem przeciwko Akademii (...) w G. wniósł

o zasądzenie na jego rzecz kwoty 8.420 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc grudzień 2010 roku, styczeń 2011 roku oraz luty 2011 roku, a także kwoty 37.890 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od marca 2011 roku do listopada 2011 roku. Wniósł ponadto o zasądzenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Uzasadniając żądanie pozwu powód wskazał, że w dniu 1 marca 2011 roku dopuszczony został do pracy co stanowiło nawiązanie stosunku pracy, a następnie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Stosunek pracy trwa więc w dalszym ciągu za co winien otrzymać wynagrodzenie.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa

w całości. Pozwany zaprzeczył twierdzeniom powoda tak co do nawiązania z nim stosunku pracy w dniu 1 marca 2011 roku jak też pracy w godzinach nadliczbowych w okresie zatrudnienia.

Sąd Rejonowy (...) w G. w dniu 27 sierpnia 2015 r. oddalił powództwo D. P. dowód: wyrok k: 416 )

Sąd Okręgowy w dniu 18 marca 2016 r. uchylił wyrok Sądu Rejonowego i sprawę przekazał do ponownego rozpatrzenia ( wyrok SO k: 483)

Powód przy ponownym rozpoznaniu sprawy wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy, który trwa do chwili obecnej oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Następnie powód za zgodą pozwanego cofnął żądanie w zakresie wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Powód w piśmie procesowym z dnia 14 czerwca 2017 r. cofnął pozew o ustalenie stosunku pracy i podtrzymał roszczenie o wynagrodzenie za pracę od marca 2011 r. do listopada 2011 r. (k: 774)

Strona pozwana na powyższe wyraziła zgodę.

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

Powód D.P. został zatrudniony u pozwanego z dniem

1 grudnia 2010 roku w oparciu o trzy umowy o pracę, tj. dwie w wymiarze 20% etatu (w ramach jednej z nich realizacja projektu (...) Element Programu Rozwojowego (...) w G.) oraz jednej 10% etatu (oraz projektu (...) Element Programu Rozwojowego (...) w G.), na stanowisku głównego specjalisty, łącznie w wymiarze 1/2 etatu, na okres próbny do dnia 28 lutego 2011 roku. Powód zajmował się konsultacjami prawnymi projektów unijnych.

Do każdej z tych umów został podpisany aneks na podstawie którego ustalono liczbę godzin pracy ponad określony w umowie o pracę wynikający z niepełnego zatrudniania na 8 godzin na dobę i 40 godzin w 5 dniowym tygodniu pracy. Wskazano również, że przekroczenie tej ilości godzin pracy uprawnia do otrzymania oprócz normalnego wynagrodzenia za pracę także dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Dodatkowo powodowi przyznany został także dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków.

Wcześniej powód był zatrudniony u pozwanego w oparciu o umowy cywilno-prawne. W dniu 24 stycznia 2010 r. zostało powodowi udzielone pełnomocnictwo do reprezentowania Uczelni i Biura w zakresie, w jakim upoważniona była E. Ł. (1) – kierownik (...).

W imieniu pozwanego osobą upoważnioną do podejmowania decyzji o zatrudnianiu pracowników, w tym także kontynuacji zatrudnienia, był kanclerz – ówczesnie O. B.. Z racji tego, że kanclerz nie miał możliwości samodzielnej oceny pracy pracowników, przed podjęciem decyzji o dalszym zatrudnieniu danej osoby, decydujące znaczenie miało zdanie jej kierownika, w przypadku powoda była to E. Ł. (1) kierownik Biura (...).

Zasadą u pozwanego było, że za pracę w godzinach nadliczbowych, pracownicy odbierali sobie wolne. Powód także skorzystał z takiej możliwości, np. w dniu 4 stycznia 2011 r.

Zgodnie z Regulaminem Pracy pozwanego przebywanie pracowników w pomieszczeniach uczelni poza godzinami pracy mogło mieć miejsce tylko w uzasadnionych przypadkach po uzyskaniu zgody bezpośredniego przełożonego. Przed wydaniem zgody, bezpośredni przełożony zobowiązany był każdorazowo uzyskać akceptację Kanclerza na piśmie. Brak takiej akceptacji wykluczał możliwość wypłaty wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych czy też udzielenia z tego tytułu czasu wolnego.

Pozwany prowadził dokumentację kadrową w sposób nierzetelny

i tak w rocznej karcie ewidencji obecności w pracy za rok 2010 nie zostały wpisane godziny pracy powoda, a za rok 2011 wskazano tylko, że w dniu

1 lutego 2011 r. powód wykorzystał jeden dzień urlopu za nadgodziny i jeden dzień urlopu wypoczynkowego.

Za miesiąc grudzień 2010 r. powód nie podpisywał listy obecności.

W miesiącu styczniu 2011 r. oraz lutym 2011 r. powód podpisywał listę obecności, z której wynika, że w dniu 4 stycznia i 1 lutego odbierał wolne za nadgodziny.

Pozwany prowadził zeszyt nadgodzin pracowników etatowych, który znajdował się u kierownika E. Ł. (1), w którym pracownicy wpisywali datę i ilość nadgodzin oraz ilość odebranych godzin. Powód nie dokonywał żadnych wpisów. Powód był świadkiem ewidencjonowania przez pracowników liczby godzin nadliczbowych, albowiem przez pewien czas siedział w jednym pokoju z E. Ł. (1).

Przy projektach pracowali również T. K., D. D., A. T., M. N. oraz E. Ł. (1) (wcześniej Z.) jako kierownik.

W grudniu 2010 roku powód przepracował 16 godzin.

W czasie zatrudnienia powoda pojawiły się zastrzeżenia co do wykonywanej przez niego pracy (błędów formalnych w dokumentach jak

i w treści dokumentów), a które wprost wyrażała M. N. jak również E. Ł. (2). Pojawiły się również zastrzeżenia co do obecności powoda w pracy, albowiem zdarzało się, że informował, iż nie przyjdzie do pracy z uwagi na złe samopoczucie. W związku z powyższym podjęta została przez kanclerza decyzja o nieprzedłużaniu z powodem umowy o pracę. Była ona skonsultowana z bezpośrednią przełożoną powoda E. Ł. (2), która następnie poinformowała powoda, że nie zostanie z nim zawarta kolejna umowa o pracę.

Pod koniec lutego 2011 r. powód otrzymał polecenie od E. Ł. (1), by uzupełnił rozliczenie czasu pracy, czego do dnia rozwiązania umowy o pracę nie uczynił.

Umowa o pracę zawarta z powodem na okres próbny uległa rozwiązaniu z upływem okresu na jaki została zawarta, tj. w dniu 28 lutego 2011 r.

Powód w dniu 1 marca 2011 roku, mimo, że miał świadomość o nieprzedłużaniu z nim umowy o pracę, stanął się w miejscu pracy, podpisując listę obecności. W tym dniu, ani też w kolejnych nie świadczył pracy na rzecz pozwanego. Tego dnia podjął się jednakże realizacji zadań, które zostały mu przydzielone i niezrealizowane na przełomie stycznia i lutego 2011 roku, tj. w czasie zatrudnienia. W tym też dniu w godzinach rannych powód przesłał drogą mailową skorygowane karty czasu pracy za miesiąc grudzień 2010 r. oraz styczeń 2011 r. Dodatkowo o godz. 15.49 wysłał do swojej przełożonej wiadomość do której załącznikiem była notatka służbowa. Wskazał, że jest to projekt dokumentu który dopracuje do godz. 17.00. O godz. 17.02 powód wysłał kolejną wiadomość do której załączył ostateczną wersję notatki służbowej.

Powód został wyrejestrowany przez pracodawcę z ubezpieczenia z dniem zakończenia umowy o pracę na okres próbny, tj. 28 lutego 2011 roku.

W dniu 3 marca 2011 roku powód przesłał do E. Ł. (1) e-mail, w którym złożył wniosek o udzieleniu urlopu na żądanie. Nadto zwrócił się z prośbą o spotkanie w dniu 8 marca 2011 r. w celu, jak to określił, „omówienia kwestii moich nowych obowiązków z tytułu objęcia funkcji zastępcy. Wskazał jednocześnie, iż nie do końca zrozumiał uwagi, które usłyszał w dniu 1 marca 2011 r., oraz wręczenia mu karty obiegowej.

Pismem z dnia 4 marca 2011 r. w odpowiedzi na powyższy e-mail, powód został poinformowany, że umowa o pracę zawarta na trzymiesięczny okres próbny uległa rozwiązaniu z upływem czasu, na który była zawarta, tj. dnia 28 lutego 2011 r. Pozwany wskazał, iż przed końcem upływu obowiązywania umowy został powód jasno i rzeczowo poinformowany, że nie jest przewidziane kontynuowanie współpracy w postaci zawierania nowej umowy o pracę na

czas określony. Tym samym od dnia 1 marca 2011 r. nie jest już powód pracownikiem Biura (...) przy (...) w G.. Nie przysługują więc mu żadne uprawnienia pracownicze w postaci urlopu, a co za tym idzie zgłoszony wniosek o udzielenie urlopu na zadanie nie podlega rozpoznaniu.

Pozwany zwrócił się jednocześnie o natychmiastowe rozliczenie się z kartą obiegową oraz zwrócenie powierzonego mienia służbowego.

08 marca 2011 r powód napisał mejla do swojej przełożonej pani Ł. w której poinformował ,że uznaje iż łączy go z pozwanym stosunek pracy. Poprosił o możliwość świadczenia pracy stosownie do uzgodnień we wtorki i czwartki od godz. 7.00 do 17.00 . Jednocześnie potwierdził gotowość do podjęcia pracy i zagroził ,że w przypadku braku jasnej i niezwłocznej odpowiedzi szanującej prawo i stan faktyczny zmuszony będzie dochodzić respektowania prawa przed sądem . Wskazał ,że nie rozumie w jaki sposób , jakoby komunikowany był mu zamiar nieprzedłużania umowy . Dodatkowo przypomniał ,że również 1 marca został dopuszczony do pracy i świadczył ją w godzinach od 7 do 17 .00 . Jednocześnie poprosił o niekontynuowanie mających znamiona nękania i mobbingu działań np. zablokowaniem poczty internetowej.

D.P. w dniu 21 marca 2011 r otrzymał świadectwa pracy za okres zatrudnienia .

Powód w dniu 17 lutego 2011 r otrzymał zaświadczenie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku główny specjalista do dnia 17 lutego 2013 r .

Powód nie zwracał się w formie pisemnej ani w żadnej innej do pozwanego zgłaszając gotowość do pracy czy też w celu wyjaśnienia jego statusu pracowniczego, przyjmując a priori ,że jest dalej pracownikiem, albowiem kanclerz pozwanego nie złożył oświadczenia nakazującego mu powrót do pracy.

W czasie zatrudnienia powód pobrał Notebook, z którego nie rozliczył się po ustaniu stosunku pracy. Nie zwrócił również sprzętu po wezwaniu przez pracodawcę.

Sąd Rejonowy (...) w G.nakazem zapłaty

w postępowaniu upominawczym nakazał D. P., aby zapłacił Akademii (...)w G. kwotę 1.321,84 zł tytułem odszkodowania za mienie powierzone wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 14 czerwca 2012 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 30 zł tytułem wpisy sądowego sprawie, kwotę 135 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz kwotę 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, w terminie dwóch tygodni od doręczenia nakazu zapłaty albo wniósł w tym terminie sprzeciw przeciwko nakazowi zapłaty. Ostatecznie Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego odszkodowanie za mienie powierzone . Wyrok jest już prawomocny.

(dowód: wezwanie z dn. 23.05.2012r. k:14, nakaz zapłaty k: 19, e-mail k:33 i 72, pismo z dn. 4.0.2011r. k: 34, e-mail k:73, umowa o pracę k: 158,161,164, lista obecności k: 177, karta czasu pracy – k. 201, roczna karta ewidencji obecności w pracy k: 199-200, lista obecności k: 204-209, zeszyt nadgodzin pracowników etatowych k: 210-224, wnioski urlopowe k:578 e-mail k:253, 258,260, zeznania świadka D. D. k: 546-547 (nagranie z rozprawy z dn. 12.07.2016r. 01:44:14-01:59:16)-(k:359-361), zeznania świadka T. K. k: 544-545 (nagranie z rozprawy z dn. 12.07.2016r. 01:23:30-01:43:01)-(k:361-362), zeznania świadka O. B. k: 599-601 (nagranie z rozprawy z dn. 26.09.2016r. (00:01:34-00:30:41)-(k: 399), zeznania świadka A. T. k:547-548 (nagranie z rozprawy z dn. 12.07.2016r. 02:00:35-02:09:33)(k:399-400), pełnomocnictwo k:411-(419), zeznania świadka E. Ł. (1) k: 541-543 (nagranie z rozprawy z dn. 12.07.2016 r. 00:39:57-01:20:54),zeznania A. D. k: 357 -358,k : 548-549 adnotacje 02:12:31-02:27:51 częściowo zeznania powoda D.P.k: 705v.706 (nagranie z rozprawy z dn. 25.05.2017r. 00:03:36-00:49:13) w zw. z k: 538-540 (nagranie z rozprawy z dn. 12.07.2016r. 00:03:00:00:37:53) – (k:412-414 w zw. z k: 55 aneksy z dnia 1 grudnia 2010 r akta osobowe cz b. k: 15,12 ,9, dodatki specjalne k:14 , 11, 8 akta osobowe cz .b, potwierdzenie odbioru k: 4 akt osobowych powoda cz. C, zaświadczenie lekarskie k: 20 akta osobowe cz.B, wiadomość mejlowa z dnia 11 marca 2011 r godz.14.49 k: 253 załącznik k: 254-157 ,wiadomość mejlowa z dnia 1 marca 2011 r godz. 17.02 k:258, mejl z dnia 08 marca 2011 r k:261 )

Wynagrodzenie powoda D.P. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.906,60 zł.

(dowód: zaświadczenie o zatrudnieniu i zarobkach k:43)

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo D. P. nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w sprawie w oparciu o przedłożone do akt sprawy dowody z dokumentów, jak również zeznania świadków: D. D., T. K. O. B., A. T., E. Ł. (1) oraz częściowo zeznań powoda D.P.. Przy czym podkreślenia wymaga w tym miejscu, iż z uwagi na czas, w jakim miało zatrudnienie powoda, tj. na przełomie roku 2010/2011, należało z dużą ostrożnością podejść do zeznań świadków, mając na uwadze wpływ czasu oraz bardzo krótki okres zatrudnienia powoda u pozwanego. Powodowało to, że pewne okoliczności związane z zatrudnieniem powoda mogły się im mylić z oczywistych względów, nie wynikających ze złych intencji świadków. Dlatego też Sąd uznał, że większą wartość dowodową w niniejszej sprawie będą miały dokumenty .

Dokumenty prywatne sąd ocenił na podstawie art. art. 245 kpc, zgodnie z którym dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie, treści dokumentów strony postępowania nie kwestionowały .

Ustalania faktyczne co do zawartych umów i aneksów oraz wydanych powodowi świadectwa pracy Sąd poczynił na podstawie akt osobowych powoda . W szczególności wskazać należy że powoda łączyły łącznie trzy umowy o pracę w wymiarze 0.2 ,0.2 i 0.1 etatu co łącznie stanowił o 0.5 etatu. Strony jednocześnie na podstawie art. 151 § 5 K.p ustaliły w zawartych aneksach do umów dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy , których przekroczenie uprawnia go oprócz normalnego wynagrodzenia do dodatku do wynagrodzenia o którym mowa w art. 151<sup>1</sup>§ 1 K.p. W przypadku powoda dopiero po przekroczeniu 8 godzin pracy miał przysługiwać mu ten dodatek.

W ocenie Sądu zeznania świadka E. Ł. (1) zasługiwały na przyznanie im waloru wiarygodności. Świadek w sposób rzeczowy i konkretny wskazywała na okoliczności współpracy z powodem będąc jego przełożoną oraz samą sytuacją związaną z rozwiązaniem z powodem umowy o pracę zawartej na okres próbny w związku z upływem czasu, na jaki została zawarta oraz podjętej przez kanclerza decyzji o niekontynuowaniu dalszego zatrudnienia powoda. Świadek wskazywała, że to ona poinformowała powoda o tym, iż nie będzie kontynuowane zatrudnienie, a co znajduje swoje potwierdzenie w zeznaniach świadka D. D.. Świadek konsekwentnie wskazywała, że także w dniu 1 marca 2011 r. informowała powoda, że nie jest już pracownikiem pozwanego, co znajduje potwierdzenie w treści wiadomości e-mail powoda datowaną na dzień 3 marca 2011 r. Odnośnie jakości pracy powoda zeznania świadka znajdują potwierdzenia w zeznaniach świadków A. T. jak i T. K. oraz O. B..

Uwadze Sądu nie umknęło to ,że świadek zeznała iż, powód pracował na cały etat i miał przychodzić codziennie do pracy. Jednakże jeszcze raz należy podkreślić ,że D.P. pracował od grudnia 2010 r do końca lutego 2011 r a świadek składała zeznania w dniu 12 lipca 2016 r. Biorąc więc pod uwagę upływ czasu i bardzo krótki czas jego pracy na rzecz pozwanego świadek mógł się mylić. Jej twierdzenia w tym zakresie dodatkowo były sprzeczne z zawartymi z powodem umowami o pracę a ponadto z listami obecności podpisanymi przez niego samego za styczeń i luty 2011 r .

Sąd oceniając wiarygodność zeznań świadka E. Ł. (1) miał oczywiście na uwadze, że jest ona w dalszym ciągu pracownikiem pozwanego, jednakże nie znalazł podstaw do uznania, że świadek zeznawała nieprawdziwie.

Zeznania świadka D. D. Sąd uznał za wiarygodne, albowiem były spójne, logiczne i wewnętrznie niesprzeczne. Świadek podjęła pracę u pozwanego w lutym 2011 r. na stanowisku głównego specjalisty w Biurze (...) i pracowała wspólnie z E. Ł. (1) w jednym pokoju, na miejscu powoda. Świadek wskazała, że była rozmowa na temat tego, że powód nie będzie pracować u pozwanego, nadto w czasie kiedy przyszedł do kierownik usłyszał o konieczności rozliczenia się z dokumentów i laptopa Nadto świadek wskazywała, że generalnie pracownicy o godzinie 15:00 kończyli pracę, nie

było potrzeby pracy w godzinach nadliczbowych. Świadek nie widziała powoda po godzinie 15:00, nadto wskazała, że faktycznie po 1 marca 2011 r. nie widziała powoda w pracy, nie słyszała także od E. Ł. (1), że powód świadczy pracę.

Zeznania świadka T. K. Sąd uznał za wiarygodne. Świadek w sposób rzetelny i zborny wskazał, że w miesiącu lutym 2011 r. siedział razem z powodem w jednym pokoju i nie zaobserwował, by D.P. pracował w godzinach nadliczbowych, nadto by w ogóle zachodziła taka potrzeba. Świadek wskazywał na realizację projektów realizowanych w tym czasie u pozwanego, a także współpracy powoda z innymi pracownikami, którzy negatywnie ją oceniali. Zdaniem Sądu brak jest racjonalnych przesłanek, by uznać, że świadek zeznawał nieprawdę.

Zdaniem Sądu zeznania świadka O. B. uznać należało za wiarygodne. Świadek w sposób zborny zeznawał na okoliczności związane z podejmowaniem decyzji o dalszym zatrudnianiu pracowników, o zasięgnięciu opinii kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych o danym pracowniku przy rozważaniu zasadności i celowości dalszego kontynuowania stosunku pracy, jak również okoliczności związanych z samym powodem, które były znane świadkowi. Sąd miał na uwadze, że świadek jest kanclerzem pozwanego, jednakże nie znalazł żadnych podstaw by zakwestionować wiarygodność jego zeznań, które znajdowały odzwierciedlenie w pozostałych wiarygodnych dowodach, m.in. zeznaniach świadka E. Ł. (1).

W ocenie Sądu zeznania świadka A. D. nie mogły stanowić podstaw ustaleń faktycznych w sprawie w zasadniczych spornych kwestiach. Świadek bowiem wskazywała, że była zatrudniona u pozwanego w okresie od listopada 2010 r. do stycznia 2011 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Świadek wskazywała, że powód pracował codziennie na początku od 7 do 15:00, a potem w zależności od potrzeb. Świadek jednak nie potrafiła sprecyzować, czy mówiąc o „początku” miała na myśli miesiąc listopad 2010 r., kiedy to powód świadczył pracę w oparciu o umowę cywilnoprawną, czy też grudzień 2010 r. Kwestia ta bowiem ma istotne znaczenie przy ocenie zasadności żądania powoda o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Samo twierdzenie A.D., iż w jej ocenie powód pracował w nadgodzinach, nie jest wystarczające, zwłaszcza, że świadek wskazywała, że zachodziła potrzeba pracy w godzinach nadliczbowych na początku zatrudnienia, przy czym ona nie pracowała po godzinie 15:00 ani w sobotę czy też niedzielę, co czyni prawdziwość tych twierdzeń wątpliwymi. Dalej świadek wskazała, że zostawała w pracy do 17-18, co czyni jej zeznania w tym zakresie sprzecznymi. Świadek także nie potrafiła określić miesiąca, w którym otrzymała wraz z powodem odrębne pokoje a co za tym idzie ich kontakt był sporadyczny, przy czym wskazywała, że był to grudzień 2010 r. lub styczeń 2011 r. Taka niedokładność również nie pozwala na stwierdzenie, że powód w miesiącu grudniu 2010 r. świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, albowiem nie można wykluczyć, że w grudniu 2010 r. miał odrębny pokój od świadka A. D., a tym samym świadek nie mogła widzieć, że pracował on w zwiększonej ilości godzin, ponad wymiar czasu pracy. Zeznania świadka w zakresie braku warunków do świadczenia pracy powoda u pozwanego, powodujące konieczność pracy w domu nie znajdowały potwierdzenia w żadnym innym dowodzie.

Dokonując oceny wiarygodności zeznań powoda Sąd uznał, że zasługują na wiarygodność w zakresie, w jakim znajdują odzwierciedlenie w wiarygodnych dowodach. I tak co do zasady Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda w zakresie nawiązania z nim stosunku pracy, wymiaru zatrudnienia czy wreszcie okoliczności stawienia się do pracy w dniu 1 marca 2011 r., albowiem w pełni korespondują z zeznaniami świadków oraz dowodami z dokumentów. W pozostałym zakresie odmówił im wiary. I tak w zakresie ustalenia przez pracodawcę, że będzie kontynuowany z nim stosunek pracy nie znalazły potwierdzenia w żadnym innym dowodzie przeprowadzonym w toku postępowania. Świadek E. Ł. (1) (poprzednio Z.) wyraźnie wskazała, że nie było woli kontynuowania z nim stosunku pracy. Dodatkowo sam powód w mejlu z dnia 3 marca 2011 r przyznał, że otrzymał w dniu 1 marca 2011 r kartę obiegową. Pracodawca wysłał do niego mejla potwierdzającego jego stanowisko w sprawie, co więcej powód otrzymał świadectwa pracy i został wyrejestrowany z ZUS. Te wszystkie dowody świadczą o tym, że pozwany w żadnym wypadku nie zamierzał kontynuować z D. P. stosunku pracy. Co więcej sam powód jest niekonsekwentny wskazując, że w dniu 1 marca 2011 r został dopuszczony do pracy a następnie zwolniony z obowiązku jej świadczenia. Skoro tak to dlaczego w mejlu z dnia 8 marca pisze: „zgodnie z prawem uznaję, że łączy mnie stosunek pracy z (...). Proszę o umożliwienie mi świadczenia pracy stosownie do uzgodnień we wtorki i czwartki od godz. 7.00 do 17.00. Jednocześnie potwierdził gotowość do podjęcia pracy i zagroził, że w przypadku braku jasnej i niezwłocznej odpowiedzi szanującej prawo i stan faktyczny zmuszony będzie dochodzić respektowania prawa przed sądem. Wskazał, że nie rozumie w jaki sposób,

jakoby komunikowany był mu zamiar nieprzedłużania umowy . Dodatkowo przypomniał ,że również 1 marca został dopuszczony do pracy i świadczył ja w godzinach od 7 do 17 .00 . Jednocześnie poprosił o niekontynuowanie mających znamiona nękania i mobbingu działań np. zablokowaniem poczty internetowej. W ocenie Sądu na uwagę zasługuje to ,że powód w tej wiadomości nie powołał się na rzekome ustalenia co do zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy tylko domagał się dopuszczenia go do niej. Co pozostaje w sprzeczności z jego wcześniejszymi twierdzeniami . Nadto D. P.w dniu 3 marca prosi o udzielenie mu urlopu na żądanie, na pytanie Sądu dlaczego wystąpił z takim wnioskiem skoro był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy wskazał, że tego dnia musiał wyjechać i gdyby pracodawca zażądał jego obecności nie byłoby to możliwe. Takie wyjaśnienia w ocenie Sądu są niewiarygodne o tyle ,że powód nigdy później z takim wnioskiem nie wystąpił do pracodawcy mimo , że jak sam przyznał przebywa głównie w N. pracując nad swoją pracą doktorską. W takiej sytuacji nie może niezwłocznie stawić się do pracy a mimo to nie informuje o tym pracodawcy i nie występuje o udzielenie mu urlopu.

Także kwestie ilości godzin pracy mające uzasadniać żądanie pozwu w zakresie przyznania wynagrodzenia za nadgodziny, poza zeznaniami A. D., którym Sąd nie dał wiary – o czym powyżej, nie znajdowały potwierdzenia w dowodach. W ocenie Sądu sporządzony przez powoda w dniu 3 marca 2011 r. e-mail skierowany do E. Ł. (1) powstał na potrzeby przyszłego postępowania sądowego, w razie nieuwzględnienia przez pozwanego żądania kontynuowania dalszego zatrudnienia. Podkreślenia wymaga, że wiadomość została sporządzona w dniu 3 marca 2011 r., podczas gdy powód w dniu 1 marca 2011 r. został poinformowany, ponownie, przez przełożoną, że nie będzie z nim kontynuowana współpraca w ramach umowy o prace czy też innej formy zatrudnienia, na dowód czego otrzymał kartę obiegową. Zatem wcześniejsza treść, mająca sugerować, że strony postępowania poczyniły wiążące ustalenia w kwestiach dalszego zatrudnienia stoi w oczywistej sprzeczności z dalszymi uwagami powoda. Zdaniem Sądu orzekającego sporządzenie wiadomości e-mail o tej treści było sporządzone tylko po to, by pozyskać dowód na potrzeby postępowania sądowego .

Powyższe znajduje potwierdzenie w treści pisma sporządzonego w dniu 4 marca 2011 r. przez pozwanego, w którym wskazano wprost, że umowa o pracę zawarta na okres próbny została zawarta do dnia 28 lutego 2011 r. i nie zostanie nawiązany nowy stosunek pracy po tej dacie. W konsekwencji powód nie może skorzystać z urlopu na żądanie, gdyż jest to uprawnienie stricte pracownicze, a on nie jest już pracownikiem.

W ocenie Sądu sporządzone przez powoda zestawienie godzin pracy (k.563-566) nie mogły stanowić podstawy do uznania, że pracował on faktycznie w godzinach nadliczbowych (70 miesięcznie). Powyższe twierdzenia nie znajdują oparcia w żadnym innym materiale dowodowym zebranym w toku postępowania sądowego, nie zostały także w wystarczającym stopniu uprawdopodobnione. Same oświadczenie powoda w zestawieniu tabelarycznym, bez przywołania okoliczności świadczenia pracy, czy też wykonanej pracy jak np. dokumentacja związana z opiniowaniem projektów realizowanych u pozwanego. Podkreślenia w tym miejscu wymaga, że powód jest w posiadaniu notebooka, który stanowił jego narzędzie pracy u pozwanego. Teoretycznie więc dysponuje materiałami dowodowymi na poparcie wykonywanej przez siebie pracy na rzecz pozwanego, których jednakże do zamknięcia rozprawy nie przedłożył sądowi. Wskazać należy ,że powód w mejlu z dnia 1 marca przesłał skorygowane karty czasu pracy za grudzień i styczeń i jednocześnie zobowiązał się do przygotowania karty za luty do przyszłego wtorku . Powód jednocześnie zaprzeczył aby załączone do akt rozliczenia jego czasu pracy przy projektach poza grudniem , były sporządzone przez niego .Przy czym będąc w dyspozycji sprzętu na którym zostały sporządzone te dokumenty do dnia zamknięcia rozprawy nie przedłożył ich do akt sprawy . Wobec czego w ocenie Sądu należy uznać ,że powód ponad wszelką wątpliwość wykazał jedynie , że w grudniu 2010 r pracował 16 godzin . Poza tym jego twierdzenia pozostają gołosłowne. Co więcej kiedy Sąd zapytał go dlaczego nie przedłożył tych dokumentów , które wysłał w dniu 1 marca 2011 r skoro kwestionuje te dołączone do akt sprawy przez pozwanego, powód odpowiedział ,że być może jest jego błąd procesowy ( 00:24:23).

Sąd Rejonowy w oparciu o całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a także nawet stanowiska samego powoda w toku postępowania, uznał, że aneksy do umów o pracę zgromadzone w aktach osobowych powoda i aktach sprawy (k.156,159,162) nie mogą stanowić podstaw do uznania, że w rzeczywistości powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Aneksy te stanowiące o ilości godzin pracy i przysługującym dodatku za godziny nadliczbowe były „standardowym” dokumentem załączonym do umów o pracę i niechybnie wynikały z nieprawidłowo

prowadzonej dokumentacji czy też braku opracowania stosownych warunków pracy przy niepełnym wymiarze zatrudnienia. Dalej idąc, gdyby przyjąć, że zgodnie z aneksami do umów o pracę powód w rzeczywistości zatrudniony był w pełnym wymiarze zatrudnienia, to w konsekwencji uznać należałoby także, że był zatrudniony na trzech pełnych etatach, co stoi w oczywistej sprzeczności z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Z tym samym pracodawcą, w zakresie wykonywania pracy tego samego rodzaju, pracownik może pozostawać tylko w jednym stosunku pracy, nawet w przypadku wykonywania na rzecz pracodawcy kilku rodzajów pracy podporządkowanej należy domniemywać, że strony łączy jeden stosunek pracy (wyrok SN z dn. 13.03.1997 r., I PKN 43/97, OSNAPiUS 1997, Nr 24, poz. 494 oraz wyrok SN z dn. 14.02.2002r., I PKN 876/00, Monitor Pr. 2004, Nr 5, s. 3).

Sąd pominął dowód z zeznań świadka A. N., albowiem niemożliwym było jej przesłuchanie z uwagi na stan zdrowia. Z uwagi na podjęte leczenie i brak możliwości określenia daty jego zakończenia,

Sąd na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa o ekwiwalent za urlop, o czym orzekł w punkcie pierwszym wyroku.

W zakresie żądania powoda zasądzenie wynagrodzenia za godziny pracy nadliczbowej, w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd nie znalazł podstaw do jego uwzględnienia.

W ocenie Sądu Rejonowego dokumentacja kadrowa, w tym rozliczenia czasu pracy pracowników czy też listy obecności, były prowadzone przez pozwanego nierzetelnie. Nie oznacza to jednak, że nie miały one żadnej wartości dowodowej. W rocznej karcie ewidencji obecności pracownika zaznaczone zostały tylko nieobecności (wolne za nadgodziny i urlop wypoczynkowy), brak jest zapisów dotyczących czasu pracy. Czas pracy powoda wobec kwestionowania przez niego kart czasu pracy za styczeń i luty można było ustalić wyłącznie w oparciu o kartę czasu pracy za grudzień, która została przez niego podpisana. Nadto na listach obecności widnieje zapis o delegacji powoda, które nie znajduje odzwierciedlenia w kartach ewidencji obecności pracownika.

Podkreślenia w tym miejscu wymaga, że pozwany nie sprostął nałożonym na niego jako pracodawcę obowiązkom prowadzenia dokumentacji, o której stanowi treść rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika z dnia 28 maja 1996 r. (Dz.U. Nr 62, poz. 286, tekst jednolity z dnia 7 kwietnia 2017 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 894) w § 8. Zgodnie bowiem z § 8 ww. rozporządzenia pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika: 1) kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy; w stosunku do pracowników młodocianych pracodawca uwzględnia w ewidencji także czas ich pracy przy pracach wzbronionych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego; 2) imienną kartę (listę) wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą; 3) kartę ewidencyjną przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, a także wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia oraz ich pranie i konserwację. Do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych (§ 8a).

Wskazać należy, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 2012 r. w sprawie II PK 231/11 uznał, że zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika (por. też wyrok z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 369/09). Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego (por. wyrok z dnia 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08).

Przesłanką dopuszczalności pracy nadliczbowej, obok prowadzenia akcji ratowniczej (art. 151 § 1 pkt 1 KP), pozostają szczególne potrzeby pracodawcy (art. 151 § 1 pkt 2 KP). Przyjęło się uważać, że potrzeby te wyraża pracodawca



poleceniem, choć można także wykonywać pracę nadliczbową za wiedzą i zgodą (choćby) milczącą pracodawcy, gdy pracownik działa w jego interesie.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08 (OSNP 2010 nr 23-24, poz. 289) potwierdza, że w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 i 232 KPC oraz art. 6 KC), z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne).

W kwestii wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wskazać należy, iż praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracowników systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.).

Zgodnie natomiast z art. 151<sup>1</sup> k.p. pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości: 1. 100 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz 2. 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej. 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 100%. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku, o którym mowa powyżej, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, że powód korzystał z dni wolnych za nadgodziny. Zasadą u pozwanego było, że nie było wypłacane wynagrodzenie za godziny nadliczbowe a odbierano czas wolny. W ocenie Sądu powód nie wykazał, że faktycznie świadczył pracę w godzinach nadliczbowych we wskazanej ilości. Nie wykazał, że faktycznie zachodziła konieczność pracy poza normy obowiązujące powoda. W zasadzie tylko powód twierdził, że umówił się z pozwanym, że będzie pracował po 10 godzin dziennie. Żaden ze świadków nie potwierdził, że w istocie tyle godzin pracował. Tylko świadek A.D. zeznała, że zdarzało się powodowi pracować w nadgodzinach oraz, że pracował codziennie. Warto jednakże podkreślić, że świadek pracowała podobnie jak powód wcześniej bo od listopada. Jednocześnie wskazywała, że na początku tak pracowali, nie precyzując kiedy był ten początek a w szczególności czy to miało miejsce w listopadzie czy również w grudniu.

Zestawienie tabelaryczne sporządzone na potrzeby niniejszego postępowania zostało już omówione powyżej i nie mogło stanowić podstawy uznania roszczenia. Sąd poza bowiem oświadczeniami powoda i zeznaniami świadka A. D. (niekonkretnymi, nieprecyzyjnymi a wręcz wewnątrznie sprzecznymi) nie dysponował żadnym materiałem dowodowym na potwierdzenie okoliczności pracy powoda ponad wymiar czasu pracy. Świadczenie, których zeznania Sąd uznał za wiarygodne, wprost wskazywali, że nie było potrzeby pracy w godzinach nadliczbowych, a wymiar zatrudnienia powoda stanowił odzwierciedlenie czasu niezbędnego do wykonania jego obowiązków. I o ile na początku z pewnością każdy nowy pracownik wymaga większego zaangażowania czasu na wdrożenie się w nowe obowiązki, jednakże to za mało, by przyjąć za powodem, że pracował on 70 godzin nadliczbowych miesięcznie.

W tym miejscu należy przywołać art. 6 KC który stanowi, że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Wskazać należy, że ma w procesie istotne znaczenie dopiero wówczas, gdy sąd z braku odpowiednich dowodów albo wskutek odmowy wiary lub mocy przeprowadzonym dowodom, nie poczynił określonych ustaleń faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07). Wówczas konsekwencje tego ponosi strona, na której spoczywał ciężar udowodnienia tego faktu. Jeżeli natomiast istotne fakty zostaną ustalone, to podlegają one ocenie z punktu widzenia przepisów prawa materialnego, niezależnie od tego,

która ze stron podjęła w tym zakresie inicjatywę dowodową. Przepis ten umożliwia zatem sądowi rozstrzygnięcie sporu według zasady, że strona procesu, na której (w świetle przepisów prawa materialnego) spoczywał ciężar dowodu, a która nie zdołała wykazać okoliczności faktycznych, z których wywodziła skutki prawne, ponosi ujemne konsekwencje w postaci np. oddalenia powództwa. Natomiast w sytuacji, gdy sąd dokonał ustaleń faktycznych na podstawie przeprowadzonych dowodów, to niezależnie od tego, z czyjej inicjatywy (powoda, pozwanego, czy z urzędu) dowody te zostały przeprowadzone, zarzut błędnego zastosowania art. 6 KC nie może być skuteczny.

Skoro w rozpoznawanej sprawie na podstawie zaoferowanych przez D.P.dowodów, nie sposób ustalić czy, w jakich dniach i godzinach pracował ponad ustalony wymiar czasu pracy, to nie ma znaczenia podnoszona przez stronę wnoszącą pozew okoliczność, że pozwany pracodawca (na którym spoczywał obowiązek prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy) powinien przedłożyć dowód wskazujący, że powód nie przepracował godzin nadliczbowych. Jeśli pracodawca nie prowadzi rzetelnie ewidencji czasu pracy, pracownik powinien czynić notatki lub gromadzić inne dowody, w celu późniejszego dokładnego stwierdzenia, w jakich godzinach, którego dnia wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Taką dokładną informację co do faktów należy podać w pozwie. Powód wystąpił z powództwem o zapłatę wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych i ani regulacja art. 6 KC, ani spoczywający na pracodawcy z mocy art. 94 pkt 9a KP obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy w sposób rzetelny, nie uwalniały go od przedstawienia prawdziwych twierdzeń dotyczących faktów i dowodów na ich poparcie.

Wskazać należy, że pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych, art. 231 KPC) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia, to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie. Sąd dokonuje ustaleń faktycznych będących podstawą faktyczną wyroku w granicach swobodnej oceny materiału dowodowego. W świetle regulacji z art. 6 KC, mimo że powód powinien wykazać okoliczności uzasadniające jego żądanie, to - gdy pracodawca nie prowadził dokumentacji w zakresie czasu pracy - ciężar dowodu ulega zmodyfikowaniu. Nie oznacza to jednak, że sąd musi uznać za udowodnione (wiarygodne) twierdzenia (zeznania) powoda. Twierdzenia te i dowody przeprowadzone na ich wykazanie podlegają bowiem weryfikacji na ogólnych zasadach oceny materiału dowodowego w granicach swobody określonej w art. 233 § 1 KPC.

Sąd miał na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 322 k.p.c. jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej ceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Niemniej biorąc pod uwagę zaoferowany przez powoda materiał dowodowy, w ocenie Sądu, brak jest możliwości skorzystania z tego przepisu.

Rozwiązanie przyjęte w art. 322 k.p.c. pozwala na rozstrzygnięcie spraw, w których ściśle udowodnienie wysokości żądania (przy niewątpliwej jego słuszności co do zasady) jest niemożliwe lub nader utrudnione, a ze względu na charakter wiążących strony stosunków prawnych istotne jest ich szybkie rozstrzygnięcie. Tak jest niewątpliwie w przypadku roszczenia pracownika o wynagrodzenie za pracę (które jest traktowane jak roszczenie o dochody). Sprawa o wynagrodzenie za pracę, w tym także wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, jest sprawą o dochód - dochód przysługujący pracownikowi w postaci zapłaty za pracę świadczoną na rzecz pracodawcy w ramach stosunku pracy. Brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmierne trudności w udowodnieniu tej wysokości, uprawniają i zarazem zobowiązują sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2007 r., I PK 61/07, LexPolonica nr 1700027, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 214).

W sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. Za naruszenie tego przepisu można uznać nie tylko jego

niezastosowanie i całkowite oddalenie powództwa przy jednoczesnym ustaleniu, że zasada została udowodniona, a jedynie brak jest dostatecznych dowodów na wysokość żądania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 lipca 2002 r., I PKN 314/01, niepublikowany), ale także jego błędne zastosowanie, polegające na arbitralnym ustaleniu wysokości "odpowiedniej sumy", bez rozważenia wszystkich okoliczności sprawy. W wymienionych w art. 322 k.p.c. kategoriach spraw (także w sprawach o wynagrodzenie za pracę, czyli o dochody) ustawodawca przyjął, że kiedy roszczenie jest niewątpliwe co do zasady (np. praca w godzinach nadliczbowych została ponad wszelką wątpliwość udowodniona), a jedynie ściśle ustalenie jego wysokości - na podstawie materiału dowodowego przedstawionego przez powoda do oceny sądu - jest niemożliwe, sąd powinien podjąć próbę ustalenia wysokości roszczenia na podstawie własnej oceny "opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy". Rozważenie to powinno opierać się na przeprowadzonych dowodach, potwierdzających istnienie istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności (np. dowodach z zeznań świadków, opisujących rozmiar pracy świadczonej w nadgodzinach), na ocenie wiarygodności twierdzeń stron (pracownika i pracodawcy) oraz ocenie prawdopodobieństwa istnienia nieudowodnionych faktów. W konsekwencji, ocena sądu nie może wykazywać cech dowolności, arbitralności, a jego decyzja oparta na art. 322 k.p.c. - zarówno pozytywna jak i negatywna - wymaga przedstawienia uzasadnienia nawiązującego nie tylko do przesłanek zastosowania tego przepisu, ocenionych w powiązaniu z okolicznościami sprawy, ale także do zgromadzonych w sprawie dowodów, ocenionych według reguł przewidzianych w art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2009 r., I PK 160/08, LEX nr 507994). Nie jest wystarczające samo powołanie się na brzmienie normy prawnej, na zasady słuszności albo na uprawnienie sądu do miarkowania wysokości żądania pozwu.

Wprowadzając wyjątkową możliwość rozstrzygnięcia spraw, w których nie została w sposób ścisły udowodniona wysokość dochodzonego roszczenia, według oceny sądu, art. 322 k.p.c. dodatkowo potwierdza regułę, że wydając wyrok, sąd musi opierać się na takim materiale dowodowym, który pozwala na dostateczne wyjaśnienie sprawy, a więc na stwierdzenie zasadności dochodzonego roszczenia oraz - co do zasady - na ścisłe udowodnienie wysokości dochodzonej w procesie należności. Odstępstwo od tego założenia, zawarte w art. 322 k.p.c., dotyczy właśnie ścisłego udowodnienia wysokości dochodzonej należności - przy braku takiej możliwości (z przyczyn dowodowych) sąd nie może oddalić powództwa, lecz powinien zasądzić odpowiednią sumę ustaloną według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Zasądzona "odpowiednia suma" może odpowiadać w całości wysokości dochodzonej przez powoda należności, może być też mniejsza. Z art. 322 k.p.c. nie wynika w żaden sposób konieczność zredukowania przez sąd w każdej sytuacji (w każdym procesie) wysokości należności dochodzonej przez powoda. "Odpowiednia suma", której wysokość została ustalona w wyniku rozważenia przez sąd wszystkich okoliczności sprawy, może być taką kwotą, jakiej dochodził powód. Jeżeli sąd uzna, w oparciu o wszechstronną i wnikliwą analizę zgromadzonego materiału dowodowego, że kwota ta jest najbliższa rzeczywistej wysokości dochodzonego roszczenia, choć nie może zostać ściśle udowodniona ("co do złotówki") ze względu na brak rzetelnej ewidencji czasu pracy albo w ogóle zaniechanie przez pracodawcę prowadzenia takiej ewidencji, to może z uwzględnieniem treści art. 322 k.p.c. kwotę tę zasądzić. Przepis art. 322 k.p.c. może być zastosowany tylko wtedy, gdy powód określił dokładnie żądanie i wskazał uzasadniające je okoliczności faktyczne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2008 r., II PK 289/07, OSNP 2009 nr 17-18, poz. 227).

Art. 322 k.p.c. nie zwalnia sądu z obowiązku zebrania i wykorzystania całości materiału dowodowego. Nie służy do "miarkowania" wysokości zasądzonej należności - nie jest bowiem przepisem materialnoprawnym, lecz procesowym, a miarkowanie należności może się odbyć tylko na podstawie przepisów prawa materialnego (ponieważ jest instytucją prawa materialnego). To nie jest przepis pozwalający zasądzić odpowiednią kwotę "po uważaniu" sądu. Prawidłowe zastosowanie tego przepisu wymaga wskazania faktów, z których wynika, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub znacznie utrudnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2007 r., I PK 157/07, LEX nr 375735, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 33), oraz okoliczności przemawiających za taką a nie inną wysokością "odpowiedniej sumy".

Dopuszczalne jest zasądzenie przez sąd pracy - także przy zastosowaniu art. 322 k.p.c. - nawet całości dochodzonej przez pracownika należności z tytułu wynagrodzenia za pracę, obliczonej na podstawie sporządzonego przez tego pracownika szczegółowego zestawienia czasu pracy w spornym okresie, zawierającego wyliczenie przepracowanych

nadgodzin (w poszczególnych miesiącach, tygodniach i dniach, a nawet poszczególnych godzinach każdego dnia) oraz należnego z tego tytułu wynagrodzenia za każdy miesiąc spornego okresu, jeżeli zastawienie takie znajduje potwierdzenie w całości zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz w ustaleniach faktycznych poczynionych przez sąd na jego podstawie, a pracodawca zgodnie z obowiązującymi w sprawach o wynagrodzenie regulami w zakresie rozkładu ciężaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.) nie wykaże, że praca w godzinach nadliczbowych nie miała miejsca (lub miała miejsce w innym rozmiarze) albo że przedstawione przez pracownika wyliczenie należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych sporządzone zostało nierzetelnie [wyrok SN z dn. 19.02.2010r., II PK 217/09, LEX nr 584743]. Przy czym przepis art. 322 k.p.c., co wymaga podkreślenia, może być zastosowany tylko wtedy, gdy powód określił dokładnie żądanie i wskazał uzasadniające je okoliczności faktyczne (art. 187 § 1 k.p.c.) . Art. 322 k.p.c. nie może mieć zastosowania do ustalania samej podstawy faktycznej odpowiedzialności pozwanego, liczby godzin nadliczbowych. Wobec tego, wskazanie wysokości żądania i faktów, które je uzasadniają należy do czynności (powoda) poprzedzających zastosowanie art. 322 k.p.c. i nie może być traktowane jako rezultat zastosowania tego przepisu. Przepis art. 322 k.p.c. umożliwia natomiast sądowi, w sytuacji w której powód określił dokładnie żądanie i wskazał uzasadniające je okoliczności faktyczne, odstąpienie od ścisłego udowodnienia wskazanej wysokości tego żądania (ze względu na to, że jest to niemożliwe lub nader utrudnione) i zasądzenie odpowiedniej sumy opartej na rozważeniu przez sąd wszelkich okoliczności sprawy. Rozważany przepis nie ma więc na celu ułatwienia powodowi określenia wysokości żądania i okoliczności faktycznych, które je uzasadniają, lecz służy ułatwieniu przezwyższemu trudności w zakresie udowodnienia wskazanej przez niego wysokości żądania. W takiej sytuacji sąd może, w granicach żądania, zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy [wyrok SN z dn. 17.04.2008r., II PK 289/07].

Zgodnie z art. 3 k.p.c. strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Przepis ten nie jest skierowany do sądu, lecz do stron procesowych i nakłada na nie ogólny obowiązek przedstawiania dowodów w celu wykazania prawdziwości swoich twierdzeń. Wyraża on jedną z zasad procesu cywilnego (zasadę kontradyktoryjności). Przepisy art. 3 oraz 232 k.p.c. nie pozostawiają wątpliwości, że gromadzenie dowodów i ich wskazywanie wymaga inicjatywy stron, a działanie sądu z urzędu jest w tym zakresie wyjątkiem, uzasadnionym szczególnymi 13 okolicznościami (por. choćby postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2003 r., I CK 176/03, LEX nr 151620).

W ocenie sądu powód nie sprostał wymaganiom udowodnienia wysokości żądania i faktów, które je uzasadniają, albowiem brak jest dowodów pozwalających na uznanie, że sporządzone przez powoda zestawienie godzin pracy odzwierciedla rzeczywistą ilość godzin nadliczbowych. D. P. ograniczył się do sporządzenia tabelarycznego zestawienia godzin pracy i swoich twierdzeń, które nie zostały w żaden sposób potwierdzone pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy. Tylko świadek A. D. wskazywała na to, że powód pracował w nadgodzinach ale nawet gdyby przyjąć jej zeznania za wiarygodne to nie da się na ich podstawie ustalić kiedy i w jakich godzinach powód rzeczywiście pracował. Tym bardziej, że świadek zeznała również, że przez dłuższy czas D. P. wykonywał pracę w domu. Strona wnosząca pozew zakwestionowała także złożone do akt zestawienie czasu pracy poza grudniem. Nie przedłożyła zaś prawidłowego mimo, że jak wynika z mejla wysłanego w dniu 1 marca 2011 r. było ono przez powoda przygotowane. Na pytanie sądu dlaczego te dowody nie zostały przez niego złożone odparł, że być może jest to jego niedopatrzenie procesowe. Dodatkowo świadkowie zeznali, że powód nie pracował po godzinie 15.00, nikt również nie potwierdził rzekomych ustaleń stron co do 10 godzinnego dnia pracy. Wskazać jeszcze raz należy, że art. 322 kpc nie służy do tego aby sąd mógł orzekać według swojego uznania przy przyjęciu jakichś założeń nie popartych żadnymi rzetelnymi ustaleniami. Materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy, w ocenie sądu, nie pozwala w dostatecznym stopniu na ustalenie czasu pracy powoda i nawet gdyby przyjąć, że zdarzało mu się pracować w nadgodzinach to i tak nie jest to wystarczające do uwzględnienia powództwa. Wskazany wyżej przepis miałoby zastosowanie, gdyby w sprawie ustalono chociaż w pewnym przybliżeniu liczbę godzin nadliczbowych pracowanych przez powoda.

Mając powyższe na uwadze sąd na podstawie art. 151 k.p. a contrario oddalił powództwo.

Powód domagał się również zapłaty wynagrodzenia za pracę od marca 2011 r do listopada 2011 r twierdząc ,że na skutek dopuszczenia go do pracy doszło do nawiązania stosunku pracy czego konsekwencją jest obowiązek wypłaty wynagrodzenia.

Wskazać należy ,że zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w ramach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p.).

Stosunek pracy jest określoną więzią prawną łączącą pracownika z pracodawcą, w ramach której pracownik zobowiązuje się do wykonywania na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy pracy określonego rodzaju, a pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania go za wynagrodzeniem. Wskazana definicja legalna ma jednak charakter cząstkowy, gdyż obejmuje jedynie kluczowe elementy konstrukcyjne stosunku pracy. Pominięto w niej natomiast pozostałe zobowiązania stron wynikające z obowiązujących regulacji prawnych, jak również specyfikę niektórych nietypowych odmian tego stosunku (np. przesunięcie w ramach stosunku pracy tymczasowej, kompetencji kierowniczych na podmiot, na rzecz którego pracownik wykonuje pracę).

Ze swej istoty stosunek pracy ma charakter zobowiązania wzajemnego - każda z jego stron jest jednocześnie zobowiązana i uprawniona względem drugiej strony. Podmiot zobowiązany do wykonywania pracy jest jednocześnie uprawniony do wynagrodzenia (i szeregu innych świadczeń), podmiot zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia jest natomiast uprawniony do żądania wykonywania pracy podporządkowanej. W ten sposób każda ze stron stosunku pracy jest jednocześnie względem siebie dłużnikiem i wierzycielem. Podstawowe zobowiązanie pracownika wynikające ze stosunku pracy ma charakter zobowiązania do starannego działania, a nie do osiągnięcia określonego rezultatu.

Stosunek pracy jest zawsze relacją dwustronną, łączącą pracownika i pracodawcę. Oznacza to, że układ podstawowych zobowiązań z tego stosunku zamyka się w relacji pracownik i pracodawca. Pracownik zobowiązuje się do osobistego świadczenia pracy, a zatem nie może samodzielnie podstawić zastępcy, który w jego imieniu wykona zobowiązanie. Prawo nie zabrania pozostawania jednej osoby w kilku stosunkach pracy z tym samym pracodawcą, pod warunkiem jednak, że każdy z tych stosunków będzie miał za swój przedmiot zobowiązanie do wykonywania różnorodnych prac.

Zgodnie z art. 11 k.p., nawiązanie stosunku pracy, bez względu na jego podstawę, zawsze wymaga zgodnego oświadczenia woli obu stron (przeciwieństwem dobrowolności jest praca przymusowa, nazywana także pracą jednostronnie wyznaczoną, którą wykonują np. osoby pozbawione wolności w ramach swoich obowiązków wynikających z regulaminu odbywania kary). Dobrowolność jest cechą charakteryzującą zarówno stosunki zobowiązaniowe prawa prywatnego, jak i wszelkie stosunki prawne zatrudnienia pozapracowniczego.

Podstawową zasadą prawa pracy jest to, że nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika (art. 11 k.p.). Dlatego z reguły nikt nie ma roszczenia o zatrudnienie na konkretnym stanowisku pracy, a osoba już zatrudniona (pracownik) nie może skutecznie żądać nowego, korzystniejszego ukształtowania treści stosunku pracy, w tym zajęcia wyższego stanowiska, jeżeli pracodawca nie godzi się na taką zmianę. Odmienna sytuacja może mieć miejsce jedynie wtedy, gdy roszczenie o nawiązanie stosunku pracy na konkretnym stanowisku wynika z przepisów prawa lub zobowiązania przyjętego przez pracodawcę. Z zasady swobody nawiązania i kształtowania stosunku pracy wynika, że żądania nawiązania stosunku pracy, zatrudnienia na danym stanowisku lub awansu nie mają roszczeniowego charakteru (art. 11 k.p.), chyba że roszczenie takie wynika wyraźnie z przepisów prawa lub wcześniejszego zobowiązania przyjętego w drodze czynności prawnej przez pracodawcę (wyrok SN z dn. 10.05.2012r., II PK 199/11, LEX nr 1226834).

Podstawową zasadą prawa pracy, którą należy uwzględnić przy określeniu pojęć nawiązania stosunku pracy i zatrudnienia na podstawie stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p., jest to, że nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika (art. 11 k.p.) Artykuł 22 k.p. nie koliduje z art. 353<sup>1</sup> k.c. bo prócz określonej pracy podstawowym elementem stosunku prawnego jest też wola zawarcia określonego zatrudnienia (wyrok z dn. 7 stycznia 2000 r., I PKN 441/99, LEX nr 1218239; wyrok SN z dn. 28.03.2017r., II PK 15/16, LEX nr 2298297).

Sąd w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym warunkiem koniecznym uznania, że po rozwiązaniu umowy terminowej doszło do nawiązania nowego stosunku pracy jest ustalenie, że pracodawca ma zamiar zatrudnić byłego pracownika na określonym stanowisku. Wykonywanie przez byłego pracownika w ciągu kilku dni czynności pracowniczych bez wiedzy pracodawcy nie świadczy o zgodnym zamiarze stron nawiązania umowy o pracę (wyrok SN z dn. 11.04.2000r., I PKN 575/99, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2001/18/553 Monitor Prawniczy 2001/20/1033 ).

Zgodnie ze stanowiskiem powoda został on w dniu 1 marca 2011 r. dopuszczony do pracy, po czym po przepracowaniu całego dnia, miał zostać zwolniony z obowiązku dalszego świadczenia pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dał podstaw do uznania, że dnia 1 marca 2011 r. doszło do skutecznego nawiązania stosunku pracy jak również zwolnienia powoda od obowiązku świadczenia pracy na rzecz pozwanego w ramach zawartego stosunku pracy. Niewątpliwym jest przy tym, iż na liście obecności za miesiąc marzec 2011 r. widnieje podpis powoda pod datą 1 marca, są wiadomości e-mail z 1, 3 i 7 marca 2011 r. Sąd mając na uwadze treść zeznań E. Ł. (1) jak również O. B. uznał, iż nie było absolutnie żadnej woli kontynuowania zatrudniania z powodem ze strony pozwanego. Powód wprawdzie podważał wiarygodność zeznań tych świadków, wskazując, że kanclerz O. B. wskazywał, że o zatrudnieniu decyduje E. Ł. zaś E. Ł., że decyzja należy do kanclerza. Jednakże zeznań tych nie sposób uznać za niewiarygodne, bowiem są one spójne i odzwierciedlające rzeczywiste kompetencje osób uprawnionych przez pozwanego do podejmowania decyzji w zakresie zatrudniania pracowników. Nie może budzić żadnych wątpliwości, a powoda będącego prawnikiem tym bardziej, że osobą uprawnioną z ramienia pozwanego do zawierania umów o pracę jest kanclerz, nie zaś kierownicy poszczególnych jednostek organizacyjnych. Przy czym powszechnie wiadomym jest, że to w oparciu o opinię i stanowisko właśnie kierowników podejmowana jest ostateczna decyzja kanclerza o nawiązaniu dalszego stosunku pracy z danym pracownikiem. Kanclerz nie posiada bezpośredniej wiedzy ani nie sprawuje bezpośredniego nadzoru, ani nie współpracuje bezpośrednio z każdym z pracowników, by mógł samodzielnie podejmować decyzje o zasadności kontynuowania zatrudnienia, co nie oznacza, że osobą upoważnioną przez pracodawcę jest kierownik, który pełni rolę tylko doradczą w tym zakresie. Tym samym fakt, że powód w dniu 1 marca 2011 r. stawiał się do pracy nie świadczy o tym, że został on dopuszczony do pracy a w konsekwencji, że został nawiązany stosunek pracy na kolejny okres, albowiem po stronie pozwanej brak było woli dalszego zatrudnienia powoda, o czym został poinformowany. Podkreślenia przy tym wymaga także, że imię i nazwisko powoda zostało dopisane ręcznie na liście obecności za miesiąc marzec 2011 r.

Wskazać także należy na działania pozwanego po 28 lutego 2011 r a mianowicie przesłanie na jego adres świadectw pracy ale również i wyrejestrowanie powoda z ubezpieczenia społecznego z dniem 1 marca 2011 r. Dalej pracodawca wysłał mu również mej'a w którym informował powoda o braku woli dalszej współpracy .

Fakt ,że D.P.przyszedł do pracy w dniu 1 marca 2011 r nie może sam w sobie dowodzić tego ,że w ten sposób w sposób dorozumiany doszło do nawiązania stosunku pracy ponieważ tego dnia , nikt nie zlecał mu żadnych nowych czynności do wykonania a to co robił było wynikiem wydanych mu poleceń w czasie zatrudnienia których nie wykonał . Co dodatkowo potwierdza ,że wbrew swoim twierdzeniom , nie był dobrym pracownikiem .

W ocenie sądu zgodzić się należy z zeznaniami świadków , którzy twierdzili że powód wprost mówił ,że będzie starał się wykorzystać istniejący bałagan do swoich celów. Przemawiają za tym podjęte przez niego działania i treść samych wiadomości kierowanych do jego przełożonej w których stara się dokładnie wskazać rzekomo ustalone warunki jego

dalszego zatrudnienia. Te wiadomości a w szczególności sposób w jaki je sformułowano ,w ocenie sądu, wskazuje zostały stworzone po to aby móc je wykorzystać w ewentualnym procesie. Gdyby bowiem strony omówiły warunki dalszego zatrudnienia nie byłoby konieczności pisania wiadomości w takiej formie. Dodatkowo nielogicznym jest twierdzenie , że dopuszczono go do pracy tylko po to aby następnie zwolnić go z obowiązku świadczenia pracy . Zwłaszcza ,że pozwany nie jest prywatną firmą i musi liczyć się z budżetem. Nieracjonalne też byłoby dopuszczenie powoda do pracy po to aby następnie wypowiedzieć mu umowę i jednocześnie zwolnić z obowiązku świadczenia pracy z uwagi na to ,że przepis który pozwalał na to tj. art. 36<sup>2</sup> K.p. nie obowiązywał w 2011 r

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie pozostaje okoliczność udzielonego powodowi pełnomocnictwa do zastępowania E. Ł. (1), bowiem w oparciu o przedmiotowe pełnomocnictwo nie sposób wysnuć wnioski o pracy powoda w godzinach nadliczbowych, czy też nawiązaniu przez strony stosunku po pracy. Pełnomocnictwo zostało udzielone w styczniu 2010 roku a więc w okresie, kiedy powód nie był zatrudniony na podstawie umów o pracę, a zatem nie sposób wywodzić skutki prawne udzielonego pełnomocnictwa na okres dalszego zatrudnienia.

Niezależnie od wszystkiego wskazać należy ,że wynagrodzenie za pracę należy się co do zasady tylko za pracę wykonaną. Niewątpliwym jest ,że powód w okresie od marca ( poza 1 marca 2011 r ) nie wykonywał żadnej pracy na rzecz pozwanego i nie kontaktował się z nim po 8 marca 2011 r . Nie podał pracodawcy swojego miejsca zamieszkania , nie informował go o swych wyjazdach . Jak sam przyznał ograniczył się do biernego oczekiwania na wezwanie do pracy.

Zgodnie z art. 81 § 1 k.p. pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje (§ 2).

Regulacja zawarta w art. 81 k.p. stanowi wyjątek od zasady wyrażonej w art. 80 k.p. Jest konsekwencją swoistego w stosunkach pracy rozkładu odpowiedzialności podmiotów za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązań wzajemnych - zasady, że ryzyko produkcyjne, techniczne i osobowe ponosi pracodawca. Rozumieć przez to należy, że nie może być pozbawiony wynagrodzenia za pracę pracownik, który nie świadczył pracy z przyczyn od niego niezależnych. Art. 81 k.p. reguluje jedną z sytuacji, kiedy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia pomimo niewykonywania pracy. Przepis ten stanowi też ogólną i powszechną podstawę wypłaty wynagrodzenia pracownikowi, który będąc gotowym do pracy, doznał przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn niedotyczących pracownika. Warunkiem zachowania jednak przez pracownika prawa do wynagrodzenia za przerwę w wykonywaniu pracy powstałą w rezultacie przeszkody wynikłej z przyczyn dotyczących pracodawcy jest równoważąca świadczenie pracy gotowość do pracy.

Na gruncie art. 81 § 1 k.p. gotowość do pracy występuje, jako gotowość faktyczna. Zgodnie z ukształtowanym przez judykaturę pojmowaniem gotowości do pracy wyróżnia się cztery elementy wyznaczające ten stan, a wśród nich: zamiar wykonywania pracy, wyraźny przejaw woli świadczenia pracy, psychiczna i fizyczna zdolność do jej świadczenia, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. Gotowość do pracy oznacza stan świadomości i woli pracownika obiektywnie zdolnego do wykonywania pracy polegający na rezygnacji z pełnej swobody dysponowania swoją osobą i czasem, na godzeniu się na ograniczenie tejże wolności na rzecz pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 9 maja 1959 r., II CR 262/59, PiZS 1960, nr 7, s. 62).

Dla ustalenia zamiaru świadczenia pracy obecność pracownika w zakładzie pracy nie zawsze jest konieczna. Zwłaszcza przy przedłużającym się czasie trwania przeszkody wystarczy potwierdzenie przez niego gotowości stawienia się do pracy na każde wezwanie pracodawcy. Uzewnętrznienie zamiaru wykonywania pracy musi być jednak, niezależnie od formy jego wyrażenia, na tyle jednoznaczne, by nie budził on wątpliwości pracodawcy. Pracownik może powiadomić o nim pracodawcę telefonicznie, korespondencyjnie, czy też osobiście stawiając się na stanowisku pracy. Warunkiem

gotowości do pracy jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, poprzez które rozumieć należy stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy podjąć pracę (wyrok SN z dnia 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 308).

Powód poza jedną wiadomością mejlową w której prosił o umożliwienie mu świadczenia pracy z dnia 8 marca 2011 r w żaden sposób nie uzewnętrznił zamiaru świadczenia pracy na rzecz pozwanego, co stanowi podstawowy warunek do uznania gotowości do pracy. Na podstawie poczynionych ustaleń faktycznych nie sposób było przyjąć, że powód pozostawał do dyspozycji pozwanego, że wykazał on wolę dalszego świadczenia pracy, a praca ta była dla niego niedostępna z przyczyn leżących po stronie pozwanego. W ocenie sądu jednorazowe zgłoszenie chęci pracy nie stanowiło wystarczającego dowodu na pozostawanie powoda w stanie stałej gotowości do wykonywania pracy w miejscu i czasie pracy. Przy ocenie zachowania należytej miary staranności pracowniczej wymaganej i koniecznej do nabycia wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy (art. 81 § 1 k.p.) za sporny dłuższy okres zatrudnienia, pracownik powinien aktywnie manifestować pozostawanie w stanie permanentnej (stałej) gotowości do natychmiastowego podjęcia i świadczenia pracy w uzgodnionym miejscu, czasie i rozmiarze pracy, co wymaga co najmniej systematycznego lub periodycznego powiadamiania pracodawcy o miejscu przebywania i sposobach wezwania pracownika do świadczenia pracy w formach dostatecznie informujących pracodawcę o stanie gotowości do pracy (art. 60 i 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.), co najmniej przez comiesięczne żądanie wypłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy, które - tak jak wynagrodzenie za pracę wykonaną - jest płatne w każdym miesiącu zatrudnienia w miejscu i terminie wypłaty wynagrodzeń za pracę (art. 81 § 1 w związku z art. 86 § 1 k.p.)( vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2013 r w sprawie II Pk 16/13

Mając powyższe na uwadze sąd na podstawie art. 80 Kp a contario oddalił powództwo w tym zakresie.

Sąd umorzył postępowanie o ustalenie stosunku pracy na podstawie art. 355 kpc w zw. z art. 2013 § 1 i 4 kpc w zw. z art. 469 kpc.

Sąd przyznał pełnomocnikowi procesowemu z urzędu radcy prawnemu P. Ż. ze Skarbu Państwa – płatne kasa Sądu Rejonowego(...) w G.kwotę 5.535 złotych zawierającą podatek VAT tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego została określona zgodnie z treścią z § 6 pkt 5 i § 11 ust. 1 pkt 1), 2) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.) w zw. z Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu z dnia 5 listopada 2015 r § 8 pkt. 5 w zw. z § 15 .1. pkt. 2 w zw z § 16 .

Na podstawie art. 102 k.p.c. sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego. Z uwagi na sytuacją materialną i zdrowotną powoda, która stanowiła podstawę ustanowienia pełnomocnika z urzędu, Sąd uznał, że obciążanie go kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej, mimo przegrania procesu w całości, była by nadmiernym obciążeniem.