

**Sygn. akt VP 226/15**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 grudnia 2015r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Joanna Kołodziej – Michałowicz

Ławnicy: Andrzej Nowak, Cezary Ropiak

Protokolant: st. sekr. sąd. Beata Stankiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 listopada 2015r. w S.

sprawy z powództwa **R. R. (1)**

przeciwko (...) **Hotel Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w upadłości likwidacyjnej w Ł.**

o odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent za urlop, sprostowanie świadectwa pracy,

I. zasądza od (...) Hotel Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w upadłości likwidacyjnej w Ł. na rzecz R. R. (1) następujące kwoty:

1. 8.325 zł (osiem tysięcy trzysta dwadzieścia pięć złotych) tytułem odszkodowania,
2. 8.679,19 zł (osiem tysięcy sześćset siedemdziesiąt dziewięć złotych 19/100) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 24.03.2014 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
3. 266,44 zł (dwieście sześćdziesiąt sześć złotych 44/100) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 24.03.2014 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy,

II. nakazuje (...) Hotel Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w upadłości likwidacyjnej w Ł. sprostować świadectwo pracy z dnia 19.03.2014 r. poprzez wpisanie w miejsce słów „stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia art. 52 § 1” słowa „stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem”,

III. wyrokowi w punkcie I (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.775 zł,

IV. zasądza od (...) Hotel Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w upadłości likwidacyjnej w Ł. na rzecz R. R. (1) kwotę 1.860 zł (jeden tysiąc osiemset sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu.

**VP 226/15**

## UZASADNIENIE

Powódka **R. R. (1)** po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska (k. 53, 68) wniosła o zasądzenie od byłego pracodawcy Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Hotel (...) następujących kwot:

1. 8.325 zł tytułem odszkodowania za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę,

2. 3.180,56 zł z odsetkami od 24.03.2014 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach,

3. 266,44 zł z odsetkami od 24.03.2014 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop

oraz wniosła o sprostowanie świadectwa pracy w części dotyczącej sposobu rozwiązania umowy, nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności.

W uzasadnieniu argumentowała, że niesprawiedliwie została zwolniona z pracy, a pracodawca nie rozliczył się w całości z należnych jej świadczeń.

Pozwana **Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Hotel (...) w W.** wniosła o oddalenie powództwa, twierdząc, że powódka ciężko naruszyła podstawowe obowiązki, ignorując obowiązujące ją godziny pracy, potwierdzając nieprawdę na listach obecności.

Co do roszczenia o wynagrodzenie za nadgodziny w ocenie pracodawcy nie potwierdza go żaden dowód.

### **Sąd ustalił, co następuje.**

Od 12.06.2006 r. do 31.12.2012 r. R. R. (1) pracowała na pełen etat na stanowisku kierownik gastronomii.

W dniu 27.12.2012 r. R. R. (1) i Spółka (...) zawarły porozumienie, zgodnie z którym od dnia 01.01.2013 r. R. R. (1) miała zajmować stanowisko zastępcy kierownika gastronomii.

Dowód: porozumienie k. 3, świadectwo pracy k.15 – 16, umowa o pracę k. 17.

Do obowiązków R. R. (1) jako zastępcy kierownika gastronomii należało między innymi:

1. nadzorowanie bieżącej działalności restauracji,
2. kontrolowanie systemu komputerowego restauracji i kawiarni,
3. zarządzanie personelem zatrudnionym w restauracji,
4. przygotowywanie dla pracowników restauracji i kawiarni codziennego zakresu obowiązków,
5. organizowanie bankietów,
6. odpowiadanie za stan magazynowy alkoholi, napoi, kawy i herbaty,
7. odpowiadanie za czystość,
8. odpowiadanie za wszystko, co się dzieje.

Pracodawca poinformował R. R. (1), że zakład pracy działa 7 dni w tygodniu, 24 godziny na dobę i w każdej chwili konieczne może być przesunięcie, wydłużenie, skrócenie czasu pracy, jeśli będą tego wymagać okoliczności.

Powyższe obowiązki powódka realizowała układając grafiki pracy pracowników restauracji, kawiarni i swój własny, a także zmieniając ułożone już grafiki na bieżąco dostosowując je do potrzeb zakładu pracy.

Dowód: zakres obowiązków k. 4, 5.

Nikt powódki nie zastępował. Ponieważ odpowiadała „za wszystko, co się dzieje” musiała być w zakładzie pracy w wymiarze większym niż podstawowy czas pracy.

Dowód: zeznania świadka M. C. k. 75 – 75v.

W październiku 2013 roku powódka przepracowała 23 dni (209 godziny) w tym dwie soboty i trzy niedziele na 23 dni roboczych (184 h); 8 dni nie pracowała.

W listopadzie 2013 roku powódka przepracowała 27 dni (241,5 godziny) w tym wszystkie święta, soboty i niedziele na 19 dni roboczych (152 h); 3 dni nie pracowała.

W grudniu 2013 roku powódka przepracowała 29 dni (245,5 godziny) w tym wszystkie święta, soboty i 3 niedziele na 20 dni roboczych (160 h); 2 dni nie pracowała.

W styczniu 2014 roku powódka przepracowała 27 dni (235 godziny) w tym wszystkie święta, soboty i niedziele na 21 dni roboczych (168 h); 4 dni nie pracowała.

W lutym 2014 roku powódka przepracowała 26 dni (190 godzin) w tym trzy soboty i wszystkie niedziele na 20 dni roboczych (160 h); 2 dni nie pracowała.

Do 18 marca 2014 roku powódka przepracowała 15 dni (112 godziny) w tym wszystkie soboty i niedziele na 12 dni roboczych (96 h); 2 dni nie pracowała.

Dowód: listy obecności k. 6 – 11, 110, ewidencja czasu pracy k. 66, protokół kontroli PIP . 87 – 107, opinia biegłego k. 116 - 122.

U pozwanego pracodawcy obowiązywał regulamin pracy z dnia 15.10.2013 r., który wprowadzał równoważny system czasu pracy od poniedziałku do niedzieli z zachowaniem dni wolnych z normą rozliczeniową 40 godzin pracy tygodniowo 5 dni pracy w tygodniu.

Zgodnie z regulaminem grafik i jego zmiany powinny być zatwierdzone przez przełożonego. W praktyce grafiki były wysyłane mailowo do centrali firmy i nie było informacji zwrotnej, czy są zatwierdzone do realizacji, czy nie są zatwierdzone.

Do października 2013 r. przełożonym powódki – dyrektorem Hotelu była B. Z., która codziennie sprawdzała listy obecności i grafiki pracy.

W listopadzie i grudniu 2013 r. nie było osoby na stanowisku dyrektora hotelu (choć formalnie pełniącym obowiązki dyrektora był P. W.). Powódka w sprawach czasu pracy mogła telefonicznie kontaktować się z działem kadr, ale pracownicy tego działu nie byli jej przełożonymi.

Przełożonymi powódki uprawnionymi do zatwierdzenia zmiany grafiku byli od stycznia 2014 r. P. F. i M. N.. Powódka miała z nimi kontakt telefoniczny, mailowy lub osobisty - jeżeli przebywali na terenie Hotelu., do którego przyjeżdżali raz w tygodniu na 1, 2, 3 dni.

Przełożeni powódki P. F. i M. N. wiedzieli, że przychodzi ona codziennie do pracy. Powódka informowała przełożonych, że obsada kadrowa działu gastronomii jest zbyt mała.

W dniu 20.02.2014 r. odbyło się spotkanie kierownictwa Hotelu, na którym P. F. i M. N. nakazali, by pracownicy (tym powódka) pracowali, tak jak jest zaplanowane w grafiku.

P. F. i M. N. nie zwolnili powódki z wykonywania obowiązku „odpowiadania za wszystko, co się dzieje” i nie wyznaczyli osoby zastępującej powódki.

Dowód: regulamin k. 30- 39, zeznania świadka M. C. k. 74 – 75, zeznania świadka M. N. k. 83 - 84.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w okresie od 01.11.2013 r. do 17.03.2014 r. powódce przysługuje wynagrodzenie 9.953,33 zł brutto.

Dowód: opinia biegłego k. 116 – 123.

Kilkakrotnie między innymi w sierpniu i wrześniu 2013 r. prezes Spółki Ł. Hotel (...) mówił dyrektorowi Hotelu (...), że w celu oszczędności dla Spółki ma zwolnić powódkę, ma znaleźć ku temu przyczynę związaną z pracownikiem, tak by Spółka nie musiała wypłacać odprawy. Od października 2013 r. B. Z. nie pracuje już w tym Hotelu.

P. F. pokłócił się z R. R. (1) o obrusy, a następnie zażądał od B. Z., aby grafiki pracy powódki były tak układane, żeby nie spotykał jej, gdy przyjeżdża.

Dowód: zeznania świadka B. Z. k. 74 – 74v.

P. F. wydał polecenie pracownikom recepcji, aby sprawdzali prawidłowość wpisów powódki na listach obecności.

M. W. i M. C. sprawdzali wpisy powódki.

Dowód: zeznania świadków M. W. k. 82v – 83, M. C. k. 74 – 75, pismo podpisane przez M. C. w aktach osobowych.

W dniu 18.03.2014 r. M. N. i P. F. wręczyli powódce w imieniu Spółki (...) pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazali:

1. umyślne niewykonywanie poleceń służbowych przełożonego tj. poleceń wydanych 20.02.2014 r. na spotkaniu kierownictwa Hotelu,

2. nagminne nieprzestrzeganie czasu pracy w ten sposób, że :

- 08.02.2014 r. powódka przysłała do pracy o 13.30, a jako godzinę przyjścia wpisała 10.00,

- 22.02.2014 r. powódka wyszła z pracy o 13.30, a jako godzinę wyjścia wpisała 14.30,

- 23.02.2014 r. powódka przysłała do pracy o 9.00, a wpisała 8.00,

- 25.02.2014 r. wyszła z pracy o 14.00,

- 11.03.2014 r. nie przysłała do pracy, pomimo planowania pracy w grafiku,

3. utratę zaufania z powodu powyższych uchybień.

Dowód: pismo w aktach osobowych.

Zarząd Spółki Ł. Hotel upoważnił M. N. do zwalniania pracowników Spółki.

Dowód: pełnomocnictwo k. 109, wydruk KRS k. 27.

W dniu 14.03.2014 r. lekarz rodzinny sporządził zaświadczenie lekarskie stwierdzające, że w okresie od 14.03.2014 r. do 21.03.2014 r. R. R. (1) jest niezdolna do świadczenia pracy z powodu konieczności opieki nad chorym dzieckiem. Powódka stawiała się w pracy

Dowód: zaświadczenia (...) w aktach osobowych.

Ekwiwalent za 1 dzień urlopu wypoczynkowego wnosi dla powódki 237,46 zł.

Dowód: opinia biegłego k. 116 – 123.

Powódce przysługiwało prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego rocznie. Powódka po urlopie wychowawczym wróciła do pracy 01.12.2012 r. i nie korzystała z urlopu wypoczynkowego od tego czasu.

Dowód: grafiki k. 64 – 65, karta ewidencji czasu pracy k. 66, listy obecności k. 40 – 42, 6 – 11, 110, karta wynagrodzeń k. 43.

W dniu 31.12.2013 r. pracodawca nagroził powódkę za wysokie zaangażowanie w wykonywanie obowiązków w szczególności za rozliczanie czasu pracy w kartach ewidencji pracowników w grudniu 2013 r.

Dowód: pismo k. 67.

### **Sąd zważył, co następuje.**

Powództwo jest uzasadnione.

#### **I. ROZWIĄZANIE UMOWY.**

Rozpoznając powyższą sprawę Sąd w pierwszej kolejności zbadał, czy oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy spełnia niezbędne wymogi formalne.

Zgodnie z art. 30 § 3-5 kp oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony musi być złożone **na piśmie**, zawierać **pouczenie** o odwołaniu do sądu pracy, zawierać **przyczynę** rozwiązania umowy – oświadczenie pozwanej spełnia te wymagania.

**Uprawnionym do rozwiązania umowy** z powódką w imieniu pracodawcy będącego jednostką organizacyjną jest osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba (art. 3<sup>1</sup> § 1 kp).

Zgodnie z treścią pełnomocnictwa (k. 109) osobą wyznaczoną przez zarząd Spółki Ł. Hotel do zatrudniania i zwalniania pracowników był M. N.. Był on zatem uprawnioną do rozwiązania umowy z powódką.

Powódka zarzuciła, że oświadczenie zostało jej doręczone w dniu 18.03.2014 r., gdy przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Doręczenie dokumentu zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu umowy nie było wadliwe, gdyż ustawodawca nie zakazał rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy (a contrario art. 41 kp).

W dalszej kolejności Sąd badał, czy oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę podaje przyczyny prawdziwe, a jeżeli tak, to czy są one zgłoszone w terminie i zasadne.

Ad. 1. Umyślne niewykonywanie poleceń służbowych przełożonego tj. poleceń wydanych 20.02.2014 r. na spotkaniu kierownictwa Hotelu, by powódka pracowała, tak jak jest zaplanowane w grafiku.

Pozwany złożył grafik pracy powódki na marzec 2014 r., zaś grafików na pozostałe miesiące nie złożył, mimo że miał taką możliwość, bo grafiki były składane pracodawcy do zatwierdzenia. Nie jest zatem możliwa szczegółowa ocena, na czym polegała różnica między planowanym w grafiku czasem pracy a rzeczywiście zrealizowanym. Jednocześnie powódka przyznała, że pracowała inaczej niż przewidywał grafik.

Z porównania danych z marca (zawartych w grafiku i w liście obecności) wynika, że grafik przewidywał więcej dni wolnych niż powódka w rzeczywistości realizowała oraz inną godzin pracy przypadającą na poszczególne dni np. na 01.03.2014 grafik przewidywał 9 godzin pracy, a powódka pracowała 13 h, na 03.03.2014 r. grafik przewidywał 8 h, a powódka pracowała 6 h.

Z powyższego wynika, że przyczyna ta jest prawdziwa – powódka pracowała inaczej niż przewidywał to grafik.

Zadaniem Sądu była zatem ocena, czy owa przyczyna uzasadniała zwolnienie dyscyplinarne.

Bezpornie przestrzeganie czasu pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika (art. 100 § 2 pkt 1 kp).

Dla rozstrzygnięcia, czy powódka naruszyła swój podstawowy obowiązek w sposób ciężki (art. 52 § 1 pkt 1 kp) należy jednak rozważyć, dlaczego powódka pracowała inaczej niż przewidywał grafik.

W ocenie Sądu orzekającego w niniejszej sprawie przyczyną takiego stanu była nadmierna ilość obowiązków powódki, ich nadmierny zakres, brak zastępcy, odpowiedzialność za wszystko związane z gastronomią.

Zauważyć przy tym należy, że powódka pracowała więcej czasu niż powinna, a nie mniej niż podstawowy czas pracy.

Nadto pracodawca przewidywał, że grafiki pracy są jedynie planem, który może się zmienić w zależności od potrzeb pracodawcy poprzez wydłużenie lub skrócenie czasu pracy, co potwierdzają wprost wpisy na grafiku za marzec 2014 r. (k. 64,65) oraz treść zakresu obowiązków powódki (k. 5). Wynika z tego, że priorytetem pracodawcy było prawidłowe funkcjonowanie działalności hotelowej i obsługa klientów, a nie wierne realizowanie grafiku pracy.

Z adnotacji na listach obecności powódki oraz z zeznań świadków wynika, że listy były sprawdzane przez przełożonych powódki lub przez osoby przez nie wyznaczone. Oznacza to, że pracodawca wiedział, że powódka pracuje dużo więcej godzin miesięcznie niż przewidują normy kodeksu pracy, nie korzysta z wystarczającej liczby dni wolnych i tolerował taką sytuację.

W ocenie Sądu postępowanie pracodawcy jest wewnętrznie sprzeczne. Z jednej strony wymaga, by powódka realizowała w sposób ciągły i sprawny obowiązki, których zakres jest na tyle szeroki, że musi być realizowany poza podstawowym czasem pracy. Z drugiej strony oczekuje wiernego realizowania grafiku pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania oraz fakt, że podstawowym celem istnienia obiektu hotelowego jest prowadzenie działalności hotelarskiej Sąd uznał, że działanie powódki było logiczne, racjonalne, wynikało z dążenia do jak najlepszego zabezpieczenia interesów pracodawcy, a nie z lekceważenia swoich obowiązków służbowych. Działanie powódki nie było zatem przez nią zawinione (por. wyrok SN z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746; wyrok SN z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 818).

Dlatego Sąd uznał, że powódka nie naruszyła w sposób ciężki swego podstawowego obowiązku.

Ad. 2. Nagminne nieprzestrzeganie czasu pracy w ten sposób, że:

- 08.02.2014 r. powódka przysłała do pracy o 13.30, a jako godzinę przyścia wpisała 10.00,
- 22.02.2014 r. powódka wyszła z pracy o 13.30, a jako godzinę wyjścia wpisała 14.30,
- 23.02.2014 r. powódka przysłała do pracy o 9.00, a wpisała 8.00,
- 25.02.2014 r. wyszła z pracy o 14.00,
- 11.03.2014 r. nie przysłała do pracy, pomimo planowania pracy w grafiku.

Co do dnia **08.02.2014** r. pracodawca zarzucił, że powódka źle wpisała godzinę rozpoczęcia pracy. Lista obecności potwierdza treść zarzutu. Wadliwy wpis skutkowałby zawyżeniem czasu pracy o 3 godziny 30 minut.

Co do dnia **22.02.2014** r. pracodawca zarzucił, że powódka wyszła z pracy o 13.30, a jako godzinę wyjścia wpisała 14.30.

Lista obecności ma inną treść, gdyż jako godzinę wyjścia wpisano 14.00. Wadliwy wpis skutkowałby zatem zawyżeniem czasu pracy o 30 minut.

Co do dnia **23.02.2014** r. pracodawca zarzucił, że powódka źle wpisała godzinę rozpoczęcia pracy. Z treści listy obecności wynika, że wpisano godziny pracy od 9.00 do 18.00 oraz liczbę godzin pracy 9. Suma godzin jest obliczona prawidłowo.

Zarzut pracodawcy jest zatem nieprawdziwy.

Co do dnia **25.02.2014** r. pozwany nie sformułował w istocie żadnego zarzutu. Wskazał tylko na fakt (zgodny z treścią listy obecności), że powódka wyszła z pracy o 14.00.

Pozwany nie złożył wyjaśnień, ani żadnych dokumentów (np. grafiku pracy) potwierdzających, że tego dnia powódka miała zakończyć pracę o innej godzinie. Bezsprzeczne jest, że w lutym powódka przepracowała 190 godzin, tj. o 30 więcej niż podstawowy czas pracy i miała w ciągu całego miesiąca tylko dwa dni wolne.

Ze stanowiska pozwanej nie wynika zatem, czy uważa, że powódka w dniu 25 lutego wyszła za wcześnie z pracy i powinna pracować dłużej, czy też że powódka nie potrzebnie przyszła do pracy, bo powinna mieć tego dnia wolne.

Pozwany zarzucił powódce, że nie przyszła do pracy w dniu **11.03.2014** r. mimo, że tak było zaplanowane w grafiku.

Jest to zarzut nieprawdziwy. Zgodnie z treścią grafiku (k. 65) powódka na dzień 11.03.2014 r. miała zaplanowany dzień wolny.

Reasumując, zarzut ten sprowadza się do zawyżenia czasu pracy łącznie o 4 godziny w lutym 2014 r. tj. w dniu 08.02.2014 r. o 3,5 h, w dniu 22.02.2014 r. o 0,5 h.

Biorąc pod uwagę zeznania świadka M. C. Sąd uznał, że jest to zarzut prawdziwy. Zeznania świadka Sąd uznał za wiarygodne i spójne.

Sąd uznał, że pracodawca powziął wiadomość o wadliwych wpisach na liście obecności z dnia 8 i 22 lutego nie wcześniej niż w dniu 25.02.2014 r. Wiedza ta dotarła do pracodawcy z pismem M. C., które zawiera opis okresu od 08.02.2014 r. do 25.02.2014 r. Z treści pisma i zastosowania słowa „dziś” wynika, że zostało sporządzone w dniu 25.02.2014 r. („R. dziś wyszła”).

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało zatem złożone w zgodzie z terminem z art. 52 § 2 kp.

Zadaniem Sądu była zatem ocena, czy owa przyczyna uzasadniała zwolnienie dyscyplinarne.

Bezsprzecznie sumienne wpisywanie prawdziwych informacji do dokumentacji czasu pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika (art. 100 § 1 kp).

Dla oceny, czy powódka naruszyła swój podstawowy obowiązek w sposób ciężki należy jednak wziąć pod uwagę, że pracodawca nie kwestionuje prawdziwości i rzetelności list obecności w pozostałym zakresie. Oznacza to, że wadliwe zapisy są sporadyczne.

Odnosząc się do naruszenia interesów pracodawcy poprzez zawyżenie czasu pracy o 4 godziny godzi się również zauważyć, że powódka notorycznie pracowała w święta i niedziele nie otrzymując za to dni wolnych, ani wynagrodzenia; nadto powódka notorycznie pracowała w godzinach nadliczbowych w znacznym wymiarze. Porównując zatem ilość nierozliczonych godzin pracy powódki ( $89,5 + 77,5 + 67 + 30 + 44,5 = 308,5$ ) z ilością godzin nieprawidłowo przez nią wykazaną (4) Sąd uznał, że zagrożenie interesów pracodawcy działaniem opisanym w tym zarzucie było marginalne.

Dlatego Sąd uznał, że powódka nie naruszyła w sposób ciężki swego podstawowego obowiązku.

Ad. 3. Utrata zaufania z powodu powyższych uchybień.

Ustawodawca w art. 52 § 1 kp wskazał zamknięty katalog przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Utrata zaufania nie została wymieniona w tym katalogu.

Podsumowując powyższe rozważania Sąd stwierdził, że żadna z przyczyn podanych przez pracodawcę nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Dlatego roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania jest słuszne i zostało przez Sąd uwzględnione (art. 56 § 1 kp w zw. z art. 58 w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 kp).

## II. PRACA W NADGODZINACH.

Następnie Sąd rozważał, czy powódka pracowała w godzinach nadliczbowych i czy może domagać się z tego tytułu zapłaty.

Na wstępie należy zaznaczyć, że okres sporny obejmuje czas od 01.11.2013 r. do 17.03.2014 r. (k. 53).

Nie było spornym, że w powyższym okresie powódka była jedynym pracownikiem Hotelu kierującym pracami działu gastronomii. Jej przełożeni wiedzieli, że nie ma zastępcy i przychodzi niemal codziennie do pracy.

Stosownie do art. 129 § 1 kp czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Stosownie do regulaminu pracy u pozwanej norma dobową czasu pracy wynosi 8 h, tygodniowa 40h, miesięczna 184 h (§12).

Praca w godzinach nadliczbowych jest obowiązkiem pracownika wynikającym z jego podporządkowania poleceniom pracodawcy dotyczącym pracy. Tymczasem to obowiązkiem pracodawcy jest organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy (art. 94.2 kp). Praca w nadgodzinach nie może być regułą. Jak to wynika z wyżej cytowanego przepisu art. 151 kp praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna tylko w określonych przypadkach. Zła organizacja pracy nie może obciążać pracownika. Jednym bowiem z podstawowych cech stosunku pracy jest przerzucenie ryzyka gospodarczego na pracodawcę. Uznanie, iż to pracownik odpowiada za wadliwą organizację pracy u pracodawcy niweczyłoby tą zasadę. Jak wskazał SN w wyroku z dnia 20 września 1973 r., w sprawie II PR 246/73 ( (...) 1974, nr 9, s. 1200) przepisy dotyczące czasu pracy ograniczają dopuszczalność zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych i przez podwyższenie wynagrodzenia za pracę w tych godzinach spełniają istotną rolę organizacyjną w zakresie bezpiecznego zatrudnienia nie przemęczonych pracą, wydajnych pracowników. Pracodawca zobowiązany jest zgodnie z umową o pracę zatrudniać pracowników w sposób odpowiadający celowi społeczno-gospodarczemu takiego zobowiązania i w taki sam sposób pracownicy powinni współdziałać przy wykonywaniu przez pracodawcę wymienionego zobowiązania.

Wprawdzie przepisy art. 151 i art. 151<sup>1</sup> kp nie uzależniają przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego zlecenia jej przez pracodawcę, lecz nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć, tym bardziej, gdy praca ta nie ma charakteru sporadycznego, lecz jest wykonywana systematycznie przez dłuższy okres czasu. Ponadto konieczność wykonywania omawianej pracy powinna wynikać z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie należących do niego zadań w ustawowej normie czasu pracy. Praca w godzinach nadliczbowych podejmowana przez pracownika ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy, powinna mieć ekonomiczne uzasadnienie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z dnia 26 maja 2000 r. w sprawie I PKN 667/99 (OSNAPiUS 2001/22 poz. 662) warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę. Praca w godzinach nadliczbowych może być zatem świadczona bez wyraźnego polecenia przełożonego. Polecenie takie może wyrażać się w zleceniu zadania, o którym wiadomo, iż nie może być wykonane w ramach normalnego czasu pracy (vide: Wyrok SN z dnia 3 października 1978 r., I PRN 91/78, Wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, opublik. OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343).



Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych zgodnie z regulaminem (§15) wymaga formy pisemnej. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie przez pracownika obowiązków może być jednak zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Dlatego Sąd przyjął, że obowiązki nałożone na powódkę były tak szerokie, że nie było fizycznej możliwości, by były wykonane w ciągu normalnego czasu pracy. Pracodawca miał wiedzę o ilości godzin pracy powódki, bo systematycznie otrzymywał listy obecności. Pracodawca wymagał od powódki by była odpowiedzialna za wszystko w dziale gastronomii w zakładzie czynnym non stop i nie wyznaczył dodatkowej osoby, która przejmowałaby czasowo taką odpowiedzialność.

Biorąc pod uwagę ilość i częstotliwość godzin przepracowanych przez powódkę z przekroczeniem normy dobowej, tygodniowej i miesięcznej oraz z naruszeniem prawa powódki do odpoczynku (art. 133 kp), prawa do dni wolnych za przepracowane niedziele i święta (art. 151<sup>11</sup> i 151<sup>12</sup> kp), Sąd uznał, że pracodawca wiedział, że powódka dla prawidłowego zrealizowania swych obowiązków musi notorycznie pracować o wiele dłużej niż przewidują normy i akceptował takie rozwiązanie.

Pozwana zarzuciła, że powódka nie udowodniła, że pracowała w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu dowodem wystarczającym w niniejszej kwestii są listy obecności porównane z zeznaniami świadka M. C. oraz sporządzoną przez niego notatką. Wynika z nich, że poza danymi za dzień 8 i 22 lutego 2014 r. pozostałe informacje zawarte w listach są prawidłowe.

Bardzo szerokie spectrum obowiązków powódki wymuszało świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych. Z niekwestionowanych przez pozwaną wyjaśnień powódki, wynika, iż wykonywała nie tylko obowiązki kierownika, ale również konserwatora i sprzątaczkę (nosiła krzesła i stoły, żeby sprzątnąć salę) oraz kelnerki (obsługiwała gości).

Dlatego zachodziła potrzeba rozważenia, czy art. 151<sup>4</sup> § 1 i § 2 k.p. mają zastosowanie w niniejszej sprawie. Zastosowanie powołanego przepisu jest możliwe wyłącznie w sytuacji kiedy konieczność pracy w godzinach nadliczbowych nie wynika z wadliwej organizacji pracy. Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd doszedł do przekonania, że powołany przepis nie ma zastosowania w niniejszej sprawie.

Nie ulega wątpliwości, iż powódka była zatrudniona u pozwanego na stanowisku kierowniczym, jednakże zakres jej obowiązków wymuszał na niej systematyczne przekraczanie norm czasu pracy. Sąd w pełni podziela stanowisko Sąd Najwyższego w tym zakresie, uznając, że konieczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być dopuszczona tylko wyjątkowo. Pracodawca nie może więc ustalić zakresu obowiązków, który nie może zostać wykonany w normalnych godzinach pracy, a następnie odmawiać wynagrodzenia za nadgodziny z powołaniem na art. 151<sup>4</sup> § 1 kp, gdyż jest to sprzeczne z celem wprowadzenia tego przepisu przez ustawodawcę i jest nadużyciem prawa. Nie jest więc możliwe stosowanie takich rozwiązań organizacyjnych, które z założenia wymagałyby stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Wynika więc z tego, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wadliwa organizacja pracy wymusza systematyczne przekraczanie norm czasu pracy. W razie sporu o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych osoby zatrudnionej na stanowisku kierowniczym konieczne jest ustalenie, czy praca była wykonywana ponad normy czasu pracy oraz, czy ponadnormatywne świadczenie pracy wynikało ze szczególnych okoliczności i było czymś nadzwyczajnym i wyjątkowym. Z całą pewnością nie można tak stwierdzić, jeżeli praca ta była świadczona stale lub w sposób powtarzający się i wynikała z wadliwej organizacji pracy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2013 r., II PK 350/12, LEX nr 1350305).

Z list obecności wynika, że ponadnormatywne świadczenie pracy przez powódkę stale powtarzało się.

Istotne znaczenie dla sprawy ma również fakt, iż powódka poza wypełnianiem obowiązków kierownika ds. gastronomii, świadczyła również pracę szeregowego pracownika (np. konserwatora, sprzątaczkę, kelnerki). W

myśl orzecznictwa Sądu Najwyższego, osoba na stanowisku kierowniczym wykonująca jednocześnie i stale pracę szeregowego pracownika, czyli pracująca w warunkach ukrytej pracy rotacyjnej, nie jest objęta hipotezą art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. Pracownik, który - kierując wyodrębnioną komórką organizacyjną - wykonuje równocześnie pracę na równi z członkami kierowanego zespołu, nie może być uznawany za kierownika komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. - choćby miał prawo wydawania wiążących poleceń. Jeśli konieczność wykonywania pracy nadliczbowej wynika nie tyle z autonomicznej decyzji pracownika, ile organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę, to nie ma podstaw do stosowania wyłączenia z art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2011r., II PK 221/10, LEX nr 1162160, OSNP 2012/9-10/111).

Mając na uwadze powyższe należy stwierdzić, iż kierownicze stanowisko powódki nie stanowi podstawy do pozbawienia jej prawa do dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Mając na uwadze powyższe, Sąd stoi na stanowisku, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje na wadliwą organizację pracy przez pracodawcę, co w konsekwencji wymuszało na powódce, konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach.

Stosownie do art. 151<sup>1</sup> § 1 kp pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługują stosowne dodatki w wysokości 100 i 50%:

Celem wyliczenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powódki, Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości.

Strony nie zgłosiły zarzutów do opinii biegłego. Opinia wydana przez biegłego w ocenie Sądu jest jasna i czytelna. Spełnia wymogi fachowości, rzetelności i logiczności. Wnioski zawarte w opinii zostały uzasadnione w sposób przekonywujący.

Ustalając wysokość świadczeń powódki, Sąd oparł się na opinii biegłego, uznając ją za prawidłową. Poparta jest ona posiadanymi przez biegłą wiadomościami specjalnymi.

### III. EKWIWALENT ZA URLOP.

Pozwana nie kwestionowała, że powódka nie wykorzystwała urlopu w naturze (art. 152 § 1 kp). Nie przedstawiła również potwierdzenia, że wypłaciła ekwiwalent za urlop.

Z niekwestionowanej przez pozwanego informacji PIP (k. 63) wynika, że pozwana naliczyła ekwiwalent za 34 dni i wypłaciła z tego tytułu 5.266 zł.

Biorąc jednak pod uwagę ustalenia biegłego (k. 118) co do prawidłowej wysokości ekwiwalentu za 1 dzień urlopu wypoczynkowego równej 237,46 zł po stronie powódki występuje niedopłata. Dlatego na podstawie art. 171 § 1 kp żądanie zapłaty ekwiwalentu uwzględniono.

### IV. SPROSTOWANIE ŚWIADECTWA.

Powódka domagała się sprostowania świadectwa pracy poprzez wpisanie, że umowa została rozwiązana za wypowiedzeniem.

W obecnym stanie prawnym brak jest przepisu, który stanowiłby wprost, co należy wpisać do świadectwa pracy w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika. Jest niewątpliwe - jak trafnie stwierdził Sąd Najwyższy w pkt II uchwały z dnia 13 lipca 1976 r., I PZP 22/76 (OSNCP 1977 z. 2 poz. 21) - że świadectwo pracy, w którym wskazano, zgodnie ze stanem faktycznym, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jako tryb rozwiązania stosunku pracy - w razie wykazania przez pracownika niezgodności z prawem takiego rozwiązania - jest świadectwem niewłaściwym w rozumieniu art. 99 § 1 k.p. Przepisy prawa pracy określają jedynie przesłanki i tryb zmiany tych dokumentów. Może to nastąpić w dwóch odrębnych trybach.

Pierwszy z nich polega na możliwości wystąpienia na drogę sądową bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy (w terminie 7 dni od otrzymania opinii o pracy, a w odniesieniu do świadectwa pracy - po wyczerpaniu drogi wewnątrzzakładowej - art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p.) z żądaniem sprostowania tych dokumentów oraz na równoczesnym dochodzeniu odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy. Przy zachowaniu stosownych terminów i trybu wewnątrzzakładowego pracownik może dochodzić sprostowania świadectwa pracy także wtedy, gdy nie żądał odszkodowania (tak Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 7 maja 1991 r., I PZP 13/91, nie publikowanej).

Druga możliwość domagania się sprostowania tych dokumentów otwiera się dla pracownika w przypadku zasądzenia odszkodowania z tytułu ich wadliwości (art. 99 § 4 k.p., § 8 i § 9 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie świadectw pracy i opinii, Dz. U. Nr 45, poz. 269 ze zm., zwanego dalej rozporządzeniem) oraz - w odniesieniu do opinii o pracy - w razie zakończenia innego sporu pracownika ze stosunku pracy lub innej sprawy cywilnej albo karnej po wydaniu opinii, jeżeli wynik sporu lub procesu może mieć wpływ na jej treść (§ 8 ust. 1 rozporządzenia).

Treść świadectwa pracy określona jest w kodeksie pracy (art. 97 § 2), rozporządzeniu (§ 7) oraz w przepisach szczególnych (np. art. 3 ustawy z dnia 22 lutego 1995 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz o zmianie ustawy - Kodeks pracy - Dz. U. Nr 16, poz. 77; § 15 ust. 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 17 lipca 1981 r. w sprawie urlopów wychowawczych - jednolity tekst: Dz. U. z 1990 r., Nr 76, poz. 454 ze zm.) Nie jest dopuszczalne zamieszczanie w świadectwie innych informacji niż wskazane w przepisach prawa pracy. Jedną z zasadniczych informacji jest podanie danych dotyczących "trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy" (art. 97 § 2 k.p.). Dopisanie w świadectwie wzmianki o bezprawności rozwiązania stosunku pracy wykracza poza określenie sposobu ("trybu") jego rozwiązania i z tego względu jest niedopuszczalne.

Dlatego Sąd orzekający w niniejszej sprawie uznał, dzieląc stanowisko przedstawione w uchwale i jej uzasadnieniu Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 1995 r., I PZP 9/95, OSNP 1996/3/42, iż w razie orzeczenia sądu przyznającego pracownikowi odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przy równoczesnym dochodzeniu sprostowania świadectwa pracy, zakład pracy - na żądanie pracownika - jest obowiązany wydać nowe świadectwo pracy stwierdzające, że stosunek pracy został rozwiązany przez zakład pracy za wypowiedzeniem.

Mając na uwadze okoliczności podniesione wyżej Sąd uwzględnił żądania powódki.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc.

O kosztach Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania (art. 98 § 1 kpc).

SSR Joanna Kołodziej Michałowicz