

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2017 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Protokolant st. sekr. sąd. Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 10 listopada 2017 r. w Puławach

sprawy z powództwa A. W.

przeciwko Zakładowi (...) S.A. w N.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zwrot za zakup odzieży i ustawowe odsetki

I. zasądza od pozwanego Zakładu (...) S.A. w N. na rzecz powoda A. W. kwotę 34.520,82 zł (trzydzieści cztery tysiące pięćset dwadzieścia złotych 82/100) w tym kwotę:

- 1.723,80 zł (jeden tysiąc siedemset dwadzieścia trzy złote 80/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 stycznia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;
- 1.768,95 zł (jeden tysiąc siedemset sześćdziesiąt osiem złotych 95/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lutego 2011 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;
- 1.768,95 zł (jeden tysiąc siedemset sześćdziesiąt osiem złotych 95/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 marca 2011 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;
- 1.233,96 zł (jeden tysiąc dwieście trzydzieści trzy złote 96/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 kwietnia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;
- 1.782,19 zł (jeden tysiąc siedemset osiemdziesiąt dwa złote 19/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 maja 2011 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;
- 1.302,78 zł (jeden tysiąc trzysta dwa złote 78/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 czerwca 2011 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;
- 2.068,69 zł (dwa tysiące sześćdziesiąt osiem złotych 69/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lipca 2011 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;
- 1.698,54 zł (jeden tysiąc sześćset dziewięćdziesiąt osiem złotych 54/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 sierpnia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

-1.657,50 zł (jeden tysiąc sześćset pięćdziesiąt siedem złotych 50/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 września 2011 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

- 1.243,13 zł (jeden tysiąc dwieście czterdzieści trzy złote 13/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 października 2011 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

- 2.171,30 zł (dwa tysiące sto siedemdziesiąt jeden złotych 30/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 listopada 2011 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

- 2.227,73 zł (dwa tysiące dwieście dwadzieścia siedem złotych 73/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 grudnia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

- 1.302,78 zł (jeden tysiąc trzysta dwa złote 78/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

- 2.138,72 zł (dwa tysiące sto trzydzieści osiem złotych 72/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lutego 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

- 897,94 zł (osiemset dziewięćdziesiąt siedem złotych 94/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 maja 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

- 875,36 zł (osiemset siedemdziesiąt pięć złotych 36/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 czerwca 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

- 1.346,90 zł (jeden tysiąc trzysta czterdzieści sześć złotych 90/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lipca 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

- 1.252,45 zł (jeden tysiąc dwieście pięćdziesiąt dwa złote 45/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 sierpnia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

-834,97 zł (osiemset trzydzieści cztery złote 97/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 września 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

- 878,07 zł (osiemset siedemdziesiąt osiem złotych 07/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 października 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

- 1.233,96 zł (jeden tysiąc dwieście trzydzieści trzy złote 96/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 listopada 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

- 1.292,85 zł (jeden tysiąc dwieście dziewięćdziesiąt dwa złote 85/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 grudnia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

- 1.818,85 zł (jeden tysiąc osiemset osiemnaście złotych 85/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 stycznia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

II. zasądza od pozwanego Zakładu (...) S.A. w N. na rzecz powoda A. W. kwotę 600 zł (sześćset złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

III. zasądza od pozwanego Zakładu (...) S.A. w N. na rzecz powoda A. W. kwotę 178,70 zł (sto siedemdziesiąt osiem złotych 70/100);

IV. oddala powództwo w pozostałej części;

V. wyrokowi w pkt I do kwoty 4.309,50 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

VI. zasądza od pozwanego Zakładu (...) S.A. w N. na rzecz powoda A. W. kwotę 3.065,42 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;

VII. nakazuje ściągnąć od pozwanego Zakładu (...) S.A. w N. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 3.294,11 zł (trzy tysiące dwieście dziewięćdziesiąt cztery złote 11/100) tytułem kosztów sądowych związanych z wydaniem opinii przez biegłego;

VIII. koszty procesu w wysokości 452,22 zł przejmują na rachunek Skarbu Państwa.

IVP 216/14

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 29 listopada 2013r. wniesionym przez powoda A. W. do Sądu Rejonowego w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wnosił on o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego Zakładu (...) S.A. w N. odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie jemu umowy o pracę w wysokości 12.928,50 zł, przywrócenie go do pracy, zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwot: 47.993,79 zł wraz z odsetkami tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, 600 zł tytułem zwrotu za zakupioną z własnych pieniędzy w roku 2010 i 2011 odzież służbową i 178,70 zł tytułem należnych jemu odsetek ustawowych za zwłokę w wypłacie zasiłku chorobowego z tytułu wypadku przy pracy tj. ustawowych odsetek od kwoty 2.626,75 zł za okres od dnia 15 stycznia 2013r. do 25 lipca 2013r. (akta sprawy IVP 144/14).

Postanowieniem z dnia 2 lipca 2014r. postępowanie w przedmiotowej sprawie zostało przekazane do Sądu Rejonowego IV Wydział Pracy w P. do rozpoznania (akta sprawy IVP 144/14).

Na rozprawie w dniu 3 października 2014r. wyznaczonej w sprawie IVP 144/14 powód oświadczył, że podtrzymuje roszczenie o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego odszkodowania w wysokości 12.928,50 zł za niezgodne z prawem wypowiedzenie jemu umowy o pracę, a nadto także podtrzymywał swoje żądania zasądzenia na jego rzecz kwoty 47.993,79 zł wraz z odsetkami tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, kwoty 600 zł tytułem zwrotu za zakupioną z własnych pieniędzy w roku 2010 i 2011 odzież służbową i kwoty 178,70 zł tytułem należnych odsetek ustawowych z zwłokę w wypłacie zasiłku chorobowego z tytułu wypadku przy pracy tj. od kwoty 2.626,75 zł od dnia 15 stycznia 2013r. do 25 lipca 2013r. (ksero protokołu rozprawy k.70-73).

Sąd, na rozprawie w dniu 3 października 2014r. wyznaczonej w sprawie IVP 144/14 pozostawił do rozpoznania w sprawie IVP 144/14 żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie jemu umowy o pracę wraz wnioskiem o przywrócenie jemu terminu do złożenia odwołania do sądu od tej decyzji pracodawcy, zaś do oddzielnego postępowania - w sprawie IVP 216/14, sąd postanowił wyłączyć sprawę o zasądzenia na rzecz powoda od pozwanego Zakładu (...) S.A. w N. kwoty 47.993,79 zł wraz z odsetkami tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, kwoty 600 zł tytułem zwrotu za zakupioną z własnych pieniędzy w roku 2010 i 2011 odzież służbową oraz kwoty 178,70 zł tytułem należnych odsetek ustawowych z zwłokę w wypłacie zasiłku chorobowego z tytułu wypadku przy pracy tj. od kwoty 2.626,75 zł od dnia 15 stycznia 2013r. do 25 lipca 2013r. (ksero protokołu rozprawy k.70-73).

Pozwany Zakład (...) S.A. w N. powództwa o zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nie uznawał co do zasady oraz co do kwoty i wnosił o jego oddalenie, podnosząc że powód w okresie objętym sporem

pracował na stanowisku kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ §1 kp, a także powód od dnia 1 stycznia 2006r. pracował w zadaniowym systemie pracy, a więc spółka nie prowadziła ewidencji jego czasu pracy, ale wymiar zadań zlecony powodowi nie wymagał od niego pracy ponad kodeksowe normy czasu pracy, zaś praca powoda w niedziele była konsekwencją swobodnego wyboru przez powoda terminu wykonywania przez niego pracy, która mogła być wykonana w dni powszednie, bo za pracę w niedziele powód otrzymywał dodatek w wysokości 15 % wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. W. zatrudniony był w pozwanym Zakładzie (...) S.A. w N. od 2001r., ostatnio jako Kierownik D. Hotelarstwa (k. 9, 10, akta osobowe).

W pozwanej spółce obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 30 czerwca 1999r. wraz z protokołami dodatkowymi (k.563-604). W szczególności, art. 10 (...) (w brzmieniu ustalonym Protokołem dodatkowym z dnia 9 maja 2005r. k.574-581) stanowi, że pracownik wykonujący pracę w niedziele i święta otrzymuje dodatek w wysokości 15% godzinowej stawki zaszeregowania osobistego za każdą godzinę pracy w porze dziennej.

W pozwanej spółce obowiązuje także Regulamin Pracy (k.219-231). Postanowienia §5-§7 Regulaminu regulują sprawy czasu pracy.

Załącznikiem Nr 2 do Regulaminu Pracy były normy przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia (koperta k.83, 228). Dla stanowiska kierownika obiektu przewidziany był asortyment w postaci garnituru wydawanego raz na 12 miesięcy i butów (koperta k.83, 228). Pozwany pracodawca wydał także Zarządzenie Nr (...) Prezesa Zarządu z dnia 2 marca 2010r. i w jego §23⁽¹⁾ przewidziano iż pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi odzież i obuwie robocze według zasad przydziału, a pracownik ma – zgodnie z §28, nosić w czasie i miejscu pracy dostarczoną przez pracodawcę odzież i obuwie (wyciąg z Zarządzenia - k.229-231). W pozwanym Zakładzie faktycznie obowiązywały standardy co do sposobu ubierania, w szczególności od mężczyzn na stanowiskach kierowniczych wymagano pracy w garniturach (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc k.728v-729, zeznania świadków: M. S. k.322v-323, A. K. k.379, 380-381).

Powód w latach 2010-2011 nie otrzymał garnituru ani też nie zrefundowano mu zakupu garnituru (bezsporne). W roku 2012 powód otrzymał refundację za garnitur (bezsporne). Praktyką w Zakładzie było, że zwrot za ubrania odbywał się w formie refundacji, po przedstawieniu przez pracownika faktury na zakup danego ubrania, ale musiała być zgoda ówczesnego Prezesa Zarządu W. G., a taka decyzja mogła być negatywna (zeznania świadków: W. L. k.96-97, A. D. k.94v-95, A. K.).

Od dnia 1 stycznia 2006r. powód był zatrudniony w pozwanym w ramach zadaniowego czasu pracy (bezsporne).

Do obowiązków powoda jako Kierownika należało ogólnie: zarządzanie i nadzór nad obiektami hotelowymi: P. A. B., K. J., J. R. Szpital (...), F., S. Ł., także sprzedaż, zamówienia hotelowe, szukanie kontaktów, nadzór nad wyposażeniem obiektów, nadzór nad pracownikami recepcji, pracownikami technicznymi i pokojowymi, reagowanie na awarie zaistniałe w obiektach, kontakt bezpośredni z klientami (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: A. K., G. Ł., A. D., J. P., W. L., J. S. k.234v-235v, M. S. k.322v-323). W ostatnim okresie pracy powoda zwalniani byli kierownicy poszczególnych obiektów, na ich miejsce nie zatrudniano, a ich zadania przydzielano powodowi (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: G. Ł., A. D., J. P., W. L., J. S., M. S. k.322v-323).

Godziny pracy administracji pozwanego Zakładu to godziny od 8.00 do 16.00 (zeznania świadków: A. K., G. Ł., A. D., J. P., W. L., P. P. (1) k.234-234v, J. S.).

Powód przyjeżdżał do pracy codziennie od poniedziałku do piątku na godz. 8.00 i w tych dniach pracował co najmniej do godz. 16.00 (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: A. K., A. D., J. P., W. L., G.

Ł., M. S.). Praca powoda w tych dniach i w tych godzinach wynikała z polecenia jego bezpośredniego przełożonego, a także tego wymagał ówczesny Prezes Zarządu W. G. (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: A. D., W. L., G. Ł., M. S., A. K.).

Powód przejeżdżał też do pracy w niedziele i w święta celem wykonywania obowiązków służbowych, które wynikały ze specyfiki pracy pozwanego Zakładu będącego uzdrowiskiem (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: A. K., A. D., J. P., W. L., G. Ł., J. S., M. S.). Powód te przyjazdy na bieżąco uzgadniał z bezpośrednim przełożonym (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka A. K.).

Powód każdego dnia gdy był w pracy, to składał swój podpis na liście obecności (ksero k.32-57, oryginały koperta k.83). Listy te były pod koniec miesiąca przekazywane do działu kadr i płac i nie było nigdy zastrzeżeń co do faktu obecności powoda w dni, w których powód składał swój podpis (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka J. S.). Informacja o liczbie godzin pracy powoda w danym miesiącu, w tym godzin pracy w niedziele i święta, podawana była przez powoda do rachuby, a następnie te dane były wpisywane do kartotek płacowych oraz wykazu czasu pracy oraz premii i na podstawie tych danych powodowi wyliczany był dla niego dodatek w wysokości 15% godzinowej stawki zaszerogowania osobistego za pracę w niedziele i święta, który to dodatek był powodowi wypłacany przez pracodawcę prawie w każdym miesiącu w okresie objętym sporem (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka J. S.).

Inna ewidencja godzin pracy nie była dla powoda prowadzona (bezsporne).

Powód nie otrzymywał dni wolnych za pracę w niedziele i święta (bezsporne).

Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze brutto powoda od 1 sierpnia 2010 r. wynosiło 4.309,50 zł, a powód w okresie objętym sporem, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, otrzymywał też co miesiąc premię w wysokości 10 % wynagrodzenia zasadniczego, co wpisywano np. do wykazu czasu pracy oraz premii, kartotek płacowych (wykaz k. 192-218, kartoteki k.16,31,45).

W okresie objętym sporem powód w każdym miesiącu otrzymywał wynagrodzenie w wysokościach i składające się z poszczególnych składników wynikających z kartotek płacowych – koperta k.83.

W okresie objętym sporem powód przebywał na zwolnieniach lekarskich, na urloпах wypoczynkowych w dniach wynikających z list obecności (bezsporne).

Powód, zgłaszał ustnie przełożonemu A. K., iż nie jest on w stanie fizycznie wykonać wszystkich zleczanych mu zadań w ramach 40 godzinowego tygodnia pracy, że ma za dużo zadań, za dużo powierzonych jego pieczy obiektów, że musi przyjeżdżać do pracy także w niedziele i święta (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka A. K.). A. K. wraz z powodem w tej sprawie udawali się do ówczesnego Prezesa Zarządu W. G., który nie uwzględniał informacji powoda co do zbyt dużego zakresu obowiązków (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka A. K.).

Powód w okresie zatrudnienia nie zwracał się na piśmie do przełożonych z informacjami, iż pracuje ponad 40 godzin w każdym tygodniu ani nie domagał się na piśmie wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W spornym okresie, powód pracował w jedną sobotę tj. w dniu 12 listopada 2011r., która w tym tygodniu stanowiła przekroczenie średniotygodniowej normy czasu pracy oraz w niedziele i święta – w grudniu 2010r. - 32 godziny, w roku 2011-łącznie 376 godziny i w roku 2012 – łącznie 232 godzin (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, listy obecności, dane podawane w wykazach czasu pracy, załącznik nr 1 do opinii uzupełniającej biegłego z zakresu księgowości G. K. (k. 668). Należne jemu z tego tytułu wynagrodzenie wraz z dodatkami wynosi łącznie 34.520,37 zł, a w poszczególnych miesiącach wynika z załącznika nr 1 do opinii biegłego z zakresu księgowości G. K. (uzupełniająca opinia biegłego k. 662-668).

W dniu 27 grudnia 2012r. powód rozpoczął wykonywanie swoich obowiązków służbowych i w trakcie przemieszczania się pomiędzy obiektami należącymi do pozwanego Zakładu, powód przewrócił się, upadł i poczuł ból w kolanie a wtedy udał się po pomoc medyczną i tego pracodawca został poinformowany o zdarzeniu (protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy - k.85-88 akt sprawy IVP 144/14). W dniu 31 stycznia 2013r. powód przesłał do pozwanego ksero karty informacyjnej Szpitalnego Oddziału Ratunkowego SP ZOZ w Ł. na okoliczność wypadku przy pracy jakiemu uległ w dniu 27 grudnia 2012r, z prośbą o naliczenie zasiłku chorobowego wg. obowiązujących przepisów (k.68). Ówczesny Prezes Zarządu pozwanego Zakładu (...) zwlekał z powołaniem komisji w celu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku jakiemu uległ powód (zeznania świadków W. L., A. D.).

W marcu 2013r. powód zwrócił się do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł. z pismem dotyczącym trzech wniosków tj. wniosku o sporządzenia przez pracodawcę protokołu powypadkowego, o wypłatę należności za przepracowane dni wolne od pracy i święta i o wypłatę należności z tytułu nieotrzymania ubrania służbowego i w wyniku tego pisma, PIP przeprowadziło w pozwanym w kwietniu 2013r. kontrolę zakończoną sporządzeniem w dniu 25 kwietnia 2013r. nakazu dla pracodawcy (k.187), aby ustalić okoliczności i sporządzić protokół powypadkowy ze zdarzenia jakiemu w dniu 27 grudnia 2012r, uległ powód , a także wystąpienie do pracodawcy (k.188), aby zaprowadzić dla pracowników karty ewidencyjne i wydawanie pracownikom odzieży i obuwia roboczego za pokwitowaniem oraz niezwłoczne naliczenie i wypłacenie powodowi wynagrodzenia za przepracowane przez niego niedziele i święta wraz z dodatkiem (dokumentacja PIP – k.109-139, k.159-188, koperta k.320).

W dniach od 6 do 21 czerwca 2013r. zespół powypadkowy, powołany przez pozwanego pracodawcę dokonywał ustaleń okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, jakiemu uległ w dniu 27 grudnia 2012r. powód i zespół uznał to zdarzenie jako wypadek przy pracy (protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy - k.85-88 akt sprawy IVP 144/14).

W piśmie z dnia 8 lipca 2013r. powód zwracał się do pozwanego z wezwaniem ostatecznym, przesądowym o wypłacie jemu zaległego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w latach 2010, 2011 i 2012, podał tam wykaz tych godzin (k.14-15, 29-30, 44).

W innym piśmie z dnia 8 lipca 2013r., powód zwracał się do pracodawcy o wyrównanie jemu należnego zasiłku chorobowego w wysokości 100% za okres od 27.12.2012r. do 31.03.2013r. (k.60). W piśmie z dnia 22 lipca 2013r. pozwany poinformował powoda, iż dokonano wyrównania zwolnienia lekarskiego od 27.12.2012r. do 31.03.2013r. wobec uznania zdarzenia za wypadek przy pracy w łącznej wysokości 2.179,91 zł (k. 61).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie dokumentów wskazanych wyżej, a znajdujących się w aktach sprawy , w szczególności: list obecności, kartotek płacowych, wykazów czasu pracy i premii, (...) wraz z Protokołami Dodatkowymi, Regulaminu Pracy, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Także sąd obdarzył wiarą w całości zeznania świadków: A. K., A. D., W. L., G. Ł., M. S., które to zeznania są zgodne ze sobą, nie zawierają żadnych sprzeczności ze sobą, przedstawiają jednakowy stan faktyczny. Także i zeznania świadków: J. S., J. P., P. P. zasługują na obdarzenie ich wiarą w całości, jako że nie są sprzeczne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, a nadto zeznania świadka J. S. korelują z dokumentami płacowymi złożonymi do akt sprawy. Zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc także zasługują na obdarzenie ich walorem wiarygodności w całości, bo w żadnym miejscu nie są sprzeczne z zeznaniami wskazanymi wyżej świadków i nie ma w zebrany materiale dowodowym dowodów przeciwnych świadczących o tym, że jednak powód zeznaje w jakiejś części nieprawdę.

Zeznania świadka U. F. (k. 95) nie wniosły do sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd.

Sąd Rejonowy zważył co następuje :

Powództwo o zasądzenie na rzecz powoda od pozwanej spółki wynagrodzenia za przepracowane przez niego w okresie od 1 grudnia 2010r. do 31 grudnia 2012r. godziny nadliczbowe, przypadające w sobotę, niedziele i święta - co do zasady, zasługuje na uwzględnienie.

W toku przedmiotowej sprawy powód podawał konsekwentnie, iż w okresie objętym sporem, codziennie tj. od poniedziałku do piątku przychodził on do pracy o godz. 8.00 i w tych dniach pracował do co najmniej godziny 16.00., a obowiązek codziennego przybycia do pracy i jej wykonywania w dni powszednie w takich właśnie godzinach wynikał z oczekiwań stawianych jemu przez przełożonych i ówczesnego Prezesa zarządu, a także wynikał z zakresu jego obowiązków jako kierownika działu hotelarstwa. Jego zeznania w tym zakresie znajdują w pełni potwierdzenie w zeznaniach świadków: A. D., J. P., W. L., G. Ł. i M. S., a przede wszystkim w zeznaniach jego bezpośredniego przełożonego A. K., który słuchany przed sądem, wyraźnie i kilkakrotnie zeznał, że powód miał bardzo szeroki zakres obowiązków, a więc jego codzienna obecność w pracy w dni, kiedy pracowała administracja Zakładu, czyli od poniedziałku do piątku w godz. od 8.00 do 16.00 była koniecznością i powód faktycznie, wtedy gdy świadek tam pracował, to w tych godzinach faktycznie przebywał na terenie Zakładu, wykonując zadania służbowe. Także fakt obecności powoda w dniach od poniedziałku do piątku, a więc w godzinach i dniach pracy przewidzianych w Regulaminie Pracy obowiązującym w pozwanej spółce dla pracowników biura Zarządu i dyrekcji wynika z list obecności złożonych do akt sprawy, które to listy obecności są jednym z dokumentów kadrowych prowadzonych przez pracodawcę, a na tych listach było umieszczone nazwisko powoda i to na tych listach powód składał swój podpis w dniu, w którym był obecny on w pracy, a listy te były składane po każdym miesiącu do kadr i były akceptowane. Zauważyć też należy, że z treści art. 149 § 2 kp wynika, że pracodawca w stosunku do pracowników wykonujących pracę w ramach zadaniowego czasu pracy (a powodowi w okresie objętym sporem taki system czasu pracy został przypisany) nie ma obowiązku prowadzenia ewidencji godzin pracy, co oczywiście nie oznacza, że nie ma obowiązku ewidencji czasu pracy np. ewidencji dni pracy, a więc fakt, że pozwany pracodawca prowadził listę obecności dla powoda był prawidłowym zachowaniem.

Zatem wobec tego, że zeznania powoda co do faktu, że pracował on od poniedziałku do piątku codziennie w godz. od 8.00 do 16.00 znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków wskazanych wyżej, a w szczególności jego bezpośredniego przełożonego A. K. oraz w dokumentach stanowiących własność pracodawcy- listach obecności, to uznać należy, iż powód codziennie tj. od poniedziałku do piątku przyjeżdżał do pracy na godz. 8.00. i wykonywał pracę w ramach swoich służbowych obowiązków do godziny co najmniej 16.00.

Powód zdecydowanie twierdził też, że z uwagi na zakres jego zadań związanych ze sprawowanym przez niego nadzorem nad pracą praktycznie wszystkich obiektów wchodzących w skład Zakładu, wypełniając też oczekiwania bezpośredniego przełożonego A. K., ale też i ówczesnego prezesa Zarządu W. G., aby był w miejscu pracy, gdy tego wymaga bieżąca sytuacja, powód w niektóre niedziele i święta, a także w sobotę, w okresie objętym, sporem przyjeżdżał do Zakładu i wykonywał czynności służbowe, które wynikały z zaistniałej w danym momencie sytuacji. Zeznania powoda iż przyjeżdżał on do Zakładu w niektóre niedziele i święta potwierdzają świadkowie: A. K., A. D., J. P., W. L., G. Ł. i M. S., a świadkowie: A. K., A. D., W. L. i G. Ł. potwierdzają, iż powód w te dni przyjeżdżał do pracy, bo tego wymagała sytuacja, czynił to za wiedzą i na polecenie przełożonego, co zresztą zdecydowanie w swoich zeznaniach potwierdził właśnie bezpośredni przełożony powoda A. K.. Powód, fakt swojej obecności w soboty, niedziele i święta potwierdzał składając swój podpis na bieżąco na listach obecności, które to listy, jak już wyżej podniesiono, po każdym miesiącu, były przekazywane do działu kadr i płac i nigdy fakt złożenia przez powoda podpisu w danym dniu na liście obecności nie był przez nikogo kwestionowany. Nadto powód, gdy był w pracy w niedziele i święta, to podawał pracodawcy ilość godzin przez niego przepracowanych w danym miesiącu właśnie w te dni i ta ilość godzin podawana przez niego nigdy nie była kwestionowana przez pozwanego pracodawcę ; wręcz przeciwnie- ta liczba godzin po każdym miesiącu wpisywana była do comiesięcznych dokumentów tworzonych przez pracodawcę tj. wykazów czasu pracy oraz premii, a także do kartotek płacowych, a następnie pozwany wypłacał powodowi dodatek w wysokości 15% za każdą przepracowaną przez niego godzinę w niedziele i święta. Stwierdzić więc należy, iż pozwany pracodawca, przyjmując za wiarygodne twierdzenia powoda co do jego pracy w niedziele i święta, wypłacał jemu dodatek przewidziany w art. 10 ZUZP w wysokości 15% wynagrodzenia dobowego.

Zatem uznać należy, że powód wykonywał swoje obowiązki przynależne stanowisku pracy jakie zajmował na rzecz pozwanego Zakładu w dni, w których składał na bieżąco swój podpis w dokumencie stanowiącym własność

pracodawcy, czyli w liście obecności, a więc uznać należy, że pracował codziennie przez 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku, a także w sobotę i niedzielę oraz święta wynikające z list obecności.

Zgodnie z art. 128 § 1kp, czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, przy czym pobyt na terenie zakładu i czas pracy to zupełnie inne rzeczy. Czas pracy biegnie bowiem nie biegnie od momentu, gdy pracownik wchodzi do miejsca pracy, tylko od momentu, w którym pracownik rozpoczyna merytoryczne czynności niezbędne do wykonania pracy. Z zebranego w sprawie materiału nie wynika iżby - w okresie objętym sporem, czas pracy powoda nie był tożsamy z czasem jego przebywania w Zakładzie. Pozwany pracodawca zresztą nie przedstawił żadnych dowodów świadczących o tym, że przebywanie przez powoda w dniach wynikających z list obecności i w godzinach podawanych przez powoda nie było związane z wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych. Powód zaś, zdaniem sądu, wskazał dowody, omówione wyżej, z których w sposób graniczący z pewnością wynika ilość i rozmiar jego pracy.

Pamiętać należy iż art.3 kpc, stanowi że strony obowiązane są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Przepis ten statuuje zasadę kontradiktoryjności w procesie, co oznacza, że ciężar wskazania niezbędnych dowodów spoczywa przede wszystkim na stronach procesowych a działania sądu z urzędu jest dopuszczalne tylko w wyjątkowych przypadkach. Zatem sąd orzeka na podstawie materiału dowodowego przedstawionego przez strony i tak też było w przedmiotowej sprawie, tym bardziej, że obie strony stosunku pracy reprezentowane były przez profesjonalnych pełnomocników.

Zgodnie z art. 129 § 1 kp czas pracy każdego pracownika nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Tymczasem liczba godzin pracy powoda w spornym okresie przekraczała normę wskazaną w tym przepisie i to praktycznie w każdym miesiącu.

Pozwany pracodawca odmawiając powodowi prawa do wynagrodzenia za przepracowane przez niego godziny nadliczbowe podnosi dwie okoliczności tj. fakt, że powód pracował w systemie zadaniowego czasu pracy - zgodnie art. 140 kp, a także wskazuje na art. 151⁴ §1, który stanowi, iż pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, prace poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Faktem jest, że w okresie objętym sporem, powód pracował w systemie zadaniowego czasu pracy - zgodnie zaś art. 140 kp. Cechą charakterystyczną zadaniowego systemu czasu pracy jest to, że pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając jednak wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 kp. pracę. Zakres zadań powinien więc być jednak tak ustalony przez pracodawcę, po porozumieniu z pracownikiem, aby pracownik był w stanie te zadania wykonać w określonym terminie, pracując nie więcej niż 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy. Stosowanie systemu zadaniowego czasu pracy wymaga od pracodawcy dokumentowania i wykazania, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w wymiarze czasu pracy wynikającym z norm określonych w art.129 §1 kp. W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, samo nazwanie czasu pracy „zadaniowym” nie wyłącza stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok SN z dnia 4 sierpnia 1999 roku w sprawie I PKN 181/99). Z zasady, powierzanie pracownikowi stałej pracy przekraczającej podstawowy czas pracy powinno prowadzić do zmniejszenia ilości tych zadań w sposób umożliwiający ich wykonanie w powszechnie obowiązujących normach czasu pracy (wyrok SN z dnia 25 sierpnia 1998 roku w sprawie I PKN 114/98). Jeżeli sposób organizacji pracy przez pracodawcę powoduje konieczność stałego wykonywania przez kierownika pracy ponad normę pracy, to ma on prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok SN z dnia 14 grudnia 2004 roku w sprawie II PK 106/04). Jeżeli więc zakres czy rodzaj przydzielonych pracownikowi zadań pozwoli na ustalenie, iż nie są one możliwe do wykonania w normalnym czasie pracy, lecz wymagają stałego jego przekraczania, wówczas może się okazać, że także pracownikowi zajmującemu kierownicze stanowisko i pracującemu w „zadaniowym” systemie czasu pracy będzie przysługiwało wynagrodzenie za nadgodziny. Określenie czasu pracy wymiarem zadań nie pozbawia możliwości dochodzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nawet

w przypadku kierowników średniego szczebla, jeśli zadania zostaną wyznaczone w taki sposób, że nie można ich wykonywać bez przekroczenia normy czasu pracy (wyrok SN z 25 sierpnia 2004 roku w sprawie III PK 22/04). Należy też przytoczyć stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie II PK 165/05 - W razie stosowania systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 KP) pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 KP.

Przenosząc powyższe orzecznictwo Sądu Najwyższego, które tut. sąd podziela w całości, na realia przedmiotowej sprawy, to stwierdzić należy, że pozwany pracodawca zapisał w treści §5 ust 4 Regulaminu pracy obowiązującego w pozwanym, iż na stanowiskach, na których praca wykonywana jest samodzielnie w różnych czasie i poza bieżącą kontrolą może być stosowany zadaniowy czas pracy. Warunki pracy w tym systemie określa się w umowie o pracę, ale z analizy dokumentów złożonych do akt sprawy, wynika jednak, że pozwany pracodawca faktycznie nie ustalił z powodem czasu wykonywania przez niego poszczególnych zadań. Zdaniem pozwanego pracodawcy, prezentowanym w toku niniejszego procesu, wymiar zadań zlecany powodowi nie wymagał od niego pracy ponad kodeksowe normy czasu pracy, a wyłącznie własna organizacja pracy mogła hipotetycznie wpływać na fakt, że powód wykonywał pracę w niedziele i święta zamiast w dni powszednie i to ta jego organizacja pracy powodowała pracę w inne dni niż powszednie i ewentualne przekraczanie czasu pracy. Zauważyć w tym miejscu należy, że - co już wyżej podnoszono, zakres obowiązków powoda na stanowisku Kierownika D. Hotelarstwa był bardzo szeroki – co podnosili też świadkowie: A. D., J. P., W. L., G. Ł. i M. S., a także sam bezpośredni przełożony powoda A. K.. Do obowiązków powoda jako kierownika należało zarządzanie i nadzór nad prawie wszystkim obiektami hotelowymi wchodzącymi w skład Zakładu (P. A. B., K. J., J. R. Szpital (...), F., S. Ł.), nadzór nad pracownikami recepcji, pracownikami technicznymi i pokojowymi zatrudnionymi w tych obiektach, układanie grafików w obiektach w których nie było kierowników danych obiektów, także sprzedaż, zamówienia hotelowe, szukanie kontaktów, nadzór nad wyposażeniem obiektów, reagowanie na awarie w obiektach, także bezpośredni kontakt z gośćmi, klientami, gdy tego wymagała sytuacja bieżąca sytuacja, a szczególności w niedziele i święta. W okresie objętym sporem – jak wynika ze zgodnych zeznań powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc i świadków: A. D., A. K., J. P., J. S., M. S., zwalniani byli kierownicy poszczególnych obiektów, a ich zadania przydzielano powodowi, co także sukcesywnie zwiększało zakres zadań przypisanych stanowisku powoda.

Zakres więc czynności przynależnych temu stanowisku, a więc czynności wykonywanych faktycznie przez powoda wynika z ustalonego stanu faktycznego i z zeznań świadków: A. D., W. L., J. P., M. S. i A. K. wynika, że zakres tych obowiązków był bardzo rozległy, zwiększający się sukcesywnie w okresie objętym sporem, a należy mieć na uwadze – co podnosili świadkowie A. K. i A. D., że powód był odpowiedzialny za obiekty hotelowe, szpitalne, gdzie jest obsługa całonocowa a przez to różne problemy mogą powstawać w każdym momencie.

Jak już wyżej podniesiono, zakres zadań pracownika zatrudnionego w systemie zadaniowego czasu pracy powinien być jednak tak ustalony przez pracodawcę, po porozumieniu z pracownikiem, aby pracownik był w stanie te zadania wykonać w określonym terminie, pracując nie więcej niż 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy. Pamiętać należy – co wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, że stosowanie systemu zadaniowego czasu pracy wymaga od pracodawcy dokumentowania i wykazania, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w wymiarze czasu pracy wynikającym z norm określonych w 129kp, co w razie sporu pomiędzy stronami umożliwia sądową kontrolę tego systemu czasu pracy w zakresie roszczeń o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, które nie są wyłączone (mogą występować) w zadaniowym systemie zatrudniania, jeżeli wykonanie powierzonych pracownikowi zadań nie było możliwe w ramach obowiązujących go ustawowych norm czasu pracy. Tymczasem, co już wyżej podniesiono, pozwany pracodawca, przydzielając powodowi jego zakres obowiązków, zwiększający się sukcesywnie, nie porozumiał się z nim, czy jest on w stanie w obowiązującym go czasie pracy wszystkie te zadania wykonać. Należy pamiętać, iż organizowanie czasu pracy należy do pracodawcy i jego obciąża ryzyko z tym związane. O zakresie obowiązków pracownika decyduje nie tylko rodzaj wykonywanej pracy, ale również rozmiar wynikających z nich zadań, które powinny być tak określone, by ich wykonanie w normalnym czasie pracy było obiektywnie możliwe (wyrok SN z dnia 27 czerwca 1977 roku w sprawie I PRN 86/77, Lex nr 14397). Realizacja tego obowiązku powinna zapewniać pełne wykorzystanie czasu pracy i być zgodna z obowiązującymi przepisami o czasie pracy.

Powód, jak wynika z jego zeznań które składał w trybie art. 299 kpc, a także zeznań świadka A. K., sam organizował sobie codzienną pracę, ale musiał uwzględniać też polecenia wydawane jemu bezpośrednio przez jego przełożonego czy Prezesa G.. Istotą zadaniowego systemu pracy jest właśnie to, że pracownik sam sobie ustala zadania jakie ma wykonać danego dnia, ale może pracować nie więcej niż 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy i zadania do wykonania muszą być w takiej ilości i formie powierzone, aby w tym czasie pracy pracownik je mógł wykonać.

Powód z racji tego że pracował na samodzielnym stanowisku - kierownika działu hotelarstwa, to także powinien tak organizować sobie proces pracy, aby wszystkie zadania były wykonywane w normalnym czasie pracy, tj. zgodnie z 8-godzinną normą dobową i 40-godzinną przeciętną normą pracy w tygodniu. Jednakże, jak już wyżej podniesiono, powód zdecydowanie i stanowczo twierdził, że wymiar nałożonych przez pracodawcę obowiązków na niego nie pozwalał na ich wykonanie w normatywnym czasie pracy. Zauważyć należy, że powód był bardzo doświadczonym kierownikiem tego działu, bo na tym stanowisku pracował od kilku lat, był bardzo pozytywnie oceniany przez przełożonych, co wynika z zeznań świadka A. K., a więc, zdaniem sądu, powód doskonale znał tę pracę, jej zasady, a także organizację pracy na tym stanowisku a więc niewątpliwie potrafił sprawnie organizować sobie pracę.

Jak już wyżej podniesiono, postępowanie dowodowe w sprawie wykazało, iż powód pracując w takim wymiarze jak wynika z to z ustalonego stanu faktycznego, niewątpliwie pracował ponad określony przepisem art. 129 kp czas pracy.

Rozważania powyższe co do możliwości a w zasadzie – jak ustalono, braku możliwości wykonywania przez powoda pracy w normatywnym czasie pracy są także aktualne przy analizowaniu innej okoliczności podnoszonej przez pozwanego pracodawcę tj. faktu że powód był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej wchodzącej w skład Zakładu i zgodnie z art. 151⁴ § 1 kp, kierownicy takich wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2, który to przepis przewiduje, że tym pracownikom za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, osobie zajmującej kierownicze stanowisko nie przysługuje dodatek do pensji, jeżeli wykonuje on obowiązki w firmie w ponadnormatywnym czasie pracy, a wynika to ze sposobu organizacji zajęć przez niego, a nie z nakładania zadań w ilości niemożliwej do wykonania w podstawowym wymiarze czasu pracy (wyr. SN z 5.3.2014 r. w sprawie IIPK 135/13). Chociaż pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym decyduje, przynajmniej w pewnym stopniu, o sposobie wykorzystania swojego czasu pracy, to jednak nie ponosi pełnej odpowiedzialności za sposób zorganizowania swojego czasu pracy w tym znaczeniu, że w każdej sytuacji, niezależnie od przyczyn przekraczania normatywnego ("normalnego") czasu pracy, mógłby zostać pozbawiony wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Organizowanie czasu pracy należy do pracodawcy – decyzje w tym zakresie podejmuje za jednostkę organizacyjną osoba lub organ zarządzający tą jednostką (np. zarząd, prezes, dyrektor) (np. uzasadnienie wyr. SN z 8.6.2004 r. w sprawie III PK 22/04). Przepis art. 151⁴ § 1 nie oznacza jednak, że kadra zarządzająca w zakładzie nie jest objęta, jak inni pracownicy, maksymalnymi ochronnymi normami czasu pracy – dobowymi i tygodniowymi. W tym zakresie zachowują nadal aktualność poglądy Sądu Najwyższego wyrażane na podstawie obowiązującego przed 1 stycznia 2004 r. art. 135 kp. Tak więc zwrot "w razie konieczności" trzeba rozumieć wąsko – jako sporadyczną potrzebę uzasadnioną sytuacją szczególną, niecodzienną, niezwykłą, nadzwyczajną, wyjątkową, nie zaś jako stałe wykonywanie pracy ponad obowiązujący pracownika czas pracy, wynikające z wadliwie określonego zakresu czynności (ustalenia zadań) lub nieprawidłowej organizacji pracy" (z uzasadnienia wyr. SN z 14.5.1998 r., w sprawie I PKN 122/98, wyr. SN z 5.2.1976 r. w sprawie I PRN 58/75, wyr. SN z 8.6.2004 r. w sprawie IIPK 22/04, wyr. SN z 14.12.2004 r. w sprawie IIPK 106/04, wyr. SN z 16.11.2010 r., w sprawie IPK 79/10). Wprawdzie wypełnianie obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym wymaga wykonywania pracy niejednokrotnie ponad ustawowe normy czasu pracy, jednakże pracodawca nie jest uprawniony do stałego obarczania takiego pracownika pracą w ponadnormatywnym

wymiarze (wyr. SN z 26.3.1976 r. w sprawie I PRN 9/76). Stałe świadczenie pracy w przedłużonym czasie pracy nie należy do obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym (wyr. SN z 12.4.1988 r. w sprawie I PR 11/88). Przepis art. 151⁴ § 1 kp nie ma zastosowania do przypadku stałego zatrudnienia ponad ustawowy czas pracy pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy (wyr. SN z 22.6.2016 r. w sprawie IIIPK 118/15). Wobec tego, zakres obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym powinien być tak ukształtowany przez pracodawcę, by w prawidłowym założeniu mógł on je wykonać w ustawowym czasie pracy. O zakresie obowiązków pracownika decyduje nie tylko rodzaj wykonywanej pracy, ale również rozmiar wynikających z niej zadań (czynności), które powinny być tak określone, by ich wykonanie w normalnym czasie pracy było obiektywnie możliwe (SN z 27.6.1977 r. w sprawie I PRN 86/77). Jeżeli zakres, czy rodzaj przydzielonych pracownikowi zadań pozwoli na ustalenie, iż nie są one możliwe do wykonania w normalnym czasie pracy, lecz wymagają stałego jego przekraczania, wówczas może okazać się, że także pracownikowi zajmującemu kierownicze stanowisko będzie przysługiwało wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (z uzasadnienia ww. wyr. SN z 8.6.2004 r.).

Sąd rozpoznający sprawę w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane wyżej i znowu, przenosząc to stanowisko na ustalony w niniejszej sprawie stan faktyczny, to stwierdzić należy, że przepis (...) § 1 kp nie może mieć zastosowania w przedmiotowej sprawie, jako że jak ustalono- zakres obowiązków przypisany stanowisku powoda i oczekiwań położonych wobec powoda sprawiał, iż powód w sposób stały pracował ponad ustawowy czas pracy pracowników. Jak już wyżej podniesiono, świadkowie przesłuchani w sprawie tj. A. D., W. L., J. P., M. S. i A. K. zgodnie zeznali, iż zakres obowiązków powoda był rozległy, bezpośredni położony a także ówczesny Prezes Zarządu oczekiwali od niego pełnej dyspozycyjności, przyjazdów także w niedziele i święta. Pracodawca zaś miał wiedzę o wymiarze czasu pracy w jakim powód wykonywał pracę, bo to wynikało z dokumentów akceptowanych przez pozwanego pracodawcę tj. list obecności, danych podawanych przez powoda o liczbie godzin przepracowanych min. przez niego w niedziele i święta.

Podnieść należy, iż faktem jest, że w pozwanej spółce obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 30 czerwca 1999r. wraz z protokołami dodatkowymi i art. 10 (...) (w brzmieniu ustalonym Protokołem dodatkowym z dnia 9 maja 2005r. k.574-581) stanowi, że pracownik wykonujący pracę w niedziele i święta otrzymuje dodatek w wysokości 15% godzinowej stawki zaszeregowania osobistego za każdą godzinę pracy w porze dziennej. Pozwany pracodawca , jak wyżej podniesiono, wypłacał powodowi na bieżąco taki dodatek w prawie każdym miesiącu. Jednakże twierdzenia pozwanego, iż powód niejako sam decydował, aby świadczyć pracę w niedziele i święta, bo za to otrzymywał dodatek, a nie w inne dni, pozostaje gołosłownym stwierdzeniem pozwanego pracodawcy nie popartym żadnymi dowodami. Wręcz przeciwnie, z ustalonego stanu faktycznego wynikało, że zresztą ustalono, że powód pracował w każdy powszedni dzień tygodnia po co najmniej 8 godzin, a jego praca w niedziele i święta nie wynikała ze złej organizacji czasu pracy przez niego a tylko wynikała z konieczności przybycia z uwagi na zaistniałą sytuację czy też na polecenie położonych.

Świadkowie: P. P. i G. Ł. zeznali też, że wszyscy kierownicy jednostek organizacyjnych pozwanego Zakładu pracowali w systemie zadaniowego czasu pracy i przychodzenie przez nich do pracy w soboty, niedziele i święta było sytuacją zdarzającą się, kierownicy sami decydowali czy istnieje taka potrzeba. Oczywiście praca na stanowisku kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej wymaga czasami większego zaangażowania czasowego niż praca szeregowego pracownika ale nie może być tak że pracownik na stanowisku kierowniczym stale pracuje w wymiarze czasu pracy przekraczającym i to znacznie, wymiar czasu pracy z art. 129§1 kp.

Jak już wyżej podniesiono, bezpośredni położony powoda A. K. ale też – jak wynika z zeznań świadków: A.K., A. D., W. L., Prezes zarządu pozwanej spółki na bieżąco mieli wiedzę o tym, że powód stale wykonuje prace w dni powszednie od 8.00 do 16.00, a także w niedziele i święta. Osoby te nie tylko miały wiedzę o tym, ale ten fakt był przez nich aprobowany. Można więc powiedzieć, że nastąpiła w ten sposób aprobatą wykonywania przez powoda pracy w te dni , co jest przesłanką powstania po stronie pracodawcy obowiązku zapłaty wynagrodzenia wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe.

Jak już wyżej podniesiono, pozwany pracodawca w toku tego procesu jedynie głośno twierdził, iż powód nie musiał w tych godzinach i dniach wykonywać pracy, miał swobodę w wybieraniu dni i godzin pracy i sam decydował, aby pracować w niedziele i święta. Jednakże, jak już wyżej podniesiono, są to jedynie głośne twierdzenia pozwanego pracodawcy, nie poparte żadnymi dowodami z których wynikałoby, że powód nie pracował w dniach, w których podpisał się na liście obecności i w godzinach w niedziele i święta, których liczbę, po każdym miesiącu podawał do wiedzy pracodawcy. W niniejszej sprawie pracodawca nie podnosił, aby w okresie zatrudnienia miała kiedykolwiek miejsce sytuacja, że powód w ramach obowiązującego go rzeczywiście systemu pracy - nie realizował swoich obowiązków pracowniczych lub czynił to w sposób nienależyty, doprowadzając przez swoje zawinione działanie do przedłużania czasu pracy.

Przeprowadzone zaś w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, iż powód, w dochodzonym okresie, wykonywał swoje obowiązki ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy. Jak już wyżej podniesiono, bezpośredni przełożony powoda akceptował fakt wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych poza obowiązującym go czasem pracy ale też i pracodawca ten fakt akceptował. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda jak i przesłuchanych w sprawie świadka A. K., iż zgłaszali oni ówczesnemu Prezesowi Zarządu W. G., iż powód nie jest w stanie fizycznie wykonać wszystkich zleczonych jemu zadań ale Prezes nie przyjmował do wiadomości takiej informacji.

Powód więc, w okresie objętym pozwem, za wiedzą i aprobatą przełożonych, stale pracował od poniedziałku do piątku codziennie od 8.00 do co najmniej 16.00 i raz w sobotę, a także wykonywał swoją pracę także w niedziele i święta wynikające z jego podpisów na listach obecności. Nie można więc powiedzieć, że był to tylko stan przejściowy, uzasadniający wyjątkową konieczność wykonywania przez powoda pracy ponad czasową normę określoną w przepisie, lecz był to stan ugruntowany, ciągle, stale trwający przez cały okres objęty sporem.

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

Na mocy art. 151¹ § 1 kp za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek we wskazanej w tym przepisie wysokości. Przepis art. 151 i nast. k.p. 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 czas i ten fakt akceptować. Ponadto konieczność wykonywania takiej pracy powinna wynikać z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie należących do niego zadań w ustawowej normie czasu pracy, lub wynikających z nagłych, nieprzewidzianych okoliczności. Wreszcie trzeba też zauważyć, że ocena celowości prowadzenia przez pracodawcę określonej działalności i w związku z tym podejmowania odpowiednich decyzji jest zawsze zastrzeżona dla pracodawcy. Przepisy Art. 151¹¹ kp przewiduje rekompensatę za pracę w niedzielę i święto a w szczególności, zgodnie z § 2, jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 1 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie - dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ §1 pkt1 kp.

W tym miejscu należy podnieść, że przepisy kodeksu pracy winny być bezwzględnie przestrzegane przez strony stosunku pracy, ale też i mogą być tworzone postanowienia Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy obowiązujących w u danego pracodawcy i zgodnie z art. 9 §2 kp, przepisy (...) nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, co oznacza, że oczywiście mogą zawierać korzystniejsze uregulowania niż przepisy kp.

Art. 10 (...) obowiązującego w pozwanym stanowi, że pracownik wykonujący pracę w niedziele i święta otrzymuje dodatek w wysokości 15% godzinowej stawki zaszerogowania osobistego za każdą godzinę pracy w porze dziennej. Taki

wprost przepis nie znajduje się w treści kodeksu pracy, ale oczywiście takie świadczenie w postaci dodatku może być przez strony (...) przewidziane dodatkowo, poza przepisami kp. Wypłata zaś tego dodatku dla powoda odbywała się, zdaniem sądu, poza obowiązkowymi świadczeniami przewidzianymi w kodeksie pracy i wypłata takiego świadczenia nie ma żadnego wpływu, pod względem arytmetycznym, do ustalenia wysokości wynagrodzenia wraz z dodatkami za pracę powoda w czasie pracy przekraczającym normy z art. 129 §1 kp, w tym występujące w niedziele i święta. W okresie objętym sporem, bezspornym jest i wynikających z kartotek płacowych, że miesięczne wynagrodzenie zasadnicze brutto powoda wynosiło 4.309,50 zł, a powód otrzymywał też co miesiąc premię w wysokości 10 % wynagrodzenia zasadniczego i tak ukształtowane wynagrodzenie stało się podstawą do obliczenia należności dla powoda z tytułu jego pracy w wymiarze przekraczającym normy z art. 129 §1 kp. Dodatek w wysokości 15 % za pracę z niedziele i święta, jak już wyżej podniesiono, jest dodatkowym świadczeniem przewidzianym w (...) przez strony UZP, którego wypłata i to nie w każdym miesiącu - jak wynika z kartotek płacowych i opinii biegłego (k. 617-621), nie miała żadnego wpływu na wysokość wynagrodzenia, które ma zgodnie z art. art. 151¹ § 3 kp stanowić podstawę do wyliczania wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta.

Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości G. K., który wydał w sprawie opinię na piśmie oraz uzupełniającą opinię na piśmie, a także opinie ustne, przy czym liczba tych opinii wynikała z formułowania tez dowodowych przez obie strony (opinia ustna k.544v, 728v, opinia na piśmie k. 443-477, uzupełniająca k.516-525, 617-621, 662-668, 701-708). Sąd podzielił wszystkie te opinie – pod względem rachunkowym oraz co do prawidłowego zastosowania przy wyliczeniach przepisów kodeksu pracy, lecz wydając wyrok, oparł się o opinię uzupełniającą biegłego sporządzoną na piśmie z dnia 27 kwietnia 2017r. (k. 662-668), która to opinia została sporządzona w oparciu o ustalone - w wyniku trwającego postępowania, założenia wskazane przez sąd, czyli min. fakt, iż powód pracował w zadaniowym systemie pracy, w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, pracował w dni wynikające z list obecności, a liczba godzin pracy w niedziele i święta wynikała z dokumentów należących do pozwanego. Sąd uznał, że ta opinia biegłego, który jest długoletnim biegłym sądowym, jest rzetelna, fachowa i prawidłowa pod względem rachunkowym, sporządzona zgodnie z założeniami wskazanymi przez sąd, zgodna z przepisami kodeksu pracy, a więc sąd wyliczenia dokonane przez biegłego w całości podzielił. W szczególności, sąd podzielił sposób wyliczenia przez biegłego wynagrodzenia za przepracowane przez powoda godziny nadliczbowe i dodatków, co biegły przedstawił w swojej opinii sporządzonej na piśmie, w szczególności w opinii uzupełniającej z 27 kwietnia 2017r. biegły wskazał, iż do wyliczenia wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe przyjął wynagrodzenie zasadnicze powoda w wysokości 4309, 50 zł i stałą premię w wysokości 430,95 zł, a przy wyliczaniu dodatków z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych przyjął stawkę godzinową wynikającą z wynagrodzenia zasadniczego powoda wysokości 4309, 50 zł - na podstawie art. 151¹ §3 kp.

Sąd zatem zasądził na rzecz powoda od pozwanej spółki łącznie kwotę 34.520,37 zł, w tym poszczególne kwoty wynagrodzenia - w stosunku miesięcznym, za przepracowane przez niego w każdym miesiącu godziny nadliczbowe w wysokości miesięcznej wyliczonej przez biegłego - k.668 wraz ustawowymi odsetkami – zgodnie z art. 481 § 1 kc w zw. z art. 300 kp.

Powód, mimo opinii biegłego z zakresu księgowości, konsekwentnie podtrzymywał żądanie zasądzenia na jego rzecz tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wraz z dodatkami kwoty wskazanej w pozwie tj., 47.993,79 zł wyliczonej przez siebie. Jednakże, jak już wyżej podniesiono, w ocenie sądu, wyliczenia sporządzone przez biegłego G. K. są zgodne z przepisami kodeksu pracy, są rzetelne i fachowe, a więc sąd oddalił powództwo w tym zakresie ponad łączną kwotę 34.520,37 zł - z przyczyn wskazanych wyżej.

Żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanego Zakładu (...) kwoty 178,70 zł tytułem należnych jemu odsetek ustawowych za zwłokę w wypłacie jemu zasiłku chorobowego z tytułu wypadku przy pracy tj. ustawowych odsetek od kwoty 2.626,75 zł za okres od dnia 15 stycznia 2013r. do 25 lipca 2013r., zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie bowiem z art. 481§1 kc w zw. z art. 300kp, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za okres opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, powód w piśmie z dnia 8 lipca 2013r., zwracał się ostatecznie do pracodawcy o wyrównanie jemu należnego zasiłku chorobowego w wysokości 100% za okres od 27.12.2012r. do 31.03.2013r. i takie wyrównania wysokości zasiłku chorobowego za okres od 27.12.2012r. do 31.03.2013r. - wobec uznania zdarzenia za wypadek przy pracy do wysokości 100% w łącznej wysokości 2.179,91 zł nastąpiło w dniu 25 lipca 2013r. Tymczasem, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód już w dniu 27 grudnia 2012r. poinformował pracodawcę o wypadku jakiemu w tym dniu uległ w miejscu pracy, następnie w dniu 31 stycznia 2013r. przesłał do pozwanego ksero karty informacyjnej Szpitalnego Oddziału Ratunkowego SP ZOZ w Ł. na okoliczność wypadku przy pracy jakiemu uległ w dniu 27 grudnia 2013r, z prośbą o naliczenie zasiłku chorobowego wg. obowiązujących przepisów. Jak wynika z zeznań świadków: W. L., A. D., ówczesny Prezes Zarządu pozwanego Zakładu (...) zwlekał z powołaniem komisji w celu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku jakiemu uległ powód i taka komisja została powołana dopiero po interwencji Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł., który przeprowadzał w pozwanym w kwietniu 2013r. kontrolę zakończoną sporządzeniem w dniu 25 kwietnia 2013r. nakazu dla pracodawcy aby ten ustalił okoliczności i sporządził protokół powypadkowy ze zdarzenia jakiemu w dniu 27 grudnia 2012r, uległ powód.

Pozwany w toku niniejszego postępowania nie kwestionował tych okoliczności, jak i wysokości wyliczonej i dochodzonej przez powoda kwoty tytułem ustawowych odsetek za opóźnienie powstałe w wyniku wypłacenia zasiłku chorobowego w prawidłowej wysokości. Zatem w ocenie sądu, nie ulega absolutnie wątpliwości, że powód ma pełne prawo aby żądać przyznania jemu ustawowych odsetek za okres od dnia kiedy zgłosił on pracodawcy, że uległ on wypadkowi przy pracy i od kiedy, gdyby pracodawca nie uchybił obowiązkowi sporządzenia dokumentacji powypadkowej, to od tego dnia powód otrzymywałby zasiłek chorobowy w wysokości 100 %.

Wobec tego sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 178,70 zł, która to kwota została wyliczona przez powoda a niekwestionowana była przez pozwanego.

Także żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanego Zakładu kwoty 600 zł tytułem zwrotu za zakupioną z własnych pieniędzy odzież służbową w roku 2010 i 2011 wraz z ustawowymi odsetkami, zasługuje na uwzględnienie.

Zasady wyposażania pracowników w odzież i obuwie roboczej muszą być określone, zgodnie z art. 104 ¹ §1 pkt 1 kp w regulaminie pracy. Zgodnie z art. 237⁷ § 1 kp pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, a zgodnie z § 2, pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, a wtedy w myśl § 4, pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z § 2, pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny.

W pozwanym Zakładzie obowiązuje Regulamin Pracy, którego załącznikiem Nr 2 są normy przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia. Dla stanowiska zajmowanego przez powoda - kierownika obiektu przewidziany był asortyment w postaci garnituru wydawanego raz na 12 miesięcy i pary butów. Pozwany pracodawca wydał także Zarządzenie Nr (...) Prezesa Zarządu z dnia 2 marca 2010r. i w jego §23 ⁽¹⁾ przewidziano, iż pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi odzież i obuwie robocze według zasad przydziału, a pracownik ma – zgodnie z §28, nosić w czasie i miejscu pracy dostarczoną przez pracodawcę odzież i obuwie. Jak podawał powód słuchany w trybie art. 299 kpc, ale też i przesłuchani w sprawie świadkowie: M. S. i A. K., w pozwanym Zakładzie obowiązywały standardy co do sposobu ubierania, w szczególności od mężczyzn na stanowiskach kierowniczych wymagano pracy w garniturach. Świadczy o tym, a także świadkowie: W. L. i A. D. zeznali też, że praktyką w Zakładzie było, że zwrot za ubrania odbywał się w formie refundacji, po przedstawieniu przez pracownika faktury na zakup danego ubrania, ale musiała być zgoda ówczesnego Prezesa Zarządu W. G., a taka decyzja mogła być negatywna.

Poza sporem jest, że powód w latach 2010-2011 nie otrzymał od pracodawcy garnituru ani też nie zrefundowano mu zakupu garnituru i dopiero w roku 2012 powód otrzymał garnitur. Wobec tego, że powód powinien mieć – co wynika z tabeli norm przydziału, przydzielony garnitur raz na rok i powinien przy wykonywaniu obowiązków służbowych być ubranym w garnitur- jak choćby wynika z Zarządzenia Nr (...) Prezesa Zarządu z dnia 2 marca 2010r., a skoro go nie miał, to oczywistym jest, że musiał używać przy wykonywaniu swoich codziennych pracowniczych obowiązków własnej odzieży w postaci garnituru, co w praktyce sprowadzało się do tego, iż powód, aby schludnie jako pracownik pozwanego wyglądać, zmuszony był do zakupywania nowych garniturów na własny koszt, a także zapewne i do prania swojej odzieży we własnym zakresie.

Podstawę odpowiedzialności pozwanego pracodawcy stanowi art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zgodnie z treścią art. 471 kc dłużnik jest obowiązany do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Konstrukcja odpowiedzialności odszkodowawczej za naruszenia zobowiązania opiera się na trzech przesłankach: fakcie, z którym system prawny wiąże czyjąś odpowiedzialność, związku przyczynowym między zdarzeniem a powstałą szkodą zaś ciężar udowodnienia faktu aktualizującego odpowiedzialność istnienia związku przyczynowego między nienależytym wykonaniem zobowiązania przez pozwanego a powstałą szkodą spoczywa na powodzie, jako na osobie, która z tychże faktów wywodzi skutki prawne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 8 marca 2007r. w sprawie I ACa 29/07).

Jak już wyżej podniesiono, zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje na to, że powód poniósł rzeczywistą i wymierną szkodę w swoim majątku, w postaci konieczności zakupu z własnych środków dwukrotnie garnituru, do którego noszenia, przy wykonywaniu obowiązków służbowych na rzecz pozwanego był zobligowany, a którego to garnituru pozwany, wbrew obowiązkowi, mu nie wydał. Zatem jasnym jest, w ocenie sądu, że pozwany pracodawca swoim zachowaniem nagannym, jeżeli chodzi o wypełnienie tego obowiązku pracodawcy wobec pracownika, doprowadził do powstania szkody w mieniu powoda i to z wyłącznej swojej winy umyślnej. Pozwany bowiem w żaden sposób nie wykazał iżby niewydanie powodowi garniturów ani ich niezrefundowanie w roku 2010 i 2011 wynikało z przyczyn niezależnych od niego, za które on odpowiedzialności nie ponosi.

W ocenie sądu, powód zaś udowodnił, że na skutek działania pozwanego poniósł on szkodę w swoim mieniu, a także, że pomiędzy niewydaniem (niezrefundowaniem) jemu garnituru przeznaczonego do pracy a zaistniałą szkodą w jego mieniu wystąpił oczywisty związek przyczynowy. Tak więc spełnione zostały przesłanki roszczenia o odszkodowanie, czyli zaistnienie szkody, winy pracodawcy i związku przyczynowego pomiędzy szkodą a działaniem pracodawcy.

Zgodnie z art. 361 kc, zobowiązany do naprawienia szkody ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikała szkoda (§1), a w tych granicach, w braku odmiennego przepisu ustawy lub postanowienia umowy, naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł, oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby szkody nie wyrządzono (§2). Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, naprawienie szkody ma zapewnić całkowitą kompensatę danego uszczerbku, nie dopuszczając jednak do nadmiernego wzbogacenia poszkodowanego. Szkodą jest więc powstała wbrew woli poszkodowanego różnica pomiędzy obecnym jego stanem majątkowym a stanem, jaki zaistniałby, gdyby nie nastąpiło zdarzenie wywołujące szkodę (2 CR 304/57, OSN 1958 nr III poz.,76).

W ocenie sądu, znając realia na rynku odzieżowym, to żądana przez powoda kwota odszkodowania - 300 zł za jeden garnitur, który powód powinien otrzymać w roku 2010 i 2011, a którego nie otrzymał, wobec czego dwukrotnie musiał zakupić wyłącznie z własnych środków garnitur, nie jest kwotą zbyt wysoką, jest jak najbardziej kwotą realną.

Wobec tego i na podstawie art. 471 kc w zw. z art. 361 kc i w zw. z art. 300 kp, sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 600 zł wraz z ustawowymi odsetkami dnia wymagalności.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477² §1 kpc.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. Zauważyć należy, że powód łącznie domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 48.772,49 zł, a sąd mimo że uznał żądania powoda za zasadne – co do zasady, to zasądził na jego rzecz kwotę 35.199,07 zł, czyli prawie $\frac{3}{4}$ dochodzonej kwoty. Zatem, uwzględniając tenże ułamek ustalony dla żądań powoda, liczbę rozpraw odbywających się w sprawie i przepisy §11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu - Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm, to zasądzenie kwoty 3.065,42 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (stawka minimalna 1800 zł i kwota 1.265,42 zł tytułem kosztów dojazdu i kosztów listów) jest zasadne.

Obciążenie pozwanego kosztami związanymi z opiniami biegłego sądowego uzasadnia przepis art. 113 ust1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 90/2010 oz. 594 ze zm.).

Przejęcie na rzecz Skarbu Państwa kosztów związanych z poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa wydatkami związanymi z opinią uzupełniającą biegłego sądowego z dnia 30 grudnia 2017r., uzasadnia przepis art. 97 w zw. z art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 90/2010 oz. 594 ze zm.).