

Sygn. akt IV P 66/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2022 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Alicja Lisiecka

po rozpoznaniu w dniu 10 stycznia 2022 r. w Inowrocławiu

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa **S. K.**

przeciwko **R. B.**

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

- zasądza od pozwanego R. B. na rzecz powoda S. K. kwotę 4.230,80 zł (cztery tysiące dwieście trzydzieści złotych 80/100) brutto tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2018-2020 z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2020 r. do dnia zapłaty,
- w pozostałej części powództwo oddala,
- nakazuje pobrać od pozwanego R. B. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Inowrocławiu kwotę 400,00 zł (czteryście złotych 00/100) tytułem części kosztów sądowych, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniony był powód,
- pozostałą częścią kosztów sądowych, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniony był powód obciąża Skarb Państwa,
- zasądza od powoda S. K. na rzecz pozwanego R. B. kwotę 3.555,00 zł (trzy tysiące pięćset pięćdziesiąt pięć złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku do dnia zapłaty,
- wyrokowi w punkcie 1 (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.000,00 zł (dwa tysiące złotych 00/100) brutto.

Sędzia Alicja Lisiecka

Sygn. akt IV P 66/20

UZASADNIENIE

Powód S. K. w pozwie z dnia 10 sierpnia 2020r.(k. 2-8), wniesionym do Sądu Rejonowego w Inowrocławiu w dniu 11 sierpnia 2020r.(k.68) i skierowanym przeciwko R. B., domagał się:

- ustalenia, iż stosunek pracy nawiązany pomiędzy nim a pozwanym R. B. w oparciu o umowę o pracę z dnia 27 czerwca 2016r. ustał w trybie art. 30§ 1 pkt 1 k.p., tj. na mocy porozumienia stron,

- zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego kwoty 30.000,00zł. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 sierpnia 2017r. do dnia 28 stycznia 2020r. oraz

- zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego kwoty 1.035,30zł. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w latach 2017-2020.

Powód zażądał także zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Przed zamknięciem rozprawy S. K., w piśmie z dnia 8 grudnia 2021r.(k. 368), zażądał dodatkowo obciążenia pozwanego kwotą 747,00zł. stanowiącą poniesione przez powoda koszty sześciu samochodowych przejazdów do Sądu Rejonowego w Inowrocławiu ustanowionego przez powoda pełnomocnika procesowego mającego swoją kancelarię w K..

Uzasadniając swoje żądania powód podał, iż w dniu 27 czerwca 2016r. zawarł z prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą (...) pozwanym R. B. umowę o pracę na stanowisku kucharza, którą to umowę powód i pozwany postanowili, za porozumieniem stron, rozwiązać pod koniec stycznia 2020r. , co potwierdzało wystawione przez pozwanego świadectwo pracy powoda z dnia 28 stycznia 2020r. W marcu 2020r. pozwany R. B., z nieznanych przyczyn, wystawił powodowi drugie świadectwo pracy, które zawierało informację o rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., czyli bez wypowiedzenia, z winy pracownika- powoda S. K.. Pozwany nigdy nie poinformował powoda, dlaczego wystawił drugie świadectwo pracy ze zmianą w zakresie podstawy ustania stosunku pracy, a korespondencja w tym przedmiocie skierowana przez powoda do R. B. nie przyniosła żadnych efektów i pozostała bez odpowiedzi.

Odnosnie drugiego z żądań -zapłaty kwoty 30.000,00zł. z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 sierpnia 2017r. do dnia 28 stycznia 2020r., S. K. wskazał, że w objętym pozwem okresie czasu wykonywał na rzecz pozwanego pracę ponad dobowy wymiar czasu pracy ustalony w umowie, nie tylko w dni robocze , ale także w soboty, niedziele i święta ustawowo wolne od pracy, co potwierdza osobiście sporządzony i prowadzony przez powoda rejestr w/wym. dni i godzin pracy, uzasadniając tym samym zgłoszone w pozwie roszczenie o zapłatę.

Z uwagi na fakt, iż pozwany R. B. z momentem zakończenia współpracy z powodem nie wypłacił mu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w latach 2017-2020 urlop wypoczynkowy, S. K. zdecydował się, oprócz ustalenia i wynagrodzenia za nadgodziny, dochodzić na drodze niniejszego postępowania sądowego także roszczenia pieniężnego z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a jego wysokość określił na kwotę 1.035,30zł.

Pozwany R. B. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 1 września 2020r.(k. 79-86) strona pozwana przyznała, że powód świadczył w jej przedsiębiorstwie pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 27 czerwca 2016r. na stanowisku kucharza, jednak zakwestionowała rzetelność rejestru godzin nadliczbowych powoda dołączonego do pozwu, jako niczym niepotwierdzonego, komputerowego wydruku dowolnie uznanych i wpisanych przez powoda wartości. Pozwany wskazał, że ciężar

udowodnienia zatrudnienia w godzinach nadliczbowych spoczywa na pracowniku, który żąda wynagrodzenia za taką pracę, podkreślając jednocześnie, że trudno uznać własnoręczne wydruki powoda za wiążącą ewidencję czasu jego pracy, tym bardziej, że S. K. nigdy w czasie zatrudnienia u R. B. nie zgłaszał jakichkolwiek żądań z tytułu nadgodzin. Niezależnie od powyższego pozwany zwrócił uwagę, że powód pełnił w karczmie pozwanego nie tylko funkcję kucharza, ale przede wszystkim szefa kuchni i osoby odpowiedzialnej za przeszkolenie pozostałych kucharzy i pomocy kuchennej i w związku z dużo większym zakresem odpowiedzialności otrzymywał od pracodawcy dodatkowo, nie wynikające z umowy o pracę, wynagrodzenie w postaci udziału w zysku z karczmy na poziomie 25 % miesięcznie, która to kwota wypłacana była powodowi co miesiąc, do jego rąk, gotówką. Umówiony udział w utargu z karczmy był wypłacany powodowi niezależnie od ilości faktycznie przepracowanych przez niego dni w miesiącu, tj. niezależnie od tego czy powód pozostawał na zwolnieniu lekarskim, przebywał na urlopie czy też przepracował w miesiącu 10 czy 20 dni. Wynagrodzenie powoda wynikające z umowy o pracę, powiększone o 25% udział w zysku, prowadziło do tego, że S. K. osiągał miesięczny dochód netto na poziomie 5.000,00zł.-6.000,00zł., co odpowiadało średniomiesięcznym zarobkom osób sprawujących funkcje szefa kuchni w przedsiębiorstwach gastronomicznych na terenie województwa (...). Pozwany R. B. podkreślił również, iż rzeczywisty czas pracy powoda był zadaniowym czasem pracy i odbiegał od powszechnie przyjętego, 8-godzinnego dobowego wymiaru czasu pracy pracownika zatrudnionego na pełen etat. Powód sam wyznaczał sobie godziny pracy, sam decydował, o której godzinie stawia się do pracy, na ile godzin przyjdzie i o której godzinie zakład pracy opuści. Uzależniony od wyników finansowych karczmy poziom wynagrodzenia powoda uzasadniał powyższy, nastawiony na rezultat, a nie na przepracowany czas, system pracy powoda. Z tych też względów pozwany nie wypłacał powodowi wynagrodzenia na nadgodziny albowiem było ono nienależne i skonsumowane zostało poprzez 25% udział S. K. w zysku z karczmy.

Odnosnie wysuniętego przez powoda żądania ustalenia sposobu ustania stosunku pracy poprzez przyjęcie, iż łącząca strony umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 27 czerwca 2016r. ustała na mocy porozumienia stron, nie zaś dyscyplinarnie, z inicjatywy pracodawcy, pozwany wskazał, że S. K. dał pracodawcy powody do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art.52§ 1 k.p. Wyjaśnił, że w styczniu 2020r., z sobie jedynie znanych przyczyn, powód odmówił podpisania zredagowanego przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron, pomimo jednoczesnego zapewnienia mu przez pozwanego nawiązania nowego stosunku pracy, na identycznych zasadach, z tożsamym zakresem obowiązków, z tym samym miejscem świadczenia pracy i przy zachowaniu ciągłości zatrudnienia. W konsekwencji powód zobowiązany był nadal świadczyć pracę na rzecz pozwanego, jednak nie stawiał się do pracy w karczmie w dniach 1, 2, i 3 marca 2020r. oraz nie poinformował pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności, co R. B. potraktował jako rażące naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków służbowych i wystawił świadectwo pracy z dnia 3 marca 2020r., gdzie jako przyczyna ustania stosunku pracy wskazany został art.52§ pkt 1 k.p.

Żądanie przez powoda zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w latach 2017-2020 w kwocie 1.035,30zł. pozwany odczytał jako roszczenie całkowicie nieudowodnione i ukierunkowane na uzyskanie nieuprawnionych korzyści finansowych względem byłego pracodawcy. Posiłkując się pobranymi z portalu społecznościowego F. fotografiami powoda i jego żony, które potwierdzały pobyt S. K., w okresie jego zatrudnienia u pozwanego, nad polskim morzem, w B., wE., C., G., w T. oraz na rodzinnej Ukrainie, R. B. wskazał, że urlop wypoczynkowy za okres objęty pozwem powód wykorzystał w naturze i z tego względu domaganie się ekwiwalentu stało się zupełnie bezpodstawne.

Po przeprowadzeniu w znacznym stopniu postępowania dowodowego w sprawie, powód S. K. w piśmie procesowym z dnia 25 października 2021r.(k. 340) rozszerzył powództwo o zapłatę w ten sposób, iż w miejsce dotychczas żądanej kwoty 30.000,00zł. z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego kwoty 68.637,09zł., zaś w miejsce dotychczas żądanej kwoty 1.035,30zł.z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w latach 2017-2020 urlop wypoczynkowy, wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego kwoty 4.230,80zł. Na skutek rozszerzenia powództwa S. K. domagał się więc od pozwanego R. B. zapłaty łącznej kwoty 72.867,89zł. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Uzasadniając rozszerzenie powództwa powód powołał się na ustalenia i wnioski zawarte w sporządzonej w sprawie, na zlecenie Sądu, pisemnej opinii biegłego sądowego z dziedziny organizacji pracy, rachunkowości , księgowości i finansów publicznych -R. T. (k. 306, k. 312-320)

Pozwany R. B., w piśmie z dnia 17 listopada 2021r. (k.344-345) wniósł o oddalenie powództwa również w rozszerzonej części i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Pozwany zaznaczył, iż całe żądanie pozwu S. K., także w części o zapłatę, jest niezasadne i nieudowodnione tak co do zasady, jak i co do wysokości. Podtrzymał w tym zakresie wcześniej prezentowaną argumentację, a co do sporządzonej w sprawie pisemnej opinii biegłego sądowego z dziedziny organizacji pracy, rachunkowości , księgowości i finansów publicznych wskazał, że jest ona obciążona licznymi błędami i z założenia bezprzedmiotowa w niniejszym postępowaniu, o czym strona pozwana wypowiedziała się już wcześniej, bo w piśmie z dnia 21 października 2021r. (k. 336-338).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód S. K., obywatel Ukrainy, został legalnie zatrudniony przez pozwanego R. B., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą R. B. PHU (...) w C. , od dnia 27 czerwca 2016r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej tego samego dnia, tj.27 czerwca 2016r., na stanowisku kucharz, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem wynoszącym 2.000,00zł. brutto miesięcznie.

Pracę na rzecz pozwanego powód świadczył w należącej do R. B. restauracji (...) w C., koło I.. Karczma była otwarta dla gości od poniedziałku do soboty, od godz. 7.00 do godz. 21.00 oraz w niedziele od godz. 8.00 do godz. 19.00.

Zanim strony zdecydowały się zawrzeć powyższą umowę o pracę, powód od dnia 10 marca 2016r. pracował na rzecz pozwanego w oparciu o umowę zlecenia nr (...), której przedmiotem było przygotowywanie w (...) przez S. K. posiłków wg menu.

(bezsporne, nadto dowód- umowa o pracę z dnia 27.06.2016r.na czas nieokreślony, umowa zlecenie nr (...) z dnia 10.03.2016r.-akta osobowe powoda, zeznania świadków: E. S. (1)- k. 215-218, e-protokół z dnia 21.01.2021r.-min. 00:01:30-00:48:10, S. G.-k. 203 - 206, e-protokół z dnia 18.01.2021r.-min.01:21:46-02:19:27)

W momencie rozpoczęcia pracy przez powoda na rzecz pozwanego , szefem kuchni w (...), od 2012r., był D. G. (1).

Do zadań szefa kuchni należało dbanie o porządek w miejscu pracy, opracowywanie menu, sporządzanie receptur, wprowadzanie ich do systemu, zamawianie towaru i niezbędnych produktów spożywczych, wizyty u dostawców i w hurtowniach spożywczych, zarządzanie podległym mu personelem, czyli kucharzami i koordynowanie ich pracy, przygotowywanie potraw , nadzorowanie wydawania posiłków podczas imprez typu: wesela, bale, bankiety, studniówki, jubileusze, komunie, jak również prezentacja wydanych potraw. Praca szefa kuchni polegała na wypełnianiu konkretnych zadań i uzyskaniu określonych efektów. Szef kuchni sam decydował, w jakich godzinach i w jakie dni tygodnia będzie wykonywał pracę i sam organizował sobie tryb wykonywania obowiązków. Nie liczył się czas

poświęcony przez szefa kuchni na realizację zadań, a rodzaj i organizacja jego pracy utrudniała kontrolę pracodawcy nad takim pracownikiem w czasie wykonywania przez niego pracy. Co do zasady jednak szef kuchni bywał obecny w pracy w każdym dniu, w którym restauracja była otwarta dla gości, raz dłużej, raz krócej - w zależności od potrzeb.

(dowód - zeznania świadków: D. G. (1) -k. 232-236, e-protokół z dnia 25.01.2021r.-min. 00:01:49-01:22:50, J. K.- k. 200-203, e-protokół z dnia 18.01.2021r.-min.00:03:25-01:19:58, E. S. (1)- k. 215-218, e-protokół z dnia 21.01.2021r.-min. 00:01:30-00:48:10, S. G.-k. 203 - 206, e-protokół z dnia 18.01.2021r.-min.01:21:46-02:19:27)

D. G. (1), który -jako szef kuchni-zawiadywał pracą 5-7 kucharzy, w tym powoda, był zatrudniony przez pozwanego R. B. na podstawie umowy o pracę na część etatu, a dodatkowo partycypował w zyskach, które przynosiła (...) na poziomie 25% miesięcznie, bez względu na to, ile godzin przepracował w danym miesiącu, czy też w danym miesiącu przebywał na zwolnieniu lekarskim lub korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Udział szefa kuchni w finansowych zyskach z restauracji był- i jest nadal- utartą, przyjętą w gastronomii, ogólnopolską praktyką. Ewentualne różnice sprowadzały się jedynie do wielkości udziału szefa kuchni w zyskach, udział ten nie był jednak nigdy niższy niż 15% w skali miesiąca. Powyższe przekładało się na to, iż średni dochód osób zatrudnionych na stanowisku szefa kuchni w przedsiębiorstwach gastronomicznych na terenie województwa (...), w momencie rozpoczęcia przez powoda pracy na rzecz pozwanego, kształtował się na poziomie 4.000,00zł.-5.000,00zł. netto miesięcznie. Maksymalnie szef kuchni mógł liczyć na udział w zyskach przynoszonych przez restaurację w granicach 10.000,00zł. netto miesięcznie.

(dowód - zeznania świadków: J. K.- k. 200-203, e-protokół z dnia 18.01.2021r.-min.00:03:25-01:19:58, D. G. (1) -k. 232-236, e-protokół z dnia 25.01.2021r.-min. 00:01:49-01:22:50, E. S. (1)- k. 215-218, e-protokół z dnia 21.01.2021r.-min. 00:01:30-00:48:10, S. G.-k. 203 - 206, e-protokół z dnia 18.01.2021r.-min.01:21:46-02:19:27)

Czas pracy szefa kuchni D. G. (1) nie był przez pozwanego ewidencjonowany. Pozostali zatrudnieni przez R. B. pracownicy, także kucharze, w tym powód S. K., zobowiązani byli podpisywać papierowe, imienne listy obecności, nad którymi czuwała zatrudniona u pozwanego na stanowisku kelnerki S. G., a przed nią- żona powoda-W. S. i dodatkowo rejestrować swoje przybycie do pracy i jej opuszczenie za pomocą mechanizmu rozpoznawania odcisków palców pracowników.

Papierowa lista obecności pracowników wraz z ewidencją ich czasu pracy sporządzana była w formie tabeli i na koniec miesiąca podpisywana była przez każdego z nich. Powód, przez cały okres swojego zatrudnienia u R. B., nigdy nie zgłaszał jakichkolwiek uwag i wątpliwości co do prawidłowości, prawdziwości i rzetelności papierowych list jego obecności i ewidencji czasu pracy.

Papierowe tabele list obecności i ewidencji czasu pracy pracowników służyły pozwanemu na potrzeby oficjalnej, formalnej buchalterii księgowo-rozliczeniowej, natomiast elektroniczna ewidencja czasu pracy pracowników wykorzystywana była przez R. B. w celu sprawdzenia ilości realnie przepracowanych przez poszczególnych pracowników, oprócz szefa kuchni, godzin. W sytuacji, gdy z elektronicznej ewidencji czasu pracy wynikało, że kucharz czy kelner przepracowali w danym miesiącu, z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, więcej godzin, niż to wynikało z obowiązującego pracownika dobowego i tygodniowego wymiaru czasu pracy lub też świadczyli pracę w soboty, niedziele i dni ustawowo wolne od pracy, wówczas pozwany pracodawca, w uzgodnieniu z pracownikiem, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych lub w dzień wolny od pracy, udzielał mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy lub wypłacał stosowne, uznaniowe premie pieniężne, mające stanowić rekompensatę za pracę w nadgodzinach.

(dowód - zeznania świadków: E. S. (1)- k. 215-218, e-protokół z dnia 21.01.2021r.-min. 00:01:30-00:48:10, D. G. (1) -k. 232-236, e-protokół z dnia 25.01.2021r.-min. 00:01:49-01:22:50, S. G.-k. 203 - 206, e-protokół z dnia 18.01.2021r.-min.01:21:46-02:19:27, M. K. -k.206-208, e-protokół z dnia 18.01.2021r.-min. 02:20:22-02:51:45, J. K.- k. 200-203,

e-protokół z dnia 18.01.2021r.-min.00:03:25-01:19:58, W. S.-k. 295v.-297, e-protokół z dnia 24.06.2021r.-min. 00:02:54-01:24:47

Pracownicy zatrudnieni przez pozwanego R. B., wykonujący swoje obowiązki w (...) w C. byli zadowoleni z pracy u pozwanego i warunków zatrudnienia, jakie zostały im zaproponowane. Doceniali przyjazną atmosferę panującą w miejscu pracy, zaufanie, którym darzył ich pozwany pracodawca i lojalność, której R. B. oczekiwał od zatrudnionych w (...) osób.

Pozwany, w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, korzystał ze wsparcia profesjonalnego biura podatkowego, które zajmowało się m.in. wystawianiem świadectw pracy. Akta osobowe zatrudnionych przez pozwanego pracowników prowadzili J. K., V. S. i S. G.. Pozwany R. B. w żaden sposób nie ewidencjonował urlopów i zwolnień pracowników od pracy. W sytuacji, gdy pracownik chciał skorzystać z urlopu wypoczynkowego lub zwolnienia z pracy, zgłaszał taką potrzebę ustnie pozwanemu, ten zaś do wniosku pracownika się przychylił lub nie. Pozwany pracodawca nigdzie nie odnotowywał limitów urlopów przysługujących poszczególnym pracownikom, ani ilości wykorzystanych przez nich w danym roku kalendarzowym dni urlopu wypoczynkowego. Wychodził z założenia, że każdy pracownik wiedział, ile – z uwagi na staż pracy- dni urlopu wypoczynkowego mu przysługuje i - darząc pracownika zaufaniem- był przekonany, że pracownicy nie będą występować o urlop, który się im nie należy.

(dowód- zeznania świadków: J. K.- k. 200-203, e-protokół z dnia 18.01.2021r.-min.00:03:25-01:19:58, S. G.-k. 203 - 206, e-protokół z dnia 18.01.2021r.-min.01:21:46-02:19:27, E. S. (1)- k. 215-218, e-protokół z dnia 21.01.2021r.-min. 00:01:30-00:48:10

Powód S. K. rozpoczynając pracę u pozwanego na stanowisku kucharza nie miał doświadczenia. Okazał się jednak pracownikiem zaangażowanym, pracowitym, punktualnym i niepijącym alkoholu, a przede wszystkim okazał się być zdolnym kucharzem. R. B. był bardzo zadowolony z pracy i postawy S. K.. Po odejściu D. G. (1), powód zastąpił go na stanowisku szefa kuchni restauracji (...) w C..

Choć strony formalnie, na piśmie, nie dokonały zmiany warunków zatrudnienia powoda w zakresie stanowiska pracy, to jednak S. K. od dnia 1 lipca 2017r. wykonywał obowiązki przypisane do stanowiska szefa kuchni i był za to wynagradzany na zasadach zbliżonych do zasad, na jakich zatrudniony był u pozwanego D. G. (1), a które wpisywały się w ogólnopolskie trendy obowiązujące wówczas w gastronomii. Strony zgodnie, ustnie, ustaliły między sobą, że powód pracując de facto na stanowisku szefa kuchni (...) nadal zatrudniony będzie u pozwanego R. B. na podstawie zawartej w dniu 27 czerwca 2016r. umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze godzin, za minimalnym miesięcznym wynagrodzeniem oraz dodatkowo otrzymywać będzie, co miesiąc, kwotę pieniężną stanowiącą udział w przynoszonych przez restaurację zyskach na poziomie 25%. S. K. miał każdego miesiąca, oprócz wynagrodzenia zasadniczego określonego w pisemnej umowie o pracę, otrzymywać swój, ustnie uzgodniony, 25% udział w zyskach, bez względu na to, ile godzin przepracował w danym miesiącu na rzecz pozwanego i czy w danym miesiącu był nieobecny w pracy z powodu choroby czy też przebywania na urlopie wypoczynkowym.

Jako szef kuchni powód był obecny w pracy w każdym dniu, w którym restauracja była otwarta dla gości, od 4 do 14 godzin na dobę, w zależności od potrzeb.

Z momentem podjęcia obowiązków szefa kuchni S. K. nie miał już obowiązku korzystać z mechanizmu rozpoznawania odcisków palców pracowników w celu ewidencjonowania ich przybycia do pracy i jej opuszczenia. Nadal jednak, raz na koniec miesiąca, podpisywał papierową listę obecności pracowników wraz z ewidencją ich czasu pracy w formie tabeli.

Wynagrodzenie za pracę oraz udział w zyskach z restauracji były naliczane i wypłacane powodowi przez zatrudnionego u pozwanego na stanowisku analityka J. K.. Wypłata obu świadczeń następowała gotówką, bezpośrednio do rąk powoda, przy czym S. K. własnoręcznym podpisem na liście płac potwierdzał odbiór tylko i wyłącznie wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z pisemnej umowy o pracę, natomiast w żaden sposób nie kwitował odbioru comiesięcznego udziału w zyskach. Z racji partycypowania w zyskach przynoszonych przez (...) powód miał

dostęp do dokumentów finansowych firmy pozwanego i był doskonale zorientowany w tym, ile restauracja zarobiła w poszczególnych miesiącach.

(dowód- lista plac-k. 90,k.92-93 , zeznania świadków: J. K.- k. 200-203, e-protokół z dnia 18.01.2021r.-min.00:03:25-01:19:58, D. G. (1) -k. 232-236, e-protokół z dnia 25.01.2021r.-min. 00:01:49-01:22:50, E. S. (1)- k. 215-218, e-protokół z dnia 21.01.2021r.-min. 00:01:30-00:48:10,S. G.-k. 203 - 206, e-protokół z dnia 18.01.2021r.-min.01:21:46-02:19:27, M. K. -k.206-208 ,e-protokół z dnia 18.01.2021r.-min. 02:20:22-02:51:45, W. S.-k. 295v.-297, e-protokół z dnia 24.06.2021r.-min. 00:02:54-01:24:47, przesłuchanie powoda S. K.-297-298v., e-protokół z dnia 24.06.2021r.-min. 01:25:51-02:35:23)

Współpraca powoda i pozwanego układała się harmonijnie. (...) prosperowała bardzo dobrze i przyniosła zyski. Strony zaprzyjaźniły się, spędzały razem -wraz ze swoimi rodzinami- czas wolny. Powód i pozwany grywali wspólnie, 1-2 razy w tygodniu, w piłkę nożną. Pozwany R. B. został ojcem chrzestnym dziecka S. K., urodzonego w (...)r. ze związku małżeńskiego powoda z W. S..

(bezsporne)

W czasie zatrudnienia u pozwanego powód wraz z żoną i synem zamieszkiwali w C., w domu jednorodzinnym wraz z jego właścicielką. Żona powoda opiekowała się tą kobietą, sprzątała dom, dotrzymywała właścicielce towarzystwa, a w zamian za to S. K. i jego rodzina nie ponosili żadnych kosztów związanych z korzystaniem z mieszkania, oprócz opłat za telewizję. Zarobki powoda kształtowały się na poziomie 4.000,00zł.- 9.000,00zł. netto, żona powoda, początkowo zatrudniona u pozwanego na stanowisku kucharki i kelnerki, po urodzeniu dziecka otrzymywała zasiłek macierzyński i świadczenie z programu „Rodzina 500 plus” w łącznej kwocie 1.100,00zł.netto miesięcznie. Miesięczne utrzymanie dziecka kosztowało powoda i jego żonę 400,00zł.-500,00zł, utrzymanie ich samych-1.000,00zł. na miesiąc. Raz w miesiącu powód przysyłał na Ukrainę alimenty na córkę z pierwszego małżeństwa w kwocie 200,00zł., a raz na pół roku -150,00zł.-200,00zł. tytułem wsparcia dla pozostałej w kraju powoda rodziny.

Wysokie dochody powoda zachęciły go do tego, że w 2018r. wspólnie z R. B. ustalili, że pozwany weźmie w leasing samochód osobowy marki S. (...), a powód S. K., będąc wyłącznym użytkownikiem tego pojazdu, będzie pokrywał w całości koszty jego utrzymania i eksploatacji, w tym przede wszystkim będzie systematycznie i w terminie regulował raty leasingowe. W dniu 3 grudnia 2019r. strony zawarły umowę cywilną, w której potwierdziły, że powód ponosi w całości opłaty leasingowe i że nie występuje opóźnienie w zapłacie przedmiotowych rat leasingu. Dalej powód i pozwany oświadczyli, iż po zakończeniu umowy leasingu i spłaceniu wszystkich rat przez S. K., R. B. podejmie odpowiednie czynności faktyczne i prawne potrzebne do przeniesienia własności samochodu S. (...) na powoda.

Powód wywiązywał się z powyższej cywilnej umowy zawartej z pozwanym. Użytkował opisany pojazd, uiścił jednorazową opłatę leasingową i następnie-co miesiąc- regulował ratę leasingową w wysokości 1.294,00zł.

Sytuacja finansowa powoda, podczas zatrudnienia w firmie pozwanego, pozwoliła mu na wyjazdy nad polskie morze, do G. oraz do B.. S. K. wraz z rodziną, w okresie zatrudnienia u R. B., spędzał urlop w C. i w T. oraz na rodzinnej Ukrainie. Wnioskowanie powoda o udzielenie urlopu wypoczynkowego i zgoda pozwanego pracodawcy na nieobecność S. K. w pracy z powodu wypoczynku odbywały się ustnie, w sposób przyjęty w firmie (...) i przedstawiony we wcześniejszej części niniejszego uzasadnienia.

W okresie objętym pozwem, tj. od dnia 1 sierpnia 2017r. do dnia 28 stycznia 2020r., powód wykorzystał cały należny mu proporcjonalnie urlop wypoczynkowy za rok 2017r. w wymiarze 11 dni (1, 4-8 grudnia 2017r. -pobyt na Ukrainie oraz 5 dni wolnych w dniach 29-30 marca 2018r. i w dniach 3-5 kwietnia 2018r.), 11 dni z należnego mu urlopu wypoczynkowego za rok 2018 (6 kwietnia 2018r. , 5 grudnia 2018r., 12 lutego 2019r., 17-19 i 21 czerwca 2019r. oraz 23-25 i 30 września 2019r.) , 9 dni z należnego mu urlopu wypoczynkowego za rok 2019 (1-4 października 2019r. oraz 24, 25,28-30 października 2019r.) i w ogóle nie wykorzystał 2 dni urlopu należnego za rok 2020. W efekcie zaległy, niewykorzystany przez S. K. urlop wypoczynkowy, za okres od dnia 1 sierpnia

2017r. do dnia 28 stycznia 2020r. , wyniósł 34 dni, za które należał się powodowi ekwiwalent pieniężny w kwocie 4.230,80zł. brutto.

(dowód- zestawienie rat leasingowych -k. 94 , pisemna opinia biegłego sądowego z dziedziny organizacji pracy, rachunkowości, księgowości i finansów publicznych R. T.-k.312- 320, umowa cywilna z dnia 2.12.2019r.-k. 65, zeznania świadków: J. K.- k. 200-203, e-protokół z dnia 18.01.2021r.-min.00:03:25-01:19:58,W. S.-k. 295v.-297, e-protokół z dnia 24.06.2021r.-min. 00:02:54-01:24:47, przesłuchanie powoda S. K.-297-298v., e-protokół z dnia 24.06.2021r.-min. 01:25:51-02:35:23)

Pogarszająca się sytuacja finansowa pozwanego spowodowała, iż R. B. zdecydował się w pierwszym półroczu 2020r. zakończyć prowadzenie działalności gospodarczej pod firmą PHU (...). Zaproponował wszystkim zatrudnionym pracownikom, w tym powodowi, rozwiązanie łączących ich stosunków pracy za porozumieniem stron z dniem 28 stycznia 2020r. i w tym celu przygotował stosowne oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę oraz projekty świadectw pracy. Jednocześnie R. B. wskazał, że jego dotychczasowi pracownicy, także S. K., będą mieć możliwość natychmiastowego zatrudnienia u nowego podmiotu gospodarczego- K. K. (1), prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...), na tych samych, jak u pozwanego, warunkach i w z tym samym miejscu świadczenia pracy, tj. w restauracji (...) w C..

Wszyscy pracownicy pozwanego, za wyjątkiem powoda, przystali na powyższą propozycję R. B.. Zachowali ciągłość pracy, od dnia 29 stycznia 2020r. kontynuują zatrudnienie w (...), na tych samych stanowiskach i na dotychczasowych warunkach finansowych, tyle, że na rzecz K. K. (1), z którym zawarli odrębne umowy o pracę.

Powód S. K., po dniu 28 stycznia 2020r., pozostał w zatrudnieniu u pozwanego.

Planowane przez R. B. zakończenie prowadzenia działalności gospodarczej w ramach firmy PHU (...) i fakt, iż strony wiązała umowa cywilna z dnia 3 grudnia 2019r. , a powód regularnie przez 17 kolejnych miesięcy spłacał raty leasingowe za samochód marki S. (...), sprawiły, że pozwany podjął działania zmierzające do przeniesienia na S. K., w ramach cesji, zobowiązań ciężących na pozwanym i wynikających z zawartej przez R. B. umowy leasingu powyższego pojazdu.

W dniu 25 lutego 2020r. pozwany poinformował powoda, że zaniechał działań związanych z cesją na rzecz S. K. zobowiązań wynikających z umowy leasingu S. (...) i podjął decyzję o sprzedaży tego samochodu. Zaskoczony i rozgoryczony postępowaniem pozwanego powód nie stawiał się w kolejnych dniach w pracy. Zerwał w sposób nagły kontakt zarówno osobisty, jak i telefoniczny z R. B.. Uznał, że nie ma już sensu pracować dla pozwanego w (...). Zaprzestał także opłacania dalszych rat leasingowych za pojazd marki S. (...).

(dowód- notatka kadrowa z dnia 28.01.2020r.-akta osobowe powoda, projekt świadectwa pracy powoda z dnia 28 stycznia 2020r.-k. 10-11, zeznania świadków: J. K.- k. 200-203, e-protokół z dnia 18.01.2021r.-min.00:03:25-01:19:58, E. S. (1)- k. 215-218, e-protokół z dnia 21.01.2021r.-min. 00:01:30-00:48:10,S. G.-k. 203-206,e-protokół z dnia 18.01.2021r.-min.01:21:46-02:19:27, M. K. -k.206-208 ,e-protokół z dnia 18.01.2021r.-min. 02:20:22-02:51:45, J. W.-k. 218-220, e-protokół z dnia 21.01.2021r.-min 00:49:09-01:26:26,W. S.-k. 295v.-297, e-protokół z dnia 24.06.2021r.-min. 00:02:54-01:24:47, przesłuchanie powoda S. K.-297-298v., e-protokół z dnia 24.06.2021r.-min. 01:25:51-02:35:23)

Pozwanemu nie była znana przyczyna nieobecności powoda w pracy po dniu 25 lutego 2020r. Kiedy S. K. nie stawiał się do pracy w dniach 28 lutego 2020r., 1 marca 2020r., 2 marca 2020r. i 3 marca 2020r., R. B. zdecydował się rozwiązać łączącą strony umowę o pracę na czas nieokreślony z dnia 27 czerwca 2016r. w trybie dyscyplinarnym, tj. bez wypowiedzenia z winy pracownika. W celu realizacji swojego zamiaru, w dniu 3 marca 2020r. wystawił powodowi świadectwo pracy, w którym wskazał jako podstawę ustania stosunku pracy ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych-art. 52 § pkt 1 k.p. Świadectwo pracy z dnia 3 marca 2020r. zostało wysłane do powoda pocztą. Oprócz świadectwa pracy z dnia 3 marca 2020r. S. K. nie otrzymał od pozwanego pracodawcy pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu bez wypowiedzenia łączącej strony bezterminowej umowy o

pracę. Nie występował do Sądu Pracy z żądaniem przywrócenia do pracy lub zapłaty odszkodowania za naruszające przepisy i/lub bezzasadne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

(dowód- świadectwo pracy powoda z dnia 3.03.2020r.-k.12-13, notatka służbowa z dnia 3.03.2020r.-akta osobowe powoda, zeznania świadków: J. K.- k. 200-203, e-protokół z dnia 18.01.2021r.-min.00:03:25-01:19:58 i W. S.- k. 295v.-297, e-protokół z dnia 24.06.2021r.-min. 00:02:54-01:24:47, przesłuchanie powoda S. K.-297-298v., e-protokół z dnia 24.06.2021r.-min. 01:25:51-02:35:23)

W czasie zatrudnienia w (...) i wykonywania obowiązków szefa kuchni powód S. K. prowadził w kalendarzu zapiski przepracowanych u pozwanego dni i godzin. Wynikało z nich, iż powód pracował od 4 do 14 godzin na dobę, przez 7 dni w tygodniu. Nigdy nie okazywał tych notatek pozwanemu pracodawcy, nigdy też nie kwestionował wysokości wypłacanego mu wynagrodzenia za pracę i kwot otrzymywanych od strony pozwanej z tytułu 25% udziału w zyskach z restauracji. Uznał, że jak został szefem kuchni i miał procent w zyskach, to nie było sensu pokazywać R. B. zeszytu z zapisanymi w nim godzinami pracy powoda.

(dowód- kalendarz z zapiskami powoda-k. 305 , przesłuchanie powoda S. K.-297-298v., e-protokół z dnia 24.06.2021r.-min. 01:25:51-02:35:23)

Po rozwiązaniu umowy o pracę z R. B. i protokolarnym przekazaniu pozwanemu samochodu osobowego marki S. (...), S. K. zdecydował się na drodze postępowania sądowego dochodzić swoich roszczeń - pracowniczych, objętych przedmiotowym powództwem oraz cywilnych, wynikających z zawartej przez strony w dniu 3 grudnia 2019r. umowy cywilnej. Wcześniej, bo pismem z dnia 3 kwietnia 2020r., wezwał pozwanego do sprostowania świadectwa pracy, zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany w latach 2016-2020 urlop wypoczynkowy oraz zapłaty wynagrodzenia za nadgodziny.

W sprawie cywilnej z powództwa S. K. przeciwko R. B. o zapłatę, sygn. akt I C (...), Sąd Rejonowy w Inowrocławiu-I (...) wyrokiem z dnia (...) zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 40.539,00zł. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania. Wyrok powyższy na chwilę obecną jest nieprawomocny, strona pozwana wywiodła od niego apelację, a akta sprawy zostały przesłane celem jej rozpoznania do Sądu Okręgowego w B..

(bezsporne, nadto okoliczność znana ex officio)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wyżej przywołanych dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz na podstawie dokumentów zebranych w aktach osobowych powoda, których prawdziwości żadna ze stron postępowania nie kwestionowała.

Dodatkowo Sąd, ustalając stan faktyczny analizowanej sprawy, oparł się na wiedzy znanej mu z urzędu oraz na dowodzie z zeznań świadków: J. K., S. G., M. K., E. S. (1), J. W., D. G. (1) i W. S., a także na dowodzie z przesłuchania powoda S. K.. Sąd pominął dowód z przesłuchania pozwanego R. B. w charakterze strony, a to z uwagi na jego nieusprawiedliwione niestawiennictwo na rozprawie w dniu 25 stycznia 2021r.(k. 231, k. 260), mimo prawidłowego wezwania na termin(k. 193).

Sąd generalnie dał wiarę zeznaniom wszystkich w/wym. świadków, bowiem w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, mimo pewnych rozbieżności, były one logiczne, uzupełniały się wzajemnie i znajdowały potwierdzenie w pozostałym zebranych w sprawie materiale dowodowym, zwłaszcza w dowodach z dokumentów.

Z relacji J. K., S. G., M. K., E. S. (1), J. W. i W. S., a także - co ważne- z przesłuchania powoda S. K., wynikało, iż powód nie był zainteresowany rozwiązaniem łączącej go z pozwanym umowy o pracę w trybie porozumienia stron, z dniem 28 stycznia 2020r. i zawarcia - od dnia 29 stycznia 2020r., na dotychczasowych warunkach pracy i płacy- odrębnej, zupełnie nowej umowy o pracę z K. K. (1). Więcej - powód taką właśnie propozycję R. B. odrzucił i w konsekwencji, po dniu 28

stycznia 2020r., nadal pozostawał w zatrudnieniu u pozwanego R. B.. Pracę na rzecz pozwanego powód S. K. świadczył nieprzerwanie do dnia 25 lutego 2020r., po czym do pracy w (...) już się nie stawił. Bez jakiegokolwiek usprawiedliwienia powód był nieobecny w pracy w dniach 28 lutego 2020r., 1 marca 2020r., 2 marca 2020r. i w dniu 3 marca 2020r., co sprawiło, że pozwany R. B., dopatrując się po stronie powoda ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, zdecydował się w dniu 3 marca 2020r. rozwiązać łączącą ich umowę o pracę na czas nieokreślony z dnia 27 czerwca 2016r. bez wypowiedzenia z winy pracownika. Czynności tej R. B. dokonał poprzez wystawienie świadectwa pracy z dnia 3 marca 2020r. i doręczenie go powodowi drogą pocztową. Abstrahując od prawidłowości działań pozwanego w świetle przepisów Kodeksu pracy regulujących rozwiązywanie umów, należy - zdaniem Sądu - zauważyć, iż stosunek pracy nawiązany pomiędzy S. K. a R. B. w oparciu o umowę o pracę z dnia 27 czerwca 2016r. , nie ustał na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p., czyli na mocy porozumienia obu stron albowiem zabrakło wymaganej przez przytoczony przepis zgodnej woli, consensusu , nie tylko pozwanego, ale również powoda. Umowa o pracę, która łączyła strony sporu trwała – w ocenie Sadu- przynajmniej do dnia 3 marca 2020r., o ile nie do dnia odebrania przez powoda i zapoznania się przez niego z treścią nadesłanego mu przez R. B. świadectwa pracy z dnia 3 marca 2020r. Wówczas dopiero- zgodnie z art. 300 k.p. w zw. z art. 60 k.c. i art. 61§ 1 k.c.- uległa ona rozwiązaniu bez wypowiedzenia, z inicjatywy pracodawcy. Wszakże przedstawione wyżej, dokonane przez pozwanego rozwiązanie bezterminowej umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym- w ocenie Sądu-dokonane zostało z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy(art. 30§3 k.p., art.30§ 4 k.p. i art. 30§ 5 k.p.), to jednak było skuteczne, a to oznacza, iż żądanie powoda sformułowane w punkcie 1 pozwu, dotyczące ustalenia, iż stosunek pracy nawiązany pomiędzy stronami w oparciu o umowę o pracę z dnia 27 czerwca 2016r. ustał w trybie art. 30§ 1 pkt 1 k.p., tj. na mocy porozumienia stron, jako bezzasadne nie zasługiwało na uwzględnienie, o czym też Sąd – na podstawie art. 189 k.p.c a contrario- orzekł jak w punkcie 2 wyroku.

Sąd w punkcie 2 wyroku oddalili także jako bezzasadne powództwo S. K. w części dotyczącej zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 sierpnia 2017r. do dnia 28 stycznia 2020r.

Podstawę prawną powyższego roszczenia powoda stanowił przepis art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 151¹ § 1 k.p.

Stosownie do treści art. 151 § 1 k.p., praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie: 1) - konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, 2) - szczególnych potrzeb pracodawcy. Zgodnie zaś z art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

2) 50 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Zarówno w orzecznictwie, jak i w piśmiennictwie, przepisy o czasie pracy uważa się za bezwzględnie obowiązujące. Mają one z jednej strony charakter gwarancyjny, polegający na tym, że bez względu na to, czy i w jaki sposób pracownik świadczy pracę - jeżeli pozostaje w dyspozycji pracodawcy - uważa się, że jest objęty czasem pracy, z drugiej zaś - charakter ochronny, wyrażający się w ustawowym określeniu obowiązujących pracownika dopuszczalnych norm czasu pracy. Ze względu na wspomniany ochronny charakter przepisów o normach czasu pracy stosowanie pracy w godzinach nadliczbowych podlega ścisłej reglamentacji.

Precyzyjne określenie w Kodeksie pracy sytuacji, w których możliwa jest praca w godzinach nadliczbowych, oraz ustalenie granic czasowych tej pracy (art. 151 § 3 k.p.) oznacza, że nie można domniemywać dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych, a każde żądanie zapłaty wynagrodzenia z tytułu takiej pracy powinno być rozważone z punktu widzenia warunków jej dopuszczalności przewidzianych w art. 151 k.p. Pierwsza grupa przyczyn, obejmując takie zdarzenia jak powódź, pożar, trzęsienie ziemi, katastrofy ekologiczne, drogowe, kolejowe lub lotnicze, a także wszelkiego rodzaju awarie maszyn i urządzeń, nie budzi wątpliwości. Bardziej złożone jest określenie „szczególnych potrzeb pracodawcy” jako przesłanki dopuszczalności zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Przez „szczególne potrzeby pracodawcy” należy rozumieć potrzeby specjalne, niecodzienne, odróżniające się od zwykłych potrzeb związanych z prowadzoną przez pracodawcę działalnością. Oznacza to, że praca w godzinach nadliczbowych może być zarządzana jedynie w sytuacjach wyjątkowych, wcześniej nieprzewidywanych. W orzecznictwie podkreśla się przy tym, że praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana jedynie za wiedzą i co najmniej dorozumianą zgodą pracodawcy, czego warunkiem jest świadomość, że pracownik wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 r., sygn. akt I PKN 244/00, L.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., sygn. akt I PKN 667/99, L.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2005 r., sygn. akt II PK 151/04, L.). Ugruntowany jest nadto pogląd, że sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu mówiąca o tym, że to pracownik powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, tj. wykazać wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r., sygn. akt II PK 70/13, L.). Sąd Najwyższy wielokrotnie zresztą wskazywał na potrzebę udowodnienia przez pracownika wykonywania pracy w godzinach ponadnormatywnych celem wykazania zasadności żądania zapłaty wynagrodzenia za tę pracę, co z kolei oznacza, że pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

W analizowanej sprawie na powyższe wymogi uwagę zwrócił w odpowiedzi na pozew pozwany R. B.. Jednocześnie sam, przy pomocy zeznań świadków i dowodów z dokumentów w postaci papierowych list obecności powoda i ewidencji czasu jego pracy, starał się przekonać Sąd, iż S. K. w okresie objętym pozwem, tj. od dnia 1 sierpnia 2017r. do dnia 28 stycznia 2020r., nie tylko, że nie świadczył na rzecz pozwanego pracy w godzinach nadliczbowych, gdyż nie było takiej szczególnej potrzeby po stronie pracodawcy, to jeszcze dodatkowo został już zaspokojony przez pozwanego z tytułu potencjalnego wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach poprzez partycypowanie S. K. w zyskach przynoszonych przez (...) na poziomie 25% .

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe, zwłaszcza zaś zeznania świadków J. K. i D. G. (1), jak również przesłuchanie powoda S. K., wykazało, iż powód jako szef kuchni de facto pracował w zadaniowym czasie pracy. Jego praca polegała na wypełnianiu konkretnych zadań i uzyskaniu określonych efektów. Jako szef kuchni nie był on zobowiązany ewidencjonować czas swojej pracy przy użyciu mechanizmu rozpoznawania odcisków palców pracowników, sam decydował, w jakich godzinach i w jakie dni tygodnia będzie wykonywał pracę i sam organizował sobie tryb wykonywania obowiązków, a rodzaj i organizacja tej pracy utrudniała kontrolę pracodawcy nad powodem w czasie wykonywania przez niego pracy. Zasadniczo, co wskazał powód i potwierdzili świadkowie- jego żona W. S. oraz D. G. (2), poprzednik powoda na stanowisku szefa kuchni w (...), S. K. świadczył na rzecz pozwanego pracę przez 7 dni w tygodniu, od 4 go 14 godzin dziennie, w zależności od potrzeb pracodawcy i ilości organizowanych przez niego imprez. Fakt ten potwierdziły także osobiste zapiski prowadzone przez powoda, a nawet papierowe listy obecności powoda wraz z ewidencją czasu jego pracy. I choć z zeznań świadków strony pozwanej- J. K., J. W., E. S.

(2), S. G. i M. K. wynikało, że powód nigdy nie pracował ponad obowiązujący go dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy, bo nie było takiej konieczności, to zeznaniom tym, w powyższym zakresie, Sąd nie dał wiary. Nie sposób bowiem było przyjąć, przeczy temu także logika i doświadczenie życiowe, aby powód należycie wykonywał szerokie zadania i obowiązki przypisane do stanowiska szefa kuchni zawsze w ciągu 8 godzin dziennie, w sytuacji, gdy w (...) odbywały się co weekend średnio dwa wesela na 60-70 osób, sporadyczne wesela na 110-120 osób, w sezonie- 8-9 studniówek, 2-3 zabawy karnawałowe i bal sylwestrowy na podobną ilość gości, 28 przyjęć komunijnych po 30 osób, dodatkowo 6 uroczystości z okazji urodzin lub jubileuszu i 4 bankiety w miesiącu, nie licząc obiadów dla indywidualnych gości w ilości 25-30 dziennie oraz całodziennych posiłków przygotowywanych codziennie dla około 15 gości prowadzonego przez pozwanego, w tej samej lokalizacji co (...), hotelu. W ocenie Sądu zeznania świadków J. K., E. S. (2), S. G. i M. K., które w gruncie rzeczy zmierzały do umniejszenia roli powoda i jego zaangażowania w pracy oraz miały przekonać Sąd, iż prowadzona przez pozwanego (...) była działalnością niewielką i niewymagającą wyjątkowej pracy szefa jej kuchni, były przejawem przyjętej przez pozwanego taktyki procesowej, obliczonej na uzyskanie pozytywnego wyniku procesowego w postaci wyroku oddalającego powództwo S. K. w całości. Nie odpowiadały jednak, w zakresie pracy powoda w godzinach nadliczbowych, prawdzie. Ich weryfikacja możliwa była dzięki zeznaniom D. G. (1), który jasno, z zrozumiałe i w przekonujący sposób opisał zakres i specyfikę pracy szefa kuchni zatrudnionego u pozwanego w (...), a jego relację -zdaniem Sądu- należało uznać za zgodną z rzeczywistością i przekonującą albowiem sam od 2012r. do połowy roku 2017 pracował na powyższym stanowisku i z tego też względu był w stanie najlepiej i najbardziej wiarygodnie przedstawić istotne dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności.

Dochodząc do przekonania, iż powód jako szef kuchni w restauracji (...), zmuszony był w okresie objętym pozwem świadczyć na rzecz pozwanego pracę w godzinach ponadwymiarowych, Sąd- mimo to- nie zdecydował się uwzględnić powództwa S. K. w powyższym zakresie. W ocenie Sądu istotny w sprawie okazał się fakt partycypowania powoda w zyskach z restauracji na poziomie 25% w skali miesiąca, które S. K. otrzymywał od pozwanego niezależnie od wynagrodzenia zasadniczego określonego w pisemnej umowie o pracę. Zdaniem Sądu udział powoda w zyskach miał stanowić dla niego zachętę do zwiększenia wysiłku i nakładów pracy w przygotowywaniu potraw serwowanych następnie podczas różnego rodzaju imprez organizowanych przez pozwanego. Smaczne oraz atrakcyjnie podane i zaprezentowane przez szefa kuchni dania z całą pewnością miały wpływ na zainteresowanie gości lokalem i skłaniały ich do zorganizowania w (...) ważnych dla nich uroczystości, a to z kolei przekładało się na rosnącą liczbę zamówień i wzrost dochodów z restauracji, także dla powoda. W takiej sytuacji praca ponad dzienne i tygodniowe normy czasu pracy nie miała dla S. K. żadnego znaczenia. Przyznał to on sam podczas przesłuchania w charakterze strony, kiedy podał, że rozpoczynając u pozwanego pracę na stanowisku szefa kuchni, początkowo prowadził własny rejestr przepracowanych dni i godzin, jednak z momentem, jak został mu zagwarantowany 25% udział w zyskach, doszedł do przekonania, że okazywanie tych zapisków pozwanemu nie miało żadnego sensu(k. 298, e-protokół z dnia 24 czerwca 2021r.-min. 02:22:37-02:35:23). Zdaniem Sądu wypłacany powodowi przez pozwanego, co miesiąc, udział w zyskach na poziomie kwotowym opisanym we wcześniejszej części niniejszego uzasadnienia, z góry rekompensował potencjalnie należne powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Potwierdzili to zgodnie wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie, w tym poprzednik powoda na stanowisku szefa kuchni w (...)-D. G. (1) oraz sam S. K.. O ile powód powziąłby jakiegokolwiek wątpliwości co do wysokości wypłacanego mu udziału w zyskach za poszczególne miesiące pracy na rzecz pozwanego, uznałby, że kwoty, jakie otrzymuje są zbyt niskie, wówczas powinien wdać się z pozwanym w spór strictly cywilny i dochodzić oczekiwanych roszczeń w oparciu o ustnie zawartą umowę dotyczącą partycypowania powoda w zyskach przynoszonych przez restaurację. Tak się jednak nie stało, a S. K. uznał, że rację bytu będzie miało -w ustalonym stanie faktycznym sprawy- dochodzenie roszczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd nie mógł jednak uwzględnić tego powództwa z przyczyn wyżej zaprezentowanych, a dodatkowo także dlatego, że pozostawało ono w sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, w szczególności z prawem do uczciwego wynagrodzenia za wykonaną pracę. Zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych doprowadziłoby także do nadużycia prawa, bezpodstawnego wzbogacenia powoda kosztem pozwanego i stworzyłoby sytuację, w której dochód powoda jako szefa kuchni (wynagrodzenie zasadnicze + wynagradzanie za nadgodziny+ 25% udział w zyskach) przekraczałby znacznie dochody innych osób zatrudnionych w Polsce na

tożsamyh stanowiskach i przez to również doszłoby do naruszenia art. 8 k.p. Stąd też rozstrzygnięcie o powództwie o zapłatę wynagrodzenia za nadgodziny jak w punkcie 2 wyroku.

Sąd uznał jednak, że na uwzględnienie w całości zasługuje powództwo S. K. w części dotyczącej zapłaty na jego rzecz od pozwanego ekwiwalentu za niewykorzystany w okresie od dnia 1 sierpnia 2017r. do dnia 28 stycznia 2020r. urlop wypoczynkowy.

Wprawdzie świadkowie strony pozwanej twierdzili, że powód wykorzystał w całości urlop za lata objęte pozwem, a S. K. podnosił coś zupełnie innego, to jednak ich relacje nie mogły być w żaden sposób zweryfikowane dowodami z dokumentów w postaci wniosków urlopowych powoda czy prowadzonych przez R. B. kart urlopowych, a to z uwagi na ich brak. W oparciu o zeznania świadków, powoda oraz na podstawie informacji zawartych w przedłożonym Sądowi notatniku S. K.(k. 305), jak również na podstawie kopii fotografii zamieszczonych przez powoda i jego żonę w mediach społecznościowych (k.95-104) Sąd ustalił, że powód w okresie objętym pozwem nie zawsze świadczył pracę na rzecz pozwanego, uczestniczył bowiem w wycieczkach i korzystał z wczasów. Dowody wskazywały, iż S. K. w czasie zatrudnienia u strony pozwanej przebywał nad polskim morzem w G., w B., w C., w T. i na rodzinnej Ukrainie. W ocenie Sądu powyższe, wykazane dni nieobecności powoda w pracy, przypadające w dni robocze, należało potraktować jako dni urlopu wypoczynkowego powoda. Aby jednak ustalenia te były prawidłowe i skrupulatne, a jednocześnie, aby Sąd zdobył wiedzę, ile dni urlopu wypoczynkowego za lata 2017-2020 powód nie wykorzystał i jaki -w związku z tym - za te dni przysługiwałby powodowi ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany w naturze urlop, Sąd zdecydował się dopuścić dowód z pisemnej opinii biegłego sądowego z dziedziny organizacji pracy, rachunkowości, księgowości i finansów publicznych na okoliczność ustalenia wysokości należnego S. K. ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za okres objęty pozwem(k. 306). Wyznaczony biegły sądowy R. T., w oparciu o cały zgromadzony w sprawie materiał dowodowy zebrany w aktach sprawy i aktach osobowych powoda, sporządził pisemną opinię z dnia 4 października 2021r. (k. 312-320) , z której w sposób jasny i klarowny wynikało, iż powód, którego wymiar urlopu w okresie objętym pozwem, zgodnie z art. 154 § 1 pkt 2 k.p., wynosił 26 dni i fakt ten był bezsporny, wykorzystał cały należny mu urlop za rok 2017r., 11 dni z należnego mu urlopu wypoczynkowego za rok 2018, 9 dni z należnego mu urlopu wypoczynkowego za rok 2019 i w ogóle nie wykorzystał 2 dni urlopu należnego mu za rok 2020, w którym ustał łączący strony stosunek pracy. W efekcie zaległy, niewykorzystany przez S. K. urlop wypoczynkowy, za okres od dnia 1 sierpnia 2017r. do dnia 28 stycznia 2020r., wyniósł 34 dni, za które powód, wg arytmetycznych wyliczeń biegłego sądowego R. T., winien otrzymać ekwiwalent pieniężny w kwocie 4.230,80zł. brutto.

W ocenie Sądu wyliczenie powyższe jest prawidłowe pod względem metodologicznym i odpowiada regulacjom zawartym w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, a sama ekspertyza wieloletniego biegłego sądowego R. T., mimo prób jej kontestowania przez stronę pozwaną, zawiera rzeczowe ustalenia, wywody i wnioski, jest fachowa i zrozumiała, co z kolei pozwoliło Sądowi ocenić słuszność dochodzonego przez powoda ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy pod kątem jego wysokości i w rezultacie zasądzić na jego rzecz od pozwanego z powyższego tytułu kwotę 4.230,80zł. brutto, co znalazło swoje odzwierciedlenie w punkcie 1 wyroku.

Rozstrzygnięcie zawarte w punkcie 1 wyroku wynikało z art. 171 § 1k.p., zgodnie z którym w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Powód jako datę zakończenia stosunku pracy przyjął dzień 28 stycznia 2020r. i domagał się wypłaty ekwiwalentu za zaległy urlop przysługujący mu na ten właśnie dzień. Według ustaleń Sądu umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu w dniu odebrania przez powoda i zapoznania się przez niego z treścią nadesłanego mu przez R. B. świadectwa pracy z dnia 3 marca 2020r., skoro jednak powód domagał się ekwiwalentu za urlop za krótszy okres, tj. do dnia 28 stycznia 2020r., zatem Sąd , będąc związany żądaniem pozwu, musiał uszanować wolę powoda.

Przedmiotowy ekwiwalent za urlop Sąd zasądził wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu, tj. od dnia 11 sierpnia 2020r. (k. 68) do dnia zapłaty– na podstawie art. 476 k.c. w zw. z art. 481 §

1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., - gdyż tak żądał sam powód, a Sąd jego wnioski w tym zakresie uznał za dopuszczalny prawem. Przyjął Sąd, iż skoro strona powodowa przed zainicjowaniem niniejszego procesu pismem z dnia 3 kwietnia 2020r.(k. 58-59) wezwała pozwanego do zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres objęty pozwem, a dniem wymagalności przedmiotowego roszczenia pieniężnego stał się wskazany przez powoda upływ siódmego dnia po doręczeniu powyższego pisma, czyli okolice 14 kwietnia 2020r.(k. 60- w aktach brak zpo odbioru wezwania do zapłaty, jest jedynie potwierdzenia nadania wezwania do zapłaty na pocztę w dniu 6 kwietnia 2020r.), zatem już od dnia następnego należały się powodowi odsetki ustawowe za opóźnienie. Jeżeli jednak powód dochodząc przedmiotowego ekwiwalentu zażądał zasądzenia odsetek ustawowych liczonych od dnia wniesienia pozwu, czyli od dnia późniejszego niż dzień 14 kwietnia 2020r., zatem nic nie stało na przeszkodzie, by tego rodzaju żądanie powoda uwzględnić i orzec jak w punkcie 1 wyroku.

W punktach 3-5 wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania, a to na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c.

Powód wygrał w całości proces w części dotyczącej zapłaty ekwiwalentu za urlop i dlatego też należało się mu od pozwanego 100 % poniesionych przez niego w tej części kosztów.

Koszty celowe powoda związane z dochodzeniem ekwiwalentu za urlop to opłata od pozwu, od uiszczenia której powód z mocy ustawy był zwolniony w kwocie 400,00zł.(art. 13 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych- dalej: u.k.s.c) oraz wynagrodzenie pełnomocnika w osobie radcy prawnego w wysokości 675,00zł., zgodne z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U z 2018r., poz. 265). Skoro pozwany przegrał proces o zapłatę ekwiwalentu za urlop w całości, zatem - na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 4 w zw. z art. 13 ust. 1 pkt 4 u.k.s.c.- zobowiązany jest zwrócić Skarbowi Państwa opłatę od pozwu w tej części , od uiszczenia której z mocy ustawy zwolniony był powód i stąd też rozstrzygnięcie jak w punkcie 3 wyroku.

Równocześnie powód przegrał proces w części dotyczącej ustalenia i zapłaty wynagrodzenia za nadgodziny i dlatego też o kosztach sądowych w tym zakresie Sąd rozstrzygnął w punkcie 4 wyroku, na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 a contrario u.k.s.c.

W związku z tym, że powód S. K. przegrał, a pozwany R. B. wygrał w całości proces w części dotyczącej ustalenia i zapłaty wynagrodzenia za nadgodziny, pozwanemu należało się od powoda 100 % poniesionych przez niego w tej części kosztów.

Koszty celowe pozwanego związane z obroną swoich praw w części dotyczącej ustalenia i żadanego przez powoda wynagrodzenia za nadgodziny w wysokości 68.637,09zł., to wynagrodzenie pełnomocnika w osobie adwokata w wysokości 4.230,00zł., zgodne z § 9 ust. 1 pkt 1(180,00zł.) i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 (4.050,00zł.) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U z 2017r., poz. 1797).

Z uwagi na znaczne różnice między należnymi powodowi (675,00zł.) i pozwanemu(4.230,00zł.) kosztami zastępstwa procesowego, Sąd dokonał potrącenia i w konsekwencji zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 3.555,00zł. (4.230,00zł.-675,00zł.) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, co odnalazło odbicie w punkcie 5 wyroku. O odsetkach ustawowych od kwoty zasądzonej w punkcie 5 wyroku tytułem zwrotu kosztów procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 98 § 1¹ k.p.c.

Jeśli idzie o koszty postępowania strony powodowej, a zwłaszcza o zgłoszone przez nią do rozliczenia w piśmie z dnia 8 grudnia 2021r.(k. 368) koszty sześciu samochodowych przejazdów do Sądu Rejonowego w Inowrocławiu ustanowionego przez powoda pełnomocnika procesowego mającego swoją kancelarię w K. w kwocie 747,00zł., obliczonej przy zastosowaniu tzw.

„kilometrówki”, to Sąd kosztów tych nie uwzględnił i nie zasądził ich od pozwanego na rzecz wygrywającego w części proces powoda.

Sąd w tym aspekcie podzielił w pełni argumentację zaprezentowaną przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 29 czerwca 2016 r. , sygn. akt III CZP 26/16 i uznał, że kosztami przejazdu do sądu pełnomocnika będącego adwokatem (lub radcą prawnym), jeżeli ich poniesienie było niezbędne i celowe w rozumieniu art. 98 § 1 k.p.c., są koszty rzeczywiście poniesione. Koszty te powinny być racjonalne, wyszczególnione przez pełnomocnika w spisie kosztów (art. 109 § 1 k.p.c.), który podlega kontroli sądu na podstawie art. 233 k.p.c. Nie było zatem -zdaniem Sądu- jakichkolwiek podstaw, by do niezbędnych kosztów procesu strony powodowej reprezentowanej przez zawodowego pełnomocnika w osobie radcy prawnego zaliczyć, tak, jak oczekiwał powód, koszty przejazdu ustalone na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013 r., poz. 167)

W punkcie 6 wyroku Sąd orzekł w myśl art. 477²§1 k.p.c.

I., dnia 7 lutego 2022r.

Sędzia Alicja Lisiecka