

Sygn. akt **VII P 1008/11**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 grudnia 2012 roku

**Sąd Rejonowy Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia SR Marta Łopuszyńska

Ławnicy : Alicja Kutwa, Adam Lada

Protokolant: st.sekr. Sylwia Rzedzicka

po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2012 roku w L. (...)

na rozprawie

sprawy z powództwa T. S.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna w W.

o wynagrodzenie, odszkodowanie i premię

I. zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powoda T. S. kwotę 37.680,40 (trzydzieści siedem tysięcy sześćset osiemdziesiąt złotych czterdzieści groszy) z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od kwot :

- 1.044,60 zł od dnia 29 marca 2008 roku do dnia zapłaty;
- 1.187,04 zł od dnia 29 kwietnia 2008 roku do dnia zapłaty;
- 1.466,11 zł od dnia 29 maja 2008 roku do dnia zapłaty;
- 1.305,75 zł od dnia 29 czerwca 2008 roku do dnia zapłaty;
- 1.078,66 zł od dnia 29 lipca 2008 roku do dnia zapłaty;
- 914,03 zł od dnia 29 sierpnia 2008 roku do dnia zapłaty;
- 1.305,75 zł od dnia 29 września 2008 roku do dnia zapłaty;
- 1.248,98 zł od dnia 29 października 2008 roku do dnia zapłaty;
- 1.692,63 zł od dnia 29 listopada 2008 roku do dnia zapłaty;
- 994,86 zł od dnia 29 grudnia 2008 roku do dnia zapłaty;
- 1.372,50 zł od dnia 29 stycznia 2009 roku do dnia zapłaty;
- 1.166,63 zł od dnia 1 marca 2009 roku do dnia zapłaty;
- 1.060,57 zł od dnia 29 marca 2009 roku do dnia zapłaty;

- 1.372,50 zł od dnia 29 kwietnia 2009 roku do dnia zapłaty;
- 1.235,25 zł od dnia 29 maja 2009 roku do dnia zapłaty;
- 1.241,79 zł od dnia 29 czerwca 2009 roku do dnia zapłaty;
- 1.074,13 zł od dnia 29 lipca 2009 roku do dnia zapłaty;
- 1.395,38 zł od dnia 29 sierpnia 2009 roku do dnia zapłaty;
- 1.122,96 zł od dnia 29 września 2009 roku do dnia zapłaty;
- 1.247,73 zł od dnia 29 października 2009 roku do dnia zapłaty;
- 1.303,88 zł od dnia 29 listopada 2009 roku do dnia zapłaty;
- 1.525 zł od dnia 29 grudnia 2009 roku do dnia zapłaty;
- 1.142,10 zł od dnia 29 stycznia 2010 roku do dnia zapłaty;
- 1.142,10 zł od dnia 1 marca 2010 roku do dnia zapłaty;
- 1.427,63 zł od dnia 29 marca 2010 roku do dnia zapłaty;
- 1.291,66 zł od dnia 29 kwietnia 2010 roku do dnia zapłaty;
- 1.828,37 zł od dnia 29 maja 2010 roku do dnia zapłaty;
- 1.155,69 zł od dnia 29 czerwca 2010 roku do dnia zapłaty;
- 908,49 zł od dnia 29 lipca 2010 roku do dnia zapłaty;
- 1.427,63 zł od dnia 29 sierpnia 2010 roku do dnia zapłaty;

II. umarza postępowanie w części dotyczącej premii;

III. oddała powództwo w pozostałej części;

IV. wyrokowi w pkt I do kwoty 3.807 (trzy tysiące osiemset siedem) złotych nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

V. zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powoda T. S. kwotę 2.800 (dwa tysiące osiemset) złotych z tytułu zwrotu kosztów procesu;

VI. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie) kwotę 1.884 (jeden tysiąc osiemset osiemdziesiąt cztery grosze) z tytułu nie uiszczonej opłaty od pozwu oraz kwotę 787 (siedemset osiemdziesiąt siedem) złotych z tytułu zwrotu kosztów sądowych.

Sygn. akt VII P 1008/11

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 1 marca 2011 roku skierowanym przeciwko (...) S.A. w W. powód T. S. wniósł o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 35.579,18 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 28 lutego 2011 roku do dnia zapłaty, kwoty 461,60 zł z tytułu premii wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 28 lutego

2011 roku do dnia zapłaty i kwoty 11.940 zł z tytułu dyskryminacji w dostępie do awansu oraz zasądzenie kosztów procesu według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu do zgłoszonych żądań powód wskazał, że jest pracownikiem pozwanej spółki na stanowisku kierownika ds. rozwoju od dnia 05 października 2004 roku. Jest zatrudniony w ramach zadaniowego czasu pracy, bez prowadzonej ewidencji czasu pracy, jednak pracodawca wyznaczył mu tyle obowiązków, zorganizował zatrudnienie w taki sposób i na takim obszarze, że nie był w stanie im podobać w ciągu ośmiogodzinnego dnia pracy. Zakres obowiązków powoda wynikał z łączących powoda umów o pracę i aktów wewnętrzzakładowych odnoszących się do procedur i polityki spółki, a także na bieżąco kształtowali je przełożeni powoda, co było uwarunkowane potrzebami firmy. Standardowo powód wykonywał swoje obowiązki pracownicze od godziny 8.15 do godziny 19.00, pracując w biurze i w terenie. Aby wywiązywać się z powierzonych zadań powód był zmuszony pracować od poniedziałku do piątku w ilości minimum 10 godzin dziennie, a więc 2 godziny ponad obowiązujący go czas pracy. Zadaniowy czas pracy ustalony przez pracodawcę był niemożliwy do wykonania w ciągu ośmiogodzinnego dnia pracy w pięciogodzinnym tygodniu. Pracodawca zaniżył należną powodowi premię za sprzedaż w miesiącu czerwcu 2009 roku w kwocie 146,40 zł wynikającą z różnicy pomiędzy 36 % premii, którą powód powinien otrzymać, a 32 % - którą otrzymał za realizację celu sprzedażowego za ten miesiąc, zgodnie z regulaminem premiowania oraz za nowe umowy w listopadzie 2005 roku w postaci 10 % premii zgodnie z ówczesnym regulaminem premiowania, co daje kwotę 315,20 zł. Pozwany pracodawca dopuścił się także wobec powoda dyskryminacji w dostępie do awansu. W lutym 2010 roku został rozpisany konkurs na stanowisko kierownika rejonu ds. operacyjnych na terenie województwa (...). Powód wysłał aplikację na to stanowisko i jako jedyny z kandydatów nie został zaproszony na rozmowę kwalifikacyjną, co stanowiło dyskryminację powoda, jako pracownika, który jawnie artykułował swoje przekonania polityczne i przynależność do związków zawodowych. Sytuacja ta wpłynęła na powoda demotywująco na powoda i tym samym na jego efektywność pracy, co przełożyło się na zarobki, które były uzależnione od realizacji celów nałożonych przez Spółkę. Dlatego, zasadne jest odszkodowanie w wysokości dwumiesięcznej pensji wyliczonej, jako średnia z okresu od lutego 2009 roku do stycznia 2010 roku w kwocie 11.940 zł.

W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca nie uznał powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości i zasądzenie na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu zajętego stanowiska pełnomocnik strony pozwanej wskazał, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce od października 2004 roku do ostatniego dnia lutego 2011 roku. Przez cały okres zatrudnienia, powód nigdy nie sygnalizował swoim przełożonym konieczności pracy w wymiarze nadliczbowym, a wykonywane obowiązki wskazywały, iż ustalona przez pracodawcę w porozumieniu z powodem norma czasu pracy jest prawidłowo skalkulowana. Firma zewnętrzna na zlecenie pracodawcy przeprowadziła badania w celu określenia średniego czasu potrzebnego na wykonanie zadań pracownika zatrudnionego na stanowisku kierownika ds. rozwoju. Z wyników tych badań wynika, że w przypadku prawidłowego zarządzania czasem pracy zadania powinny być wykonane w przeciętnie 40 godzinnym tygodniu czasu pracy. Samo zamieszczenie ogłoszenia rekrutacyjnego przez pracodawcę nie stanowi jednoczesnego obowiązku zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną wszystkich kandydatów. Pozwany otrzymał analizy przydatności kandydatów do pracy na stanowisku kierownika rejonu ds. operacyjnych oraz dotychczasowej pracy ubiegających się o awans pracowników. W związku z negatywną oceną pracy powoda nie został zaproszony na rozmowę rekrutacyjną. Zdaniem pozwanego premia została wyliczona prawidłowo. Gdyby nie podzielić tego stanowiska, co do premii za miesiąc listopad 2005 roku pozwany podniósł zarzut przedawnienia.

Końcowo pełnomocnik powoda popierał powództwo i wnosił o zasądzenie na rzecz powoda kwoty 37.680,40 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od kwot i dat wymagalności, jak w piśmie procesowym z dnia 17 grudnia 2012 roku, kwoty 11.940 zł z tytułu odszkodowania. W części odnoszącej się do premii, cofnął powództwo i zrzekł się roszczenia.

Pełnomocnik pozwanego pracodawcy w toku niniejszego procesu nie uznawał powództwa i wnosił o jego oddalenie w całości.

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

Powód T. S. był zatrudniony w (...) Spółce Akcyjnej w W. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 05 października 2004 roku. Początkowo na okres próbny, począwszy od dnia 05 października 2004 roku do dnia 04 stycznia 2005 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej dnia 05 stycznia 2005 roku na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód zatrudniony był na stanowisku Kierownik ds. Rozwoju. Zgodnie z zawartą umową o pracę, powód świadczył pracę w ramach zadaniowego czasu pracy (okoliczności niesporne – akta osobowe powoda części B).

Do zakresu obowiązków powoda, jako kierownika ds. rozwoju należało : efektywne zarządzanie i rozwój sekcji w celu osiągnięcia wyznaczonych celów poprzez identyfikowanie możliwości nowych i obecnych przedstawicieli, rekrutowanie, szkolenie i wspieranie przedstawicieli, motywowanie przedstawicieli do rozwoju ich rejestru pod względem ilości klientów, sprzedaży, jakości oraz dobra organizacja własnego czasu pracy. W zakresie tych zadań powód podlegał Kierownikowi Rejonu ds. Operacyjnych.

W ramach zarządzania sekcją powód miał za zadanie : realizację celów postawionych przez Spółkę i osiągnięcie wyników oczekiwanych przez Spółkę, znajomość i przestrzeganie procedur operacyjnych Spółki, analizowanie dostępnych informacji oraz monitorowanie pracy przedstawicieli (analiza tygodniowych wyników do wyznaczonych celów, szukanie możliwości poprawy), identyfikacja i rozwiązywanie problemów dotyczących zaległości, zapewnienie odpowiedniej jakości/ilości cotygodniowych wizyt w domach klientów niezbędnych do osiągnięcia wytyczonych celów i wspierania przedstawicieli, rozwijanie i utrzymywanie dobrych relacji z przedstawicielami oraz pracownikami wspierającymi dział operacyjny.

W ramach rozwoju sekcji : koncentrowanie się na rozwoju rejestru poprzez planowanie obszaru działania i rekrutowania odpowiedniej liczby przedstawicieli. Wykorzystanie narzędzi marketingowych do rozwoju rejestru. Rekrutacja i rozwój przedstawicieli, tak aby rozwijali swoje rejestry, ciągle poszukiwanie możliwości zwiększenia liczby klientów i wartości sprzedaży.

W ramach wspierania przedstawicieli pomaganie im w maksymalizacji ich sprzedaży i zbiorów za pomocą coachingu, doradzania i sprawdzonych zasad w tym zakresie, pomoc w prowadzeniu trudnych klientów.

W ramach bezpieczeństwa i kontroli doradzanie przedstawicielom jak zachować bezpieczeństwo i prawidłowo zarządzać rejestrem, monitorowanie wyników i pracy przedstawicieli, aby upewnić się, iż zarządzają oni swoim rejestrem uczciwie.

Ponadto, powód miał obowiązek szybko i sprawnie rozwiązywać wszelkie kwestie natury administracyjnej i inne tego rodzaju problemy, odpowiadał za kontakty z wewnętrznymi i zewnętrznymi organami w sposób zgodny z polityką Spółki, wykonywał dodatkowe czynności, w tym min. odbywał spotkania z Kierownikiem Rejonu ds. Operacyjnych w celach związanych z wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych (zakres obowiązków – aneks do umowy o pracę –k.119-120).

Dnia 01 października 2007 roku powodowi zostało udzielone przez pracodawcę pełnomocnictwo do zawierania z osobami fizycznymi „Umów pożyczek”, faktycznego wydawania kwoty pożyczki, osobie z którą zawarto umowę oraz przyjmowania w imieniu (...) S.A. spłat tej pożyczki ( pełnomocnictwo część B akt osobowych).

Powód świadczył pracę od poniedziałku do piątku. Z reguły rozpoczynał pracę około godziny 8.00, 8.30 od zbierania wyników od podległych mu przedstawicieli. Przekazywał zebrane wyniki przełożonym. Wykonywał prace biurowe, porządkowanie dokumentacji. Nie było ustalonej przez pracodawcę godziny rozpoczęcia pracy, jednakże najpóźniej do godziny 10.00 należało zebrać raporty od przedstawicieli i przekazać przełożonym. Następnie, powód udawał się na wizyty w teren. Były to wizyty zaległościowe, sprzedażowe, raportowe i szkoleniowe z przedstawicielami. Zaległościowe miały na celu ustalenie przyczyn braku regularnych płatności rat przez klienta. Sprzedażowe służyły podpisaniu umowy z klientem. Raportowe miały na celu potwierdzenie zawartej umowy. Wizyty u klientów były

jednym z głównych elementów pracy każdego kierownika ds. rozwoju. Każdy kierownik miał obowiązek odbycia 40 skutecznych wizyt tygodniowo u klientów. W praktyce odbycie 40 wizyt skutecznych tzw. „widzianych” z klientem, wymuszało odbycie co najmniej dwa razy tyle wszystkich wizyt. Niejednokrotnie do jednego klienta należało stawić się kilkakrotnie, gdyż klient unikał kontaktów z pracownikiem pozwanego. Terenem działania powoda był L. (zeznania powoda –k.376v-377v, zeznania świadka K. A. –k.249).

Środa była dniem do rozliczania przedstawicieli z wyników, jakie osiągnęli w danym tygodniu. Praca odbywała się wtedy w biurze. Powód miał przydzielonych około 15 przedstawicieli. Do przeprowadzonych z nimi rozmów musiał się wcześniej przygotować, uzupełnić segregator, w którym wpisywał wyniki danego przedstawiciela za ostatni tydzień. Czas jednego spotkania wynosił minimum 30 minut, do 40 minut (zeznania powoda –k.376v-377v).

Każdy z przedstawicieli miał od 70 do 100 klientów. Gdy doszło do zawieszenia jakiegoś przedstawiciela, powód musiał dokonać za niego odbioru rat w ciągu danego tygodnia, gdyż odbiór rat był cotygodniowy (zeznania powoda –k.376v-377v, zeznania świadków R. Ż. –k.247v-248).

Bezpośrednim przełożonym powoda był K. A. (2). Bardzo często kontaktował się on z powodem telefonicznie, bez względu na porę dnia i wymagał przesłania wyników. Termin ich przesłania nieraz dotyczył godzin od 18.00 do 20.00 (zeznania świadka K. A. –k.249v, wiadomości mailowe –np. k.93 i następne, zeznania powoda –k.376v-377v). Zdarzało się, że w ciągu danego dnia pracy, przełożony dzwonił do powoda i zlecał wykonanie pracy, która nie była na ten dzień zaplanowana przez powoda, a którą w takiej sytuacji musiał odłożyć i wykonać w innym terminie (zeznania powoda –k.376v-377v, zeznania świadka –k.R. Ż. –k.247v-248).

Rozległy zakres obowiązków, potrzeba wykonania zdecydowanej części pracy w terenie, zlecenie na bieżąco przez przełożonych wykonania nowych prac, konieczność informowania przełożonych o wynikach prac nawet w godzinach wieczornych, prowadziło do tego, że wykonanie pracy w ciągu 8 godzin dziennie nie było możliwe. Powód rozpoczynając pracę około 8.00, kończył ją nie wcześniej niż po 10 godzinach. Podobnie pracowali też inni kierownicy ds. rozwoju, przedstawiciele. Pracodawca miał tego świadomość, ale wobec ustalenia zadaniowego systemu czasu pracy, nie wypłacał pracownikom wynagrodzenia za przekroczenie norm czasu pracy świadczonej w dni od poniedziałku do piątku, ani nie udzielał czasu wolnego (zeznania powoda –k.376v-377v, zeznania świadków : D. P.-k.226v-227, P. C. –k.228, T. P. –k.228v-229, R. Ż. –k.247v-248, M. K. –k.248v).

Soboty i niedziele były dniami z założenia wolnymi od świadczenia pracy. Jednakże, zdarzało się, że w te dni praca była świadczona zarówno przez kierowników ds. rozwoju, jak i przedstawicieli. W takich przypadkach pracodawca wydawał polecenie pracy, za którą było wypłacane dodatkowe wynagrodzenie lub był udzielany czas wolny. W okresie objętym sporem, powód z reguły świadczył pracę średnio w dwie soboty w miesiącu przez 8 godzin, sporadycznie polecenie pracy dotyczyło dwóch godzin (okoliczności niesporne, polecenia pracy w dniu wolnym –k.158-217).

W czasie zatrudnienia powód nie świadczył pracy z powodu choroby, przebywania na urlopie wypoczynkowym, okolicznościowym, opieki nad dzieckiem czy też korzystania z czasu wolnego udzielonego za przepracowane godziny nadliczbowe w soboty lub niedziele (okoliczności niesporne, zestawienie nieobecności powoda w pracy –k.142-145).

U pozwanego pracodawcy nie były prowadzone listy obecności, pracownicy nie mieli obowiązku poświadczania swojej obecności w pracy. Nie były prowadzone zestawienia dotyczące czasu pracy (okoliczności niesporne). Były prowadzone tygodniowe raporty z wizyt i tygodniowe zestawienia działalności sekcji/rejonu. Należało tam wpisać liczbę odbytych wizyt, ze wskazaniem ich rodzaju i efektywności, wykonane telefony zaległościowe, realizację założonego przez pracodawcę celu, liczbę podległych w danym czasie przedstawicieli (przykładowe –k.113-118). Gdy pracownicy na odwrocie tygodniowych raportów z wizyt czynili adnotacje z zapisem godzin pracy, nie uzyskiwało to aprobaty przełożonych (zeznania świadków D. P.-k.226v-227, P. C. –k.228, T. P. –k.228v-229, R. Ż. –k.247v-248, M. K. –k.248v).

W okresie objętym sporem wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło : 3.482 zł w 2008 roku, 3.660 zł w 2009 roku i 3.807 zł w 2010 roku (listy płac –k.261-299).

Powód pracując od poniedziałku do piątku w okresie od 1 marca 2008 roku do 31 sierpnia 2010 roku, świadczył na rzecz pozwanego pracę przez minimum 10 godzin dziennie. Odnosząc to założenie do dni (zestawienie –k.142-145), w które nie świadczył pracy i wysokości wynagrodzenia zasadniczego, powodowi przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w łącznej kwocie 37.680,40 zł brutto. W odniesieniu do poszczególnych miesięcy w kwotach : - 1.044,60 zł za marzec 2008 roku, 1.187,04 zł za kwiecień 2008 roku, 1.466,11 zł za maj 2008 roku, 1.305,75 zł za czerwiec 2008 roku, 1.078,66 zł za lipiec 2008 roku, 914,03 zł za sierpień 2008 roku, 1.305,75 zł za wrzesień 2008 roku, 1.248,98 zł za październik 2008 roku, 1.692,63 zł za listopad 2008 roku, 994,86 zł za grudzień 2008 roku, 1.372,50 zł za styczeń 2009 roku, 1.166,63 zł za luty 2009 roku, 1.060,57 zł za marzec 2009 roku, 1.372,50 zł za kwiecień 2009 roku, 1.235,25 zł za maj 2009 roku, 1.241,79 zł za czerwiec 2009 roku, 1.074,13 zł za lipiec 2009 roku, 1.395,38 zł za sierpień 2009 roku, 1.122,96 zł za wrzesień 2009 roku, 1.247,73 zł za październik 2009 roku, 1.303,88 zł za listopad 2009 roku, 1.525 zł za grudzień 2009 roku, 1.142,10 zł za styczeń 2010 roku, 1.142,10 zł za luty 2010 roku, 1.427,63 zł za marzec 2010 roku, 1.291,66 zł za kwiecień 2010 roku, 1.828,37 zł za maj 2010 roku, 1.155,69 zł za czerwiec 2010 roku, 908,49 zł za lipiec 2010 roku i 1.427,63 zł za sierpień 2010 roku. W opinii uwzględniono pracę powoda w soboty w dniach : 13 marca 2010 roku, 17 lipca 2010 roku i 20 sierpnia 2010 roku, gdyż za pracę w te dni pozwany udzielił powodowi czasu wolnego w dniu powszednim, w piątek (opinia biegłego G. K. –k.317-351).

Na początku 2010 roku pozwany pracodawca rozpoczął procedurę rekrutacji na stanowisko kierownika rejonu. Za przeprowadzenie tego procesu był odpowiedzialny D. M.. Rekrutacja obejmowała teren całej Polski. Powód zgłosił swoją kandydaturę, ale nie został zaproszony na rozmowę rekrutacyjną. Nie wszyscy, którzy zgłosili swoje kandydatury zostali zaproszeni na takie rozmowy. Pracodawca zapoznał się ze złożonymi aplikacjami. Do rozmów rekrutacyjnych wybrał jedynie najlepszych kandydatów. Ocena wniosków aplikacyjnych obejmowała także ocenę dotychczasowej pracy, osiągnięte wyniki. Wykształcenie kandydata nie miało znaczenia i nie decydowało o wyborze. Decydowały kompetencje i wyniki, czyli wkład w pracę. Powód nie został zaproszony do rozmowy, gdyż w ocenie przedłożonych miał za słabe wyniki, a byli lepsi od niego kandydaci (zeznania świadka D. M. –k.250-250v).

Dnia 10 listopada 2010 roku pozwany pracodawca wypowiedział łączącą strony umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 28 lutego 2011 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano poświadczenie nieprawdy w treści wewnętrznej dokumentacji Spółki oraz niesumienne i niestaranne wykonywanie obowiązków służbowych. W wyniku przeprowadzonej kontroli w okresie od 21 lipca do 30 września 2010 roku, wykazano iż powód potwierdził własnoręcznym podpisem odbycie wizyt u klientów Spółki, którzy nieterminowo regulują swoje zobowiązania z tytułów umów pożyczek, kontrola natomiast wykazała, iż 8 ze wskazanych przez powoda wizyt nie miało miejsca w rzeczywistości (okoliczności niesporne – akta osobowe powoda część C).

Ostatnie wynagrodzenie powoda liczone, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.807 zł brutto miesięcznie (zaświadczenie –k.148).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z powołanych wyżej dokumentów, jak również w oparciu o zeznania świadków : D. P. (2) –k.226v-227v, P. C. (2) –k.227v-228v, T. P. (2) –k.228v-229, R. Ź. (2) –k.247v-248, M. K. (2) –k.248v, K. A. (2) –k.248v-249v, D. M. –k.250-251, zeznania złożone przez powoda T. S. przesłuchanego w charakterze strony (k.376v-377v) i opinię biegłego z zakresu księgowości i rachunkowości G. K. (k.317-351).

Sąd obdarzył wiarą zeznania przesłuchanych w sprawie świadków P. C. (2), D. P. (2), T. P. (2), R. Ź. (2) i M. K. (2) co do rodzaju i rozmiaru powierzonych powodowi przez pracodawcę zadań, czasu potrzebnego do ich wykonania. Twierdzenia świadków są ze sobą zgodne i wzajemnie się uzupełniają. Zasługują na wiarę, gdyż świadkowie ci byli długoletnimi pracownikami pozwanego i doskonale orientowali się w pracy kierowników ds. rozwoju i przedstawicieli, którzy im podlegali.

Zeznania świadków K. A. (2), D. M. Sąd obdarzył wiarą w części zgodnej z poczynionymi w sprawie ustaleniami. Nie można ich uwzględnić w zakresie okoliczności świadczących o tym, że nie mieli wiedzy, że praca wykonywana przez powoda i innych kierowników ds. rozwoju, wymaga pracy przekraczającej 8 godzin na dobę. Dodatkowo, należy wskazać, że Sąd dał wiarę zeznaniom świadka D. M., co do okoliczności związanych z przeprowadzoną rekrutacją na stanowisko kierownika rejonu i powodach nie zaproszenia T. S. na rozmowę rekrutacyjną. W tej mierze wypowiedź ta jest spójna i logiczna, przedstawia uprawniony sposób działania pracodawcy.

Za wiarygodne zostały uznane zeznania złożone przez powoda T. S. co do okoliczności związanych z czasem jego pracy, niezbędnym do wykonania powierzonych zadań. Nie można zgodzić się jedynie z twierdzeniami powoda, że wyrazem dyskryminacji powoda w zatrudnieniu było nie zaproszenie go na rozmowę rekrutacyjną. Takie twierdzenia powoda są jedynie wyrazem jego subiektywnego odczucia.

Zgromadzone w aktach dokumenty istotne dla rozstrzygnięcia merytorycznego sprawy nie były kwestionowane przez strony postępowania i nie budzą wątpliwości Sądu co do ich autentyczności.

Sąd podzielił opinię sporządzoną przez biegłego G. K., gdyż została sporządzona przez osobę o wysokich kompetencjach, posiadającą wiedzę w zakresie opiniowanego przedmiotu oraz doświadczeniu zawodowym. Opinia jest skrupulatna, oparta na dokładnej analizie całego materiału dowodowego zebranego w sprawie, przy uwzględnieniu przedstawianych biegłemu założeń. Biegły w sposób jasny i precyzyjny określił zarówno wnioski, jak i metodologię zastosowaną przy konstruowaniu zestawień należnego powodce wynagrodzenia i tworzeniu opinii. Wyliczenia biegłego nie były kwestionowane przez żadną ze stron.

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

Przedmiotem niniejszego postępowania były roszczenia : wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 marca 2008 roku do dnia 31 sierpnia 2010 roku, premia oraz odszkodowanie.

W ocenie Sądu zasadne jest jedynie roszczenie dotyczące wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W okresie objętym sporem powód był zatrudniony na stanowisku kierownika ds. rozwoju.

Strony ustaliły, iż powód będzie zatrudniony w zadaniowym systemie czasu pracy. Zgodnie z art. 140 kp w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 kp.

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

Zgodnie z obowiązującym u pozwanego Regulaminem wynagradzania, poza regulacjami przejętymi z kodeksu pracy, pracownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy wykonywanej na pisemne polecenie pracodawcy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto, jeżeli za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy - § 12 regulaminu wynagradzania (k.46).

Wynagrodzenie za pracę było wypłacane 28 dnia każdego miesiąca. W przypadku, gdy jest to dzień wolny od pracy, do pierwszego dnia roboczego poprzedzającego dzień 28 każdego miesiąca - § 6 regulaminu wynagradzania (k.44).

Z poczynionych ustaleń wynika, że powód pracował w dni od poniedziałku do piątku w wymiarze co najmniej po 10 godzin dziennie. Zdarzało się, że pracował także w pozostałe dni tygodnia, ale wtedy pracodawca rekompensował mu przepracowany ponad normy czas pracy albo poprzez wypłatę stosownego wynagrodzenia za pracę, albo udzielenie czasu wolnego.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, że zadaniowy czas pracy, jaki obowiązywał powoda na podstawie zawartej umowy o pracę, nie mógł wyłączyć stosowania wobec powoda przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych. Nawet, gdy dojdzie do zatrudnienia pracownika w takim systemie czasu pracy, to na pracodawcy spoczywa obowiązek takiego przydziału zadań, aby mógł je zrealizować w normalnym czasie pracy, tj. nie przekraczającym normy dobowej i tygodniowej. Godziny rozpoczęcia pracy i kończenia pracy danego dnia, nie muszą być jednakowe, liczba godzin pracy nie musi być jednakowa, w ciągu całego tygodnia, ale nie może dojść do przekroczenia wskazanych norm czasu pracy.

Poczynione ustalenia pozwalają na stwierdzenie, że normy te były przekraczane. Nie dochodziło przy tym do sytuacji, w której powód świadczyłby pracę w danym dniu w wymiarze np. 9 godzin, a dnia następnego, czy też w innym dniu w danym tygodniu, jego praca nie przekraczałaby np. 7 godzin. Codziennie bowiem, praca powoda nie trwała mniej niż 10 godzin.

Należy zaznaczyć, że nie było to wynikiem złej organizacji pracy, czy też braku predyspozycji ze strony powoda. Jak wynika ze zgodnych zeznań innych kierowników ds. rozwoju wykonanie powierzonych temu stanowisku zadań nie było możliwe w ciągu 8 godzin na dobę. O częstej potrzebie pracy w godzinach nadliczbowych, świadczą też decyzje pracodawcy, który zlecał taką pracę powodowi średnio w dwie soboty w miesiącu. Była to praca w początkowym okresie trwająca nawet 8 godzin.

Mając na uwadze powyższe, Sąd uznał że rozmiar zadań powierzonych powodowi w okresie od dnia 1 marca 2008 roku do dnia 31 sierpnia 2010 roku nie odpowiadał przyjętemu zadaniowemu czasowi pracy i naruszył art. 140 kp. Pracodawca za pracę powoda w dni od poniedziałku do piątku, z przekroczeniem norm z art. 129 kp, nie przewidział żadnej gratyfikacji. Dlatego, powodowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości wyliczonej przez biegłego tj. w kwocie 37.680,40 zł brutto i taka też kwota została zasądzona na rzecz powoda w punkcie I wyroku.

Na mocy art. 481 § 1 i 2 kc w zw. z art. 300 kp i wobec przyjętej w obowiązującym u pozwanego Regulaminie wynagradzania, daty wymagalności wynagrodzenia za pracę, zostały zasądzone odsetki ustawowe od poszczególnych miesięcznych kwot i dat wymagalności wynagrodzenia.

Poza powyższym, należy wskazać, że wyniki zwarte w raporcie sporządzonym na zlecenie pozwanego przez firmę zewnętrzną (raport –k.149-156), nie mogą decydować o zasadności roszczeń powoda, będących przedmiotem rozpoznania Sądu w konkretnej sprawie.

Wobec cofnięcia powództwa wraz ze zrzeczeniem się roszczenia co do żądania dotyczącego premii, na mocy art. 355 § 1 kpc w zw. z art. 203 § 1 kpc i art. 469 kpc postępowanie w tej części należało umorzyć.

W ocenie Sądu, roszczenie dotyczące odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu podlegało oddaleniu w całości.

Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 kp pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Paragraf 2 stanowi, że równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

Paragraf 3 stanowi, że dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.



Paragraf 4 stanowi z kolei, że dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Paragraf 5 wskazuje, że przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

Zgodnie z przepisem art. 183b§ 1 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
  - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
  - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na:

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników,
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,
- 4) ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych - z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Według Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, nieopublikowany) pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża dowód, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami.

Występując z roszczeniem dotyczącym odszkodowania, powód powoływał się na fakt nie zaproszenia go na rozmowę rekrutacyjną po ogłoszenia aplikacji powoda na stanowisko kierownika regionu ds. operacyjnych.

W ocenie Sądu z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, że pracodawca proces rekrutacji na stanowisko, na które aplikował także powód, przeprowadził zgodnie z przyjętymi zasadami. Ogłosił o naborze i przyjmował składane przez kandydatów zgłoszenia. Po ich przejrzeniu, zdecydował o tym, który z kandydatów zostanie zaproszony na rozmowę rekrutacyjną. Ustalił, że o zaproszeniu na rozmowę decydują osiągnięte przez danego kandydata wyniki w pracy i kwalifikacje. Posiadane wykształcenie nie miało znaczenia. Wbrew twierdzeniom powoda, nie był on jedynym kandydatem, który nie został zaproszony na rozmowę. Ocena pracy dokonana przez jego przełożonych, przesądziła o uznaniu, że powód nie spełnia oczekiwań pracodawcy, co do objęcia tego stanowiska. Dlatego, w ocenie Sądu, nie można uznać, że pozwany pracodawca naruszył zasadę niedyskryminowania pracowników w drodze do awansu. Pracodawca miał prawo do takiej oceny kandydatów. Nie zostało ustalone, że przyczyną niezaproszenia powoda do dalszych rozmów, była jego przynależność do związków zawodowych. Natomiast w ocenie Sądu obiektywne kryteria zadecydowały o tym, że powód nie został zaproszony do dalszego etapu prowadzonego procesu rekrutacji.

Nie można w tym miejscu pominąć okoliczności, że za kilka miesięcy doszło do wypowiedzenia przez pracodawcę łączącego strony stosunku pracy i przyczyną tego, były zarzuty co do sposobu wywiązywania się przez powoda z powierzonych zadań. Co prawda, powództwo o odszkodowanie z jakim wystąpił powód zostało uwzględnione, ale jedynie z powodu naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem, a nie z powodu bezzasadności wypowiedzenia (okoliczności znane Sądowi z urzędu - orzekanie w sprawie odwołania powoda od wypowiedzenia umowy o pracę – sygn. akt VII P 476/11).

Rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda został nadany w oparciu o treść art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc.

W razie uwzględnienia powództwa jest obowiązek poniesienia przez pozwanego kosztów procesu, o których orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i § 3 kpc w związku z art. 108 § 1 kpc. Stanowi je wynagrodzenie adwokata reprezentującego powoda. Zgodnie ze spisem kosztów była to kwota 3.600 zł (k.375). Wyniki niniejszego postępowania prowadzą jednak do wniosku, że powództwo zostało uwzględnione jedynie w części. Dlatego na mocy art. 100 kpc doszło do stosunkowego rozdzielenia kosztów procesu. Ostatecznie powództwo zostało uwzględnione w 79 %. Skoro tak, pozwany został obciążony kwotą 2.800 zł z tytułu należnych powodowi kosztów procesu (żądana kwota w spisie kosztów to 3.600 zł).

Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 5 marca 2007 roku (I PZP 1/07 M.P.Pr.,2007/7/368) Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł, obciąży pozwanego pracodawcę, na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. 1 tej ustawy.

Mając na uwadze powyższe, a także wynik procesu, Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego pracodawcy na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie) kwotę 1.884 zł ( tj. 5% od zasądzonej na rzecz powoda kwoty w łącznej wysokości 37.680,40 zł) oraz kwotę 787 zł z tytułu zwrotu pozostałych kosztów sądowych – przyznane biegłemu wynagrodzenie (79 % z kwoty 1.009,09 zł przyznanego wynagrodzenia –k. postanowienie –k.355).

Z tych wszystkich względów i na mocy powołanych przepisów orzeczono, jak w sentencji.