

Sygn. akt IV P 6/19

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSO Jerzy Zalasieński
Protokolant	sekr. sądowy Monika Świątek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 05 grudnia 2019 r. w S.

sprawy z powództwa P. Ś.

przeciwko (...) S.A. w Komornikach

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i inne

**I. zasądza od (...) S.A. w Komornikach na rzecz P. Ś. kwotę 48.125,48 (czterdzieści osiem tysięcy sto dwadzieścia pięć i 48/100) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami od dnia 04 kwietnia 2017 roku;**

**II. oddala powództwo w pozostałej części;**

**III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.201,64 (osiem tysięcy dwieście jeden i 64/100) złotych;**

**IV. koszty procesu między stronami wzajemnie znosi;**

**V. nakazuje pobrać od (...) S.A. w(...)na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Okręgowego w Siedlcach) kwotę 1.050,00 (jeden tysiąc pięćdziesiąt) złotych tytułem części nieuiszczonej opłaty;**

**VI. w pozostałej części odstępuje od obciążania stron kosztami sądowymi, które przejmuje na rachunek Skarbu Państwa.**

Sygn. akt IV P 6/19

## UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 8 marca 2017r. przeciwko (...) S.A. w(...)powód P. Ś. domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanej spółki kwoty 25.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z ustawowymi odsetkami od daty wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kwoty 36.000 zł tytułem dodatku relokacyjnego za zmianę miejsca pracy ustalonego w umowie o pracę bez zmiany umowy w zw. z naruszeniem art.18<sup>3a</sup>§1 kp wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Ponadto powód domagał się nałożenia na pozwaną kary zgodnie z art.281§5 kp w zw. z art.151 kp, art.140 kp i art.129 kp i wezwania do zaprzestania łamania przepisów prawa pracy oraz nałożenia na pozwaną kary stosownie do art. 283§1 kp za niezastosowanie się do

przepisów o konieczności skierowania pracownika na badania lekarskie i odpowiednie szkolenia bhp, a także kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż jest zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku kierownika obszaru. W okresie od lutego 2014r. do lutego 2017r. był nadmiernie obciążany obowiązkami, co doprowadziło do wykonywania przez niego we wskazanym okresie pracy w godzinach nadliczbowych, jednak za taką pracę wynagrodzenia nie otrzymywał. Zaznaczył, że wnioskowana przez niego kwota 25.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest jedynie przybliżona, gdyż rzeczywisty wymiar jego pracy na przestrzeni trzech lat był uzależniony od wielu czynników. Podniósł, że niezbędne jest powołanie biegłego z zakresu rachunkowości, który na podstawie dokumentacji płacowej udostępnionej przez pozwaną wyliczy wartość przedmiotu sporu. Ponadto wskazał, że pozwana wielokrotnie oddelegowywała go do pracy w innym miejscu niż wskazane w umowie o pracę, tj. region operacyjny (...) B., zmieniając obszar jego pracy na region operacyjny (...) L., a następnie (...) G.. Pozwana zmieniała przy tym jego kontrahentów i przełożonych na okres dłuższy niż 3 miesiące. Zmiany te odbywały się bez pisemnej zmiany warunków umowy o pracę, co stanowi naruszenie art.42 §4 kp. Podniósł, że pozwana spółka innym pracownikom na równym stanowisku pracy o tym samym zakresie obowiązków naliczała i wypłacała dodatek relokacyjny i dodatek na wynajem mieszkania. Takie wynagrodzenie w związku ze zmianą miejsca zamieszkania otrzymywali również pracownicy zatrudnieni u pozwanej na niższych stanowiskach. W ocenie powoda odmienne traktowanie jego osoby stanowi naruszenie przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu. Wyjaśnił, że takie postępowanie pozwanej może mieć podłoże konfliktu pomiędzy powodem a jego byłym przełożonym, tj. dyrektorem A. F., wobec którego toczy się postępowanie wewnątrzzakładowe w sprawie występowania praktyk mobbingowych oraz przekraczania uprawnień i wykorzystywania przewagi nad podwładnymi. Nienaturalnym i niczym nieuzasadnionym było kształtowanie przez pozwaną faktycznego miejsca pracy powoda w taki sposób, aby nie uwzględniało ono optymalnego wykorzystania jego czasu pracy w sytuacji, gdy przeważającą ilość czasu pracy stanowiły delegacje. Podkreślił, że po kolejnej zmianie obszaru pracy na region operacyjny G., znaczną ilość czasu jego pracy stanowiły dojazdy do kontrahentów. Tym samym czas jego pracy wydłużał się, a nie przekładało się to na wyniki. Taka praktyka pozwanej nosi cechy uporczywego nękania pracownika w celu wyeliminowania z zespołu współpracowników, a także doprowadzenia do zaniżenia oceny przydatności zawodowej. Przez przydzielenie powodowi rozległego obszaru pracy, tj. rejonu operacyjnego G., w sytuacji gdy powód stale zamieszkiwał w S. i nie przyznanie mu przywilejów, jakie posiadali inni pracownicy, pozwana doprowadziła do sytuacji, że ten sam zakres obowiązków wymagał od powoda dłuższego czasu i większego zaangażowania niż od pozostałych pracowników. Taka praktyka automatycznie zaniżyła efektywność pracy powoda, a także doprowadziła do jego frustracji i zniechęcenia do dalszej współpracy z pozwaną (pozew wraz z uzupełnieniem k.3-8 i k.11-12 akt sprawy).

W piśmie procesowym z 19 kwietnia 2017r. powód rozszerzył powództwo do kwoty 42.638 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od lutego 2014r. do lutego 2017r. Powód przedstawił własne wyliczenia wraz z wykazem przepracowanych przez niego godzin nadliczbowych w rozbiciu na poszczególne miesiące. W wyliczeniach tych powód uwzględnił należne mu dodatki za pracę w weekendy, w święta, a także w porze nocnej (wykaz k.29-30 akt sprawy).

W odpowiedzi na pozew pozwana, reprezentowana przez pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana wskazała, że powód był zatrudniony w okresie od 9 lipca 2012r. do 20 marca 2017r. kolejno na stanowiskach: Młodszy Doradcy Klienta, Doradcy Klienta, p.o. Kierownika O., Kierownika O. Sprzedaży, a ostatnio na stanowisku Kierownika O. z wynagrodzeniem miesięcznym 4.850 zł brutto. Ponadto powód otrzymywał premię uznaniową liczoną w ostatnim okresie od podstawy 3.200 zł. W dacie objęcia stanowiska P.O. Kierownika O. ,tj. z dniem 1 sierpnia 2013r. został mu powierzony nadzór nad klientami z obszaru województwa (...) i okolic S. (miejsca zamieszkania powoda). Do dnia rozwiązania stosunku pracy obszar, na którym pracę świadczył powód nie uległ zmianie. Zmieniła się jedynie struktura poszczególnych regionów w (...) i ich nazewnictwo. Dotychczasowy region B., pod który podlegał obszar przydzielony powodowi, został podzielony na dwa mniejsze regiony – B. i L.. W konsekwencji obszar na którym

pracę świadczył podwód został włączony do nowoutworzonego regionu L.. W rzeczywistości zaś teren na którym pracował powód nie uległ zmianie. Kolejna modyfikacja struktury organizacyjnej (...) miała miejsce w 2017r., kiedy to utworzono kolejny region (...)G., który został wydzielony z części regionu B. i L.. Powód faktycznie świadcząc pracę na tym samym obszarze podlegał w nowej strukturze pod nowy region G.. Podniesiono, że powód nigdy nie był kierowany do pracy w innym regionie, bowiem faktyczny obszar jego pracy nie uległ zmianie. W ramach zmian strukturalnych pozwana przekazywała pracownikom do podpisania aneksu do umów o pracę dostosowujące postanowienia umów o pracę do zaktualizowanej struktury (...), jednakże część tych dokumentów nie została zwrócona przez pracowników do D. Kadr. W ocenie pozwanej, taka sytuacja miała miejsce u powoda. Powód nigdy nie świadczył pracy na stałe w L. lub G., jedynie raz w miesiącu musiał pojechać do mieszczących się tam biur pozwanej celem odbycia cyklicznych spotkań z bezpośrednim przełożonym. Podkreślono, że pozwana równo traktuje swoich pracowników w tym także w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, czy dostępu do szkoleń. Wprawdzie, część pracowników zatrudnionych u pozwanej otrzymuje tzw. dodatek relokacyjny i zwrot kosztów wynajmu mieszkania, jednakże warunkiem przyznania tych dodatków jest relokacja pracownika ,tj. zmiana jego dotychczasowego miejsca zamieszkania. Powód nie zdecydował się na przeprowadzkę, dlatego brak było podstaw do wypłaty na jego rzecz w/w dodatków. Odnosząc się do twierdzeń powoda dotyczących jego konfliktu z A. F. pozwana wskazała, że po przeprowadzeniu wewnątrzzakładowego postępowania wyjaśniającego stwierdzono, że wniesiona przez powoda skarga nie znalazła uzasadnienia, a przeprowadzone dowody nie potwierdziły dopuszczenia się przez A. F. w stosunku do powoda zachowań, które mogłyby nosić znamiona mobbingu. Pozwana zaprzeczyła również twierdzeniom powoda, jakoby jego przełożeni akceptowali pracę w godzinach nadliczbowych, a ponadto inicjowali pracę w porze wieczornej i nocnej, a także w okresie urlopów. Powód pracował w zadaniowym systemie czasu pracy i samodzielnie ustalał swój harmonogram pracy. Zadania mu powierzone były możliwe do wykonania w normalnym czasie pracy ,tj. nieprzekraczającym 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Ponadto powód nigdy nie zgłaszał przełożonym, że świadczy pracę w godzinach nadliczbowych. Zwrócono przy tym uwagę, że roszczenia o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powód zgłosił dopiero, gdy podjął decyzję o zakończeniu współpracy z pozwaną. Pozwana potwierdziła, że jej pracownicy zobowiązani są do korzystania z aplikacji e-doradca, rejestrującej czas ich pracy, jednakże dane z tej aplikacji nie dają wiarygodnej wiedzy o ilości przepracowanych przez pracownika godzin w danym dniu. Aplikacja za czas pracy przyjmuje cały okres jej uruchomienia ,tj. od momentu jej włączenia, aż do wyłączenia. Powód mógł zatem celowo nie wyłączać aplikacji, aby pozornie wydłużać swój czas pracy. Podkreślono, że umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana w dniu 20 marca 2017r. bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych ,tj. obowiązku lojalności wobec pracodawcy i przełożonych, dbania o dobro zakładu pracy, które to naruszenie doprowadziło do całkowitej utraty zaufania do powoda. Zaprzeczono, aby pozwana dopuściła się wskazanych w pozwie wykroczeń ,tj. naruszenia przepisów o czasie pracy oraz nieprzestrzegania przepisów bhp (odpowiedź na pozew wraz z załącznikami k.50-99 akt sprawy).

W piśmie procesowym z 2 lipca 2017r. powód zmodyfikował powództwo w zakresie dochodzonego zadośćuczynienia w kwocie 36.000 zł tytułem dodatku relokacyjnego za zmianę miejsca pracy ustalonego w umowie o pracę bez zmiany umowy w zw. z naruszeniem art.18<sup>3a</sup>§1 kp. Wyjaśnił, że nie domaga się odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a jedynie wypłaty dodatku relokacyjnego na podstawie art.471 kc w zw. z art.300 kp, art.11<sup>1</sup> kp, art.23 kc, art.24 kc i art.448 kc. Ponadto powód przedstawił wykaz godzin nadliczbowych za okres od 1 lutego 2014r. do 12 lutego 2017r. (pismo procesowe powoda z 2 lipca 2017r. wraz z załącznikiem k.319- 325 akt sprawy).

W piśmie procesowym z 17 stycznia 2019r. powód zmodyfikował powództwo wnosząc o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki kwoty 38.948,85 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z ustawowymi odsetkami od dnia uchybienia przez pracodawcę terminu płatności do dnia zapłaty oraz kwoty 36.000 zł tytułem zadośćuczynienia na podstawie art.471 kc w zw. z art.300 kp, art.11<sup>1</sup> kp, art.23 kc, art.24 kc i art.448 kc. Powód wyjaśnił, że wartość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wskazana przez biegłą z zakresu księgowości w opinii z 19 listopada 2018r. w kwocie 40.871,25 zł jest błędna. Wyjaśnił, że biegła nadinterpretowała czas jego pracy w godzinach nadliczbowych w miesiącach: lipiec 2015r., wrzesień 2015r., grudzień 2015r. oraz czerwiec

2016r. Ponadto wskazał, że roszczenie o zadośćuczynienie w kwocie 36.000 zł zostało obliczone w oparciu o wskaźniki pomocnicze ,tj. stawki dodatków relokacyjnych i dodatków na wynajem mieszkania wypłacanych przez pozwaną w spornym okresie na rzecz innych pracowników. Podniósł, że pozwana nie wypłacając na rzecz powoda dodatku relokacyjnego dopuściła się naruszenia dóbr osobistych, a ponadto nie wykonywała należycie zobowiązań wynikających ze stosunku pracy (pismo procesowe powoda k.1348 akt sprawy).

W piśmie procesowym z 23 kwietnia 2019r. powód po raz drugi rozszerzył powództwo w ten sposób, że kwotę żądanego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych podwyższył do kwoty 48.125,48 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia uchybienia przez pracodawcę terminu płatności do dnia zapłaty. Rozszerzenie roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych uzasadniono ustaleniami biegłej z zakresu księgowości dokonanymi na podstawie dokumentów „polecenie wyjazdu służbowego”. Powód zauważył jednak, że wskazaną przez biegłą wartość należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 lutego 2014r. do 8 lutego 2017r. należy pomniejszyć o kwotę 1.922,40 zł z uwagi na błąd w druku dokumentu „polecenie wyjazdu służbowego” (pismo procesowe powoda k.1379 akt sprawy).

Postanowieniem z 9 maja 2019r. Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z uwagi na wartość przedmiotu sporu wskazaną przez powoda w piśmie z 23 kwietnia 2019r. na kwotę 84.125,48 zł oraz treść art.17 pkt 4 kpc i art.461 §1<sup>1</sup> kpc w zw. z art.200§1 kpc uznał się niewłaściwym i przekazał sprawę według właściwości tut. Sądowi (postanowienie SR w Siedlcach z 9 maja 2019r. k.1384 akt sprawy).

### ***Sąd ustalił, co następuje:***

P. S. był zatrudniony w firmie (...) S.A. w (...) od 9 lipca 2012r. na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, a po jego zakończeniu na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 8 października 2013r. na stanowisku Młodsze Doradcy Klienta, a następnie Doradcy Klienta w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w kwocie 2.000,00 zł brutto. Jako miejsce pracy powoda wskazano (...) B., region (...) (umowa o pracę na okres próbny z 7 lipca 2012r. oraz umowa o pracę na czas określony z 26 września 2012r. - akta osobowe powoda). Od dnia 1 marca 2013r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 2.500,00 zł brutto miesięcznie (zmiana warunków umowy k.62 akt sprawy).

Od dnia 1 sierpnia 2013r. powód pełnił obowiązki Kierownika O.. Jego wynagrodzenie ustalono na kwotę 3.500 zł brutto. Za okres od 1 sierpnia 2013r. do 31 października 2013r. pracodawca przewidział również premię gwarantowaną w wysokości 1.500,00 zł brutto miesięcznie (porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę k.63 akt sprawy). Powodowi przydzielono region B. ,tj. obszar województwa (...), (...), (...)- (...), (...) oraz część województwa (...), (...)- (...) i (...) (podział na regiony k.71 akt sprawy, zeznania świadka A. F. k.348v-352 akt sprawy oraz wyjaśnienia powoda k.309v-312 akt sprawy). Zadania dla powoda wyznaczał Dyrektor Regionu (zeznania świadka E. B. k.1193-1195 akt sprawy). Jego praca była pracą mobilną. Głównym celem powoda było wspieranie franczyzobiorców formatu Delikatesy Centrum w prowadzeniu przez nich sklepów w celu zapewnienia rentowności sklepów poprzez efektywne zarządzanie podległym zespołem Doradców (...). Powód sprawował nadzór nad otwarciem nowych placówek, odbywał spotkania z franczyzobiorcami, wizyty coachingowe i wizyty kontrolne, z których przygotowywał sprawozdania. Ponadto brał udział w cotygodniowych spotkaniach z dyrektorem kierowników, spotkaniach operacyjnych całego zespołu organizowanych raz w miesiącu w biurze regionu, konferencjach, szkoleniach i corocznym balu organizowanym z franczyzobiorcami (zeznania świadka A. D. (1) k.937v akt sprawy, A. F. k.348v-352 akt sprawy i K. S. k.938v-939v akt sprawy oraz wyjaśnienia powoda 309v-312 akt sprawy). Powodowało to, że powód pracował w tym czasie w dni powszednie po kilkanaście godzin dziennie, a także w soboty i w święta (zakres obowiązków – akta osobowe powoda).

Z dniem 1 listopada 2013r. powodowi powierzono obowiązki Kierownika O., wówczas jego wynagrodzenie zasadnicze wzrosło do kwoty 4.000 zł brutto (porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę k.64 akt sprawy).

W połowie roku 2014 pozwana zmieniła strukturę poszczególnych regionów oraz ich nazewnictwo. Dotychczasowy region (...) B. został podzielony na dwa mniejsze – (...) B. i (...) L.. Obszar na którym pracę świadczył powód został włączony do nowoutworzonego regionu (...) L. (zeznania świadka A. F. k.348v-352 akt sprawy, zeznania świadka Ł. B. k.1005v-1007 akt sprawy).

W dniu 9 października 2014r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Kierownika O. Sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy. Na wynagrodzenie powoda składały się płaca zasadnicza ustalona na dotychczasowym poziomie ,tj. 4.000 zł brutto oraz premia uznaniowa liczona od podstawy 3.700,00 zł brutto. Jako miejsce pracy powoda wskazano (...) B. (umowa o pracę na czas nieokreślony z 30 września 2014r. k.65 akt sprawy). Zakres obowiązków powoda pozostał taki sam. Od dnia 1 kwietnia 2016r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wzrosło do kwoty 4.350 zł brutto, a od 1 lipca 2016r. – 4.850 zł brutto, obniżeniu uległa natomiast podstawa premii uznaniowej do kwoty 3.200 zł brutto miesięcznie (porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę k.67-68 akt sprawy).

W lutym 2017r. u pozwanej ponownie przeprowadzono zmiany struktur poszczególnych regionów, kiedy to utworzono nowy region (...) G., wydzielony z części regiony (...) B. i (...) L.. Obszar na którym pracę świadczył powód

w nowej strukturze podlegał pod nowy region (...) G.. Częściowo zmienił się teren pracy powoda (zeznania świadka M. B. k.352-353v akt sprawy, A. F. k.348v-352 akt sprawy oraz E. D. k.354v-356 akt sprawy).

Powód pracował w zadaniowym systemie czasu pracy. Obowiązywał go 8 godzinny czas pracy, nieprzekraczający 40 godzin tygodniowo (k.60 akt sprawy). Okres rozliczeniowy wynosił 1 miesiąc (regulamin pracy k.76 akt sprawy), zaś pora nocna ustalona była w godz. 22:00-6:00 (k.77 akt sprawy).

W okresie od 1 lutego 2014r. do 8 lutego 2017r. powód pracował ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy (zeznania Ł. S. k.354 akt sprawy, Ł. B. k.1005v-1007 akt sprawy, Ż. J. k.1084-1085 akt sprawy, J. W. k.1227v-1231 akt sprawy). Pozwana nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w łącznej kwocie 48.125,48 zł (opinia biegłej z zakresu księgowości wraz z uzupełnieniem tej biegłej k.1303-1316 akt sprawy i 1365-1370 akt sprawy, wykaz k.953-957 akt sprawy, zestawienie k.322-325 akt sprawy, polecenia wyjazdu służbowego k.345 akt sprawy oraz pismo procesowe powoda k.1379 akt sprawy).

W związku ze zmianą miejsca zamieszkania część pracowników zatrudnionych u pozwanej pobierała dodatek relokacyjny i dodatek na wynajem mieszkania (zeznania A. F. k.348v-352 akt sprawy, A. D. (1) k.937-938v akt sprawy, K. S. k.938v-939v akt sprawy, M. J. k.1003v-1005 akt sprawy, Ł. B. k.1005v-1007 akt sprawy i E. C. k.1139-1141 akt sprawy). W spornym okresie powód nie zgłaszał pozwanej zmiany miejsca zamieszkania. Nie pobierał on w związku z tym dodatku relokacyjnego i dodatku na wynajem mieszkania (wyjaśnienia powoda k.311v akt sprawy).

W dniu 20 marca 2017r. umowa o pracę z powodem uległa rozwiązaniu przez pracodawcę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków wobec pracodawcy polegających na braku lojalności wobec pracodawcy i przełożonych, niedbania o dobro zakładu pracy, co doprowadziło do całkowitej utraty zaufania do pracownika (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika k.69-70 akt sprawy).

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo powoda P. Ś. okazało się w znacznej mierze uzasadnione i dochodzone przez niego roszczenia podlegały w części uwzględnieniu.

Na wstępie wskazać jednak należy, że powództwo wniesione w dniu 8 marca 2017r. przeciwko (...) S.A. w Komornikach, przez powoda P. Ś. w toku postępowania przez Sądem Rejonowym w (...) IV Wydziałem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zostało zmodyfikowane. Powyższe spowodowało zmianę właściwości Sądu, jak również składu orzekającego. Wartość przedmiotu sporu wskazana przez powoda została bowiem na kwotę 84.125,48 zł (pismo powoda z 23 kwietnia 2019r. k.1379 akt sprawy). W tych okolicznościach rozpoznający sprawę Sąd Rejonowy w Siedlcach postanowieniem z 9 maja 2019r. uznał się niewłaściwym i przekazał sprawę według właściwości Sądowi

Okręgowemu w Siedlcach IV Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (postanowienie SR w Siedlcach z 9 maja 2019r. k.1384 akt sprawy). Wskazać należy, że zgodnie z art.17 pkt 4 kpc do właściwości sądów okręgowych należą sprawy o prawa majątkowe, w których wartość przedmiotu sporu przekracza 75.000 zł. Przedmiotową sprawę Sąd Okręgowy w Siedlcach rozpoznawał w składzie jednoosobowym, gdyż zmienione roszczenia powoda o należą do grupy roszczeń podlegających rozpoznaniu w pierwszej instancji w składzie jednego sędziego (art. 47§1 kpc).

***Przechodząc do materialnoprawej oceny roszczeń powoda wskazać należy, że roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych okazało się słuszne i jako takie podlegało uwzględnieniu. Zgodnie z art. 151<sup>1</sup> §1 kp 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. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1 (§2).

Sąd ustalając z pomocą biegłego księgowego wysokość należnego powodowi z tego tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oparł się na danych o czasie pracy podanych przez powoda, a także na podstawie dokumentów „poleceń wjazdu służbowego”. Podkreślić należy, że pozwana nie przedstawiła ewidencji czasu pracy powoda z okresu kiedy wykonywał on pracę Kierownika O., gdyż takiej ewidencji nie prowadziła. W takiej sytuacji Sąd sięgnął do art. 322 kpc, który stanowi, iż jeśli sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Zdaniem Sądu pozwana spółka nie wykazała, aby P. Ś. nie wykonywał pracy w okresie od 1 lutego 2014r. do 8 lutego 2017r. w wymiarze, w jakim podawał (k.322-325, 345 oraz 953-957 akt sprawy). Okoliczność, że powód pracował w godzinach nadliczbowych potwierdziły również zeznania świadków Ł. S. (k.354 akt sprawy), Ł. B. (k.1005v-1007 akt sprawy), Ż. J. (k.1084-1085 akt sprawy) oraz J. W. (k.1227v-1231 akt sprawy). W spornym okresie powód pracował w regionie operacyjnym (...) L., a następnie (...) G. dojeżdżając do swoich kontrahentów kilkaset kilometrów. Zastrzeżenie pozwanej, że powodowi nie przysługiwało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż obowiązywał go zadaniowy czas pracy, w ocenie Sądu Okręgowego, traci na znaczeniu w okolicznościach rozpoznawanej sprawy, jako że zgodnie z informacją o dodatkowych warunkach zatrudnienia, powoda obowiązywał 8 godzinny czas pracy, nieprzekraczający 40 godzin tygodniowo (k.60 akt sprawy). W ocenie Sądu, szeroki zakres obowiązków, a przy tym praca na obszernych regionach, spowodowała, że powód pracował w spornym okresie ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy. Do obowiązków powoda należało m.in. wspieranie franczyzobiorców formatu Delikatesy Centrum w prowadzeniu przez nich sklepów w celu zapewnienia rentowności sklepów, zarządzanie podległym zespołem Doradców (...), sprawowanie nadzoru nad otwarciem nowych placówek, odbywanie częstych spotkań z franczyzobiorcami, odbywanie wizyt coachingowych i kontrolnych, przygotowywanie sprawozdań ze spotkań z kontrahentami. Ponadto powód był obowiązany do odbywania cotygodniowych spotkań z dyrektorem kierownikami obszaru, spotkań operacyjnych całego zespołu organizowanych w każdym miesiącu w biurze regionu, a także do udziału w konferencjach, szkoleniach, a także corocznym balu organizowanym z franczyzobiorcami (zakres obowiązków – akta osobowe powoda). Na szeroki zakres obowiązków Kierownika O. wskazywali świadkowie A. D. (1) (k.937v akt sprawy), A. F. (k.348v-352 akt sprawy) i K. S. (k.938v-939v akt sprawy). Zauważyć przy tym należy, że znaczną ilość czasu pracy powód przeznaczał na dojazdy do klientów. Najbardziej oddalone sklepy

kontrahentów powoda znajdowały się w odległości ponad 300 km od jego miejsca zamieszkania. Powodowało to, konieczność wykonywania przez niego pracy w godzinach nadliczbowych, za którą to P. Ś. nie zapłacono ani nie zrekompensowano mu tego czasem wolnym od pracy. Przysługujące powodowi, a niewypłacone przez pozwaną spółkę wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 lutego 2014r. do 8 lutego 2017r. ustalone zostało na kwotę 48.125,48 złotych. Sąd oparł się na wyliczeniach wyliczenia biegłej księgowej A. D. (2) przedstawionych w złożonych opiniach (k.1303-1316 i 1365-1370 akt sprawy), po uprzedniej korekcie o kwotę 1.922,40 zł, błędnie wskazaną w dokumencie „polecenie wyjazdu służbowego” (pismo procesowe powoda k.1379-1380 akt sprawy).

Sąd podzielił wnioski wyrażone w opinii biegłego księgowego, mając na uwadze rangę opinii sporządzonej przez doświadczonego i stalego biegłego z listy biegłych sądowych. Sposób uzasadnienia opinii ,tj. umotywowania postawionych przez biegłego wniosków, pozwolił na przejrzyste zapoznanie się z wyrażonym w nich stanowiskiem, a w konsekwencji zrozumienie argumentów wskazujących na słuszność poszczególnych tez. Opinie biegłej są oczywiste i nie zawierają skomplikowanych ocen, ani rozważań na wysokim stopniu abstrakcji. Twierdzenia biegłego poparte były bowiem rzeczą, logiczną i spójną argumentacją, pozwalającą na kontrolę zasadności jego stanowiska.

Sąd nie obdarzył wiarygodnością dowodu z zeznań świadków A. F. (k.348v-352 akt sprawy), A. D. (1) (k.937-938v akt sprawy), K. S. (k.938v-939v akt sprawy), E. C. (k.1139-1141 akt sprawy), M. B. (k.352-353v akt sprawy), E. D. k.354v-356 akt sprawy), E. B. (k.1193-1195 akt sprawy), co do tego, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych. W ocenie Sądu zakres obowiązków powoda, a przy tym obszerność regionu na którym pracował wymuszała na nim pracę w godzinach ponadwymiarowym. Należy również podkreślić, że zeznania wymienionych świadków nie znajdują również potwierdzenia w żadnym innym materiale dowodowym, który został przez Sąd obdarzony wiarygodnością. Zauważyć przy tym również należy, że M. J. (k.1003v-1005 akt sprawy) wskazała, że świadczyła na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych. W związku z powyższym zeznania tych osób w w/w zakresie nie zasługują na wiarygodność.

W pozostałym zakresie powództwo P. Ś. o zadośćuczynienie Sąd Okręgowy oddalił, uznając roszczenie powoda za nieudowodnione. W ocenie Sądu powód nie wykazał, aby pozwana obowiązana była do przyznania mu tzw. dodatku relokacyjnego. Taki dodatek nie wynika z dokumentacji pracodawcy. Wprawdzie, na pobieranie dodatku relokacyjnego i dodatku na wynajem mieszkania przez niektórych pracowników pozwanej zgodnie wskazywali wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie, jednakże osoby te podkreśliły, że warunkiem nabycia prawa do w/w dodatków była zmiana miejsca zamieszkania pracownika. Bezsporne jest natomiast, że powód nie zgłaszał pozwanej zmiany miejsca zamieszkania. Potwierdzeniem tego są wyjaśnienia samego powoda (k.311v akt sprawy).

Od zasądzonej kwoty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd zasądził przy tym ustawowe odsetki na podstawie art. 455 kc w zw. z art. 300 kp ,tj. od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art.477<sup>2</sup>§1 kpc, a o kosztach procesu na podstawie art. 100 kpc, jako że powództwo P. Ś. okazało się uzasadnione w przybliżeniu w połowie wysokości. Skoro powód w takim samym rozmiarze wygrał, jak i przegrał sprawę, w ocenie Sądu możliwe było wzajemne zniesienie między stronami kosztów procesu.

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, proporcjonalnie Sąd obciążył pozwaną spółkę połową kosztów sądowych, które wygenerowało niniejsze postępowanie i w pozostałym zakresie koszty te przejął na rachunek Skarbu Państwa uznając, że nie zachodzą podstawy do obciążenia tymi kosztami powoda.