

Sygn. akt VI P 612/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 czerwca 2014 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Protokolant Adam Skulski

po rozpoznaniu w dniu 11 czerwca 2014 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko C. J., P. L.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powoda M. B. solidarnie na rzecz pozwanych C. J. i P. L. kwotę 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Sygn. akt VI P 612/12**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 04 sierpnia 2012 roku (data na kopercie) powód M. B. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 36.259,24 zł tytułem wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kwoty 3.750,00 zł należnej z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01 lipca 2012 roku do dnia zapłaty. Jako pozwanych powód wskazał C. J. oraz P. L., prowadzących wspólnie działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w W..

W uzasadnieniu swego stanowiska powód podał, że był zatrudniony u pozwanych w okresie od dnia 01 marca 2003 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Koordynatora (...)z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 3.750,00 zł brutto. Pozwani z przyczyn ekonomicznych rozwiązali z powodem umowę o pracę w drodze wypowiedzenia z dnia 09 lutego 2012 roku, ze skutkiem na dzień 31 maja 2012 roku. Jednakże przedmiotowe wypowiedzenie zostało powodowi doręczone dopiero w drugiej połowie kwietnia 2012 roku, kiedy to pozwani zaproponowali mu porozumienie, aby przyjął to wypowiedzenie w zamian za zapłatę przez nich wynagrodzenia za czerwiec 2012 roku, które to warunki powód, nie mając innego wyboru – przyjął. Pomimo tego pozwani nie uregulowali owej należności, zaś pismem z dnia 30 maja 2012 roku rozwiązali z powodem umowę o pracę bez okresu wypowiedzenia na mocy art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, jako przyczynę podając ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na działaniu na szkodę pracodawcy przez powoda, związane z naruszeniem przez niego, ujawnieniem i wykorzystaniem tajemnicy handlowej pracodawcy. Powód dodał, że przez cały okres pracy u pozwanych pracował w godzinach nadliczbowych, za które nie otrzymywał wynagrodzenia ani ekwiwalentu w postaci wolnego czasu. Obsługiwał on jednego z kluczowych klientów – spółkę (...) sp. z o. o., z której zamówienia składane były w godzinach

popołudniowych na następny dzień, ponadto co drugi tydzień trzeba było zrealizować zamówienia dla oddziału tej spółki w S., co również powodowało, że powód musiał zostać dłużej w pracy.

Pismem procesowym z dnia 19 listopada 2012 roku powód zmodyfikował swe roszczenie żądając zasądzenia od pozwanych na jego rzecz kwoty 36.074,06 zł tytułem wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty.

Kolejnej modyfikacji żądania powód dokonał pismem z dnia 17 kwietnia 2013 roku, w którym zażądał zapłaty tytułem godzin nadliczbowych za okres od lipca 2009 roku do lutego 2012 roku wraz z odpowiednio wyliczonymi odsetkami ustawowymi. Łączna kwota żądanego wynagrodzenia po zmianie powództwa wyniosła 35.721,81 zł. Jednocześnie powód podtrzymał żądanie zasądzenia na jego rzecz kwoty 3.750,00 zł tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2012 roku, które miał otrzymać w związku z porozumieniem zawartym z pozwanymi.

***(pozew – k. 1 – 9, pismo z dnia 19 listopada 2012 roku – k. 168 – 173, pismo procesowe z dnia 17 kwietnia 2013 roku – k. 240 - 256)***

W odpowiedzi na pozew pozwani wnieśli o oddalenie powództwa w całości. Pozwani przyznali, że byli zmuszeni z przyczyn ekonomicznych rozwiązać z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem w dniu 29 lutego 2012 roku, zaś wynikający stąd okres wypowiedzenia miał upłynąć z dniem 31 maja 2012 roku. W okresie wypowiedzenia powód wykorzystał zaległy oraz bieżący urlop, a także przebywał na zwolnieniu lekarskim i urlopie bezpłatnym. Dnia 30 maja 2012 roku pozwani dowiedzieli się o okolicznościach i działaniach powoda, które uznali za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wobec czego zmienili tryb rozwiązania umowy o pracę na rozwiązanie bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pozwani podkreślili, że powodowi zostało wypłacone całe należne wynagrodzenie za pracę. Odnośnie godzin nadliczbowych pozwani podnieśli, że powód zajmował u nich stanowisko kierownicze, w związku z czym nie przysługiwało mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z art. 151<sup>4</sup> Kodeksu pracy. W związku ze stanowiskiem powoda oraz zaufaniem, jakim darzyli go pozwani, nikt nie kontrolował jego godzin pracy. Ponadto pozwani stwierdzili, że nie było konieczności pracy w ich firmie w godzinach nadliczbowych, gdyż wszelkie zamówienia składane po godzinie 16:30, zgodnie z ich regulaminem, mogły być realizowane w ciągu kolejnych dwóch dni. Pozwani nigdy nie wymagali takiej pracy w godzinach nadliczbowych. Dodatkowo pozwani zauważyli, że w ich firmie panowała przyjacielska atmosfera, powód mógł w czasie pracy wyjść w sprawach prywatnych, czy też grać w gry komputerowe, bądź rozmawiać ze znajomymi przez Internet, co nie było w żaden sposób ewidencjonowane, ani naliczane jako godziny, w których nie pracuje. Powód nigdy nie domagał się od pozwanych zapłaty za żadne godziny nadliczbowe. Pozwani wskazali także, że w przedstawionych przez powoda wyliczeniach godzin nadliczbowych powód domagał się kwot za miesiące, w których z usprawiedliwionych przyczyn, takich jak urlop, czy zwolnienie lekarskie, nie świadczył pracy.

***(odpowiedź na pozew – k. 50 – 54)***

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód M. B. pracował u pozwanych, C. J. oraz P. L., prowadzących działalność gospodarczą pod firmą (...), od 01 marca 2003 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2003 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej dnia 02 stycznia 2004 roku. Powód pracował na stanowisku handlowca na cały etat. W drodze porozumienia zmieniającego z dnia 02 stycznia 2006 roku powoda przeniesiono na stanowisko Koordynatora (...), zaś jego wynagrodzenie zostało ustalone w wysokości 3.750,00 zł brutto miesięcznie. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop za ostatnie trzy miesiące pracy powoda u pozwanych wynosiło: w marcu 2012 roku - 3.314,54 zł, w kwietniu 2012 roku - 3.433,00 zł, zaś w maju 2012 roku - 1.999,56 zł brutto.

**(dowód: umowa o pracę na czas określony – k. 12 i 83, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 13 i 82, porozumienie zmieniające – k. 14 i 81, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 58, zaświadczenia z CEIDG – k. 55 - 58)**

Powód pracując u pozwanych zajmował się realizacją zamówień, zamawiał towar, fakturował, pilnował terminów dostaw. Powód zajmował się również prowadzeniem kasy firmy, rozliczaniem zaliczek, przyjmowaniem wniosków urlopowych innych pracowników, wystawianiem dokumentów sprzedaży, czy negocjacjami cenowymi z dostawcami. Jego praca zaczynała się od przyjęcia zamówienia, które mogło przyjść faksem, telefonicznie, lub mailem. Następnie powód wyszukiwał dostawców, w tym dostawców artykułów nietypowych, i wprowadzał ich dane do systemu komputerowego. Planował on także logistykę dnia, wyznaczając trasy kierowcom. Powód przygotowywał również oferty specjalne. Byli do niego przypisani poszczególni klienci, którzy tworzyli jego bazę klientów. Dla nich powód robił oferty, spotykał się z nimi. Jednym z jego większych klientów była spółka (...) S.A. Klient ten został pozyskany w wyniku przetargu. Spółka (...) S.A. miała swoje oddziały w W. oraz w S., oba obsługiwane przez firmę pozwanych. Do oddziału w S. były składane większe zamówienia. Były to zamówienia składane regularnie, dwa razy w miesiącu. Zamówienia te były składane na elektronicznym formularzu z wyszczególnieniem kodów i cen produktów. Powód musiał je odpowiednio skompletować. Zamówienia te były cykliczne i wiadomo było, kiedy przyjdą, były one składane przez kilka dni, przy czym klient zastrzegał, żeby zsumowane zamówienia, które przyjdą do odpowiedniej daty dostarczyć w środę lub w czwartek, które zwykle przypadały przynajmniej tydzień po złożeniu pierwszego z sumowanych zamówień. Ostatnie z zamówień realizowanych łącznie w środę lub w czwartek wpływało często w poniedziałek, na dwa dni przed dostawą. We wtorek zamówienia te były pakowane, aby w środę z samego rana mógł już wyruszyć kierowca z dostawą. Za pakowanie odpowiadali przeważnie zatrudnieni u pozwanych kierowcy, jednak powód również pomagał przy pakowaniu. Pakowanie trwało zwykle do godziny 18, ale czasem gdy była duża dostawa zajmowało to czas nawet do godziny 19. Zamówienia składane do oddziału w W. były realizowane na bieżąco, składane najczęściej telefonicznie.

**(dowód: zeznania świadka G. K. – k. 154 – 157, zeznania świadka P. S. – k. 228 – 229, zeznania świadka P. N. – k. 229 – 230, zeznania powoda M. B. – k. 307 – 308, zeznania pozwanego P. L. – k. 318 – 320, zestawienie zamówień z oddziału (...) S.A. w S. – k. 197)**

Powód był traktowany przez niektórych pracowników pozwanych jak przełożony, zwracano się do niego z wnioskami urlopowymi, jednak ostateczną decyzję odnośnie udzielenia urlopu podejmowali pozwani. Wnioski urlopowe podpisywał pracownikom powód. W sprawie urlopów pracownicy dogadywali się pomiędzy sobą, aby zawsze była możliwość zastępstwa za osobę, która brała wolne. Powód zlecał kierowcom, gdzie i po co mają jechać, przedstawiał im całą trasę na dany dzień, organizował im czas pracy. Jeśli zdarzyła się sytuacja, że w firmie nie było żadnego z pozwanych wówczas zarządzał nią powód. Powodowi nie wydawano poleceń służbowych, sam sobie organizował czas pracy.

**(dowód: zeznania świadka A. B. – k. 227, zeznania świadka E. Ł. – k. 228, zeznania świadka P. S. – k. 228 – 229, zeznania świadka P. N. – k. 229 – 230, zeznania świadka M. L. w sprawie VI P 613/12 – k. 270 – 271, zeznania powoda M. B. – k. 307 – 308, zeznania pozwanego C. J. – k. 309 - 310)**

Powód w trakcie pracy korzystał z komunikatora gadu – gadu, wysyłał też wiadomości mailowe, korespondował w sprawach prywatnych, dotyczących konkursów radiowych, w których brał udział, pisał też maile odnośnie wycieczek, rejsów, prywatnych zamówień, czy kupna działki. Powód wychodził również w czasie pracy do sklepu, czasem robił tam zakupy pozwany, pozwani o tym wiedzieli. Powód w trakcie pracy miał również na monitorze komputera podgląd wyników giełdy, jeżeli miał wolne środki to składał zlecenie. Powód grał również na laptopie pozwanego P. L., na prośbę samego pozwanego, było to akceptowane przez obu pozwanych.

**(dowód: zeznania świadka A. B. – k. 227, zeznania świadka E. Ł. – k. 228, zeznania świadka m. L. – k. 305 – 306, korespondencja mailowa – k. 278 – 291 i 294 – 298, zeznania powoda M. B. – k. 307 – 308, zeznania pozwanego C. J. – k. 309 – 310, k. 327 – 347)**

W firmie pozwanych prowadzono kilka lat przed rozwiązaniem z powodem umowy o pracę ewidencję czasu pracy, jednak zostało to po jakimś czasie zaniechane, około 3 – 4 lat przed ustaniem stosunku pracy powoda. Na prowadzonej liście obecności pracownicy podpisali się hurtowo, za cały tydzień lub miesiąc, stąd też po jakimś czasie pomysł jej prowadzenia został porzucony. U pozwanego był regulamin pracy, jednak nie był on przedstawiany do podpisania pracownikom, powodowi nigdy go nie przedłożono. W firmie panowała przyjacielska atmosfera, pozwani nigdy nie kazali nikomu odpracowywać wyjścia w sprawach prywatnych, nie polecali też pracownikom pozostawiania po godzinach pracy.

**(dowód: zeznania świadka G. K. – k. 154 – 157, zeznania świadka A. B. – k. 227, zeznania świadka E. Ł. – k. 228, zeznania świadka P. S. – k. 228 – 229, zeznania świadka M. L. – k. 305 – 306, zeznania powoda M. B. – k. 307 - 308)**

Pozwani pracodawcy wypłacili powodowi wynagrodzenie za miesiące marzec, kwiecień oraz maj 2012 roku. Powód w trakcie pracy u pozwanych nie składał nigdy żadnych wniosków o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nie składał również wniosków o udzielenie mu dni wolnych w zamian za przepracowane nadgodziny.

**(dowód: potwierdzenia przelewu – k. 95 – 97, zeznania powoda M. B. – k. 307 - 308)**

Godziny pracy przedsiębiorstwa pozwanych zostały określone w granicach od 08:30 do 17:00 i takie też godziny otwarcia były wywieszane na tabliczce informacyjnej przed siedzibą firmy. Godziny otwarcia biura były związane z godzinami pracy klientów firmy pozwanych, którzy pracowali zwykle do godziny 17. Czasem zdarzało się, że powód zostawał dłużej w pracy, po 16:30, jednak nikt nie kontrolował go, co w tym czasie robił.

**(dowód: zdjęcie tabliczki informacyjnej – k. 181, zeznania świadka M. L. – k. 305 – 306, zeznania pozwanego C. J. – k. 309 - 310)**

W firmie pozwanych nie było obowiązku realizowania zamówień na drugi dzień od ich złożenia. Jeśli zamówienie było złożone do godziny 16 wówczas rzeczywiście było ono realizowane dnia następnego, zdarzały się przypadki, gdy realizowano zamówienie złożone po godzinie 16, gdy był czas na to następnego dnia rano, po godzinie 08:30. Gdy jakieś zamówienie wpłynęło po godzinach pracy firmy, można było zawsze domówić z rana u dostawców towar i wydać odpowiednie dyspozycje kierowcom, czym zajmował się powód rano dnia następnego, w ramach swoich godzin pracy. Aby zrealizować zamówienie potrzeba było od 10 do 30 minut. Zwykle odbywało się to drogą telefoniczną, bądź przez wypełnienie formularza na stronie internetowej. Duże zamówienia mogły zajmować więcej czasu.

**(dowód: zeznania pozwanego C. J. – k. 309 – 310, zeznania pozwanego P. L. – k. 318 - 320)**

W trakcie pracy u pozwanych powód przebywał na urlopie w dniach: od 25 lutego 2009 roku do 27 lutego 2009 roku, od 9 marca 2009 roku do 18 marca 2009 roku, od 18 maja 2009 roku do 29 maja 2009 roku, od 24 lipca 2009 roku do 27 lipca 2009 roku, 19 lutego 2010 roku, od 8 marca 2010 roku do 30 marca 2010 roku, 27 września 2010 roku, 4 lutego 2011 roku, 11 maja 2011 roku, 17 czerwca 2011 roku, od 24 czerwca 2011 roku do 27 czerwca 2011 roku, 28 czerwca 2011 roku, od 18 lipca 2011 roku do 1 sierpnia 2011 roku, od 16 sierpnia 2011 roku do 19 sierpnia 2011 roku, 6 stycznia 2012 roku, od 1 marca 2012 roku do 9 marca 2012 roku, 12 marca 2012 roku, od 2 kwietnia 2012 roku do 15 maja 2012 roku. W dniach od 2 lutego 2009 roku do 5 lutego 2009 roku powód wykorzystał 4 dni urlopu szkoleniowego. W dniach od 16 maja 2012 roku do 18 maja 2012 roku powód wykorzystał dwa dni wolne przysługujące mu na poszukiwanie pracy, zaś w dniach od 21 maja 2012 roku do 31 maja 2012 roku powód przebywał na urlopie bezpłatnym. W dniach od 13 marca 2012 roku do 30 marca 2012 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W ciągu pracy powoda u pozwanych raz zdarzyła się awaria systemu, w związku z czym pracownicy musieli przyjść do pracy w sobotę. W firmie pozwanych przyjęto, że długie weekendy zawsze są wolne od pracy.

**(dowód: wnioski urlopowe – k. 107 – 109, 112 – 115, 117 – 121, 182 – 186, 188 – 191 i k. 193 - 195, zwolnienie lekarskie – k. 111 i k. 196, zeznania świadka A. B. – k. 227, zeznania pozwanego C. J. – k. 309 – 310, zeznania pozwanego P. L. – k. 318 - 320)**

W toku pracy u pozwanych raz zdarzyła się sytuacja, gdy obu pozwanych nie było w firmie. Wówczas powód zajmował się firmą, jednak nie zajmował się on wtedy wszystkim, na przykład nie realizował przelewów.

**(dowód: zeznania pozwanego C. J. – k. 309 – 310)**

Praca powoda zaczynała się zwykle o godzinie 8:30, a kończyła o 16:30, wyjątkiem był okres, w którym powód świadczył pracę w systemie zmianowym, kiedy to raz zaczynał pracę o godzinie 8:00 i kończył o 16:00, a raz zaczynał o 9:00 i kończył o 17:00. W systemie zmianowym pracował on z A. B., raz powód przyszedł wcześniej do pracy, a raz A. B..

**(dowód: zeznania pozwanego C. J. – k. 309 – 310, zeznania pozwanego P. L. – k. 318 - 320)**

W trakcie pracy u pozwanych powód nie składał nigdy żadnych wniosków o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nie wnioskował również o udzielenie mu dni wolnych z tego tytułu.

**(dowód: zeznania powoda M. B. – k. 307 – 308)**

Dnia 29 lutego 2012 roku powodowi wręczono rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem podając przyczyny ekonomiczne jako uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy. Wskazany okres wypowiedzenia upływał z dniem 31 maja 2012 roku. Jednak dnia 12 czerwca 2012 roku powodowi doręczono kolejne oświadczenie pracodawcy datowane na dzień 30 maja 2012 roku, w którym tym razem pracodawca rozwiązywał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, wskazując na ciężkie naruszenie przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na działaniu na szkodę pracodawcy z winy umyślnej, naruszeniu, ujawnieniu i wykorzystaniu tajemnicy handlowej pracodawcy, co spowodowało narażenie pracodawcy na straty i naruszenie jego interesów. Od powyższego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powód złożył odwołanie do sądu pracy, sprawę zarejestrowano w Sądzie Rejonowym dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy Ubezpieczeń Społecznych pod sygnaturą VI P 508/12. Postępowanie w sprawie VI P 508/12 zakończyło się ugodą sądową. W ramach tej ugody pozwani wycofali oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, dodatkowo strony zgodnie ustaliły, że umowa o pracę pomiędzy nimi rozwiązała się za porozumieniem stron z dniem 31 maja 2012 roku. Ponadto w treści ugody powód M. B. oświadczył, że zrzeka się wszelkich roszczeń związanych z trybem rozwiązania umowy o pracę.

**(dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 15 i 94, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 16 i 91, odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 19 – 22, ugoda sądowa zawarta w sprawie VI P 508/12 – k. 300)**

Sąd ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie na podstawie dokumentów dołączonych do akt sprawy, w tym dokumentów z akt osobowych powoda, których prawdziwość nie była kwestionowana przez strony w toku niniejszego postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: A. B. (k. 227), E. Ł. (k. 228), P. S. (k. 228 – 229) i pozwanego P. L., którym dał wiarę w całości.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka P. N. (k. 229 – 230) jedynie w części, gdy mówi on, że pozwani nigdy nie byli w tym samym czasie na urlopie, bowiem co innego wynika z zeznań samego pozwanego P. L..

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka M. L. (k. 305 – 306) w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że urlopy były ustalane z powodem, gdyż z pozostałego zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód jedynie podpisywał wnioski urlopowe, ale faktyczną zgodę na wzięcie urlopu udzielali pozwani.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka G. K. (k. 154 – 157) w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że powód pracował od 08:00 do 17:30 lub 18:00, jak również odnośnie twierdzeń świadka, że zamówienia ze spółki (...) były pilne

oraz, że trzeba było coś zamówić na szybko, czy że dobowy czas pracy wynosił 9 godzin. Nie znajduje to bowiem potwierdzenia w pozostałym zebranych w sprawie materiale dowodowym, ponadto wiarygodność świadka budzi w ocenie Sądu wątpliwości również w związku z tym, iż świadek jest skonfliktowany z pozwanymi, wytoczył bowiem przeciwko nim powództwo w sprawie VI P 613/12 zawierające analogiczne roszczenia jak powoda w niniejszej sprawie, to jest o zapłatę wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (k. 267).

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda M. B. (k. 307 – 308) w zakresie, w jakim powód twierdzi, że codziennie pracował od 8:00 do 17:00 oraz, że pozwani o tym fakcie wiedzieli, gdyż nie znajduje to potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Sąd nie dał również wiary twierdzeniom powoda odnośnie konieczności realizowania zamówień, które przychodziły po godzinie 16:00, oraz twierdzeniom co do oczekiwań pozwanych, aby był jak najkrótszy czas zamówienia, gdyż z pozostałego zebranego materiału dowodowego wynika, że było powszechnie wiadome, że zamówienia złożone po godzinie 16:00 nie muszą być realizowane dnia następnego. Potwierdził to również w swych zeznaniach inny pracownik pozwanych, również odpowiedzialny za realizację zamówień – G. K., który przyznał wprost, że „zamówienia składane po 16:00 mogły być realizowane nie następnego dnia, tylko dzień później” (k. 156). Również twierdzenia co do przedstawienia powodowi przez pozwanych antydatowanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, ani co do nie wypłacenia powodowi całego wynagrodzenia, nie znajdują uznania w oczach Sądu, gdyż nie są udowodnione.

Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanego C. J. (k. 308 – 310) w zakresie, w jakim twierdzi on, iż poza granicami w gry komputerowe nie zezwalał on powodowi na inne zachowania niezwiązane z pracą, bowiem z zeznań świadków wynika, że obaj pozwani wiedzieli i zgadzali się na wyjścia powoda w trakcie pracy na zakupy do sklepu, czasem nawet sami zlecali mu, żeby coś im kupił. Sąd nie dał również wiary zeznaniom pozwanego w zakresie, w jakim mówi on, że powód nie pracował do 17:00, bowiem z kolejnych wypowiedzi pozwanego wynika, że powód jednak pracował do tej godziny, tyle że w systemie zmianowym – gdy zaczynał pracę o 9:00 wówczas kończył ją o 17:00. Sąd nie uznał również za wiarygodne zeznań pozwanego w części, w której mówi on o kierowaniu przez powoda wyodrębnionym działem w firmie pozwanych. Najpierw bowiem pozwany twierdzi, że firma nie była wyodrębniona na działy, by za chwilę zeznać, że w firmie był jeden dział, którym kierował powód. W ocenie Sądu, jeśli firma nie była podzielona na działy to oznacza to, że miała ona jednolitą strukturę, wobec tego wątpliwe są twierdzenia pozwanego, że był wyodrębniony jeden dział.

Brak opinii biegłego z zakresu informatyki z karty 362 nie wpływa, zdaniem Sądu, na przedstawione powyżej ustalenia faktyczne, bowiem to na stronie powodowej ciążył obowiązek udowodnienia swoich twierdzeń.

Strony nie wnosily o uzupełnienie materiału dowodowego (k. 362).

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem niniejszego postępowania są roszczenia podniesione przez powoda, dotyczące zapłaty na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz zapłaty wynagrodzenia za jeden miesiąc pracy, co miałyby wynikać z ustaleń pomiędzy stronami dokonanych przy rozwiązywaniu umowy o pracę.

W pierwszej kolejności Sąd zajmie się głównym, bo dotyczącym zdecydowanej większości dochodzonej łącznie przez powoda kwoty roszczeniem, a mianowicie roszczeniem dotyczącym zapłaty na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, którą miał on świadczyć, według przedstawionych wyliczeń, w okresie od 01 lipca 2009 roku do 29 lutego 2012 roku.

Odnośnie godzin nadliczbowych należy przytoczyć w tym miejscu odpowiednie, odnoszące się do tej problematyki, przepisy kodeksowe. Zgodnie z treścią regulacji zawartej w art. 151 § 1 Kodeksu pracy (dalej jako: KP) pracę w godzinach nadliczbowych stanowi 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. Z kolei art. 129 § 1 KP mówi, iż czas pracy, nie może przekraczać 8 godzin na

dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy. Są to maksymalne dopuszczone normy czasu pracy.

Z kolei z art. 151<sup>1</sup> § 1 KP wynika, iż za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- 50 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych w każdym innym dniu niż wyżej określone.

W przedmiotowej sprawie powód starał się wykazać, że świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Argumentował on, że miał dużo zajęć po godzinie 17:00, kiedy to spływały do firmy zamówienia, które musiał zrealizować na następny dzień. W toku postępowania Sąd jednak ustalił, że w rzeczywistości w firmie pozwanych nie było obowiązku realizowania na następny dzień zamówień, które zostały złożone po godzinie 16:00. W praktyce zdarzało się, że zamówienie takie zostało zrealizowane, ale wynikało to z faktu, iż jego realizacja nie zajmowała dużo czasu i powód mógł je skompletować z rana, gdy przyszedł do pracy, i wydać odpowiednie dyspozycje kierowcom. Również świadek G. K. wskazuje (k. 156 akt sprawy), że zamówienia składane po godzinie 16 mogły być realizowane nie następnego dnia, tylko dzień później, co pokazuje, że taka praktyka była znana pracownikom. Świadek dalej co prawda zeznaje, że starano się wykonywać te zamówienia na następny dzień, ale zdaniem Sądu nie koliduje to z zeznaniami pozwanych, z których łącznie wyłania się obraz, gdzie przy zamówieniach złożonych po godzinie 16 nie było obowiązku ich realizowania na dzień następny, ale jeśli dało się to zrobić na przykład rano dnia następnego, wówczas powód takie zamówienia wykonywał. Odbywało się to jednak w ramach jego godzin pracy i nie wymagało świadczenia przez niego pracy w godzinach nadliczbowych. Z zeznań pozwanych wynika, że skompletowanie takiego zamówienia, o ile nie było ono zbyt skomplikowane i duże, zajmowało od 10 do 30 minut, co oznacza, że powód przychodząc do pracy na godzinę 08:30 mógł je zrealizować do godziny 9:00 i wydać polecenia kierowcom, którzy byli akurat w sklepach. Oznacza to, że nie było konieczności pozostawania przez powoda po jego godzinach pracy w celu zrealizowania przez niego swych pracowniczych obowiązków.

Sąd nie uznał również argumentu powoda, co do konieczności jego zostawiania w pracy po godzinach, w którym powód powołuje się na swych klientów, których pozyskał, którzy z kolei mieli wymagania odnośnie szybkiej realizacji zamówień, składanych po 15:00 danego dnia, tak aby były one zrealizowane dnia następnego. Powód twierdzi, że w wyniku tego nie mógł tak zorganizować pracy, by wykonać wszystkie niezbędne czynności do godziny 16. Twierdzenia te jednak nie zostały w żaden sposób udowodnione, w szczególności Sąd zauważył, że powód nie wezwał w charakterze świadka żadnego z reprezentantów klientów, których obsługiwał i z którymi miał się rzekomo tak dobrze znać, że chcieli oni, aby tylko powód zajmował się ich obsługą. Ponadto z zeznań świadków wynika, że co prawda powód rzeczywiście pozostawał czasem po godzinie 17:00 w siedzibie firmy, ale jednocześnie żaden świadek nie potwierdza, że powód w tych godzinach pracował. Warto zauważyć, że powód w trakcie pracy zajmował się swymi prywatnymi sprawami, grał również na giełdzie, co oznacza, że jego pozostawianie po pracy nie musiało być związane ze świadczeniem przez niego pracy w godzinach nadliczbowych. Mając do tego na uwadze wyżej wspomniany fakt, że nie było takiej potrzeby, aby powód zostawał dłużej w pracy, Sąd doszedł do wniosku, że nawet jeśli powód czasem przebywał w siedzibie firmy pozwanych po godzinie 16:30, bądź 17:00 (w zależności, czy pracował w systemie zmianowym, czy nie) nie wykonywał on w tym czasie pracy, zajmując się jedynie swymi prywatnymi sprawami, niezwiązanymi z obowiązkami pracowniczymi.

Należy w tym miejscu zauważyć, że jedną z przesłanek koniecznych do uznania, że pracownik świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, na podstawie art. 151 § 1 KP jest stwierdzenie istnienia odpowiedniego polecenia pracodawcy w tym przedmiocie. Oznacza to, że powód powinien w toku niniejszego postępowania wykazać, że pracodawcy zlecili mu pracę w godzinach nadliczbowych. Nic takiego jednak nie zostało wykazane, a zebrany materiał dowodowy świadczy o tym, że pozwani nie polecali swym pracownikom pozostawiania w pracy po godzinach (świadek

E. Ł. (k. 228) – „pozwanii nigdy nie polecieli mi zostać po godzinach w pracy”). W dodatku sam powód twierdzi w swych zeznaniach: „nie miałem poleceń służbowych” (k. 307).

Warto również odnieść się do głównego argumentu powoda w tej sprawie, opierającego się na braku u pozwanych ewidencji czasu pracy, z czego powód wnioskował, że jego wyliczenia co do godzin nadliczbowych powinny zostać przez Sąd w całości uznane za prawdziwe, a na ich podstawie powinny być na rzecz powoda zasądzone określone kwoty. Wpierw należy zauważyć, iż z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika, że rzeczywiście pozwani zaniechali swego obowiązku, jaki nakłada na nich ustawodawca w art. art. 94 § 1 pkt 9a KP, który mówi o tym, iż pracodawca jest obowiązany w szczególności prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy. Warto jednak w tym miejscu przytoczyć pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 2012 roku (sygn. akt II PK 231/11), zgodnie z którym zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika, zaś sam pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego. W toku postępowania zostali powołani między innymi świadkowie, jednak jak wskazano już wyżej, z uznanych za wiarygodne zeznań nie wynika jakoby powód miał świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych. Wynika z nich bowiem jedynie, że powód pozostawał czasem w pracy dłużej, ale świadkowie wcale nie twierdzą, że w tym czasie pracował. Warto więc w tym miejscu przytoczyć tezę wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2009 roku, sygn. akt II PK 51/09, w którym Sąd trafnie uznał, że czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik – pozostając w dyspozycji pracodawcy lub jedynie przebywając w zakładzie pracy – nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych.

Zdaniem Sądu, w sytuacji gdy pracodawca nie prowadzi ewidencji czasu pracy, a z zebranego materiału dowodowego wynika, że pracownik świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, wówczas należałoby uznać za prawdziwe wyliczenia przedstawione przez pracownika, chyba że przeciwko tym wyliczeniom przeprowadzony zostałby przeciwdowód, bądź też wyliczenia te budziłyby wątpliwości Sądu co do ich prawdziwości.

W przedmiotowej sprawie Sąd również odniósł się do wyliczeń przedstawionych przez powoda, nie uznając ich jednak za wiarygodne. Wątpliwości Sądu budzi sposób przedstawienia owych wyliczeń w toku postępowania. W treści pozwu, pisma procesowego inicjującego postępowanie, powód wskazał bowiem liczbę owych godzin w sposób bardzo ogólny, w ujęciu miesięcznym, zastrzegając jednocześnie, że nie jest w stanie podać precyzyjnej liczby godzin i w związku z tym wnosił o zastosowanie przez Sąd konstrukcji z art. 322 Kodeksu postępowania cywilnego, który mówi o sytuacjach, gdy ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe, bądź nader utrudnione. Jednak w toku postępowania okazało się, że powód jest jednak w stanie wskazać liczbę godzin w ujęciu tygodniowym, a po pewnym czasie, w kolejnym piśmie procesowym, nawet w ujęciu dziennym, za każdym razem przy okazji zmieniając ilość tych godzin nadliczbowych. Jednocześnie doszło do nagłej zmiany stanowiska powoda, który teraz twierdził już, że prowadził skrupulatne wyliczenia. Tak nagle zmiana stanowiska budzi wątpliwości w ocenie Sądu co do prawdziwości przedstawionych wyliczeń, tym bardziej, iż przedstawiają one zaskakujące wartości godzin nadliczbowych, powód bowiem podaje je ułamkowo, np. wskazuje on, że dnia 16 lipca 2009 roku przepracował 1,7 godziny ponad dobowy wymiar czasu pracy, co oznacza, iż jego nadgodziny w tym dniu wyniosły jedną godzinę i 42 minuty. W ocenie Sądu taka nagle zmiana stanowiska powoda, który w toku postępowania przypomina sobie doskonale z dokładnością co do minuty ilość przepracowanych godzin nadliczbowych w ciągu 3 lat pracy, budzi wątpliwości co do prawdziwości i rzetelności przedstawionych wyliczeń.

Wyliczenia powoda są dla Sądu wątpliwe również z tego względu, iż zmieniał je on pod wpływem przedstawionych przez pozwanych wniosków urlopowych, które wprost zaprzeczały możliwości świadczenia przez niego pracy w niektórych dniach. Powód na początku przedstawił swe wyliczenia w odniesieniu do poszczególnych miesięcy, następnie rozbił je na tygodnie, a potem na poszczególne dni, za każdym razem zmieniając liczbę wskazanych godzin nadliczbowych. W ocenie Sądu zachowanie powoda, który najpierw przedstawia wyliczenia co do minuty w poszczególnych tygodniach, a następnie zmienia je, gdyż okazało się, że w niektórych z nich pracy nie świadczył w wymiarze pozwalającym na uzyskanie podanej liczby godzin, poddaje w wątpliwość jego twierdzenia o skrupulatnym prowadzeniu wyliczeń. Warto dodatkowo zauważyć, że już w ostatecznej wersji wyliczeń, podanej w ujęciu dziennym,



powód również stwierdza chociażby, że w dniu 18 marca 2011 roku przepracował 1,3 godziny ponad swój dzienny wymiar czasu pracy, podczas gdy z maila przedstawionego przez pozwanych (k. 274 akt sprawy) wynika, że tego dnia powoda nie było w pracy, a zamiast niego zamówienia od klientów przyjmował jeden z pozwanych.

Sąd zwrócił także uwagę na fakt, że powód w ciągu swej pracy u pozwanych ani razu nie zgłosił się z chęcią odebrania dni wolnych, bądź też odpowiedniego wynagrodzenia, z tytułu owych przepracowanych przez niego godzin nadliczbowych.

W firmie pozwanych panowała atmosfera niemalże rodzinna, co również przyznał sam powód, wobec tego dziwić musi fakt, że przy tak dobrych relacjach z pracodawcą powód nie zgłosił swego żądania odnośnie gratyfikacji za pracę w nadgodzinach. W piśmie procesowym z dnia 20 lutego 2013 roku powód twierdzi, że starał się „skrupulatnie rejestrować każde swoje nadgodziny i brany urlop, aby potem przy wypłacie wynagrodzenia przedstawić pozwany ile dodatkowych godzin poświęcił na pracę poza godzinami ustalonymi w umowie o pracę”. Z powyższego wynika, że powód powinien kilkunastokrotnie w ciągu okresu, za jaki dochodzi on wynagrodzenia, zwracać się do pozwanych z roszczeniem o zapłatę z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, należy bowiem zauważyć, że powód nie twierdzi jakoby pozwani nie wypłacali mu podstawowego wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę. Takie spostrzeżenie w konfrontacji z twierdzeniem powoda, że prowadził swe wyliczenia, aby je przedstawić pozwany przy wypłacie wynagrodzenia, każe sądzić, że powód musiał co miesiąc przedstawiać swe żądania odnośnie wypłaty wynagrodzenia za nadgodziny. Jednak z całego materiału dowodowego zebranego w tej sprawie wynika, że powód ani razu w ciągu pracy u pozwanych nie zgłosił się z takim roszczeniem, w ogóle nie podnosząc jakiegokolwiek kwestii pracy w nadgodzinach. Przedstawienie tych roszczeń dopiero teraz świadczy zdaniem Sądu o chęci wyzyskania faktu, iż w firmie pozwanych nie prowadzono ewidencji czasu pracy, aby na tej podstawie móc uzyskać kwotę tytułem pracy w godzinach nadliczbowych, pomimo nie wykonywania jej przez powoda.

W tym miejscu należy odnieść się do jeszcze jednej kwestii. W toku postępowania bowiem kierowcy pracujący w firmie pozwanych – P. S. i P. N. – zeznali, że powód pomagał im przy pakowaniu towaru dla firmy (...) S.A. oddziału w S.. Był to jeden z większych klientów pozwanych. Z zeznań świadków wynika, że powód pomagając im pakować towar zostawał czasem nawet do godziny 19:00 w firmie, co mogłoby wskazywać na faktyczne świadczenie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych w tych dniach, gdy pakowano towar do S.. Jednak w ocenie Sądu należy jeszcze raz wskazać, że do uznania, iż pracownik świadczył pracę w godzinach nadliczbowych konieczne jest stwierdzenie odpowiedniego polecenia w tym przedmiocie pochodzącego od jego pracodawcy. W przedmiotowej sprawie zaś nie zostało wykazane, co omówiono już wyżej, jakoby pozwani pracodawcy kiedykolwiek polecali powodowi pozostanie w pracy po godzinach, chociażby w celu pomocy przy pakowaniu towaru do klienta w S.. W przytaczanym już wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2009 roku (II PK 51/09) zauważono, że warunkiem uznania, że podjęta praca jest pracą w godzinach nadliczbowych jest polecenie pracodawcy lub co najmniej świadomość pracodawcy, że pracownik taką pracę wykonuje z jednoczesną choćby dorozumianą akceptacją jej wykonywania, wyjątkowo zaś dopuszcza się uznanie za pracę w godzinach nadliczbowych pracy podyktowanej szczególnymi potrzebami podjętej bez wiedzy pracodawcy. Mając na uwadze powyższe orzeczenie Sądu Najwyższego, Sąd przeanalizował ustalony stan faktyczny w niniejszej sprawie pod kątem sprawdzenia, czy pozwani mogli wyrazić choćby w sposób dorozumiany zgodę na pracę powoda w godzinach nadliczbowych przy pakowaniu towaru do S., czy też że byli tego świadomi. W ocenie Sądu o takiej zgodzie nie może być mowy, zaś świadomość pozwanych co do tego faktu również nie została wykazana. Sąd zauważył bowiem, że pozwani nie kontrolowali pracy powoda, tego czym się on zajmował. C. J. wskazuje, że „nikt nigdy nikogo w firmie nie kontrolował” (k. 309), obaj pozwani również w swych zeznaniach wskazują, że powód sam sobie organizował czas pracy i oni w to nie ingerowali. Świadczy to o tym, że pozwani nie mieli świadomości, czy powód pomagał przy pakowaniu towarów, czy nie, ponieważ ani powód ich o tym nie powiadamiał, ani oni sami powoda nie kontrolowali. W związku z powyższym nie można mówić o świadomości po stronie pozwanych, zaistnienia sytuacji, gdy powód pomagał przy pakowaniu towarów po godzinach pracy, a tym bardziej nie sposób mówić o dorozumianej akceptacji takiego stanu rzeczy przez pozwanych. Należy też zauważyć, że praca taka nie była podyktowana szczególnymi potrzebami, za takie bowiem w ocenie Sądu należałoby uznać sytuacje nagłe, awaryjne. Zaś jeśli chodzi o pakowanie towaru dla klienta (...), było to działanie związane z cyklicznymi

zamówieniami tego klienta, co do których wiadomo było kiedy przyjdą oraz wiadomo było kiedy trzeba je będzie zrealizować. Wobec tego nie można mówić w tym przypadku o szczególnej potrzebie.

Mając na uwadze powyższe wywody i wnioski z nich płynące Sąd uznał, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych w trakcie swego zatrudnienia u pozwanych. Oznacza to, iż roszczenie powoda co do zasądzenia na jego rzecz odpowiedniej kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie jest zasadne i podlega oddaleniu na podstawie w/w przepisów.

Odnosnie zarzutu podniesionego przez pozwanych związanego z zajmowaniem przez powoda stanowiska kierowniczego Sąd uznał, że nie jest on trafny. Zgodnie z regulacją art. 151<sup>4</sup> § 1 KP pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Jednak zdaniem Sądu powód nie powinien być traktowany jako osoba zarządzająca w imieniu pracodawcy zakładem pracy, ani też jako kierownik wyodrębnionych komórek organizacyjnych. Odnosnie osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy należy wskazać na definicję tego pojęcia zawartą w art. 128 § 2 pkt 2 KP, zgodnie z którą takim pracownikiem będzie pracownik, który kieruje jednoosobowo zakładem pracy, jego zastępca, pracownik wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, albo główny księgowy. Warto również wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2008 roku (sygn. akt II PK 288/07), zgodnie z którym podstawą do określenia, czy dana osoba jest pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy konieczne jest stwierdzenie występowania dwóch elementów: uprawnienia do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i pierwotny charakter tego uprawnienia. W toku niniejszego postępowania Sąd ustalił, że rzeczywiście pracownicy pozwanych składali do powoda wnioski urlopowe, co mogłoby świadczyć o tym, iż posiadał on uprawnienia do wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, takich jak udzielanie urlopów. Jednak z zeznań świadków wynika, że choć rzeczywiście składali oni wnioski do powoda i on je podpisywał, to faktycznie nie podejmował on decyzji w kwestii udzielenia urlopu, było to pozostawione w gestii pozwanych (świadek A. B. zeznaje, że „wydaje mi się, że pozwani rozpatrywali ten wniosek” (k. 227), świadek P. S. – „o urlop zwracałem się do szefów, a po wniosku urlopowym zgłaszałem się do powoda” (k. 229), również pozwany P. L. twierdzi, że w zakresie obowiązków powoda znajdowało się przyjmowanie wniosków urlopowych (k. 318), czyli czynność jedynie techniczna, a nie udzielanie urlopów). Nie zostało wykazane również, aby powód wykonywał jakiegokolwiek inne czynności z zakresu prawa pracy. Nie można wobec tego powoda traktować jako osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy. W ocenie Sądu również fakt, że powód zarządzał firmą w okresie nieobecności obu pozwanych nie świadczy o pełnieniu przez niego funkcji osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Mając na uwadze atmosferę panującą w firmie i przyjacielskie stosunki między powodem a pozwanymi należy raczej stwierdzić, że powód w ramach przysługi zajmował się firmą w takiej sytuacji, a nie z racji posiadania odrębnych kompetencji kierowniczych związanych z zastępstwem pozwanych. Ponadto sytuacja, gdy obu pozwanych nie było w pracy i powód musiał zająć się firmą miała miejsce tylko raz, nie można więc, zdaniem Sądu, z takiej jednostkowej sytuacji wyciągać wniosku co do kierowniczego stanowiska powoda. Dodatkowo powód nie przejął wówczas wszystkich obowiązków pozwanych, bowiem nie zajmował się fakturami, co świadczy o tym, że nie miał udzielonych przez pozwanych kompetencji do zarządzania w ich imieniu zakładem pracy, a jedynie podczas ich nieobecności dbał o ciągłość pracy.

W ocenie Sądu powód nie był również kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej pracodawcy. Z analizy ustalonego stanu faktycznego wynika bowiem, że firma pozwanych nie była podzielona na działy, nie miała wyodrębnionych żadnych komórek organizacyjnych. Nie można uznać w tym przedmiocie twierdzeń pozwanego C. J., który mówi, że firma nie była podzielona na działy i jednocześnie, że miała ona wyodrębniony jeden dział, w którym kierownikiem był powód. Jako kierownika wyodrębnionego działu, w ocenie Sądu, należy traktować osobę zajmującą stanowisko kierownicze w pewnej wyodrębnionej komórce pracodawcy, wyposażonej w pewną samodzielność w kreowaniu swych zadań i celów, która zajmuje odrębne miejsce w całej strukturze pracodawcy. W przedmiotowym przypadku wyodrębnienie działu kierowanego przez powoda jest sztuczne, bowiem firma pozwanych jest dosyć mała, nie ma wykształconej struktury organizacyjnej z podziałem na jakiegokolwiek działy, co zostało zresztą wprost przyznane przez pozwanego C. J. na rozprawie. Wobec tego nie można jednocześnie twierdzić, że firma nie jest

podzielona na działy, by za chwilę wskazywać, że miała ona wyodrębniony jeden dział, wyodrębnienie takie jest bowiem zdaniem Sądu sztuczne i służy jedynie poparciu argumentu pozwanych, a nie odzwierciedleniu rzeczywistej struktury pracodawcy. W związku z powyższym zarzut pozwanych o zajmowaniu przez powoda stanowiska kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej Sąd uznał za nietrafny.

Oprócz zanalizowanego wyżej roszczenia powoda co do wypłaty wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, powód domagał się również zasądzenia od pozwanych na jego rzecz kwoty 3.500,00 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę. Powód uzasadniał swe roszczenie powołując się na negocjacje z pozwanymi odnoszące się do sposobu rozwiązania umowy o pracę. Powód stwierdził, że pozwani obiecali mu wówczas wypłacenie wynagrodzenia również za miesiąc czerwiec 2012 roku, a więc za miesiąc następujący po ustaniu stosunku pracy, co miało, zgodnie z wręczonym mu pierwotnie wypowiedzeniem, nastąpić z końcem maja 2012 roku. W toku postępowania jednak powód nie wykazał, że pozwani rzeczywiście zobowiązali się do zapłaty na jego rzecz dochodzonej kwoty, pomimo że ciężar udowodnienia tego faktu spoczywał właśnie na powodzie, na podstawie art. 6 KC w zw. z art. 300 KP. Stąd też roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia za pracę za okres już po ustaniu stosunku pracy, zostało oddalone jako nieudowodnione.

Mając na uwadze powyższe wywody, Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku.

W przedmiocie kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie regulacji zawartej w art. 98 Kodeksu postępowania cywilnego oraz § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.