

Sygn. akt VI P 209/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 stycznia 2024 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Iwona Dziegielewska
Protokolant:	Ewelina Firlej – Połaniecka

po rozpoznaniu w dniu 18 grudnia 2023 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy K. K.

przeciwko

pozwanemu P. K. (1) prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą P. (...) w S. D.

o uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, odszkodowanie, wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, naruszenie dóbr osobistych i zasądzenie kwoty 3000 zł na cel społeczny

1. zasądza od pozwanego P. K. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą P. (...) w S. D. na rzecz powódki K. K. kwotę 14 223,57zł(czternaście tysięcy dwieście dwadzieścia trzy złote 57/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie lat 2017-2020 wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 26 maja 2020 r. do dnia zapłaty;

2. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

3. zasądza od pozwanego P. K. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą P. (...) w S. D. na rzecz powódki K. K. kwotę 2700 zł(dwa tysiące siedemset złotych)tytułem kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;

4. zasądza od pozwanego P. K. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą P. (...) w S. D. na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego dla Warszawy P. w W. kwotę 1513,91 zł(jeden tysiąc pięćset trzysta złotych 91/100) tytułem wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa;

5. nie obciąża powódki K. K. wydatkami poniesionymi w sprawie, w zakresie w którym powództwo zostało oddalone;

6. pozostałe wydatki przejmuje na rachunek Skarbu Państwa;

7. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 4902,03 zł(cztery tysiące dziewięćset dwa złote 03/100).

UZASADNIENIE

W dniu 6 sierpnia 2020 r. wpłynął pozew K. K. przeciwko pozwanemu P. K. (1) prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) P. K. (1) o ustalenie istnienia (trwania) stosunku pracy między stronami mimo formalnego zawarcia porozumienia rozwiązującego umowę o pracę, o rozwiązanie umowy o pracę zgodnie z przepisami kodeksu pracy w sposób nie pozbawiający powódki przysługujących jej świadczeń, zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 14 762,37 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 26 maja 2020 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania, kwoty 700, 30 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 maja 2020 r. tytułem wynagrodzenia za 3 dni robocze na poszukiwanie pracy, kwoty 8 575,84 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 maja 2020 r. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz o nakazanie pozwanemu: zwrotu prywatnych plików powódki zjadających się na służbowym laptopie, usunięcie wszystkich zdjęć zawierających wizerunek powódki, a opublikowanych przez pozwanego na jego profilu firmowym i portalu społecznościowym. Powódka wniosła też o zasądzenie od pozwanego na rzecz (...) kwoty 3 000 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesieniem pozwu do dnia zapłaty (roszczenie stało się wymagalne w dniu 19 czerwca 2020r.) a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania według norm przepisanych (pozew k. 1 - 5).

W uzasadnieniu powódka podała, że uchyliła się od skutków prawnych podpisania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bowiem wprowadzona została przez pozwanego w błąd. Nie była też świadoma skutków prawnych, w tym braku przysługujących świadczeń względem złożonego oświadczenia. Po stawieniu się do pracy po przerwie związanej z korzystaniem z zasiłku opiekuńczego na dziecko do lat 4 wobec epidemii (...) 19 otrzymała do podpisu oświadczenie rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Odebrano jej też służbowy laptop, na które miała prywatne pliki. Zwolnienie było dla niej szokiem, bowiem dotychczas była potrzebna w biurze i wykonywała wszystkie polecenia przełożonego. Z uwagi na załamanie psychiczne korzystała z pomocy psychiatry, przyjmowała leki uspokajające zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania według norm przepisanych (pozew k. 1 - 5).

W odpowiedzi na pozew pozwany wniosł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty (odpowiedź na pozew k. 106).

W uzasadnieniu pozwany potwierdził, że strony w dniu 25 maja 2020 r. rozwiązały umowę o pracę, natomiast zaprzeczył by powódka działała pod wpływem błędu. Oświadczenie złożyła świadomie, po długiej rozmowie, sama nalegając na rozwiązanie umowy o pracę. Pozwany wskazał, że nie był zadowolony z jakości pracy powódki, a nieprawidłowości wynikały z jednoczesnego zatrudnienia w innej firmie. Zaprzeczył, aby powódka pracowała w godzinach nadliczbowych. Karty czasu pracy były swobodnie wypełniane przez powódkę, nie ma na nich podpisu pracodawcy. Podniósł, że żądanie zwrotu prywatnych plików jest bezzasadne, podobnie jak żądanie usunięcia zdjęć (odpowiedź na pozew k. 106-108).

Na rozprawie w dniu 18 stycznia 2021 r. powódka podtrzymała roszczenie o odszkodowanie w kwocie 14 762,37 zł (protokół k. 293-293v). W piśmie z dnia 31 stycznia 2021 r. (data nadania) powódka sprecyzowała powództwo w zakresie nadgodzin wskazując, że z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych domaga się łącznej kwoty 8 694,39 zł wraz z ustawowymi odsetkami z opóźnienie od dnia 26 maja 2020 r. do dnia zapłaty. Przedstawiła szczegółowe wyliczenie (pismo k. 299). Ostatecznie sprecyzowała powództwo w zakresie nadgodzin na rozprawie w dniu 18 grudnia 2023 r. na kwotę 14 523,57 zł, zgodnie z opinią biegłego z zakresu księgowości (protokół k. 523v).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u pozwanego najpierw na okres próbny od 23 września 2016 r., następnie na czas określony od dnia 23 grudnia 2016 r. do 22 grudnia 2017 r., a od 23 grudnia 2016r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Manager ds (...), za wynagrodzeniem 4 920,79 zł brutto.

Powódka zatrudniona była w normatywnym czasie pracy, w miesięcznym okresie rozliczeniowym. Od maja 2017 r. strony ustaliły ruchomy czas pracy. Powódka podpisała umowę o zakazie konkurencji. (umowa o pracę k.13; umowa k. 14; umowa k.15; umów o zakazie konkurencji k.16-17; porozumienie k.19; zaświadczenie k. 121).

Powódka na zajmowanym stanowisku miała następujące obowiązki: - planowanie w kalendarzu internetowym spotkań, wyjazdów, targów, eventów, konferencji; - raportowanie podsumowań spotkań z klientami lub dostawcami, - przygotowywanie na bieżąco ofert dla klientów, - zestawień handlowych z dealerami, - aranżowanie transportów, - przygotowywanie zestawień prognozy i baz klientów, - uczestnictwo w pokazach i targach, - przygotowywanie inwentaryzacji, - budowanie baz danych potencjalnych klientów, - rozpatrywanie gwarancji i reklamacji, - wystawianie faktur, - obsługa posprzedażowa maszyn, - przygotowywanie raportów sprzedażowych, - przygotowywanie akcji oraz materiałów marketingowych i sprzedażowych (zakres obowiązków k. 133-134)

Przed zatrudnieniem u pozwanego powódka zatrudniona była w przedsiębiorstwie logistycznym, zajmującym się wdrażaniem rozwiązań magazynowych dopasowanych do wybranych sektorów biznesu Login (...) + (...) Spółka z o.o. w P. w okresie od 12 lutego 2014 r. do 11 lutego 2016 r. (świadczenie pracy k. 221).

Każdy z pracowników zatrudnionych u pozwanego, każdego dnia, sam wypełniał karty czasu pracy, których skan następnie powódka raz w miesiącu wysyłała do księgowości obsługującej pozwanego. Nie były one podpisywane przez pracodawcę, ale stanowiły podstawę do wypłaty wynagrodzeń (korespondencja sms wydruk k. 207; email do biura księgowego k. 230, k.237, k.252; karty czasu pracy k.25 - 32; listy obecności k. 54 - 57, 59, 61-65; 71, 73-74, 76-77, 80, 84, 90, 93, 97-99; zeznania świadka J. C. k. 294-294v e - protokół (...) (...); zeznania świadka P. P. (2) k. 312v - 313v e - protokół (...) (...)).

W biurze razem z powódką pracowało 5 osób stacjonarnie i 2 zdalnie. Rotacja była duża. Powódka wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych. Podczas lockdownu pracowała w domu, nawet gdy była na zasiłku opiekuńczym. Poza godzinami pracy odbierała telefony służbowe, wysyłała maile. Powódka organizowała targi i była też obecna na zdecydowanej większości z nich. Targi odbywały się w weekendy, zdarzały się też w piątki. Targi rozpoczynały się między 9:00 a 11:00 trwały do 17:00-18:00. Na targach firma zapewniała transport wyżywienie i nocleg. Pozwany również w nich uczestniczył. Targi przekraczały czas pracy, były to godziny nadliczbowe do pracowników. Odbierali te godziny w postaci dni wolnych. Powódka też odbierała dni wolne, wielu godzin nie odebrała. Wnioski urlopowe mailowo trafiały do pozwanego, a on je przekazywał do księgowości. Nie było praktykowane wypłacanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie było formalnej dokumentacji wyjść prywatnych i służbowych. Nie było książki wyjść. W karcie czasu pracy powódka odnotowywała wyjścia. Na tej podstawie sporządzała wyliczenia nadgodzin (zeznania świadka J. C. k. 294-294v e - protokół (...):45:16 - 01:04:33; zeznania świadka E. K. k. 293v - 294 e - protokół (...):22:28 - 00:45:16; zeznania świadka P. P. (2) k. 312v - 313v e - protokół (...) (...)) listy obecności kserokopie k. 343 - 357v; 369-370; wnioski o urlop k. 323 - 342v).

W lutym 2017 r. przepracowała godziny nadliczbowe o wartości 945,72 zł, w marcu 2017 r. 822,24 zł, kwietniu 2017 r. 224,26 zł, maju 2017 - 100,08 zł, czerwcu 2017 - 1035,18 zł, lipiec 2017 - 75,06 zł, sierpniu 2017 r. - 53,73 zł, wrześniu 2017 r. - 300, 24 zł, październiku 2017 r. 402,98 zł, grudniu 2017 r. - 97,14 zł. W lutym 2018 r. - 1 107 zł, w marcu 2018 r. - 1006,56 zł, kwietniu 2018r. - 207,63 zł, maju 2018 r. - 115,35 zł, czerwcu 2018 r. - 43,94 zł, wrześniu 2018 r. - 1 153,50 zł. Za styczeń 2019 r. - 251,64 zł, luty 2019 r. - 2 430,04, marzec 2019 r. 593,13 zł, maj 2019 r. - 197,72 zł, maj 2019 r. - 197,72, czerwiec 2019 r. - 1165,32 zł, sierpień 2019 r. 109,85 zł, wrzesień r. 2019 - 1098,38 zł, październik 2019 r. - 160,50 zł, luty 2020 r. - 253,77 zł, marzec 2020 r. - 272,61 zł, Razem wypracowała nadgodziny na kwotę 14 223,57 zł (listy obecności kserokopie k. 343 - 357v; 369-370; listy płac za 2018 r. k. 358 - 363; k.368; listy płac za 2017 r. k. 364 - 367; listy płac za 2019 r. k. 371 - 375 k. 383; opinia biegłego k. 443 - 457; opinia uzupełniająca biegłego k.481 - 485; opinia uzupełniająca biegłego k. 505 - 505v; wyliczenie godzin nadliczbowych powódki k. 299 -306 ; wnioski o urlop k. 323 - 342v)

W dniu 25 maja 2020 r. powódka zgłosiła się do pracy po przerwie spowodowanej lockdownem podczas pandemii (...).Przebywała na zasiłku opiekuńczym na dziecko do lat 4 z uwagi na fakt, że przedszkola były okresowo zamknięte

i osobiście musiała sprawować opiekę nad dzieckiem. Powódka sama wychowywała już wówczas dziecko w miejscu zamieszkania, gdzie nie miała żadnej rodziny. Jej mąż zmarł w listopadzie 2019 r. (zeznania powódki k. 424v - 425 e - protokół (...)(...)zeznania świadka E. K. k. 293v - 294 e - protokół (...)(...)

Tego samego dnia tj 25 maja 2020 r. około godziny 15:40 powódka wezwana została przez pozwanego do sali konferencyjnej. Zdenerwowała się bowiem miała odebrać dziecko z przedszkola do godziny 16:00. Zadzwoiła do teściowej, aby odebrała jej dziecko. Nie miała jednak pewności czy babcia zdąży je odebrać na czas. Pozwany przedstawił jej oświadczenie rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Powódka zapoznała się z nim, zapytała czy otrzyma ekwiwalent. Porozumienie podpisała. Rozmowa była krótka, trwała do 10 minut. Sytuacja była dla niej zaskoczeniem i szokiem. Następnie zadzwoniła do koleżanki J. C., z którą pracowała u pozwanego do lipca 2019 r. Poinformowała ją z płaczem, że została zwolniona z pracy. Tego dnia nikogo więcej pozwany nie zwolnił. Przez kolejną godzinę próbowała zgrać prywatne pliki z laptopa służbowego, który musiała zdać. Z uwagi na ich wielkość (5-10 GB) nie udało się zgrać wszystkiego. Nie sporządzono protokołu odbioru komputera. Umówiła się, że pozwany udostępni jej laptop do zgrania plików innego dnia. Do tego jednak już nie doszło. Powódka uzyskała informację, że laptop został skradziony (zeznania J. C. k. 294-294v e - protokół (...)(...) zeznania świadka E. K. k. 293v - 294 e - protokół (...)(...) zeznania powódki k. 424v - 425 e - protokół (...)(...) i k.425v e - protokół (...)(...) zeznania pozwanego P. K. (2) k. 425 - 425v e - protokół (...)(...)zeznania pozwanego P. K. (2) k. 425 - 425v e - protokół (...)(...)

Dnia 26 maja 2020 r. powódka wysłała pozwanemu oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego oświadczenia, powołując się na działanie pod wpływem błędu i podstępny ze strony pracodawcy (oświadczenie k.8). Pozwany otrzymał oświadczenie w dniu 29 maja 2020 r (potwierdzenie odbioru k. 9). Powódka udała się na zwolnienie psychiatryczne, przyjmowała też leki uspokajające. Na zwolnieniu przebywała od dnia 26 maja 2020 r. do 6 lipca 2020 r. (opis karty ambulatoryjnej k. 287; (...) k.289-290; screeny kodów recepty k.291).

W dniu 8 czerwca 2020 r. powódka wezwała pozwanego do usunięcia jej zdjęć z portalu pozwanego i social mediów oraz do zwrotu prywatnych plików ze służbowego komputera (wezwanie k.10-11).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, na podstawie akt osobowych powódki, opinii biegłego k. 443 - 457, opinii uzupełniającej biegłego k.481 - 485 oraz k. 505 - 505v, na podstawie zeznań świadków: E. K. k. 293v - 294 e - protokół (...)(...) J. C. k. 294-294v e - protokół (...)(...) P. P. (2) k. 312v - 313v e - protokół (...)(...) oraz na podstawie zeznań powódki k. 424v - 425 e - protokół (...)(...) i k.425v e - protokół (...)(...) oraz pozwanego P. K. (2) k. 425 - 425v e - protokół (...)(...)

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków przesłuchanych w sprawie bowiem ich zeznania były logiczne, spójne i wzajemnie zbieżne.

Świadek E. K., teściowa powódki zeznała o sytuacji życiowej powódki, o przebiegu wydarzeń z dnia rozwiązania umowy o pracę. Świadek J. N. - koleżanka powódki i była pracownica pozwanego. Pracowała u pozwanego do lipca 2019 r. Opisała jak powódka relacjonowała jej przebieg wydarzeń z dnia rozwiązania umowy o pracę, opisała jaka była

pracował u pozwanego do sierpnia 2020 r. Jako pracownik biurowy. Zeznał o targach, o udziale powódki w targach, rozliczeniach w postaci dni wolnych, zasadach podpisywania i rozliczania list obecności, kart czasu pracy oraz na temat pracy w godzinach nadliczbowych i zaangażowania powódki w pracę.

Sąd zeznaniom stron dał wiarę w zakresie w jakim korespondowały one z zeznaniami świadków i pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Nie dał wiary zeznaniom powódki, że nie miała ona świadomości tego co podpisuje, że działała w tym zakresie pod wpływem błędu.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako częściowo zasadne zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Powódka w niniejszym postępowaniu dochodziła:

- ustalenia trwania stosunku pracy między stronami mimo formalnego zawarcia porozumienia rozwiązującego umowę o pracę, o rozwiązanie umowy o pracę zgodnie z przepisami kodeksu pracy w sposób nie pozbawiający powódki przysługujących jej świadczeń
- zasądzenie odszkodowania od pozwanego na rzecz powódki w kwocie 14 762,37 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 26 maja 2020 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania,
- zasądzenia tytułem wynagrodzenia za 3 dni robocze na poszukiwanie pracy kwoty 700,30 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 maja 2020 r.,
- zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych najpierw w kwocie kwoty 8 575,84 zł, a ostatecznie zgodnie z wnioskami biegłego z ostatniej opinii uzupełniającej w kwocie 14 523,57 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 maja 2020 r.

Dodatkowo powódka wnosila w pozwie o nakazanie pozwanemu: zwrotu prywatnych plików powódki zjadających się na służbowym laptopie, usunięcie wszystkich zdjęć zawierających wizerunek powódki, a opublikowanych przez pozwanego na jego profilu firmowym i portalu społecznościowym oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz (...) kwoty 3 000 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesieniem pozwu do dnia zapłaty.

W zakresie związanym z ustaleniem trwania stosunku pracy i sposobu jego zakończenia, a także roszczeń stricte z tym związanych (odszkodowanie, wynagrodzenia za trzy dni na poszukiwanie pracy) Sąd zważył co następuje.

Powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny (art. 189 k.p.c.). Interes prawny występuje wówczas, gdy istnieje niepewność stanu prawnego lub prawa. Niepewność ta powinna być jednak obiektywna, czyli - zachodzić według rozumnej oceny sytuacji, a nie tylko subiektywna, tj. według odczucia powoda. Interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. występuje tylko wówczas, gdy zachodzi potrzeba jego ochrony prawnej (vide uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 1995 r. III CZP 179/94 OSNC 1995/5 poz. 76). Interes prawny jest materialnoprawną przesłanką powództwa o ustalenie, którą Sąd ma obowiązek badać z urzędu. W orzecznictwie podkreśla się, że interes prawny zachodzi, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (vide wyrok SA w Poznaniu z dnia 5 kwietnia 2007 r., III AUa 1518/05, Lex, nr 257445).

Zgodnie z art 61 kodeksu cywilnego świadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej.

Zgodnie z art. 88 § 1 kodeksu cywilnego uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu lub groźby, następuje przez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie.

Same okoliczności spotkania, podczas którego pozwany wręczył powódce oświadczenie kończące stosunek pracy nie były sporne. Był to dzień 25 maja 2020 r., okres pandemii, pierwszy dzień po powrocie powódki do pracy pod dłuższej nieobecności związanej z korzystaniem z zasiłku opiekuńczego na dziecko poniżej lat 4 wobec zamknięcia przedszkoli. Sytuacja rodzinna powódki była wówczas trudna, kilka miesięcy wcześniej zmarł jej mąż, sama zajmowała się dzieckiem. Pozwany zaprosił powódkę na spotkanie nie długo przed zakończeniem pracy, koło 15:45 kiedy powódka do 16:00 miała odebrać dziecko. Okoliczność ta niewątpliwie była dodatkowo stresująca dla powódki, nie miała pewności czy teściowa zdąży je odebrać na czas. Sama sytuacja, że pozwany chce rozwiązać umowę o pracę była dla niej zaskoczeniem.

Powódka podnosiła, że działała pod wpływem błędu, w który wprowadził ją pozwany. Była przekonana, że będzie miała zachowany okres wypowiedzenia. Nie miała świadomości jakie oświadczenie podpisuje, ani jakie są jego skutki. Jednakże mając na uwadze ustalenia poczynione w sprawie Sąd zważył, że nie działała ona pod wpływem błędu ani w stanie świadomości wyłączającym podejmowanie decyzji.

Do wad oświadczeń woli zaliczamy: brak świadomości lub swobody, pozorność, błąd, podstęp, groźbę.

Nieważne jest oświadczenie woli, które zostało złożone przez osobę znajdującą się w stanie, który z jakichkolwiek powodów wyłączał świadome albo swobodne podjęcie decyzji i wyrażenie woli. Brak świadomości lub swobody zachodzi, gdy osoba składająca oświadczenie nie rozumie swojego postępowania i przez to nie zdaje sobie sprawy z jego skutków albo nie może podjąć działania swobodnie. Kolejną z wad oświadczenia woli jest pozorność. Jest to sytuacja, w której jedna strona składa drugiej, za jej zgodą, oświadczenie dla pozorów, to znaczy bez zamiaru dokonania czynności prawnej lub z zamiarem wywołania innych skutków niż te określone w oświadczeniu. Błąd to mylne wyobrażenie bądź niewiedza o rzeczywistym stanie rzeczy. Błąd musi dotyczyć czynności prawnej, a także być istotny (czyli być rzeczywisty i mieć odpowiednio wysoką wagę – nie można powoływać się na błąd, jeśli nie miał on wysokiego znaczenia i nie był kluczowy przy dokonywaniu czynności prawnej). Istotność odnosi się nie tylko do subiektywnych odczuć składającego, ale również obiektywnych przesłanek, uwzględniających typowego przedstawiciela społeczeństwa. Podstęp uznawany jest za kwalifikowany błąd. Groźba to wada oświadczenia woli, w przypadku której oświadczenie zostało złożone ze względu na okoliczność, w której składający mógł się obawiać, że jemu samemu lub innej osobie grozi niebezpieczeństwo (osobiste lub majątkowe). Istotne jest nie tylko własne przeświadczenie, ale również obiektywne prawdopodobieństwo spełnienia groźby. Powódka niewątpliwie działała pod wpływem zdenerwowania i emocji. Dla każdej osoby fakt złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę jest źródłem stresu, dodatkowo śpieszyła się do dziecka. Natomiast oświadczenie sformułowane zostało w spór prosty i jasny. Już w tytule wygłoszonym drukiem pojawiło się określenie „porozumienie stron w sprawie rozwiązania umowy o pracę”. Powódka otrzymała dokument do ręki, zapoznała się z oświadczeniem rozmawiała z pozwanym na ten temat, zapytała czy dostanie ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Oświadczenie podpisała. Później jeszcze około godziny przebywała w firmie, zgrywała pliki ze służbowego laptopa. Sąd nie miał wątpliwości, że powódka miała świadomość że umowa o pracę została rozwiązana oraz że nastąpiło to za porozumieniem stron z dniem podanym w porozumieniu. Zeznania powódki, a także świadka J. C., że zaczęła się później zastanawiać że nie ma okresu wypowiedzenia, co ona zrobiła, czy dobrze postąpiła, nastąpiły później pod wpływem refleksji i zdarzają się często wśród pracowników po rozwiązaniu umowy o pracę. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę, nawet gdyby było wadliwe jest skuteczne. Umowa o pracę w dniu 25 maja 2020 r. uległa rozwiązaniu. W tej sytuacji Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia żądań powódki ustalenia trwania stosunku pracy, ustalenia zakończenia stosunku pracy w innym trybie, odszkodowania i wynagrodzenia za trzy dni na poszukiwanie pracy.

W tym miejscu Sąd odniesie się także do żądania nakazania pozwanemu zwrotu prywatnych plików powódki zjadających się na służbowym laptopie, usunięcie wszystkich zdjęć zawierających wizerunek powódki, a opublikowanych przez pozwanego na jego profilu firmowym i portalu społecznościowym oraz o zasądzenia od pozwanego na rzecz (...) kwoty 3 000 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesieniem pozwu do dnia zapłaty. Powódka powoływała się na naruszenie dóbr osobistych (art 24 § 1 kc) zarzucając, że pozwany nie usunął jej zdjęć. W toku postępowania powódka nie przedstawiła jaki dobro zostało naruszone i nie uprawdopodobniła faktu naruszenia. Pozwany twierdził, że usunął zdjęcia, natomiast powódka już w dalszym toku postępowania nie odniosła się do tego faktu, nie wykazała że jej wizerunek nadal był wykorzystywany. Sposób przedstawienia roszczenia nie pozwalał Sądowi na weryfikację tej okoliczności. Co do plików prywatnych zgromadzonych na laptopie pozwany umożliwił w dniu rozwiązania umowy o pracę zgranie powódce plików. Z uwagi na ich duży rozmiar nie dała rady zgrać wszystkiego, pozwany zezwolił na zgranie w innym dniu. W między czasie poinformował powódkę, że laptop został skradziony względem czego trudno pozwanemu czynić zarzut przetrzymywania prywatnych plików powódki. W tej sytuacji brak jest uzasadnienia dla żądania zwrotu prywatnych plików. Mając na uwadze powyższe, Sąd powództwo ww zakresie oddalił.

W zakresie żądania zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd uznał powództwo za uzasadnione.

Zgodnie z art 151 § 1 kodeksu pracy praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Zgodnie z art. 151¹. § 1 kodeksu pracy 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 ww przepisu).

Praca w godzinach nadliczbowych jest przede wszystkim pracą na polecenie pracodawcy wywołana jego potrzebami, które są przekazywane pracownikowi do wykonania poza godzinami jego pracy. Aby czas spędzony przez pracownika na pracę można było uznać za pracę w godzinach nadliczbowych musi być spełnionych kilka przesłanek: praca rzeczywiście była wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, praca ta wykonywana była na wyraźne polecenie pracodawcy albo przynajmniej za jego wiedzą i dorozumianą zgodą, praca w godzinach nadliczbowych nie wynika z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracownika np: z powodu niskiej efektywności jego pracy w normalnym czasie pracy.

Ciężar udowodnienia okoliczności, że pracownik pracował w godzinach nadliczbowych we wskazywanej przez siebie ilości, we wskazywanych okresach czasu spoczywa na pracowniku, jeżeli pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy. W postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje bowiem ogólną regułą procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 KPC może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Pracownik może prowadzić dowód prima facie na okoliczność faktycznie przepracowanych godzin nadliczbowych (SN I PKN 71/00, OSNP 2002/10/231; SN postanowienie z dnia 8 maja 2020 r. II PK 81/19; Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 21 października 2014 r. III APa 7/14).

Powódka przedstawiła własne wyliczenia godzin nadliczbowych, karty czasu pracy, lity obecności, listy płac. Pozwany również podłożył dokumenty w tym zakresie. Podniósł, że na dokumentach nie ma podpisu pracodawcy. Powoda podnosiła, że pracownicy sami wypełniali karty czasu pracy, które na koniec miesiąca powódka wysyłała do zewnętrznej obsługi księgowej. Pozwany nigdy nie zatwierdził ich podpisem, co potwierdzili świadkowie zeznający w sprawie, byli pracownicy pozwanego. Powódka pracowała w godzinach nadliczbowych, brała udział w weekendowych targach, nie odebrała za nich wszystkich dni wolnych. Pozwany zakwestionował wysokość i ilość nadgodzin powódka nie miała obowiązku przyjeżdżania na wszystkie targi miała obowiązek być na 3-4 największych imprezach rocznie. Z zakresu obowiązków powódki wynikało, że miała targi organizować i brać w nich udział. Jedynie raz była na targach prywatnie, świadkowie potwierdzili że powódka zajmowała się organizacją i na targach była obecna.

Dysponując kompletem dokumentacji pracowniczej, zeznaniami świadków i wyliczeniami powódki Sąd postanowieniem z dnia 12 października 2021 r. dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości - biegłego z zakresu kadr i płac na okoliczność wyliczenia wynagrodzenia za pracę powódki w godzinach nadliczbowych za okres od 2016 r. do 2020 r. według wyliczeń powódki oraz na podstawie całości dokumentacji znajdującej się w aktach sprawy, w tym akt osobowych powódki, kart pracy oraz dokumentacji biura księgowego dołączonej do akt sprawy, jak również dowodu z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków oraz stron postępowania z uwzględnieniem odrębnego wyliczenia za okres czasu od 5 sierpnia 2017 do dnia 26 maja 2020 r.(postanowienie k.432).

W swojej opinii biegły zwracała uwagę na braki w dokumentacji pracowniczej czy też brak jej czytelności, niekiedy brak podpisów na listach, których to dni w opinii nie uwzględniała. Uwzględniła w wyliczeniach dni odebrane przez powódkę. Biegły dwukrotnie wobec zarzutów powódki uzupełniała opinię ostatecznie wskazując, że powódka nie pracowała w systemie zadaniowym, co próbował podnosić pozwany. Zgodnie z wyliczeniami biegłego, powódka w pracowała w godzinach nadliczbowych we wskazanych w opinii dniach i miesiącach, co według wyliczeń biegłego opiewało na kwoty:

- za luty 2017 r. - 945,72 zł, marzec 2017 r. - 822,24 zł, kwiecień 2017 r. - 224,26 zł, maj 2017 r. - 100,08 zł, czerwiec 2017 r. - 1035,18 zł, lipiec 2017 r. - 75,06 zł, sierpień 2017 r. - 53,73 zł, wrzesień 2017 r. - 300, 24 zł, październik 2017 r. - 402,98 zł, grudzień 2017 r. - 97,14 zł,

- za luty 2018 - 1 107 zł, marzec 2018 r. - 1006,56 zł, kwiecień 2018 r. - 207,63 zł, ma 2018 r. 115,35 zł, czerwiec 2018 r. 43,94 zł, wrzesień 2018 r. - 1 153,50 zł,

- za styczeń 2019 r. - 251,64 zł, luty 2019 r. - 2 430,04 zł, marzec 2019 r. - 593,13 zł, maj 2019 r. - 197,72 zł, maj 2019 r. - 197,72, czerwiec 2019 r. 1 165,32 zł, sierpień 2019 r. - 109,85 zł, wrzesień 2019 r. - 1098,38 zł, październik 2019 r. - 160,50 zł, luty 2020 r. - 253,77 zł, marzec 2020 r. - 272,61 zł, razem 14 223,57 zł. Powódka ostatecznie dochodziła nadgodzin w kwocie wyliczonej przez biegłego. Pozwany matematycznych wyliczeń biegłego nie kwestionował.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. Zasądzona kwota to koszt wynagrodzenia reprezentującego pozwanego adwokata ustalony zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, Dz.U. 2015 poz. 1800 ze zm. - 2700 zł.

Zgodnie z art. 113 ust. 1 i ust 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2023.0.1144 t.j) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W niniejszej sprawie powód nie miał obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu, ustalonej zgodnie z art. 13 ust. 1 ww. ustawy, dlatego Sąd obciążył stronę pozwaną kwotą 1513,19 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniony z mocy ustawy. Sąd odstąpił od obciążania powódki wydatkami poniesiony w sprawie w zakresie oddalonego powództwa, przejmując je na rachunek Skarbu Państwa.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekał na podstawie art. 477² § 1 kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi, że Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności, w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.