

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 września 2016r

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Martyna Daniłowicz

Ławnicy E. P., W. C.

Protokolant: Paulina Machowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 31 sierpnia 2016 r.

we W.

na rozprawie

sprawy z powództwa P. Ł.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych, zwrot kosztów używania samochodu prywatnego do celów służbowych

I. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda P. Ł. kwotę 8 463,11 zł brutto (osiem tysięcy czterysta sześćdziesiąt trzy złote 11/100) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwoty:

-503,53 zł od dnia 1 lutego 2012r.;

- 487,8 zł od dnia 1 maja 2012r.;

-978,07 od dnia 1 sierpień 2012r.;

-964,74 zł od dnia 1 listopad 2012r. ;

-594,64 zł od dnia 1 lutego 2013r.;

-441,07 zł od dnia 1 maja 2013r.;

- 724,18 zł od dnia 1 sierpnia 2013r.;

- 975,58 zł od dnia 1 listopada 2013r.;

-2031,20 zł od dnia 1 lutego 2014r.;

- 762,30 zł od dnia 1 maja 2014r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,

II. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda P. Ł. kwotę 216,17 zł brutto (dwieście szesnaście złotych 17/100) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwoty:

-50,33 zł od dnia 1 maja 2011r.;

- 7,13 zł od dnia 1 sierpnia 2011r. ;
- 10,79 zł od dnia 1 listopada 2011r.;
- 6,29 zł od dnia 1 lutego 2012r.;
- 10,99 zł od dnia 1 maja 2012r.;
- 11,07 od dnia 1 sierpnia 2012r.;
- 7,47 zł od dnia 1 listopad 2012r. ;
- 10,71 zł od dnia 1 lutego 2013r.;
- 26,83 zł od dnia 1 maja 2013r.;
- 10,82 zł od dnia 1 sierpnia 2013r.;
- 6,46zł od dnia 1 listopada 2013r.;
- 26,13 zł od dnia 1 lutego 2014r.;
- 31,16 zł od dnia 1 maja 2014r. do dnia zapłaty z tytułu dodatku za pracę w godzinach nocnych;

III. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

IV. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa,

V. nie obciąża powoda kosztami procesu,

VI. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Kasa tut. Sądu) kwotę 523,44 zł tytułem wydatków poniesionych na opinie biegłego w sprawie oraz kwotę 439 zł tytułem opłaty od pozwu,

VII. zasądza od Skarbu Państwa na rzecz kancelarii r. pr. J. G. kwotę 1860 zł + VAT tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu,

VIII. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3800 zł.

UZASADNIENIE

Powód P. Ł., pozwem z dnia 04 marca 2014r. (data stempla pocztowego, k. 5), skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy za pracę za bezskuteczne i przywrócenie go do pracy lub zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia oraz o zasądzenie kosztów procesu (k. 2-3).

W uzasadnieniu powyższego pisma powód wskazał, że u podstaw wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego przez pracodawcę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, legły nieuzasadnione, nie mające charakteru rzeczywistego przyczyny. Nadto powód wskazał na niewłaściwą reprezentację po stronie pracodawcy przy składaniu oświadczenia o wypowiedzeniu mu stosunku pracy, ponieważ stroną pozwaną reprezentował członek zarządu i pełnomocnik, nie natomiast dwóch członków zarządu lub członek zarządu łącznie z prokurentem spółki.

Pismem procesowym z dnia 11 sierpnia 2014 r. powód rozszerzył żądanie pozwu, domagając się uznania wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę za bezskuteczne i przywrócenia do pracy lub w przypadku uznania, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w wysokości dwunastomiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 45.600 zł.

Nadto powód domagał się zasądzenia na jego rzecz:

- wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych – 32.566,92 zł, a nadto

- kosztów użytkowania przez niego jego prywatnego pojazdu na potrzeby pracodawcy przez okres 109 miesięcy, średnio 25 km miesięcznie w łącznej kwocie 2.232,75 zł, oraz

- zaległego dodatku za pracę w godzinach nocnych w okresie od 2 lipca 2001 r. do 31 maja 2014r. – 11.085,60 zł,

oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu (k. 34-37).

Postanowieniem z dnia 19 sierpnia 2014 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. na podstawie art. 25 § 1 k.p.c. w zw. z art. 26 k.p.c. i z art. 21 k.p.c. ustalił wartość przedmiotu sporu na kwotę 91.485,27 zł (k. 43).

W odpowiedzi na pozew z dnia 16 października 2014 r. strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, będącego radcą prawnym, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 71-80).

W uzasadnieniu wskazała, że strony łączył stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 14 maja 2001 r. Dnia 25 lutego 2014 r. pozwana wypowiedziała powodowi w/w umowę o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt 2 kp. Oświadczenie zostało złożone na piśmie z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, przez osobę uprawnioną do reprezentowania pozwanej tj. E. C. wraz z członkiem zarządu A. P..

Strona pozwana podniosła, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem było uzasadnione, z uwagi na niezadowalającą jakość jego pracy, zaś samo złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę przez pracodawcę spełniało wymogi nałożone przez prawo pracy. Oceniając konkretność przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę należy wskazać, że miał świadomość zastrzeżeń, co do jakości świadczonej przez niego pracy. Pozwana przeprowadzała z nim bowiem rozmowy dyscyplinujące, wskazując obszary do poprawy. Ponadto u pozwanej funkcjonuje system ocen pracowników (w stosunku do pracowników, w tym powoda, przeprowadzane były oceny roczne). W ramach tych ocen także wskazywano, iż powód nie spełnia wymagań pozwanej spółki.

Odnosząc się do niezadowalającej jakości pracy powoda, strona pozwana wyjaśniła, że powód w trakcie zatrudnienia przejawiał brak chęci do pracy oraz niską jakość jej świadczenia. Jako przykład pozwana spółka podała, że pozostawił agencję organizującą event bez podłączenia do prądu, ze złym stanem instalacji technicznej (wyrwane i niezabezpieczone kable), mimo że to na nim spoczywał obowiązek zadbania o powyższe kwestie, nie włączył alarmu w biurze w dniu 20 lutego 2014 r., (analogiczna sytuacja miała miejsce w 2010 r.), nie stawiał się do pracy i zgłaszał wnioski o udzielenie urlopu na żądanie dopiero wówczas, gdy któryś z pracowników kontaktował się z nim celem wyjaśnienia przyczyn nieobecności (zgodnie z regulaminem pracy pozwanej pracownik ma obowiązek zgłosić zamiar skorzystania z urlopu na żądanie najpóźniej do godz. 10.00 w dniu rozpoczęcia urlopu).

Nadto strona pozwana zaznaczyła, że w trakcie zatrudnienia powód otrzymał także dwie kary porządkowe oraz, że z powodem były przeprowadzane rozmowy dyscyplinujące, które nie przynosiły spodziewanego rezultatu.

Kolejno strona pozwana podniosła, że powód za pracę w latach 2011, 2012 i 2013 jako jedyny technik otrzymał ocenę PA (cele częściowo osiągnięte). Inni pracownicy zatrudnieni na analogicznych stanowiskach otrzymywali lepsze oceny pracy (żaden z tych pracowników nie otrzymał uwagi dotyczącej konieczności kontrolowania ich pracy, natomiast u powoda taka uwaga występowała od 2011 r., mimo że pracę świadczy od 2001 r., co oznacza, że powinien być pracownikiem w pełni samodzielnym).

Dalej strona pozwana wyjaśniła, że powód spóźnił się do pracy 22 lutego 2014 r., co miało miejsce nie po raz pierwszy oraz był w stanie po spożyciu alkoholu. W/w okoliczność została stwierdzona przez I. M. (1) oraz M. K.. Powód tego dnia został odsunięty od pracy. Powód nie kwestionował faktu pozostawiania w stanie nietrzeźwości jak i zasadności

odsunięcia go od pracy. Nie podjął też żadnych kroków celem podważenia stanowiska pracodawcy. Nie zażądał zbadania stanu jego trzeźwości.

W zakresie pozostałych roszczeń powoda, co do pracy w godzinach nadliczbowych oraz nocnych, strona pozwana wskazała, że wywiązała się ze wszystkich zobowiązań finansowych wobec powoda, natomiast żądanie zasądzenia na jego rzecz jakichkolwiek kwot z tytułu użytkowania jego prywatnego pojazdu do celów służbowych jest bezzasadne. Powód nie wskazał w jakich dniach użytkował w/w pojazd i w jakim celu. Natomiast sam fakt używania przez powoda samochodu nie stanowi wystarczającej podstawy dla możliwości uwzględnienia jego roszczenia.

Pozwana zarzuciła dalej, że w petitum pisma procesowego z dnia 11 sierpnia 2014 r. powód wskazał wyliczenie rzekomego należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych i następnie tę samą kwotę wskazał jako należność z tytułu w/w pracy oraz z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Nie wiadomo zatem, za jaki okres, w jakiej wysokości i z jakiego tytułu powód dochodzi tych należności.

Dodatkowo strona pozwana zaznaczyła, że zgodnie z regulaminem pracy, praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana jedynie na pisemne polecenie przełożonego. Powód nie wskazał w jakich dniach rzekomo świadczył taką pracę. Analogiczne braki charakteryzuje roszczenie powoda o wypłatę wynagrodzenia za pracę w nocy.

Strona pozwana podniosła także zarzut przedawnienia roszczeń powoda w zakresie zwrotu kosztów używania pojazdu, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, za pracę w nocy.

W piśmie procesowym z dnia 21 stycznia 2016 r. powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika ustanowionego z urzędu, ograniczył żądanie powództwa w następujący sposób:

- z tytułu odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem przez pracodawcę do kwoty 11.400,00 zł,
- z tytułu użytkowania swojego prywatnego pojazdu do celów służbowych do kwoty 2.107,38 zł,
- z tytułu zaległego dodatku z pracę w godzinach nocnych do kwoty 10.094,48 zł.

Nadto powód domagał się zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie zgodnej z pismem procesowym z dnia 11 sierpnia 2014 r., tj. w wysokości 32.566,92 zł,

Łącznie powód domagał się zasądzenia kwoty 56.168,78 zł. (k. 299-305).

Kolejnym pismem procesowym z dnia 19 lutego 2016 r. powód ponownie ograniczył żądanie powództwa i ostatecznie sprecyzował żądanie pozwu w następujący sposób:

1) z tytułu odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem domagał się zasądzenia kwoty 11.400 zł brutto, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 25 lutego 2014 r., tj. od dnia otrzymania wypowiedzenia do dnia zapłaty,

2) z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 32.566,92 zł brutto, obejmującego okres:

- od lipca 2001 r. do lutego 2014 r. z wyłączeniem czerwca 2010 r., a w rozbiciu na poszczególne 151 miesięcy tego okresu w wysokości stałej wymagalnej miesięcznej kwoty 215,67 zł brutto za każdy kolejny ze 151 przypadających w tym okresie miesięcy wraz z ustawowymi odsetkami,

3) z tytułu użytkowania swojego prywatnego pojazdu do celów służbowych - kwoty 1.619,59 zł brutto, obejmującej okres:

- styczeń – grudzień 2005 r. po 19,61 zł brutto,

- styczeń – grudzień 2006 r. po 19,61 zł brutto,
- styczeń – grudzień 2009 r. po 20,89 zł brutto,
- styczeń – maj 2010 r. po 20,89 zł brutto,
- styczeń – grudzień 2011 r. po 20,89 zł brutto,
- styczeń – grudzień 2012 r. po 20,89 zł brutto,
- styczeń – grudzień 2013 r. po 20,89 zł brutto,
- styczeń – luty 2014 r. po 20,89 zł, brutto

wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od następnego dnia po zakończeniu każdego wyżej wskazanego miesiąca używania swojego samochodu do celów służbowych do dnia zapłaty,

4) z tytułu zaległego dodatku z pracę w godzinach nocnych do kwoty 3.191,01 zł. brutto, obejmującego okres:

- lipiec, sierpień, wrzesień, październik, listopad, grudzień 2001 r. po 22,80 zł,
- styczeń – grudzień 2002 r. po 22,80 zł brutto za każdy z miesięcy roku,
- styczeń - grudzień 2003 r. po 24,00 zł brutto za każdy z miesięcy roku,
- styczeń - grudzień 2004 r. po 24,72 zł brutto za każdy z miesięcy roku,
- styczeń - grudzień 2005 r. po 25,20 zł brutto za każdy z miesięcy roku,
- styczeń - grudzień 2006 r. po 26,88zł brutto za każdy z miesięcy roku,
- styczeń - grudzień 2007 r. po 28,08 zł brutto za każdy z miesięcy roku,
- styczeń - grudzień 2008 r. po 33,78 zł brutto za każdy z miesięcy roku,
- styczeń, marzec, kwiecień, sierpień, październik, listopad, grudzień 2009 r. po 38,28 zł brutto,
- styczeń, marzec, kwiecień, sierpień, wrzesień, październik, grudzień 2010 r. po 39,51 zł brutto,
- styczeń, luty, marzec, kwiecień, maj 2011 r. po 41,52 zł. brutto,

wraz z ustawowymi odsetkami dla każdej z powyższych kwot wymagalnych w każdym kolejnym z tych 111 miesięcy przypadających po zakończeniu trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego u strony pozwanej, rozpoczynającego się dla każdego z tych 111 miesięcy każdorazowo 01 stycznia, 01 kwietnia, 01 lipca i 01 października danego roku kalendarzowego/ zgodnie z regulaminem pracy i regulaminem wynagradzania u pozwanej do dnia zapłaty (k. 462-473).

Uzupełniając powyższe pismo powód w piśmie procesowym z dnia 18 lutego 2015 r. dookreślił sposób, w jaki domaga się zasądzenia na jego rzecz odsetek od kwot należnych z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nocnych (k. 475-483).

Na rozprawie dniu 7 maja 2015 r. powód ograniczył roszczenie z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w części – o 0,75 zł (k. 526).

Pełnomocnik strony pozwanej wyraził zgodę na cofnięcie powództwa w/w zakresie (k. 526).

Kolejnym pismem procesowym datowanym na dzień 25 listopada 2015 r. pełnomocnik powoda ustanowiony z urzędu będący radcą prawnym, wniósł o przyznanie mu, a następnie wypłacenie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej w kwocie 4.050,00 zł podwyższonej o stawkę podatku od towarów i usług (...) w wysokości 23% w kwocie 931,50 zł, łącznie – 4.981,50 zł. (k. 596-598).

W piśmie procesowym datowanym na dzień 17 czerwca 2016 r., powód zmodyfikował okres, za który domaga się wypłaty dodatku z pracę w godzinach nocnych, wskazując, iż domaga się zapłaty dodatku za okres do 31 maja 2014 r. (k. 745-748).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. jest wpisana do rejestru sądowego pod numerem (...).

Do reprezentacji spółki, jest uprawnionych łącznie dwóch członków zarządu lub jeden członek zarządu łącznie z prokurentem.

Członkiem zarządu spółki jest m.in. A. P., natomiast prokurentem spółki jest L. S..

Dowód: aktualny odpis z KRS k. 83-86,

W dniu 20 września 2011 r. dwóch członków zarządu tj. K. T. oraz L. S. prokurent, jako uprawnieni do łącznej reprezentacji spółki pod firmą (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. udzielili pełnomocnictwa w imieniu spółki (...), w ten sposób, że pełnomocnik, działając łącznie z członkiem zarządu lub z prokurentem spółki jest uprawniony do:

I. zawierania, zmiany i wypowiedzania w imieniu spółki wszelkich umów o pracę i umów zlecenia, zawierania porozumień o rozwiązaniu umów o pracę a także zawierania, zmiany i wypowiedzania umów o szkolenie pracowników,

II. do składania i przyjmowania w imieniu spółki wszelkich oświadczeń woli dotyczących spraw pracowniczych i personalnych w spółce, w szczególności do nakładania na pracowników kar porządkowych: upomnień, nagan, kar pieniężnych oraz innych kar przewidzianych w przepisach prawa pracy, do udzielania pracownikom nagród i wyróżnień, do zawierania z aktualnymi i byłymi pracownikami spółki wszelkiego rodzaju umów, porozumień i ugód dotyczących spraw pracowniczych i personalnych.

Dowód: pełnomocnictwo członka zarządu i prokurenta z dnia 20 września 2011 r. k. 88,89,

P. Ł. był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 14 maja 2001 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie od dnia 2 lipca 2001 r. na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku - technika w Galerii (...) we W..

Zgodnie z aneksem do umowy o pracę zawartym przez powoda ze stroną pozwaną w dniu 01 stycznia 2011 r., wynagrodzenie zasadnicze powoda określono na kwotę 3.700,00 zł brutto. Aneks wszedł w życie z dniem podpisania, tj. w dniu 01 stycznia 2011 r.

Zgodnie z kolejnym aneksem do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2013 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda określono na kwotę 3.800, 00 zł brutto. Aneks wszedł w życie z dniem 01 stycznia 2013 r.

Dowód: - zaświadczenie z dnia 3 marca 2014 r. k. 14,

- aneks do umowy o pracę z dnia 01 stycznia 2011 r., dokumentacja w aktach osobowych powoda,
- aneks do umowy o pracę z dnia 01 stycznia 2013 r., dokumentacja w aktach osobowych powoda,
- świadectwo pracy powoda k. 38

- zeznania świadka J. S. (1) k. 526v

Do obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku pracy należała obsługa techniczna centrum handlowego Galerii (...) we W., w tym w szczególności: konserwacja fontanny, oświetlenie ewakuacyjne, obsługa prasokontenerów, obsługa systemu parkingowego, automatyka budynku, usterki ogólnobudowlane, bramy rolowane, bramy przeciwpożarowe oraz inwentaryzacja elektronarzędzi.

Nadto powód obowiązany był wywieszać plakaty na terenie galerii, kontaktować się z dostawcami usług, tj. z firmą ochroniarską, firmą sprzątającą oraz rozbrajać/uzbrajać alarm.

Bezpośrednim przełożonym powoda była I. M. (1), która pełniła funkcję dyrektora centrum handlowego.

Oprócz powoda pracę w charakterze technika w centrum handlowym Galerii (...) we W., świadczyło 5 pracowników, m.in.. M. K. oraz A. Z. .

Dowód: - opis stanowiska pracy, dokumentacja w aktach osobowych powoda,

- zeznania świadka J. S. (1) k. 526 v, 527,

- zeznania świadka M. K., k. 527, 527v,

- zeznania świadka A. Z., k. 528, 528v,

- zeznania świadka I. M. (1), k. 553-555,

- zeznania świadka E. C., k. 591,

- zeznania świadka K. K., k. 599v -600v,

- przesłuchanie powoda, k. 600v-602,

Od dnia 1 sierpnia 2009 r. w spółce obowiązywał Regulamin czasu pracy. Zgodnie z w/w regulaminem czas pracy powoda mógł zostać przedłużony maksymalnie do 12 godzin na dobę, przy zachowaniu przeciętnie 40-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym rozpoczynającym się każdorazowo 1 stycznia, 1 kwietnia, 1 lipca i 1 października danego roku kalendarzowego (§ 19 pkt 1 lit c Regulaminu).

Pora nocna u strony pozwanej trwa od godziny 22:00 do godziny 6:00. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie obowiązujących przepisów (§ 21 Regulaminu).

Zgodnie z Regulaminem wynagradzania, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za pracę w godzinach nocnych miał być wypłacany w terminie miesiąca po zakończeniu okresu rozliczeniowego (§ 11 pkt 4).

Dowód: - Regulamin czasu pracy strony pozwanej k. 119-135,

- Regulamin wynagradzania k. 144-147,

- Uchwała zarządu spółki z dnia 02 czerwca 2003 r. wraz z załącznikami, k. 148-150,

Powód, jaki i pozostali technicy, pracował w wymiarze ośmiogodzinnym, w równoważnym systemie czasu pracy, od poniedziałku do soboty w godzinach 7.15-15.15 albo 14.15-22.15, natomiast w niedzielę od 08:00 – 16:00 albo 13:15-21:15.

Nadto zdarzały się zmiany nocne w godzinach od 19:00 do 03:00 bądź od 22:00 do 06:00. W/w zmiany uzależnione były m.in. od akcji marketingowych mających się odbyć na terenie centrum handlowego.

Powoda obowiązywała dobową normą czasu pracy wynoszącą 8 godzin w przeciętnie 40 godzinnym tygodniu pracy.

Dowód:- Regulamin czasu pracy strony pozwanej k. 119-135,

- zeznania świadka J. S. (1) k. 526,

- zeznania świadka M. K., k. 527

- zeznania świadka A. Z., k. 528, 528v,

- zeznania świadka A. Z., k. 528, 528v,

- zeznania świadka I. M. (1), k. 553-555,

Każdy z pracowników miał indywidualny grafik pracy, który ustalał wspólnie z kierownikiem ds. technicznych - K. K.. Następnie w/w grafik zatwierdzał kierownik techniczny i dyrektor centrum handlowego – (...).

W grafikach nie była odnotowywana praca w godzinach nadliczbowych.

Strona pozwana prowadziła listy obecności, w których pracownicy umieszczali wyłącznie swój podpis, bez adnotacji ilości przepracowanych godzin pracy.

W/w listy obecności każdorazowo przed rozpoczęciem pracy pracownicy podpisywali w biurze.

Dowód: - ewidencja czasu pracy powoda za okres od stycznia 2011 r. do lutego 2014 r., k. 151-188, 611-655,

- lista obecności za okres od lutego 2002 r. do grudnia 2010 r., w aktach sprawy,

- zeznania świadka J. S. (1) k. 526 v, 527,

- zeznania świadka M. K., k. 527, 527v,

- zeznania świadka A. Z., k. 528, 528v,

- zeznania świadka I. M. (1), k. 553-555,

- zeznania świadka E. C., k. 591,

- zeznania świadka K. K., k. 599v-600v,

- przesłuchanie powoda, k. 600v – 602,

Osoby świadczące pracę na stanowisku technika zobowiązane były do pełnienia tzw. dyżurów nocnych, które polegały na tym, że pracownik kończący zmianę o godzinie 22:15 zobowiązany był być pod telefonem alarmowym i w razie wystąpienia awarii podjąć odpowiednie działania na terenie centrum handlowego.

Za w/w dyżury pracownicy nie otrzymywali wynagrodzenia.

Awarie zdarzały się sporadycznie.

Strona pozwana nie ewidencjonowała odbytych przez pracowników interwencji i nie wypłacała im wynagrodzenia za odbyte w ramach interwencji czynności.

Dowód: - ewidencja czasu pracy powoda za okres od stycznia 2011 r. do lutego 2014 r., k. 151-188, 611-655,

- dzienne raporty służb ochrony za lata 2013 do 2014 r., w aktach sprawy

- zeznania świadka J. S. (1) k. 526 v, 527,

- zeznania świadka M. K., k. 527, 527v,

- zeznania świadka A. Z., k. 528, 528v,

- zeznania świadka I. M. (1), k. 553-555,

- zeznania świadka E. C., k. 591,

- zeznania świadka K. K., k. 599v-600v,

- przesłuchanie powoda, k. 600v – 602,

W okresie od 1 lipca 2001 r. do 31 grudnia 2010 r. strona pozwana nie prowadziła kompletnej dokumentacji w zakresie ewidencji czasu pracy w godzinach nocnych.

Następnie od czerwca 2011 r. pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej wypełniali odpowiednie karty pracy w porze nocnej.

W okresie od 1 stycznia 2011 r. do 31 maja 2014 r. powód pracował w porze nocnej w wymiarze 655 godzin 40 minut.

W dniu 20 października 2014 r. strona pozwana wypłaciła powodowi dodatek za pracę w porze nocnej za okres od 01 czerwca 2011 r. do 31 maja 2014 r. za 536 godzin.

Powód nie otrzymał zapłaty za 119,67 godzin, a zatem kwota należna powodowi z tytułu pracy w godzinach nocnych za okres od 01 stycznia 2011 r. do 31 maja 2014 r. wynosi 216,17 zł brutto.

Dowód: - karty pracy w porze nocnej za okres od 2011 r. do 2014 r., k. 241-267,

- potwierdzenie przelewu dodatku za pracę w porze nocnej, k. 270,

- dzienne raporty służb ochrony, w aktach sprawy,

- opinia biegłego sądowego z załącznikami k. 658-694

- uzupełniająca opinia biegłego k. 718-734

- zeznania świadka J. S. (1) k. 526 v, 527,

- zeznania świadka M. K., k. 527, 527v,

- zeznania świadka A. Z., k. 528, 528v,

- zeznania świadka I. M. (1), k. 553-555,

- zeznania świadka K. K., k. 599v-600v,

- przesłuchanie powoda, k. 600v – 602,

Nadto zgodnie z Regulaminem czasu pracy, praca w godzinach nadliczbowych mogła nastąpić wyłącznie na pisemne polecenie przełożonego (§ 22 Regulaminu).

W § 8 w/w Regulaminu określono, że pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:

- 100% wynagrodzenia za pracę wykonywaną w nocy, niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- 50% wynagrodzenia za pracę wykonywaną w pozostałych dniach, a także za przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w okresie rozliczeniowym.

W spółce zdarzały się sytuacje, że strona pozwana, wbrew obowiązującej procedurze, wydawała pracownikom ustne polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Dodatkowo, gdy wymagały tego okoliczności, pracownicy z własnej inicjatywy świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych.

Strona pozwana nie ewidencjonowała pracy pracowników w godzinach nadliczbowych.

Powód nie otrzymał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W okresie od 1 stycznia 2011r. do 31 maja 2014r. powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 223 godziny 10 minut, za które przysługiwało mu wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 8.463,11 zł brutto. Łączna wartość przysługującego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem wynosiła 8.820,76 zł.

Dowód: - opinia biegłego sądowego wraz z załącznikami k. 658-694

- uzupełniająca opinia biegłego k. 718-734
- lista płac, k. 189-192,
- potwierdzenie dokonania przelewu wynagrodzenia za okres od 2011 r. do 2014 r., k. 193 – 233,
- dzienne raporty służb ochrony, w aktach sprawy,
- zeznania świadka J. S. (1) k. 526 v, 527,
- zeznania świadka M. K., k. 527, 527v,
- zeznania świadka A. Z., k. 528, 528v,
- zeznania świadka I. M. (1), k. 553-555,
- zeznania świadka K. K., k. 599v-600v,
- przesłuchanie powoda, k. 600v – 602,

W okresie od 2001r. do 2005r. strona pozwana zawierała z pracownikami umowy dotyczące wykorzystywania prywatnych pojazdów pracowników do celów służbowych. Od 2005r. u strony pozwanej nie już ma takiej praktyki.

Kiedy występuje konieczność skorzystania w godzinach pracy ze środków transportu dla celów służbowych, zamawiane są dla pracowników taksówki. Kursy opłacane są przez pracodawcę po przedstawieniu przez pracownika rachunku za przejazd taksówką albo pracownicy otrzymują odpowiednią kwotę zaliczkowo przed kursem.

Dowód: - zeznania świadka J. S. (1) k. 526 v, 527,

- zeznania świadka M. K., k. 527

- zeznania świadka A. Z. k. 528, 528v,
- zeznania świadka I. M. (1) k. 553-555,
- zeznania świadka K. K., k. 599v-600v,

W ciągu kilkunastu lat pracy u strony pozwanej powód cieszył się umiarkowanie dobrą opinią.

Każdego roku strona pozwana dokonywała pisemnej oceny jakości pracy pracowników.

Za rok 2011 i 2012 powód uzyskał ocenę 3 – oczekiwania częściowo spełnione w 5 stopniowej skali, z jednoczesną adnotacją: „pracownik wymagający kontroli zwłaszcza w przypadku nowych zadań, zostawia problemy niezalutowane. Konieczna jest poprawa komunikacji z przełożonym oraz najemcami”.

Za rok 2013 powód ponownie uzyskał ogólną ocenę pracy - oczekiwania częściowo spełnione, niemniej jednak został określony jako „nieodpowiedzialny, nie można na nim polegać, nie zdyscyplinowany, wymaga ciągłej kontroli”.

Wobec tego stwierdzono, że w czerwcu 2014 r. konieczne będzie powtórzenie rozmowy oceniającej.

W/w ocena została sporządzona w dniu 21 lutego 2014 r..

W tym samym okresie inni pracownicy świadczący pracę na stanowisku technika tj. A. C., M. K., P. S., T. W. oraz A. Z. byli oceniani znacznie lepiej. Przede wszystkim strona pozwana w ocenach rocznych podkreślała, że w/w pracownicy pracują samodzielnie.

Mimo długiego staży pracy powód uzyskiwał najgorsze oceny, spośród osób zatrudnionych u strony pozwanej na porównywalnych stanowiskach.

Dowód: - ocena pracy powoda za 2011r. k. 90-97,

- ocena pracy powoda za 2012r. k. 98-105,
- ocena pracy powoda za 2013r., k. 107-112,
- ocena pracy A. C. za lata 2011-2013 k. 329-344, 441-448,
- ocena pracy M. K. za lata 2011-2013 k. 345-352, 409-416, 425-432,
- ocena pracy P. S. za lata 2011-2012 k. 329-344, 369-376, 433-440,
- ocena pracy T. W. za lata 2011 - 2013 k. 377- 384, 401-408, 417-424,
- ocena pracy A. Z. za lata 2011-2013 k. 385-368, 361-368,
- zeznania świadka I. M. (1) k. 553-555,
- zeznania świadka E. C., k. 591,
- zeznania świadka K. K., k. 599v-600v,

Powód sporadycznie spóźniał się do pracy.

Nadto zdarzały się sytuacje, że bez wcześniejszego poinformowania pracodawcy powód nie stawiał się do pracy, a następnie po interwencji telefonicznej strony pozwanej informował, że prosi o urlop na żądanie. W/w sytuacja miała miejsce w lipcu 2013 r. i w dniu 24 marca 2012 r.

W dniu 01 maja 2010 r. kierownik zmiany firmy ochroniarskiej zauważył, że w biurach dyrekcji galerii nie jest uzbrojony alarm. Wobec czego, zadzwonił do powoda, który pełnił dyżur nocny, z prośbą o podjęcie czynności w sprawie. W trakcie rozmowy powód odnosił się do kierownika zmiany w sposób wulgarny i odmówił podjęcia jakichkolwiek działań.

Podobna sytuacja miała miejsce w dniu 20 lutego 2014 r.. Tego dnia powód nie włączył w biurach dyrekcji alarmu, wobec czego, kierownik zmiany firmy ochroniarskiej zadzwonił do powoda, który pełnił dyżur nocny. W odpowiedzi na to powód wskazał, że jest poza galerią i zapomniał załączyć alarm w biurach galerii. Powód wbrew spoczywającemu na nim obowiązkowi nie podjął w tym zakresie żadnych czynności.

Dowód: - notatka służbowa kierownika zmiany firmy ochroniarskiej z dnia 20 lutego 2014 r., k. 113,

- wiadomość mailowa I. M. (1) do E. C. z dnia 22 lipca 2013 r., k. 114,
- wiadomość mailowa I. M. (1) do E. C. z dnia 24 marca 2012 r., k. 115,
- notatka służbowa kierownika zmiany firmy ochroniarskiej z dnia 01 maja 2010 r., k. 116,
- zeznania świadka J. S. (1) k. 526
- zeznania świadka A. Z. k. 528,
- zeznania świadka I. M. (1), k. 553-555,
- zeznania świadka K. K. k. 600,
- przesłuchanie powoda, k. 600v – 602,

W okresie zatrudniania powód dwukrotnie otrzymał od pracodawcy karę nagany:

- w dniu 29 marca 2012 r. za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, co miało miejsce w dniu 24 marca 2012 r., niemniej jednak pismem z dnia 3 kwietnia 2012 r. powód przeprosił za swoje zachowanie i zwrócił się do pracodawcy o zamianę kary nagany wymierzonej na karę upomnienia. Strona pozwana uwzględniła prośbę powoda i nałożyła na niego karę upomnienia,
- w dniu 17 maja 2013 r. za zniszczenie posadzki PCV w miejscu pracy, co miało miejsce w dniu 08 maja 2013 r. – powód odmówił przyjęcia nagany.

Dowód: - kara nagany wymierzona powodowi w dniu 17 maja 2013 r., dokumentacja w aktach osobowych powoda,

- notatka służbowa z dnia 17 maja 2013 r., dokumentacja w aktach osobowych powoda,
- kara nagany wymierzona powodowi w dniu 29 marca 2012 r., dokumentacja w aktach osobowych powoda,
- pismo powoda z dnia 03 kwietnia 2012 r., dokumentacja w aktach osobowych powoda,
- odpowiedź na pismo powoda z dnia 03 kwietnia 2012 r, dokumentacja w aktach osobowych powoda,
- wydruk korespondencji e-maili k. 115 ,
- zeznania świadka I. M. (1), k. 553-555,
- zeznania świadka E. C., k. 591,
- zeznania świadka K. K., k. 599v-600v,

- przesłuchanie powoda k. 600v – 602,

Dnia 21 lutego 2014 r. powód pracował w godzinach od 14:15 do 22:15. Był to dziewiąty dzień pracy powoda z rzędu.

W dniu 22 lutego 2014 r. powód nie stawiał się do pracy na drugą zmianę, rozpoczynającą się o godzinie 14.15. Tego dnia miał zmienić w pracy – M. K..

Około godziny 15:00 pracownica Biura Parkingu strony pozwanej – J. S. (2) zaczęła dzwonić do powoda. Telefon J. S. (2) obudził powoda. Powód był zaszpany i sprawiał wrażenie, że nie był świadomy tego, że ma być obecny w pracy. Po interwencji telefonicznej pracownicy strony pozwanej, powód zadeklarował, że zjawi się w pracy.

Powód przybył do pracy około godziny 15.30 i został poproszony o stawienie się w biurze u dyrektor centrum handlowego – (...). Od powoda była wyczuwalna woń alkoholu.

W trakcie rozmowy z I. M. (1), powód nie zaprzeczał, że jest pod wpływem alkoholu, ani nie domagał się przebadania go urządzeniem mierzącym ilość alkoholu w wydychanym powietrzu.

Po krótkiej rozmowie z powodem, I. M. (1) poprosiła o stawienie się w biurze M. K.. Stawiając się w biurze M. K. czuł woń alkoholu.

Z tej przyczyny I. M. (1) nie dopuściła powoda do pracy, jednocześnie prosząc M. K. o zastąpienie powoda w pracy. M. K. wyraził zgodę na zastąpienie powoda w pracy.

Z w/w zdarzenia I. M. (1) sporządziła notatkę służbową, w treści, której wskazała m.in., że „Po przybyciu Pana Ł. do pracy około godziny 15:30 stwierdziła, że jest on pod wpływem alkoholu. Wcześniej pan M. K., technik pracujący na pierwszej zmianie przekazał mi taką samą informację. Zabroniłam, pracownikowi wykonywania pracy i nakazałam opuszczenie miejsca pracy...”.

W/w notatkę podpisał M. K..

Dowód: - wydruk korespondencji e-mail z dnia 24 lutego 2014 r., k. 117,

- notatka służbowa E. z 22 lutego 2014r. k. 118,

- zeznania świadka J. S. (1) k. 526v – 527,

- zeznania świadka M. K. k. 527, 527v

- zeznania świadka I. M. (1) k. 553-555,

- zeznania świadka K. K., k. 599v-600v,

- przesłuchanie powoda, k. 600v – 602,

Pismem datowanym na dzień 25 lutego 2014 r., wręczonym powodowi tego samego dnia w miejscu wykonywania pracy, strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia tj. do dnia 31 maja 2014r.

W treści wypowiedzenia strona pozwana wskazała, że przyczyną wypowiedzenia jest niezadowolająca, mimo uprzedniego upomnienia oraz nagany, jakość wykonywanej przez powoda pracy oraz poważne naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracownika, jako że w dniu 22 lutego 2014 r. stawiał się on do pracy spóźniony i w stanie nietrzeźwym i z tych względów w wymienionym dniu nie został dopuszczony do pracy.

Strona pozwana podkreśliła dodatkowo, że w związku z zaistniałą sytuacją oraz mając na uwadze fakt, iż jest to kolejne poważne zastrzeżenie co do sposobu wykonywania przez powoda pracy, nie widzi ona możliwości dalszego jego zatrudniania.

Nadto wskazała, że umowa ulegnie rozwiązaniu w dniu 31 maja 2014 r., w związku z czym udzielono powodowi urlopu w wymiarze 9 dni roboczych oraz do 10 marca 2014 r. zwolniono go z obowiązku wykonywania pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia zawierało pouczenie o możliwości wniesienia w terminie 7 dni od daty doręczenia pisma odwołania do Sądu Rejonowego – VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W..

W/w pismo zostało sporządzone w imieniu pracodawcy przez członka zarządu – A. P. oraz pełnomocnika – E. C..

Dowód: - oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 4, 16

- zeznania świadka I. M. (1) k. 553,

- przesłuchanie powoda, k. 600v – 602,

Umowa o pracę z powodem uległa rozwiązaniu 31 maja 2014 r. Do tego czasu powodowi udzielono urlopu w wymiarze 9 dni roboczych zaś od dnia 10 marca 2014r. powód był zwolniony z obowiązku wykonywania pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Powodowi wypłacono ekwiwalent za 2 dni urlopu wypoczynkowego.

Bezsporne

Dowód: - oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 4

- świadectwo pracy powoda k. 38

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda liczone wg zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3.800,00 zł.

Wynagrodzenie powoda podlegało zajęciu komorniczemu na poczet alimentów.

Dowód: - zaświadczenie, k. 87,

- informacje od komornika sądowego skierowane do pracodawcy, k. 234-240

Od dnia 20 sierpnia 2014 r. do dnia 15 lutego 2015 r. powód był zarejestrowany w Urzędzie pracy jako bezrobotny i z tego tytułu pobierał zasiłek dla bezrobotnych.

Dowód: - zaświadczenie z dnia 21 października 2014 r., k. 281,

- decyzja z dnia 20 sierpnia 2014 r., k. 307,

- przesłuchanie powoda, k. 600v – 602,

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało uwzględnieniu w części.

W toku procesu powód, po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, domagał się:

- zasądzenia na jego rzecz odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem w wysokości 11.400 zł brutto, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 25 lutego 2014 r., tj. od dnia otrzymania wypowiedzenia do dnia zapłaty,
- zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 32.566,92 zł brutto, obejmującego okres od lipca 2001 r. do lutego 2014 r. z wyłączeniem czerwca 2010 r., wraz z ustawowymi odsetkami,
- zasądzenia kwoty 1.619,59 zł brutto z tytułu użytkowania swojego prywatnego pojazdu do celów służbowych, obejmującej okres od stycznia 2005 r. do lutego 2014 r. wraz z ustawowymi odsetkami,
- zasądzenia kwoty 3.191,01 zł z tytułu zaległego dodatku z pracę w godzinach nocnych obejmującego okres od lipca 2001 r. do maja 2014 r. wraz z ustawowymi odsetkami,
- zasądzenia na rzecz pełnomocnika z urzędu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej kwocie 4.050,00 zł podwyższonej o stawkę podatku od towarów i usług (...) w wysokości 23% w kwocie 931,50 zł, łącznie – 4.981,50 zł.

Strona pozwana wniosła natomiast o oddalenie powództwa, wskazując m.in., że roszczenia powoda w zakresie zwrotu kosztów używania pojazdu, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, za pracę w nocy uległy przedawnieniu.

Nadto na rozprawie w dniu 7 maja 2015 r. powód ograniczył roszczenie z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w części – o 0,75 zł, na co strona pozwana wyraziła zgodę, wobec czego Sąd na podstawie art. 355 k.p.c., w zakresie cofniętego powództwa, umorzył postępowanie w sprawie.

W niniejszej sprawie bezspornym był fakt, świadczenia pracy przez powoda na rzecz strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku technika, wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w dniu 25 lutego 2014 r. oraz wypłaty powodowi wynagrodzenia obejmującego wynagrodzenie zasadnicze.

Okolicznościami spornymi były natomiast prawdziwość podanych w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn leżących u podstaw rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz faktyczne wykonywanie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz okoliczność użytkowania przez powoda samochodu prywatnego do celów służbowych.

Nadto w toku procesu powód zarzucił niewłaściwą reprezentację po stronie pracodawcy przy składaniu oświadczenia o wypowiedzeniu mu stosunku pracy, zatem celem niniejszego postępowania było również podjęcie rozważań w tej materii.

W ocenie Sądu w pierwszej kolejności należy przejść do rozważań nad prawidłowością wypowiedzenia powodowi warunków pracy, a to wobec tego, że żądanie powoda w zakresie przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie, nie zasługiwało na uwzględnienie.

Materialnoprawną podstawę roszczenia powoda stanowi treść przepisu 44 k.p. zgodnie, z którym: „Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy” oraz treść art. 45 § 1 k.p., statuującym, że „W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu”.

Zgodnie z ugruntowanymi zasadami wynikającymi bezpośrednio z kodeksu pracy, wypowiedzenie umowy o pracę spełniać musi szereg wymogów formalnych w tym głównie dotyczących jego treści.

Jak wynika z treści art. 30 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

Niewykonanie tego obowiązku stanowi naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (wyr. SN z 19.05.1997 r., I PKN 173/97, OSN 1998/8/243; por. też wyr. z 15.04.1999 r., I PKN 9/99, OSN 2000/12/464).

Przyczyna wypowiedzenia powinna być przy tym rzeczywista i konkretna. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 641/99) naruszenia art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Z oświadczenia pracodawcy powinno bowiem wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyr. Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Pr. Pracy 2007, Nr 5, s. 270).

Nadto wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może nastąpić tylko z uzasadnionych powodów, które stanowią przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia. W tym miejscu warto podkreślić, że kodeks pracy nie zawiera enumeratywnie wymienionych przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umów, jak również nie określa, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. W związku z powyższym zasadność wypowiedzenia Sąd bada stosując oceny pozaustawowe indywidualne dla każdego przypadku.

Niemniej jednak należy mieć przy tym na uwadze, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, wobec czego przyczyna wypowiedzenia co do zasady nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Jednakże wskazana w wypowiedzeniu przyczyna winna być konkretna, rzeczywista i uzasadniona.

Wypowiadając umowę o pracę pracodawca może wskazać kilka przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie, w tym przyczyny dotyczące pracownika. Złożone w ten sposób wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyr. Sądu Najwyższego z 5 października 2005 r., sygn. akt I PK 61/05). W niektórych przypadkach zasadność wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony należy oceniać z uwzględnieniem łącznie wszystkich przyczyn wskazanych przez pracodawcę.

Dodatkowo zaznaczyć należy, że postępowanie dowodowe przed sądem, w zakresie zasadności wypowiedzenia lub istnienia przyczyny rozwiązania, w zasadzie ogranicza się wyłącznie do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi.

Nadto nie może budzić żadnych wątpliwości fakt, iż niezgodne z prawem jest rozwiązanie umowy o pracę, wynikające z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy, co rodzi po stronie pracownika m.in. prawo do dochodzenia odszkodowania lub przywrócenia do pracy. Niemniej jednak w niniejszej sprawie pracodawca w sposób niewadliwy rozwiązał z powodem umowę o pracę.

W tym miejscu zauważyć należy, iż w treści art. 3¹ k.p. ustawodawca wyraźnie wskazał, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

Wobec tego podkreślić należy, że czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością dokonuje jej zarząd - art. 3¹ § 1 k.p. w związku z art. 201 § 1 k.s.h.. Jeśli zarząd jest wieloosobowy, sposób reprezentowania spółki powinien zostać określony w umowie spółki.

Z literalnej treści w/w przepisu, wynika, że zarząd może upoważnić osobę do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy, a czynność ta nie podlega obowiązkowemu ujawnieniu ani w rejestrze handlowym ani w KRS. Upoważnienie w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p., może nastąpić m.in. na podstawie czynności jednostronnej, jaką jest udzielenie pełnomocnictwa. Owo pełnomocnictwo kreuje po stronie osoby, której umocowanie dotyczy, kompetencje

do podejmowania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy ze skutkiem bezpośrednim dla reprezentowanego. Dodatkowo zaznaczyć należy, że w stosunkach pracy do art. 3¹ § 1 k.p. poprzez art. 300 k.p. mają zastosowanie wszystkie rodzaje pełnomocnictw przewidzianych w kodeksie cywilnym, nie tylko pełnomocnictwo ogólne.

Mając na uwadze powyższe, wskazać należy, iż sposób reprezentacji strony pozwanej - spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, wynika z KRS-u. Zgodnie z tym, do reprezentacji spółki, jest uprawnionych łącznie dwóch członków zarządu lub jeden członek zarządu łącznie z prokurentem.

Wobec tego, w/w podmioty mogą upoważnić inną osobę do reprezentacji spółki, co niewątpliwie miało miejsce w niniejszej sprawie.

Zauważyć bowiem należy, iż w dniu 20 września 2011 r. dwóch członków zarządu tj. K. T. oraz L. S. prokurent, udzielili pełnomocnictwa w imieniu spółki (...), w ten sposób, że pełnomocnik, działając łącznie z członkiem zarządu lub z prokurentem spółki jest uprawniony m.in. do zawierania, zmiany i wypowiedzania w imieniu spółki wszelkich umów o pracę i umów zlecenia, zawierania porozumień o rozwiązaniu umów o pracę a także zawierania, zmiany i wypowiedzania umów o szkolenie pracowników.

Zatem, E. C. na podstawie prawidłowo udzielonego pełnomocnictwa została upoważniona do rozwiązywania umów o pracę z pracownikami spółki, wspólnie z członkiem zarządu spółki lub z prokurentem spółki.

Mając na uwadze powyższe, podkreślić należy, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem z dnia 25 lutego 2014 r. zostało sporządzone przez członka zarządu – A. P. oraz pełnomocnika – E. C..

Wobec tego, nie może budzić żadnych wątpliwości fakt, iż w/w osoby były umocowane do rozwiązania umowy o pracę z powodem, a co za tym idzie zarzut powoda w powyższym zakresie okazał się niezasadny. Uwypuklić bowiem należy, iż zgodnie z art. 95 § 2 k.c., czynność prawna dokonana przez przedstawiciela w granicach umocowania pociąga za sobą skutki bezpośrednio dla reprezentowanego. Tak więc mimo tego, że oświadczenie woli jest w tym wypadku składane przez pełnomocnika, wywiera ono skutki bezpośrednio dla reprezentowanego pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż złożone powodowi wypowiedzenie było prawidłowe pod względem formalnym, bowiem złożone zostało na piśmie (art. 30 § 3 k.p.) przez osoby do tego umocowane, zawierało wskazanie przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) oraz zawierało pouczenie o przysługującym prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.)

Zdaniem Sądu dokonane wypowiedzenie było przy tym uzasadnione, zaś wskazana przyczyna konkretna i rzeczywista. Wskazać bowiem należy, iż jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, strona pozwana wskazała: „niezadowolającą, mimo uprzedniego upomnienia oraz nagany, jakość wykonywanej przez powoda pracy oraz poważne naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracownika, jako że w dniu 22 lutego 2014 r. stawiał się on do pracy spóźniony i w stanie nietrzeźwym i z tych względów w wymienionym dniu nie został dopuszczony do pracy”.

Wobec takiego sposobu ujęcia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie z powodem umowy o pracę, Sąd w pierwszej kolejności postanowił odnieść się do jakości świadczonej przez powoda pracy.

Z materiału dowodowego niniejszej sprawy jednoznacznie wynika, iż jakość pracy powoda, w sposób znaczący odbiegała od obowiązujących u pozwanej norm. Powyższe wynika przede wszystkim z rocznych ocen powoda, które w sposób kompletny i wyczerpujący dają Sądowi obraz wykonywanej przez powoda pracy. Zauważyć należy, iż pomimo tego, że powód był wieloletnim pracownikiem, to był oceniany najgorzej spośród pracowników strony pozwanej wykonujących pracę na tożsamym stanowisku.

Wyraźne pogorszenie jakości pracy powoda zauważalne jest już od roku 2011. Dokonując oceny za rok 2011, strona pozwana wskazuje: „pracownik wymagający kontroli zwłaszcza w przypadku nowych zadań, zostawia problemy niezalutowane. Konieczna jest poprawa komunikacji z przełożonym oraz najemcami”.

Za rok 2011 powód otrzymał ocenę 3 – oczekiwania częściowo spełnione, w 5 stopniowej skali. Podkreślić w tym miejscu należy, iż tożsamą ocenę powód otrzymał za rok 2012 r., również z identyczną adnotacją, tj. „, pracownik wymagający kontroli zwłaszcza w przypadku nowych zadań, zostawia problemy niezalutowane. Konieczna jest poprawa komunikacji z przełożonym oraz najemcami”.

Nadto ostatnia okresowa ocena powoda również wskazuje, że pracodawca postrzegał powoda jako pracownika nieodpowiedzialnego, niegodnego zaufania i wymagającego ciągłej kontroli. Powód został bowiem oceniony jako „nieodpowiedzialny, nie można na nim polegać, niezdyscyplinowany, wymaga ciągłej kontroli”. Wobec tego strona pozwana stwierdziła, że w czerwcu 2014 r. konieczne będzie powtórzenie rozmowy oceniającej.

W tym miejscu należy mieć na względzie, że inni pracownicy strony pozwanej świadczący pracę na tożsamym stanowisku, co powód, oceniani byli zupełnie odmiennie. Powyższe wynika z dołączonych do postępowania ocen rocznych pracowników strony pozwanej za lata 2011-2013, tj. A. C., M. K., P. S., T. W. oraz A. Z., którzy osiągnęli znacznie lepsze oceny pracy. Przede wszystkim strona pozwana w ocenach rocznych podkreślała, że w/w pracownicy pracują samodzielnie, a co za tym idzie nie wymagają stałej kontroli. W tym miejscu Sąd pragnie ponownie zaznaczyć, że pomimo długiego staży pracy powód uzyskiwał najgorsze oceny pracy, spośród osób zatrudnionych u strony pozwanej.

Powyższe oceny wynikały przede wszystkim z faktu, że powód sporadycznie spóźniał się do pracy oraz zdarzały się sytuacje, że bez wcześniejszego poinformowania pracodawcy nie stawał się do pracy, a następnie po interwencji telefonicznej strony pozwanej informował, że prosi o urlop na żądanie, co miało miejsce w lipcu 2013 r. i dniu 24 marca 2012 r.

Za niestawienie się do pracy w dniu 24 marca 2012 r. powód otrzymał karę nagany, która następnie na prośbę powoda została zamieniona na karę upomnienia. Kolejną naganą powód otrzymał w dniu 17 maja 2013 r. za zniszczenie posadzki PCV w miejscu pracy, co miało miejsce w dniu 08 maja 2013 r.

Dodatkowo powód popełniał szereg innych błędów związanych z wykonywaniem przez niego obowiązków. Przykładowo w dniu 01 maja 2010 r. pełniąc dyżur nocny, został poproszony o interwencję przez kierownika zmiany firmy ochroniarskiej, niemniej jednak odnosząc się do kierownika zmiany w sposób wulgarny, odmówił podjęcia jakichkolwiek czynności. Podobna sytuacja miała miejsce w dniu 20 lutego 2014 r., gdzie powód zapomniał włączyć alarm w biurach dyrekcji i pomimo poinformowania go o w/w okoliczności, odmówił podjęcia w tym zakresie czynności.

W/w okoliczności wynikają nie tylko ze zgromadzonych w sprawie dokumentów, w tym w szczególności z notatek służbowych sporządzonych przez kierowników zmiany firmy ochroniarskiej oraz pisemnie udzielonych kar nagany, jak również zostały potwierdzone przez powołanych do sprawy świadków. Świadek I. M. (1), w trakcie składania zeznań wskazuje, że „Powód w mojej ocenie był pracownikiem najsłabiej zaangażowanym w sprawę...Zdarzały się na niego skargi na piśmie ze strony najemców...np. skarga jednego kierownika sklepów o wejście powoda na zaplecze najemcy bez informacji, spóźnienia do pracy, niestawienia się do pracy, notatki ze strony ochrony dot. nie zabrał biura... Powód musiał być kontrolowany”. W/w okoliczności potwierdził również K. K., który podał, że „Powód nie wywiązywał się dobrze ze wszystkich obowiązków. Miał już wcześniej podobne przypadki tzn. dwukrotnie nie stawił się do pracy i zniszczył posadzkę poprzez nieuważne wykonywanie zadania. Nie był zbyt dobrym pracownikiem”, J. S. (2), która wskazała, że „Zdarzało się, że powód wcześniej się spóźniał...Wszyscy pracownicy działu technicznego wielokrotnie skarżyli się, na to, że powód się spóźniał” oraz A. Z., który podał, że „Oдноśnie współpracy z powodem to bywało różnie, w zależności od nastroju. Czasami zdarzało się, że plakat, który miał być powieszony wieczorem, to ja wieszalem rano”.

Co istotne, również powód w trakcie składania wyjaśnień wskazał, że „zdarzało mi się, dwa razy spóźnić, być może zapomniałem o tym”.

Powyższe okoliczności, wbrew twierdzeniom powoda, jednoznacznie wskazują, iż nie był on oddanym i cenionym pracownikiem w spółce. Strona pozwana począwszy od roku 2011 miała szereg zastrzeżeń, co do jakości świadczonych przez powoda pracy, a lekceważące podejście powoda do pracy, powodowało poważne zakłócenie w funkcjonowaniu zakładu. Nie wymaga bowiem większego komentarza, iż częste spóźnienia do pracy, jak również niestawienie się pracownika do pracy bez uprzedniego poinformowania o tym pracodawcy, destabilizują funkcjonowanie zakładu pracy i zasługują na naganą ocenę.

Ponadto ponownie zaznaczyć należy, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, w związku z czym już sam brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków uzasadniają wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Powyższe wnioski stanowią logiczną konsekwencję zasady swobody doboru przez pracodawcę pracowników. Skoro bowiem pracownik nie spełnia wymagań pracodawcy, co do sposobu realizacji obowiązków służbowych to kodeks pracy uprawnia pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Odnosząc się z kolei do drugiej przyczyny podanej w wypowiedzeniu umowy o pracę, a mianowicie poważnego naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, poprzez stawienie się w dniu 22 lutego 2014 r. z opóźnieniem i w stanie nietrzeźwym, wobec czego powód nie został dopuszczony do pracy, wskazać należy, iż okolicznością bezsporną jest, to, że powód na skutek telefonu J. S. (2), przyszedł do pracy w dniu 22 lutego 2014 r. ze znacznym opóźnieniem. Nadto faktem niekwestionowanym jest to, że tego dnia powód nie został przebadany na zawartość alkoholu w organizmie.

W/w okoliczność potwierdził w toku składania wyjaśnień sam powód, który wskazał, że „P. jest, że zasnęłam tego dnia i chyba dzwoniła do mnie Pani z zakładu pracy około godzin. 13:00 lub 14:00. Rozmawiałem z Panią S. i nie pamiętam, co jej powiedziałem. Stawiłem się w pracy po godz. 15:00”.

Niemniej jednak w toku procesu powód konsekwentnie podnosił, że był trzeźwy, natomiast miał zachrypnięty głos i się źle czuł, wobec czego podana w wypowiedzeniu przyczyna jest niezgodna z rzeczywistością.

W ocenie Sądu twierdzenia powoda w żadnym razie nie można uznać za wiarygodne, a to wobec materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie.

W pierwszej kolejności zaznaczyć należy, że w postępowaniu przed Sądem pracy można powoływać wszelkie środki dowodowe w celu wykazania stanu nietrzeźwości pracownika w określonej dacie, uzasadniającego niedopuszczenie go do pracy lub odsunięcie od wykonywania pracy i uprawniającego pracodawcę do zastosowania innych przewidzianych prawem sankcji (uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 14 grudnia 1978 r., V PZP 7/78, OSNCP z 2/1979, poz. 21).

Nadto zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2000 r., wydanie przez pracodawcę polecenia zaprzestania pracy pracownikowi, wobec którego zachodzi uzasadnione podejrzenie spożywania alkoholu w czasie pracy, nie wymaga ani zachowania szczególnej formy, ani obowiązku przeprowadzenia badania stanu jego trzeźwości (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2000 r., II UKN 401/99). To pracownik bowiem ma podejmować wszelkie działania mające na celu potwierdzenie, iż nie jest on pod wpływem alkoholu. W/w okoliczność została potwierdzona w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., zgodnie z którym inicjatywa, co do wykonania badań stanu trzeźwości należy jednak do pracownika, któremu pracodawca zarzucił naruszenie obowiązku trzeźwości (wyrok SN z 26 sierpnia 1999 r., sygn. I PKN 241/99).

Z powyższego wynika wyraźnie, że brak przeprowadzenia badania stanu trzeźwości nie wyklucza możliwości dowodzenia przed Sądem, że pracownik nie został dopuszczony do pracy z uwagi na to, że był pod wpływem alkoholu.

W rozpatrywanej sprawie należy stwierdzić, że z materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż powód w dniu 22 lutego 2014 r. był pod wpływem alkoholu. Do powyższej konstatacji Sąd doszedł w oparciu o zeznania powołanych do sprawy świadków, w tym w głównej mierze w oparciu o zeznania świadków naocznych zdarzenia tj. J. S. (2), M. K. oraz I. M. (1). Nadto na uwagę zasługuje również okoliczność, iż w toku procesu powód wskazywał, że „w dniu 21 lutego 2014 r. wypilem tylko lampkę wina”.

Zauważyć bowiem należy, iż to właśnie J. S. (2) około godziny 15:00, tj. po 45 minutach od godziny, w której powód miał zacząć tego dnia pracę, dzwoniła do powoda. Z zeznań w/w świadka wynika, że jej telefon obudził powoda i, że powód był zaspany, a nadto podała, że powód „nie był świadomy, że tego dnia ma być w pracy”. Okoliczność, iż telefon J. S. (2) obudził powoda wynika również z jego wyjaśnień, w trakcie których podał on, że „P. jest, że zasnęłam tego dnia...”.

Zatem zdziwienie Sądu budzi fakt, że pracownik, który zakończył pracę o godzinie 22:15, a zatem na 16 godzin przed kolejną zmianą, zasypia do pracy na godzinę 14:15. W/w okoliczności wskazują, że powód tego dnia, wbrew swoim twierdzeniom, nie wypił wyłącznie lampki wina”.

Owszem Sąd ma na uwadze, że powód wykonywał pracę dziewięć dni z rzędu, niemniej jednak każdorazowo miał zapewnione odpowiednie godziny odpoczynku, tj. około 16 godzin.

Abstrahując od powyższego, zauważyć należy, iż finalnie powód około godziny 15:30 stawiał się do pracy i od razu został poproszony na rozmowę z dyrektorem centrum I. M. (1). I. M. (1) w trakcie składania zeznań wyraźnie wskazała, że „Poprosiłam powoda do biura i wyczułam alkohol. Powód opowiadał niestworzone historie, że był zatrzymany przez policję i zmuszony spożywać alkohol...”. Wobec takiego stanu rzeczy I. M. (1) poprosiła M. K. o stawiennictwo w biurze. M. K. również wyczuł woń alkoholu, co potwierdził w trakcie składania zeznań słowami: „Nie byłem przy całej rozmowie (chodzi o rozmowę powoda z I. M. (1)), ale usłyszałem, że nie dopuszcza powoda do pracy. Chodziło o sprawy alkoholowe. Pani Dyrektor stwierdziła, że powód jest po spożyciu alkoholu...Pani Dyrektor poprosiła mnie, abym był świadkiem niedopuszczenia powoda do pracy. Powód miał nieświeży oddech. Jak stałem w biurze to czułem woń alkoholu”.

Zatem, podkreślić należy, iż zeznania w/w świadków potwierdzają okoliczność, iż w dniu 22 lutego 2014 r. powód znajdował się pod wpływem alkoholu.

Nadto w/w zeznania pozostają w opozycji do twierdzeń powoda, który wskazywał, że nie został dopuszczony do pracy z powodu tego, że „zły wyglądał”, natomiast o tym, że był rzekomo nietrzeźwy dowiedział się dopiero z oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W tym miejscu Sąd pragnie zaznaczyć, iż w/w twierdzenia powoda jawią się jako sprzeczne z prawdą i całkowicie niezrozumiałe, nie tylko wobec zeznań w/w świadków, ale również pozostają w sprzeczności z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Nie można bowiem uznać za racjonalne zachowania pracownika, który nie zostaje dopuszczony do pracy i udaje się bez oporów do domu, nie wiedząc z jakich przyczyn pracodawca nie dopuszcza go do pracy. Każdy rozsądny człowiek zdaje sobie sprawę, iż takie zachowanie pracodawcy może rodzić dla niego poważne konsekwencje. Z całą pewnością zły wygląd pracownika nie może stanowić podstawy do niedopuszczenia go do pracy.

Wobec tego, należało uznać, że powód doskonale zdawał sobie sprawę ze stawianych mu zarzutów i w pełni je akceptował. Sąd dał wiarę twierdzeniom świadka I. M. (1), w zakresie w jakim wskazywała ona, że powód nie zaprzeczał, iż jest pod wpływem alkoholu, ani nie domagał się przebadania go urządzeniem mierzącym ilość alkoholu w wydychanym powietrzu, a nadto wręcz prosił ją o niewzywanie policji.

W tym miejscu warto zaznaczyć, że gdyby powód faktycznie był trzeźwy to właśnie jemu powinno zależeć na potwierdzeniu tego faktu poprzez wykonanie badania. Powód jednak nie żądał przeprowadzenia badania, a wręcz przeciwnie prosił I. M. (1) o niewzywanie policji, co oznacza, że powód w pełni akceptował stawiane mu zarzuty.

Nadto warto zaznaczyć, że stawienie się do pracy pracownika w stanie nietrzeźwości wyklucza możliwość świadczenia przez niego pracy, jak również pozostawania w gotowości do jej świadczenia (orzeczenie Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2000 r., sygn. I PKN 586/99).

W/w zachowanie przełożonej powoda, I. M. (2) należy uznać za ze wszech miar prawidłowe, zgodnie bowiem z treścią art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy.

Nadto ponownie zaznaczyć należy, iż stosownie do stanowiska Sądu Najwyższego (wyrok dnia 11 lutego 2000r., sygn. akt II UKN 401/99) wydanie przez pracodawcę polecenia zaprzestania pracy pracownikowi, wobec którego zachodzi uzasadnione podejrzenie spożywania alkoholu w czasie pracy nie wymaga ani zachowania szczególnej formy, ani obowiązku przeprowadzeniu badania stanu trzeźwości tego pracownika. Zatem, ustne polecenie zaprzestania pracy nie narusza art. 17 ust. 1 ustawy z 26.10.1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. Nr 35, poz. 230 ze zm.), a badanie stanu trzeźwości następuje na żądanie pracownika (art. 17 ust. 3 tej ustawy).

Co istotne, powód zbadania stanu swojej trzeźwości nie żądał.

Nadto Sąd pragnie zaznaczyć, że nietrzeźwość pracownika stawiającego się w miejscu świadczenia pracy, stanowi jedno z najcięższych naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych i nie może być w żaden sposób bagatelizowana ani usprawiedliwiana.

Konkludując, w kontekście przywołanych wyżej argumentów, należy wskazać, że dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn wskazanych w oświadczeniu strony pozwanej z dnia 25 lutego 2014 r. tj. niezadowolającej jakości pracy powoda oraz stawienia się przez niego do pracy w stanie nietrzeźwym, było nie tylko prawidłowo dokonane ale i uzasadnione, zwłaszcza, że twierdzenie o prawdziwości wystąpienia tych przyczyn znalazło pokrycie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. W konsekwencji żądanie powoda dotyczące odszkodowania podlegało oddaleniu.

Odnosząc się następnie do roszczenia powoda o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w godzinach nocnych, wskazać należy, że powództwo podlegało częściowo uwzględnieniu.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż powód domagał się zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 32.566,92 zł brutto, obejmującego okres od lipca 2001 r. do lutego 2014 r. z wyłączeniem czerwca 2010 r., wraz z ustawowymi odsetkami oraz zasądzenia kwoty 3.191,01 zł z tytułu zaległego dodatku z pracę w godzinach nocnych obejmującego okres od lipca 2001 r. do maja 2014 r. wraz z ustawowymi odsetkami.

Strona pozwana natomiast podniosła zarzut przedawnienia, co do części w/w roszczeń powoda.

Wobec tego, wskazać należy, że zgodnie z art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Stosowanie do art. 292 k.p. roszczenia przedawnionego nie można dochodzić, chyba że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia.

Przyjąć należało, że datą wymagalności roszczenia jest data odpowiadająca upływowi miesiąca od zakończenia okresu rozliczeniowego, w którym przepracowane zostały godziny nadliczbowe oraz godziny w porze nocnej.

Co istotne, obowiązujący w spółce (...) czasu pracy oraz Regulamin wynagrodzenia precyzował, iż powód świadczył pracę w równoważnym systemie czasu pracy, w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym rozpoczynającym się każdorazowo 1 stycznia, 1 kwietnia, 1 lipca i 1 października danego roku kalendarzowego (§ 19 pkt 1 lit c Regulaminu).

Natomiast Regulamin wynagradzania stanowił, że dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za pracę w godzinach nocnych miał być wypłacany w terminie miesiąca po zakończeniu okresu rozliczeniowego (§ 11 pkt 4).

Wobec tego zarzut przedawnienia, co do części roszczeń obejmujących okres do grudnia 2010 r. okazał się uzasadniony i w tej części powództwo należało oddalić.

Przechodząc natomiast do meritum sprawy, wskazać należy, iż podstawę prawną roszczenia powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi treść art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 151¹ § 1 k.p.

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

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

Natomiast zgodnie z art. 151¹ k.p. „Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- 2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1”.

Przechodząc z kolei do roszczeń powoda o zasądzenie na jego rzecz dodatku za pracę w porze nocnej zauważyć należy, iż stosownie do treści art. 151⁸ § 1 k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Nadto zgodnie z w/w Regulaminem pora nocna u strony pozwanej trwa od godziny 22:00 do godziny 6:00. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie obowiązujących przepisów (§ 21 Regulaminu).

Mając na uwadze powyższe, w pierwszej kolejności wskazać należy, że szeroko zakrojone postępowanie dowodowe wykazało, że strona pozwana nie ewidencjonowała w sposób prawidłowy czasu pracy pracowników.

Zauważyć bowiem należy, iż strona pozwana prowadziła wyłącznie listy obecności, w których nie wskazywała faktycznego czasu pracy pracowników, a jedynie ich obecność w pracy. W/w okoliczność w toku sprawy potwierdzili wszyscy powołani do sprawy świadkowie, w tym w szczególności dyrektor centrum I. M. (1) oraz kierownik ds. technicznych – K. K..

I. M. (1) w takcie składania zeznań wskazała, że „ewidencja czasu pracy była prowadzona według wcześniej przygotowanych grafików...Nie mogę stwierdzić czy grafiki odzwierciedlały rzeczywisty czas pracy pracowników... Lista obecności powinna być podpisywana przez pracowników w danych dniach...Nie wiem, gdzie odnotowywano pracę w godzinach nadliczbowych”. K. K. wskazał natomiast, że „w grafikach godziny nadliczbowe nie były ewidencjonowane; wskazując jednocześnie, że „przypuszczam, że powód pracował w godzinach nadliczbowych i były one sporadyczne”.

Dodatkowo zauważyć należy, iż wbrew obowiązującym w spółce procedurze strona pozwana udzielała pracownikom ustnego polecenie pracy w godzinach nadliczbowych oraz, gdy wymagały tego okoliczności, pracownicy z własnej inicjatywy świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych.

W/w okoliczność potwierdziła świadek I. M. (1), która odnośnie obowiązującej u strony pozwanej procedury pracy w godzinach nadliczbowych, wskazała, że „Teoretycznie polecenie takie powinno być pisemne, ale zdarzało się czasami, że ustnie prosiłam”. Nadto świadek K. K. podał, że „Zdarzało się, że pracownik sam decydował, że zostaje w nadgodzinach i musiał się z tego wytłumaczyć i podać kolejnego dnia przyczynę”.

Analiza powyższych zeznań skłania do konstatacji, że strona pozwana nie ewidencjonowała pracy pracowników w godzinach nadliczbowych w sposób rzetelny i odzwierciedlający ich rzeczywistą ilość.

Nadto okolicznością bezsporną w sprawie było to, że powód nie otrzymał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Dodatkowo Sąd pragnie zwrócić uwagę, że charakter pracy powoda również wymagał od niego pracy w godzinach nadliczbowych, co wiązało się z koniecznością interwencji w przypadku nagłych awarii na terenie centrum handlowego. Owszem sytuacje takie nie zdarzały się często, niemniej jednak powyższa okoliczność potwierdza, że strona pozwana nie ewidencjonowała czasu pracy pracowników w sposób należyty.

Powyższe zostało potwierdzone w raportach służb ochrony prowadzonych przez zewnętrzną firmę ochroniarską, z których wynika, wyraźnie, że pracownicy strony pozwanej po godzinach pracy pozostawali nadal na terenie centrum handlowego, co w ocenie Sądu wskazuje, że świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych.

Wskazać należy, że nie zasługują na uwzględnienie twierdzenia strony pozwanej w zakresie w jakim wskazuje ona, że po zakończeniu pracy, pracownicy w celach prywatnych pozostawali w galerii. Zauważyć bowiem należy, że z raportów służb ochrony wynika, iż pracownicy znajdowali się w centrum po godzinie 24:00, co zdaniem Sądu wyklucza możliwość uznania, że pracownicy pozostawali w centrum w celach prywatnych.

Wobec takiego stanu rzeczy, wskazać należy, iż zgodnie z przepisami Kodeksu pracy pracodawca miał i ma obowiązek prowadzić ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego wyliczenia jego wynagrodzenia. Pracownikowi należy się bowiem wynagrodzenie za pracę faktycznie wykonaną.

W judykaturze zgodnie uznaje się, że za naruszenie obowiązku ewidencji czasu pracy trzeba uznać zarówno całkowite jego zbagatelizowanie, jak i niesystematyczne dokonywanie adnotacji, uniemożliwiające powzięcie powyższych informacji. Brak dokumentacji powoduje, że w razie sporu pracodawca ma wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000/14/535).

Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r. ciężar dowodu spoczywa zarówno na powodzie, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), jak i na pozwanym pracodawcy, który był obowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy (I PKN 678/00 (OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 538).

W świetle w/w stanowiska judykatury uznać należało, że skoro strona pozwana będąca pracodawcą powoda nie wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 94 pkt 9a k.p., art. 149 § 1

k.p.), to pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535 stwierdził, że niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia oddalenia powództwa.

Ponadto w wyroku z dnia 19 lutego 2010 r. Sąd Najwyższy II PK 217/09, LEX nr 584743 wyjaśnił, że w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c.

Zgodnie z art. 322 k.p.c., jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie 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

Sąd zatem, w oparciu o zebrany materiał dowodowy, mając na uwadze przede wszystkim raporty służb ochrony, listy obecności, grafiki pracy oraz zeznania powołanych do sprawy świadków, ustalił, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych.

W oparciu o powyższe biegły sądowy z zakresu finansów – M. L., na zlecenie Sądu, ustalił, że w okresie od 1 stycznia 2011 r. do 31 maja 2014 r. powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 223 godziny 10 minut, za które przysługiwało mu wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 8.463,11 zł brutto. Łączna wartość przysługującego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem wynosiła 8.820,76 zł.

Z tego względu należało zasądzić tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych od strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda 8 463,11 zł (osiem tysięcy czterysta sześćdziesiąt trzy złote 11/100) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwoty:

- 503,53 zł od dnia 1 lutego 2012r.;
- 487,80 zł od dnia 1 maja 2012r.;
- 978,07 od dnia 1 sierpień 2012r.;
- 964,74 zł od dnia 1 listopad 2012r. ;
- 594,64 zł od dnia 1 lutego 2013r.;
- 441,07 zł od dnia 1 maja 2013r.;
- 724,18 zł od dnia 1 sierpnia 2013r.;
- 975,58 zł od dnia 1 listopada 2013r.;
- 2.031,2 zł od dnia 1 lutego 2014r.;
- 762,3 zł od dnia 1 maja 2014r. do dnia zapłaty.

Przy czym zauważyć należy, iż w okresie od stycznia do listopada 2011 r. powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych.

Odnosząc się z kolei do świadczenia przez powoda pracy w porze nocnej, zważyć należy, iż okoliczność ta nie nastroczała Sądowi zbyt wielu problemów. Fakt pracy powoda w porze nocnej wynikał jednoznacznie z

wprowadzonych od czerwca 2011 r. kart pracy w porze nocnej, które wypełniali pracownicy, oraz w sposób pośredni z grafików pracy.

Nadto strona pozwana wypłacając powodowi w dniu 20 października 2014 r. dodatek za pracę w porze nocnej za okres od 01 czerwca 2011 r. do 31 maja 2014 r. za 536 godzin, jednoznacznie potwierdziła okoliczność, iż powód świadczył pracę w porze nocnej.

Wobec tego, tut. Sąd celem ustalenia w jakim wymiarze powód świadczył pracę w porze nocnej, ponownie powołał do sprawy biegłego sądowego z zakresu finansów, który również w oparciu o raporty służb ochrony, grafiki pracy, listy obecności oraz karty pracy w porze nocnej, ustalił, że w okresie od 1 stycznia 2011 r. do 31 maja 2014 r. powód pracował w porze nocnej w wymiarze 655 godzin 40 minut.

Wobec tego mając na uwadze fakt, iż strona pozwana wypłaciła powodowi wynagrodzenie za 536 godzin, to uznać należy, że powód nie otrzymał zapłaty za 119,67 godzin, a zatem kwota należna powodowi z tytułu pracy w godzinach nocnych za okres od 01 stycznia 2011 r. do 31 maja 2014 r. wynosi 216,17 zł brutto.

Zatem, z tytułu dodatku za pracę w godzinach nocnych należało zasądzić od strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda kwotę 216,17 zł (dwieście szesnaście złotych 17/100) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwoty:

- 50,33 zł od dnia 1 maja 2011r.;
- 7,13 zł od dnia 1 sierpnia 2011r. ;
- 10,79 zł od dnia 1 listopada 2011r.;
- 6,29 zł od dnia 1 lutego 2012r.;
- 10,99 zł od dnia 1 maja 2012r.;
- 11,07 od dnia 1 sierpień 2012r.;
- 7,47 zł od dnia 1 listopad 2012r. ;
- 10,71 zł od dnia 1 lutego 2013r.;
- 26,83 zł od dnia 1 maja 2013r.;
- 10,82 zł od dnia 1 sierpnia 2013r.;
- 6,46zł od dnia 1 listopada 2013r.;
- 26,13 zł od dnia 1 lutego 2014r.;
- 31,16 zł od dnia 1 maja 2014r. do dnia zapłaty.

W ocenie Sądu sporządzone w sprawie opinie biegłego sądowego z zakresu finansów – M. L. są rzetelne i merytorycznie uzasadnione. Sąd rozważył ich wiarygodność i moc dowodową na podstawie własnego przekonania, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, wszechstronnie uwzględniając pozostały materiał dowodowy. Zdaniem Sądu opinia uzupełniająca charakteryzuje się kompleksowością i w sposób wyczerpujący daje odpowiedź na zarzuty strony pozwanej. Ponadto istotne znaczenia przy ocenie opinii ma doświadczenie biegłego. Uwzględniając te czynniki stwierdzić należy, że wartość dowodowa opinii jest znaczna, bowiem została opracowana zgodnie ze wskazaniami wiedzy i doświadczenia zawodowego. W trakcie postępowania nie ujawniły się również żadne okoliczności mogące podważyć zaufanie do wiedzy, rzetelności lub bezstronności biegłego sądowego.

Dla oceny opinii biegłego sądowego istotne jest to, że w opinii uzupełniającej z dnia 29 maja 2016 r. biegły w sposób szczegółowy i wyczerpujący ustosunkował się do zarzutów strony pozwanej, które w części dot. uwzględnienia w rozliczeniu czasu pracy powoda godzin, w których powód nie był imiennie wskazany w raportach ochrony służb, w całości uwzględnił, modyfikując tym samym wysokość należnego powodowi wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Strona pozwana nie zgłosiła dalszych zarzutów do opinii uzupełniającej biegłego sądowego z dnia 29 maja 2016 r.

Co istotne również powód nie wnosił zarzutów do opinii biegłego wskazując, iż wyliczenia biegłego przyjmuje za swoje, podnosząc jedynie, że biegły pominął w opiniach kwestię hipotetycznego wynagrodzenia za wcześniejsze okresy, tj. za lata od 2001 do 2010 r.

W tym miejscu, podkreślić należy, iż wobec uznania przez Sąd, że okresy do grudnia 2010 r. uległy przedawnieniu, zarzut w powyższym zakresie należy uznać za niezasadny.

Z uwagi na okoliczność, iż Sąd jako nieposiadający wiadomości specjalnych nie jest władny podważać wniosków biegłego, jeśli lektura opinii nie wykazuje, że sposób przeprowadzenia opinii i wnioskowania zawiera braki, wady logiczne bądź inne nieprawidłowości wychwytywane przez osobę niebędącą specjalistą w danej dziedzinie, podziela wnioski wyciągnięte przez biegłego sądowego i zasądza jak w sentencji wyroku.

Przechodząc kolejno do kwestii zasądzenia na rzecz powoda zwrotu kosztów z tytułu użytkowania prywatnego pojazdu do celów służbowych, zważyć należy, iż powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu.

Powód w żaden bowiem sposób nie udowodnił, że korzystał z samochodu prywatnego do celów służbowych. Wręcz przeciwnie wszyscy powołani do sprawy świadkowie wskazywali jednoznacznie, że u strony pozwanej nie było potrzeby korzystania z samochodu prywatnego.

Tytułem przykładu należy wskazać na zeznania powołanego w charakterze świadka – M. K., który podał, że „Nie używałem swojego samochodu do celów służbowych, nie słyszałem, aby inny pracownik używał. Nie byłem proszony, abym udał się swoim samochodem, abym załatwił jakąś sprawę służbową” oraz świadek A. Z., wskazując, że „Były umowy z pracodawcą na piśmie w 2001 r. – 2005 r. na użytkowanie samochodów służbowych. W ostatnim okresie nie było takich potrzeb, byliśmy tak poustawiani, że dostawcy dowozili nam towar...Nie słyszałem o tym, aby powód miał umowę ustną z pracodawcą na użytkowanie prywatnego samochodu do celów służbowych”.

Nadto podkreślić należy, że powód nie przedstawił żadnych innych dowodów na potwierdzenie twierdzeń w powyższym zakresie. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że zgodnie z art. 6 k.c. to powód zobligowany był do przeprowadzenia dowodu prawdziwości swych twierdzeń. W tym przedmiocie wykładnia art. 6 k.c., na co wskazuje bogate orzecznictwo sądowe, nie pozostawia żadnych wątpliwości. W judykaturze wskazuje się, że „Uwzględniając treść art. 6 k.c. trzeba stwierdzić, że do osoby występującej z pozwem należy udowodnienie faktów pozytywnych, które stanowią podstawę powództwa, gdyż z faktów tych wywodzi ona swoje prawo. Do przeciwnika zaś należy wykazanie okoliczności niweczających to prawo lub uniemożliwiających jego powstanie.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.11.1997 r. I PKN 375/97 OSNP 1998/18/537);

Z tych też względów Sąd oddalił powództwo w powyższym zakresie.

Stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd ustalił w oparciu o zawnioskowane przez strony postępowania dowody z dokumentów, tj.: akta osobowe powoda, pełnomocnictwo członka zarządu i prokurenta z dnia 20 września 2011-zaświadczenie z dnia 3 marca 2014 r., aneks do umowy o pracę z dnia 01 stycznia 2011 r., aneks do umowy o pracę z dnia 01 stycznia 2013 r., Regulamin czasu pracy strony pozwanej, Regulamin wynagradzania, Uchwałę zarządu spółki z dnia 02 czerwca 2003 r. wraz z załącznikami, ewidencję czasu pracy powoda za okres od stycznia 2011 r. do lutego 2014 r., listy obecności za okres od lutego 2002 r. do grudnia 2010 r., dzienne raporty służb ochrony za lata 2013 do 2014 r., w aktach sprawy, karty pracy w porze nocnej za okres od 2011 r. do 2014 r., potwierdzenie przelewu

dotatku za pracę w porze nocnej, karę nagany wymierzoną powodowi w dniu 17 maja 2013 r., notatkę służbowa z dnia 17 maja 2013 r., karę nagany wymierzoną powodowi w dniu 29 marca 2012 r., pismo powoda z dnia 03 kwietnia 2012 r., powoda, odpowiedź na pismo powoda z dnia 03 kwietnia 2012 r., wydruk korespondencji e-maili, lista płac. potwierdzenie dokonania przelewu wynagrodzenia za okres od 2011 r. do 2014 r., notatkę służbową kierownika zmiany firmy ochroniarskiej z dnia 20 lutego 2014 r., wiadomość mailową I. M. (1) do E. C. z dnia 22 lipca 2013 r., wiadomość mailową I. M. (1) do E. C. z dnia 24 marca 2012 r., k. 115, notatkę służbowa kierownika zmiany firmy ochroniarskiej z dnia 01 maja 2010 r., wydruk korespondencji e-mail z dnia 24 lutego 2014 r., notatkę służbową E. z 22 lutego 2014r., oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, zaświadczenie z dnia 21 października 2014 r., decyzję z dnia 20 sierpnia 2014 r., których wiarygodności i autentyczności nie podważyła żadna ze stron postępowania.

Nadto istotne dla zbudowania stanu faktycznego niniejszej sprawy były zeznania powołanych do sprawy świadków, tj. J. S. (3), M. K., A. Z., I. M. (1), E. C. oraz K. K., którym Sąd dał wiarę w zakresie w jakim korespondowały one wzajemnie ze sobą jak i z pozostałym materiałem dowodowym. W tym miejscu zauważyć należy, iż co do zasady zeznania świadków, co do przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę, w pełni ze sobą korespondowały, były spójne i logiczne, to w zakresie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych często pozostawały w sprzeczności. Świadczenie, tj. M. K. A. Z. oraz E. C. wskazywali, że świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych wyłącznie na pisemne zlecenie strony pozwanej, niemniej jednak okoliczność ta nie znalazła potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym, w tym szczególności były sprzeczne z zeznaniami świadków I. M. (1) oraz K. K..

Wobec tego wskazać należy, iż Sąd dał wiarę zeznaniom powoda w zakresie w jakim wskazywał on, że świadczył pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej, natomiast w pozostałym zakresie nie dał mu wiary.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W pkt. I sentencji wyroku Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 8.463,11 brutto wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W pkt. II sentencji wyroku sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 216,17 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami tytułem dodatku za pracę w godzinach nocnych.

W pkt. III oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

W pkt. IV sentencji wyroku Sąd umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa.

W pkt. V Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu kierując się zasadą wyrażoną w art. 102 k.p.c. wskazującego, iż w przypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami, odstąpił od obciążenia powoda kosztami procesu, mając na uwadze przede wszystkim fakt trudną sytuację finansową powoda.

O kosztach procesu Sąd orzekł w pkt. VI sentencji wyroku mając na względzie zasadę stosunkowego rozdzielanie kosztów procesu wynikającą z art. 100 zd. 1. k.p.c. zgodnie z którą w razie czesowego uwzględnienia żądań koszty podlegają stosunkowemu rozdzielaniu.

Zauważyć należy, iż pierwotnie powód domagał się zasądzenie na jego rzecz kwoty o łącznej wysokości 91.485,27 zł.

Zgodnie z art. 25 i 26 k.p.c. określenie wielkości przedmiotu sporu następuje według chwili wniesienia pozwu, przy czym tak określona wielkość pozostaje niezmienna do końca postępowania. Natomiast zgodnie z treścią art. 193 § 2 k.p.c. reguła ta doznaje ograniczenia w przypadku zmiany powództwa, w wyniku czego w.p.s. ulega zmianie.

Z uwagi na to, że w toku procesu powód po ostatecznej modyfikacji powództwa domagał się kwoty 48.777.52 zł, to w/w kwotę należało przyjąć jako wartość przedmiotu sporu.

Zatem, żądania powoda były zasadne wyłącznie, co do kwoty 8.679,28 zł, natomiast powód dochodził kwoty 48.777.52 zł. Wobec tego, powód wygrał wyłącznie w 18%.

Zgodnie z art.113 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych koszty, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciążą przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Tym samym, Sąd orzekł, iż strona pozwana jako strona przegrywająca w 18% powinna ponieść koszty sądowe w zakresie wydatków poniesionych w toku procesu tymczasowo przez Skarb Państwa, tj. w zakresie kwoty 523,44 zł tytułem zwrotu kosztów opinii biegłego. W ocenie Sądu strona pozwana przyczyniła się do powstania w/w kosztów, bowiem braki dokumentacji pracowniczej, do której rzetelnego prowadzenia strona pozwana była obowiązana na mocy przepisów k.p. znacząco utrudniły postępowanie w sprawie.

Nadto Sąd obciążył stosunkowo stronę pozwaną w 18 % tytułem części opłaty od pozwu, od której uiszczenia zwolniony był powód tj. kwotą 439,00 zł.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, Sąd orzekł w pkt. VII sentencji wyroku, mając na uwadze przede wszystkim fakt, iż do sprawy niniejszej, jako wszczętej przed dniem wejścia w życie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu należało stosować przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji.

Wobec tego koszty nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu Sąd ustalił w oparciu o przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. - w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2015 r. poz. 617), tj. w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 1 odnośnie roszczenia o przywrócenie do pracy – koszty zastępstwa wynoszą 60 zł oraz na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt.5 cyt. Rozp. – odnośnie pozostałych roszczeń w kwocie 48.777.52 zł– koszty zastępstwa wyniosły 1800 zł. Razem: 1860 zł.

W/w kwotę zgodnie z treścią §2 ust. 3 Rozporządzenia należało podwyższyć o stawkę podatek od towaru i usług, która wynosi 23%.

W pkt. VIII sentencji wyroku Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 3.800 zł netto na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy Sąd 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 wyroku.