

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2020 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

**Przewodniczący: Sędzia Anna Garncarz**

**Ławnicy: U. K., A. S.**

**Protokolant: Dominika Gorząd**

**po rozpoznaniu w dniu 7 października 2020 r. we Wrocławiu na rozprawie sprawy**

**z powództwa S. M.**

**przeciwko A. R. i T. R. prowadzącym działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej pod nazwą (...)  
s.c. R. A., R. T. w O.**

**o odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych**

I. zasądza na rzecz powoda S. M. solidarnie od pozwanych A. R. i T. R. prowadzących działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej pod nazwą Przedsiębiorstwo (...) s.c. R. A., R. T. w O. kwotę 30.354,60 zł brutto (trzydzieści tysięcy trzysta pięćdziesiąt cztery złote 60/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi:

- od kwoty 1.099,80 zł od dnia 11 kwietnia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r.

- od kwoty 1.393,08 zł od dnia 11 maja 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r.

- od kwoty 1.462,62 zł od dnia 11 czerwca 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r.

- od kwoty 1.393,080 zł od dnia 11 lipca 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r.

- od kwoty 1.344,75 zł od dnia 11 sierpnia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r.

- od kwoty 1.040,67 zł od dnia 11 września 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r.

- od kwoty 1.099,80 zł od dnia 11 października 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r.,

- od kwoty 1.406,76 zł od dnia 11 listopada 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r.,

- od kwoty 1.125,08 zł od dnia 11 grudnia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r.,

oraz wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi następująco:

- od kwoty 1.099,80 zł od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.393,08 zł od dnia 11 maja 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r.,

- od kwoty 1.462,62 zł od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.393,08 zł od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.344,75 zł od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.040,67 zł od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.099,80 zł od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.406,76 zł od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.125,08 zł od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.071,60 zł od dnia 11 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.184,40 zł od dnia 11 lutego 2016 r. do dnia zapłaty,,
- od kwoty 1.018,02 zł od dnia 11 marca 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.406,76 zł od dnia 11 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.473,45 zł od dnia 11 maja 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.293,84 zł od dnia 11 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 315,44 zł od dnia 11 lipca 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.062,67 zł od dnia 11 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 861,10 zł od dnia 11 września 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.091,32 zł od dnia 11 października 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.143,04 zł od dnia 11 listopada 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 843,82 zł od dnia 11 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 267,90 zł od dnia 11 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.032,24 zł od dnia 11 lutego 2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.020,08 zł od dnia 11 marca 2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.358,28 zł od dnia 11 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.431,80 zł od dnia 11 maja 2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.113,20 zł od dnia 11 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty.;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. koszty zastępstwa procesowego stron wzajemnie znosi;

IV. nakazuje pozwanym, aby solidarnie uiścili na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 1.493,57 zł tytułem kosztów sądowych tymczasowo poniesionych ze Skarbu Państwa;

V. nie obciąża powoda kosztami sądowymi;

VI. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.348,38 zł brutto.

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 15 marca 2018 r. (data wpływu do tut. Sądu), powód S. M. wniósł o zasądzenie solidarnie od pozwanych (...) s.c. R. A., R. T., A. R. i T. R. na rzecz powoda kwoty 13.200,00 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, kwoty 27.000,00 zł brutto tytułem zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje powództwo powód podniósł, że w związku z wypadkiem, do jakiego doszło przy pracy relacje między powodem i pracodawcą ochłodziły się, pracodawca w ocenie powoda nie był zadowolony z tego, że powód zgłosił wypadek przy pracy. W dniu 21 lutego 2018 r. powód otrzymał od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia z przyczyn niezależnych od pracownika. Zdaniem powoda przyczyna wskazana w powyższym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem była pozorna. Strona pozwana rozwijała swoją działalność, co wiązało się ze znacznym rozszerzeniem oferowanego asortymentu. Co więcej, jednocześnie w 2017 r. trwała rozbudowa sklepu pracodawcy, która dostosowywała jego powierzchnię do zwiększonych potrzeb działalności. W ocenie powoda, w takich okolicznościach nie polegało na prawdzie wyrażone w treści oświadczenia twierdzenie o likwidacji stanowiska pracy. Powód zaznaczył, że rozwój firmy pracodawcy powodował bowiem, że pracy było coraz więcej, szczególnie dla osób doświadczonych i w tym kontekście tym bardziej nieuzasadnione było rozwiązanie umowy o pracę z powodem będącym pracownikiem o najdłuższym stażu pracy i największym doświadczeniu spośród osób zatrudnionych w sklepie. Zdaniem powoda celem pracodawcy było „pozbycie się” powoda z zakładu pracy. Poza tym, pracodawca nie podał ani jakiego stanowiska dotyczyła likwidacja, ani też kryteriów, jakimi kierował się rozwiązując pracę właśnie z powodem, w sytuacji, gdy w zakładzie pracy zatrudnionych było kilku pracowników o tożsamych obowiązkach i na tożsamym stanowisku. Powód podkreślił, że z uwagi na jego wiek, problemy zdrowotne, które powstały w związku z pracą u dotychczasowego pracodawcy, czyli strony pozwanej oraz staż pracy powoda u pozwanego, niezmiernie trudno będzie mu znaleźć nową pracę. W ocenie powoda rozwiązanie z nim umowy o pracę miało charakter dyskryminacyjny z uwagi na jego wiek, co z kolei stanowiło naruszenie fundamentalnej zasady prawa pracy – zasady dyskryminacji. Odnosząc się z kolei do żądania w zakresie nadgodzin, powód podniósł, że pracownicy zatrudnieni w sklepie przy ul. (...) w O. rotacyjnie dwa razy w tygodniu pracowali po 11 godzin, a w pozostałe dni tygodnia po 8 godzin. Wobec tego powód każdego tygodnia (od poniedziałku do piątku) przepracowywał 46 godzin, zatem 6 godzin będących nadgodzinami. Do połowy 2016 r. powód pracował przez 3 soboty każdego miesiąca. Następnie wobec zatrudnienia kolejnego pracownika od połowy 2016 r. pracował nie mniej niż dwie soboty każdego miesiąca, również w wymiarze 7 godzin. Powód podkreślił, że pracodawca nigdy nie wypłacił mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz pracę w soboty. Jednocześnie powodowi nigdy nie udzielono w zamian za przepracowaną sobotę dnia wolnego od pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości jako oczywiście bezzasadnego oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana wskazała, że nieprawdą było jakoby powód pracował w godzinach nadliczbowych we wskazanym przez siebie okresie, a jego roszczenie nie było poparte żadnymi dowodami. Strona pozwana zaznaczyła, że praca pracowników organizowana była w systemie zmianowym. Dalej, potwierdziła fakt, że powód uległ w dniu 7 czerwca 2016 r. wypadkowi przy pracy, z którego został sporządzony protokół powypadkowy. Powód był wielokrotnie proszony o przedstawienie dokumentacji po zakończeniu leczenia związanego z wypadkiem przy pracy, jednakże takiej dokumentacji nigdy nie doręczył i tym samym pracodawca nie zgłosił jego żądania wypłaty odszkodowania do ZUS. Oprócz tego pracodawca wskazał, że wbrew twierdzeniom powoda, nie był on osobą lubianą przez zespół, a wręcz przeciwnie osobą konfliktową i nie potrafił zrozumieć się z resztą zespołu. Wielokrotnie był on również dyscyplinowany ustnie przez pracodawcę. Pracodawca zaprzeczył również, aby zgłoszenie wypadku przy pracy

przez powoda miało jakikolwiek wpływ na jego relację z powodem. Poza tym pracodawca wskazał, że dokumentacja medyczna, o której pisał powód w pozwie łącząc ją z przedmiotowym wypadkiem dotyczyła schorzeń, nie miała w jego ocenie z nim związku. Ponadto, pozwani podkreślili, że po powrocie do pracy w styczniu 2017 r. na prośbę powoda zostało mu zmienione stanowisko pracy na doradcę klienta. Następnie w dniu 25 maja 2017 r. powód po raz kolejny udał się na zwolnienie lekarskie, na którym przebywał do dnia 22 listopada 2017 r. Strona pozwana przyznała, że złożyła w dniu 22 czerwca 2017 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, ponieważ powód nie poinformował go o dalszym zwolnieniu, nie kontaktował się i nie odbierał telefonu. Oświadczenie to zostało jednakże cofnięte po tym, jak powód poinformował pracodawcę o kontynuowaniu zwolnienia lekarskiego. Wówczas też pracodawca poinformował, że po powrocie do pracy zostanie wypowiedziana umowa o pracę, ponieważ w zakładzie pracy jest reorganizacja, a jego stanowisko pracy zostanie zlikwidowane. W ocenie strony pozwanej rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie było pozbawione podstawy faktycznej i prawnej i nie było obarczone błędem. Strona pozwana wskazała, że w okresie od maja 2017 r. w zakładzie pracy dokonano reorganizacji, a długa nieobecność w pracy powoda była jedną z przesłanek, które zdecydowały, iż był on osobą braną pod uwagę przy redukcji personelu. W okresie od maja 2016 r. do lutego 2018 r. pozwani nie zatrudnili ani nie poszukiwali żadnej dodatkowej osoby na stanowisku zajmowanym przez powoda, a zespół, który w tym okresie był zatrudniony, radził sobie bez problemu z obowiązkami, a obowiązki powoda przejął sam właściciel i tym samym pracodawca podjął decyzję o redukcji i zlikwidował stanowisko zajmowane przez powoda. Strona pozwana podkreśliła, że powód był jedyną osobą zatrudnioną na tym stanowisku i nie było potrzeby porównywać go z innymi pracownikami, ponieważ nie było innych osób zatrudnionych na tym stanowisku. Dodatkowo pozwana wskazała, że wiek powoda nie był przesłanką doboru do zwolnienia. Odnośnie żądania powoda w zakresie godzin nadliczbowych strona pozwana podkreśliła, że nie zmuszała pracowników do pracy w nadgodzinach bez prawa do wynagrodzenia, co więcej pracownicy jeżeli mieli wątpliwości to były one wyjaśniane na bieżąco. Powód nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń w tym zakresie i podpisywał ewidencję. Pracodawca oświadczył jednocześnie, że nie wymuszał na pracownikach podpisów niezgodnych z rzeczywistością. Nie było również prawdziwym twierdzenie, aby powód w całym okresie swojej pracy pracował po 46 godzin tygodniowo oraz w dwie lub trzy soboty miesiąca.

Pismem z dnia 26 czerwca 2018 r. powód zmodyfikował swoje żądanie w ten sposób, że wniósł o zasądzenie solidarnie od pozwanych na rzecz powoda kwoty 10.200,00 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kwoty 32.682,16 zł brutto tytułem zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami liczonymi od dnia:

- co do kwoty 1.099,72 zł ( nadgodziny za marzec 2015 r.) od dnia 11 kwietnia 2015 r.,
- co do kwoty 1.392,30 zł (nadgodziny za kwiecień 2015 r.) od dnia 11 maja 2015 r.,
- co do kwoty 1.462,50 zł (nadgodziny za maj 2015 r.) od dnia 11 czerwca 2015 r.,
- co do kwoty 1.392,30 zł (nadgodziny za czerwiec 2015 r.) od dnia 11 lipca 2015 r.,
- co do kwoty 1.344,75 zł (nadgodziny za lipiec 2015 r.) od dnia 11 sierpnia 2015 r.,
- co do kwoty 1.040,62 zł (nadgodziny za sierpień 2015 r.) od dnia 11 września 2015 r.
- co do kwoty 1.099,72 zł (nadgodziny za wrzesień 2015 r.) od dnia 11 października 2015 r.,
- co do kwoty 1.406,62 zł (nadgodziny za październik 2015 r.) od dnia 11 listopada 2015 r.,
- co do kwoty 1.462,50 zł (nadgodziny za listopad 2015 r.) od dnia 11 grudnia 2015 r.,
- co do kwoty 1.392,30 zł (nadgodziny za grudzień 2015 r.) od dnia 11 stycznia 2016 r.,
- co do kwoty 1.538,94 zł (nadgodziny za styczeń 2016 r.) od dnia 11 lutego 2016 r.,

- co do kwoty 1.311,97 zł (nadgodziny za luty 2016 r.) od dnia 11 marca 2016 r.,
- co do kwoty 1.406,62 zł (nadgodziny za marzec 2016 r.) od dnia 11 kwietnia 2016 r.,
- co do kwoty 1.472,62 zł (nadgodziny za kwiecień 2016 r.) od dnia 11 maja 2016 r.,
- co do kwoty 1.293,75 zł (nadgodziny za maj 2016 r.) od dnia 11 czerwca 2016 r.,
- co do kwoty 315,42 zł (nadgodziny za czerwiec 2016 r.) od dnia 11 lipca 2016 r.,
- co do kwoty 1.062,07 zł (nadgodziny za lipiec 2016 r.) od dnia 11 sierpnia 2016 r.,
- co do kwoty 861,02 zł (nadgodziny za sierpień 2016 r.) od dnia 11 września 2016 r.,
- co do kwoty 1.091,20 zł (nadgodziny za wrzesień 2016 r.) od dnia 11 października 2016 r.,
- co do kwoty 1.142,40 zł (nadgodziny za październik 2016 r.) od dnia 11 listopada 2016 r.,
- co do kwoty 1.115,62 zł (nadgodziny za listopad 2016 r.) od dnia 11 grudnia 2016 r.,
- co do kwoty 330,22 zł (nadgodziny za grudzień 2016 r.) od dnia 11 stycznia 2017 r.,
- co do kwoty 1.385,75 zł (nadgodziny za styczeń 2017 r.) od dnia 11 lutego 2017 r.,
- co do kwoty 1.360,00 zł (nadgodziny za luty 2017 r.) od dnia 11 marca 2017 r.,
- co do kwoty 1.357,54 zł (nadgodziny za marzec 2017 r.) od dnia 11 kwietnia 2017 r.,
- co do kwoty 1.431,04 zł (nadgodziny za kwiecień 2017 r.) od dnia 11 maja 2017 r.,
- co do kwoty 1.112,65 zł (nadgodziny za maj 2017 r.) od dnia 11 czerwca 2017 r.

do dnia zapłaty.

Strona pozwana podtrzymała wniosek o całkowite oddalenie powództwa jako oczywiście bezzasadnego.

Pismem z dnia 25 kwietnia 2019 r. data wpływu do tut. Sądu powód ponownie zmienił powództwo, podtrzymując żądanie w pozostałym zakresie, poprzez żądanie zasądzenia solidarnie od pozwanych na rzecz powoda kwoty 32.692,29 zł brutto tytułem zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi:

- co do kwoty 1.099,80 zł ( nadgodziny za marzec 2015 r.) od dnia 11 kwietnia 2015 r.,
- co do kwoty 1.393,08 zł (nadgodziny za kwiecień 2015 r.) od dnia 11 maja 2015 r.,
- co do kwoty 1.462,62 zł (nadgodziny za maj 2015 r.) od dnia 11 czerwca 2015 r.,
- co do kwoty 1.393,08 zł (nadgodziny za czerwiec 2015 r.) od dnia 11 lipca 2015 r.,
- co do kwoty 1.344,75 zł (nadgodziny za lipiec 2015 r.) od dnia 11 sierpnia 2015 r.,
- co do kwoty 1.040,67 zł (nadgodziny za sierpień 2015 r.) od dnia 11 września 2015 r.
- co do kwoty 1.099,80 zł (nadgodziny za wrzesień 2015 r.) od dnia 11 października 2015 r.,
- co do kwoty 1.406,76 zł (nadgodziny za październik 2015 r.) od dnia 11 listopada 2015 r.,

- co do kwoty 1.462,62 zł (nadgodziny za listopad 2015 r.) od dnia 11 grudnia 2015 r.,
- co do kwoty 1.393,08 zł (nadgodziny za grudzień 2015 r.) od dnia 11 stycznia 2016 r.,
- co do kwoty 1.539,72 zł (nadgodziny za styczeń 2016 r.) od dnia 11 lutego 2016 r.,
- co do kwoty 1.312,71 zł (nadgodziny za luty 2016 r.) od dnia 11 marca 2016 r.,
- co do kwoty 1.406,76 zł (nadgodziny za marzec 2016 r.) od dnia 11 kwietnia 2016 r.,
- co do kwoty 1.473,45 zł (nadgodziny za kwiecień 2016 r.) od dnia 11 maja 2016 r.,
- co do kwoty 1.293,84 zł (nadgodziny za maj 2016 r.) od dnia 11 czerwca 2016 r.,
- co do kwoty 315,44 zł (nadgodziny za czerwiec 2016 r.) od dnia 11 lipca 2016 r.,
- co do kwoty 1.062,67 zł (nadgodziny za lipiec 2016 r.) od dnia 11 sierpnia 2016 r.,
- co do kwoty 861,10 zł (nadgodziny za sierpień 2016 r.) od dnia 11 września 2016 r.,
- co do kwoty 1.091,32 zł (nadgodziny za wrzesień 2016 r.) od dnia 11 października 2016 r.,
- co do kwoty 1.143,04 zł (nadgodziny za październik 2016 r.) od dnia 11 listopada 2016 r.,
- co do kwoty 1.115,73 zł (nadgodziny za listopad 2016 r.) od dnia 11 grudnia 2016 r.,
- co do kwoty 330,41 zł (nadgodziny za grudzień 2016 r.) od dnia 11 stycznia 2017 r.,
- co do kwoty 1.386,44 zł (nadgodziny za styczeń 2017 r.) od dnia 11 lutego 2017 r.,
- co do kwoty 1.360,12 zł (nadgodziny za luty 2017 r.) od dnia 11 marca 2017 r.,
- co do kwoty 1.358,28 zł (nadgodziny za marzec 2017 r.) od dnia 11 kwietnia 2017 r.,
- co do kwoty 1.431,80 zł (nadgodziny za kwiecień 2017 r.) od dnia 11 maja 2017 r.,
- co do kwoty 1.113,20 zł (nadgodziny za maj 2017 r.) od dnia 11 czerwca 2017 r.

do dnia zapłaty.

Strona pozwana w dalszym ciągu wносиła o całkowite oddalenie powództwa.

***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.***

A. R. i T. R. byli współnikami spółki cywilnej i prowadzili (...) s.c. A. R. T. R.. Przeważająca działalność gospodarcza dotyczyła produkcji pozostałych części i akcesoriów do pojazdów silnikowych, z wyłączeniem motocykli.

***Dowód:*** - wydruk z (...), k. 19 – 20.

W dniu 18 września 2006 r. powód zawarł z (...) s.c. A. R., T. R. reprezentowanym przez T. R. umowę o pracę na okres próbny do dnia 31 grudnia 2006 r., na podstawie której został zatrudniony na stanowisku sprzedawcy w wymiarze pełnego etatu. Wynagrodzenie powoda określono w kwocie 900,00 zł brutto miesięcznie. W umowie wskazano, że obecność w pracy była potwierdzana przez pracownika codziennie podpisem na liście obecności oraz wpisem w karcie ewidencji czasu pracy. Norma czasu pracy wynosiła 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo.

Następnie, w dniu 31 grudnia 2006 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2010 r. Wynagrodzenie powoda wynosiło 950,00 zł brutto miesięcznie.

Aneks do umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2007 r. zmieniono wynagrodzenie powoda w ten sposób, że miało ono wynosić 3.000,00 zł miesięcznie plus premia uznaniowa.

Powoda obowiązywała dobową normą czasu pracy wynoszącą 8 godzin oraz tygodniową w wymiarze przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

W dniu 1 stycznia 2011 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Powoda obowiązywała dobową normą czasu pracy wynoszącą 8 godzin oraz tygodniową w wymiarze przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

Z dniem 2 stycznia 2017 r. zmieniono warunki umowy o pracę, w wyniku czego powód objął stanowisko doradcy klienta w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem wynoszącym 3.400,00 zł.

**Dowód:** - umowa o pracę na okres próbny z dn. 18.09.2006 r., k. 23,

- umowa o pracę na czas określony z dn. 31.12.2006 r., k. 24,

- aneks do umowy o pracę z dn. 31.12.2007 r., k. 25,

- informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych z dn. 18.01.2008 r. w aktach osobowych powoda,

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 01.01.2011 r., k. 26,

- informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych z dn. 02.01.2012 r. w aktach osobowych powoda,

- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 02.01.2017 r., k. 27.

Powód pracował początkowo na stanowisku sprzedawcy, a później jako doradca klienta. Jako sprzedawca powód zamawiał towar, przyjmował go i rozkładał, obsługiwał klientów. Obowiązki innych sprzedawców były takie same. Po zmianie warunków pracy powód miał skupiać się na doradzaniu klientom, a w mniejszym stopniu na zamawianiu towaru. Powód odpowiadał także za naukę praktykantów.

Jako doradca klienta pracował również A. W., który był jednocześnie kierownikiem sklepu i odpowiadał za towar na sklepie, sprzedawał towar tak jak inni pracownicy, przyjmował faktury. Początkowo był zatrudniony na stanowisku sprzedawcy. Wynagrodzenie A. W. ulegało podwyższeniom.

**Dowód:** - zeznania świadka M. M. (1), k. 166,

- zeznania świadka A. W., k. 168,

- wyjaśnienia powoda, k. 169 – 170,

- umowa o pracę na czas określony z dn. 31.12.2006 r., k. 178,

- aneks do umowy o pracę z dn. 31.12.2007 r., k. 177,

- umowa o pracę na czas określony z dn. 01.01.2011 r., k. 176,

- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 30.12.2016 r., k. 175,

- zeznania świadka P. M., k. 168.

N. L. zajmował u strony pozwanej początkowo stanowisko pracownika produkcji, a następnie handlowca. W toku zatrudnienia otrzymywał podwyżki wynagrodzenia.

**Dowód:** - umowa o pracę na czas określony z dn. 12.02.2012 r., k. 183,

- umowa o pracę na czas określony z dn. 31.12.2012 r., k. 182,

- aneks do umowy o pracę z dn. 02.01.2015 r., k. 181,

- aneks do umowy o pracę z dn. 07.01.2016 r., k. 180,

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 30.12.2016 r., k. 179.

P. M. był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku handlowca w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie P. M. ulegało podwyższeniu.

**Dowód:** - umowa o pracę na czas określony z dn. 11.05.2009 r., k. 188,

- umowa o pracę na czas określony z dn. 31.12.2009 r., k. 187,

- aneks do umowy o pracę z dn. 02.01.2015 r., k. 186,

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 07.01.2016 r., k. 185,

- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 30.12.2016 r., k. 184.

S. C. zajmował u strony pozwanej stanowisko handlowca w pełnym wymiarze czasu pracy.

**Dowód:** - umowa o pracę na okres próbny z dn. 28.02.2017 r., k. 190,

- umowa o pracę na czas określony z dn. 31.05.2017 r., k. 189.

Stanowisko doradcy klienta i handlowca były powiązane, ale różniły się zakresem obowiązków. Doradca klienta obsługiwał głównie klientów, którzy przychodzili do sklepu. Handlowiec z kolei pozyskiwał klientów, zamawiał towar.

Bezpośrednim przełożonym powoda był T. R..

**Dowód:** - przesłuchanie pozwanego, k. 169 - 170.

Jednocześnie w sklepie obecnych były dwie osoby, które obsługiwały klientów, mogło się zdarzyć, że była jedna osoba.

**Dowód:** - zeznania świadka P. M., k. 167.

(...) s.c. zawierała informację o tym, że sklep przy ul. (...) w O. był czynny od poniedziałku do piątku w godzinach 7:00 – 18:00 oraz w sobotę od godziny 7:00 do 14:00.

**Dowód:** - wizytówka (...) s.c., k. 28.

Sklep strony pozwanej był otwarty od poniedziałku do piątku od godziny 7:00 do 18:00 oraz w soboty od godziny 7:00 do 14:00 w okresie wiosenno – letnim, natomiast w zimowym, tj. od listopada do lutego – od poniedziałku do piątku w godzinach 7:00 – 17:00 oraz w soboty w godzinach 7:00 – 13:00.

**Dowód:** - zeznania świadka P. M., k. 167,



- zeznania świadka A. W., k. 168,
- przesłuchanie pozwanego, k. 170,
- listy obecności, 131 – 157.

Powód pracował od poniedziałku do soboty, przy czym w okresie wiosenno-letnim w poniedziałki i czwartki w godzinach 10:00-18:00, wtorki i piątki w godzinach 7:00-18:00, w środy w godzinach 7:00-15:00 i w soboty w godzinach 7:00 – 14:00. W okresie tzw. jesienno – zimowym tj. od listopada do lutego odpowiednio krócej o jedną godzinę zgodnie z godziną zamknięcia sklepu tj. od poniedziałku do piątku w godzinach 7:00 – 17:00 oraz w soboty w godzinach 7:00 – 13:00.

**Dowód:** - zeznania świadka J. M., k. 166,

- wyjaśnienia powoda, k. 169.

U strony pozwanej funkcjonował grafik godzin rozpoczynających pracę. Ulegał on zmianom i był dostosowywany do potrzeb pracowników. Czasami, gdy coś wypadło lub ktoś zachorował, to wprowadzano zmiany. Grafik pogładowy układał A. W.. Godziny pracy obejmowały przedział 7:00 – 15:00 lub 10:00 – 18:00. W sobotę również pracowały dwie osoby.

**Dowód:** - zeznania świadka P. M., k. 167 – 168,

- zeznania świadka J. M., k. 166.

Pracownicy podpisywali również na bieżąco listy obecności, które na początku nie obejmowały godzin pracy, co zmieniło się wraz ze zmianą biura rachunkowego. Ustalano miesięczną ilość przepracowanych godzin w danym miesiącu. Pracownicy dostawali listy na początku miesiąca i oddawali na koniec. Listy obecności powinny pokrywać się ze skróconą kartą czasu pracy, które sporządzała tylko kadrowa.

**Dowód:** - zeznania świadka P. M., k. 167 – 168,

- wyjaśnienia powoda, k. 169,
- przesłuchanie pozwanego, k. 170.

Powód przynosił do domu harmonogramy pracy co miesiąc.

**Dowód:** - zeznania świadka J. M., k. 166.

W sklepie od 2015 r. był zamontowany monitoring, gdyż zostały wprowadzone do oferty ciągniki. Był on odnawiany co miesiąc. Nagrania automatycznie kasowały się. Nie było archiwum zapisów. Monitoring został wymieniony w 2017 r.

**Dowód:** - zeznania świadka P. M., k. 168,

- zeznania świadka A. W., k. 168,
- wyjaśnienia powoda, k. 169,
- przesłuchanie pozwanego, k. 170.

W większości faktury były wystawiane na A. W., mógł je wystawić również ktoś inny. Komputer był zalogowany na jedno konto, A. W.. Na fakturach widniała parafka osoby wystawiającej. W sytuacji, kiedy A. W. nie było w pracy, to inni pracownicy dysponowali hasłem i dostępem do jego komputera. Nazwisko powoda również na fakturach występowało.

Przy drukowaniu faktury ten, kto ją drukował, składał na niej podpis. Data faktury była datą jej sporządzenia. Data wystawienia faktury stanowiła datę pobrania towaru przez klienta. Ciągłość numeracji faktur musiała być zachowana.

Niektórzy klienci zbierali sobie faktury i pod koniec miesiąca je odbierali. Przy potwierdzeniu klienta wystawiano faktury. Mniejsze faktury, czyli np. takie z jedną pozycją, były wystawiane na bieżąco. Faktura na kwotę około 60,00 zł stanowiła średnią fakturę.

Jeśli klient płacił gotówką, to faktura była od razu podpisywana przez sprzedającego. Jeśli natomiast faktura była w buforze, to zawierała dwie daty – wystawienia i sprzedaży.

**Dowód:** - wyjaśnienia powoda, k. 169, 281,

- zeznania świadka A. W., k. 168, 281,

- przesłuchanie pozwanego, k. 282.

U strony pozwanej panowała rodzinna atmosfera, wszystko ustalało się z przełożonym ustnie.

**Dowód:** - zeznania świadka A. W., k. 168,

- przesłuchanie pozwanego, k. 169.

W dniu 7 czerwca 2016 r. powód pracował od godziny 7:00 na terenie sklepu przemysłowo – rolniczego przy ul. (...). Około godziny 11:15 przebywał w magazynie, gdzie na regałach składowane były mniejsze artykuły. Stał na drabinie, chcąc dosięgnąć po zwój sznurka rolniczego z najwyższej półki. W pewnym momencie doszło do złamania stopnia drabiny, skutkiem czego powód stracił równowagę i spadł na podłogę, uderzając lewą ręką i nogą o półkę sąsiedniego regału. W wyniku wypadku odczuwał silny ból i nie mógł się podnieść. Po chwili do magazynu wszedł drugi sprzedawca, N. L., który będąc na placu przed magazynem, usłyszał hałas i przyszedł sprawdzić, co się stało. Pomógł powodowi się podnieść i razem udali się do biura poinformować pracodawcę o wypadku. Ten zaproponował wizytę u lekarza. Powód początkowo odmówił bagatelizując zdarzenie, jednakże po kilkudziesięciu minutach ból się nasilił, dlatego powód w końcu pojechał do przychodni. Tam po przyjęciu przez chirurga został przebadany i opatrzony. Stwierdzono skręcenie stawu skokowego, wybicie kciuka oraz ogólne potłuczenia. Powód otrzymał zwolnienie lekarskie do dnia 21 czerwca z zaleceniem kolejnej wizyty.

Zespół powypadkowy ustalił, że powyższe zdarzenie było wypadkiem przy pracy.

**Dowód:** - protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy nr 001/2016 r., k. 78 – 79,

- wyjaśnienia poszkodowanego z dn. 13.06.2016 r., k. 80,

- wyjaśnienia świadka z dn. 14.06.2016 r., k. 81.

Powód został poddany badaniu RM kręgosłupa lub kanału kręgowego na poziomie odcinka lędźwiowego (lędźwiowo – krzyżowego) bez kontrastu, które wykazało spłylenie fizjologicznej lordozy lędźwiowej, na poziomie L4/L5 widoczną szerokopodstawną przepuklinę krążka m-k zwężającą otwory m-k obustronnie z cechami ucisku korzeni nerwowych L5 obustronnie i ucisku worka oponowego. Na poziomie L5/S1 widoczna była bardzo duża pośrodkowo – prawoboczna przepuklina (ekstruzja) krążka m-k z sekwestrem, który uwypuklał się dokanałowo, osiągał wymiary przekroju 1,7 x 0,9 cm i 1,7 cm w wym. CC, siegał do 1/2 wysokości segmentu S1 kości krzyżowej, zwężał prawy otwór m-k i uciskał nerw L5 po stronie prawej oraz znacznie uciskał korzeń nerwu S1 i worek oponowy po tej stronie. Kanał kręgowy po tej stronie zwężony był do 0,6 cm w wym. AP. Badanie ujawniło również sygnał krążków międzykręgowych L4/L5, L5/S1 obniżony w obrazach T2 zależnych – zmiany dehydratacyjne, zwężenie szczeliny m-k L5/S1, zmiany degeneracyjne o charakterze obrzęku szpiku kostnego w przykrążkowych częściach L5, S1, zmiany zwyrodnieniowe przerostowe w

stawach m-k na poziomach L4/L5, L5/S1 uciskały dodatkowo worek oponowy od tyłu. Poza tym trzony kręgowie nie wykazywały zmian ogniskowych, a stożek końcowy rdzenia kręgowego i korzenie ogona końskiego były w normie.

**Dowód:** - wynik badania RM kręgosłupa z dn. 29.05.2017 r., k. 37.

(...)s.c. R. A., R. T. rozwiązało z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na niestawieniu się do pracy od dnia 16 czerwca 2017 r. i nieusprawiedliwienie swojej nieobecności.

**Dowód:** - rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z dn. 22.06.2017 r., k. 46.

Strona pozwana poinformowała powoda o wystawieniu w dniu 3 lipca 2017 r. świadectwa pracy za 3 miesiące okresu wypowiedzenia. Zgodnie z warunkami pracy powód miał wykorzystać urlop od dnia 3 lipca.

**Dowód:** - pismo z dn. 28.06.2017 r., k. 47.

W związku z otrzymaniem powyższego rozwiązania umowy o pracę z dnia 22 czerwca 2017 r. powód wskazał, że od dnia 25 maja 2017 r. przebywał nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim. W dniu 13 czerwca 2017 r. dostarczył poprawione wcześniejsze papierowe L4 i poinformował kierownika o wystawieniu następnego zwolnienia L4 w formie elektronicznej od dnia 14 czerwca 2017 r. do dnia 30 czerwca 2017 r. Oprócz tego powód zaznaczył, że propozycja z dnia 28 czerwca 2017 r. była dalece niedopuszczalna, ponieważ wciąż przebywał on na zwolnieniu lekarskim i brak było jakichkolwiek podstaw do wypowiedzenia mu umowy o pracę.

**Dowód:** - pismo powoda z dn. 30.06.2017 r., k. 48.

U powoda występowały objawy rwy kulszowej. Rozpoznano u niego chorobę krążków międzykręgowych lędźwiowych i innych z uszkodzeniem korzeni nerwów rdzeniowych, prawoboczny sekwestr dysku L5/S1. Powód kwalifikował się do leczenia operacyjnego, ostatecznie podjął decyzję o próbie dalszego leczenia zachowawczego.

Lekarz orzecznik ZUS ustalił, że powód był niezdolny do pracy i w związku z rokowaniem odzyskania zdolności do pracy istniały okoliczności uzasadniające ustalenie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego na okres 3 miesięcy licząc od daty wyczerpania zasiłku chorobowego.

Powód został wstępnie zakwalifikowany do operacji, zalecono mu rehabilitację szpitalną oraz skierowano na badanie MR kręgosłupa L-S.

Od dnia 2 stycznia 2018 r. do dnia 25 stycznia 2018 r. powód odbywał rehabilitację leczniczą w ramach prewencji rentowej ZUS w schorzeniach narządu ruchu. Jako chorobę podstawową rozpoznano u powoda przewlekłą rwę kulszową prawostronną oraz wielopoziomową dyskopatię odcinka lędźwiowego, natomiast jako choroby współistniejące – nadciśnienie tętnicze oraz cukrzycę insulinozależną.

Lekarz orzecznik ZUS ustalił, że powód nie był niezdolny do pracy i brak było okoliczności uzasadniających ustalenie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego.

**Dowód:** - karta wizyty z dn. 05.10.2017 r., k. 38,

- orzeczenie lekarza orzecznika ZUS z dn. 15.11.2017 r., k. 44,

- karta konsultacyjna z dn. 31.01.2018 r., k. 42,

- skierowanie do pracowni diagnostycznej z dn. 31.01.2018 r., k. 43,

- informacja o przebytej rehabilitacji leczniczej, k. 39 – 41,

- orzeczenie lekarza orzecznika ZUS z dn. 20.02.2018 r., k. 45.

Na dzień 1 marca 2018 r. strona pozwana zatrudniała następujących pracowników na wskazanych stanowiskach: B. A. jako tokarza, A. B. jako pracownika produkcji, R. B. jako ślusarza, I. B. jako operatora wózka widłowego, M. B. jako pracownika produkcji, B. B. jako operatora obrabiarek skrawających – wiertacz, Ł. B. jako ślusarza – spawacza, S. C. jako handlowca, W. G. jako ślusarza, S. G. jako spawacza, K. H. (1) jako sprzedawcę, K. H. (2) jako pracownika produkcji, K. H. (3) jako ślusarza, powoda jako sprzedawcę oraz doradcę klienta, K. K. jako kierownika produkcji, R. K. jako pracownika biurowego oraz pracownika produkcji, S. K. jako spawacza, M. K. jako spawacza, T. K. jako ślusarza – spawacza, A. K. (1) jako pracownika produkcji, N. L. jako pracownika produkcji i handlowca, M. M. (2) jako handlowca, P. M. jako handlowca, A. N. jako tokarza, P. N. jako operatora obrabiarek skrawających, R. N. jako operatora obrabiarek (...), P. O. jako spawacza, P. P. jako ślusarza – spawacza, S. P. jako ślusarza – spawacza, J. P. jako ślusarza, K. P. jako pracownika produkcji, Ł. R. jako operatora obrabiarek skrawających, R. S. jako tokarza, B. S. jako pracownika gospodarczego, L. S. jako operatora maszyn, J. Ś. jako frezera, P. W. jako magazyniera, A. W. jako sprzedawcę i handlowca – kierownika sklepu oraz A. Ż. jako kierowcę.

Na dzień 20 czerwca 2018 r. stan zatrudnienia zmienił się w ten sposób, że nie zatrudniano już powoda, natomiast nawiązano zatrudnienie z A. K. (2), który objął stanowisko ślusarza – spawacza.

**Dowód:** - stan zatrudnienia u strony pozwanej na dzień 01.03.2018 r., k. 120 – 122,

- stan zatrudnienia u strony pozwanej na dzień 02.06.2018 r., k. 123 – 125.

Powód przepracował w okresie od marca 2015 r. do maja 2017 r. w wymiarze 956 godzin.

**Dowód:** - skrócona karta czasu pracy, k. 54 – 55,

- karta pracy za rok 2017, k. 56.

Zdarzało się, że żona powoda przychodziła do niego do pracy.

**Dowód:** - zeznania świadka J. M., k. 166,

- zeznania świadka P. M., k. 167,

- zeznania świadka A. W., k. 168,

- wyjaśnienia powoda, k. 169.

Powód wnioskował o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego w następujących terminach: od dnia 9 marca 2017 r. do dnia 10 marca 2017 r., od dnia 31 marca 2017 r. do dnia 31 marca 2017 r., od dnia 2 maja 2017 r. do dnia 2 maja 2017 r., od dnia 27 grudnia 2017 r. do dnia 29 grudnia 2017 r., od dnia 4 stycznia 2018 r. do dnia 4 stycznia 2018 r., od dnia 18 stycznia 2018 r. do dnia 18 stycznia 2018 r., od dnia 22 lutego 2018 r. do dnia 11 kwietnia 2018 r.

**Dowód:** - wniosek o urlop z dn. 08.03.2017 r. w aktach osobowych powoda,

- wniosek o urlop z dn. 30.03.2017 r. w aktach osobowych powoda,

- wniosek o urlop z dn. 30.04.2017 r. w aktach osobowych powoda,

- wniosek o urlop z dn. 21.12.2017 r. w aktach osobowych powoda,

- wniosek o urlop z dn. 03.01.2018 r. w aktach osobowych powoda,

- wniosek o urlop z dn. 17.01.2018 r. w aktach osobowych powoda,

- wniosek o przyznanie urlopu z dn. 21.02.2018 r. w aktach osobowych powoda.

W kwietniu 2017 r. powód pracował w godzinach 7:00 – 18:00, 7:00 – 15:00 oraz 10:00 – 18:00.

Dowód: - harmonogram za miesiąc kwiecień 2017 r., k. 57.

W dniu 21 lutego 2018 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 maja 2018 r. z przyczyn niezależnych od pracownika, tj. likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powoda. Powyższe oświadczenie zawierało pouczenie o prawie wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

W związku z wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę, strona pozwana zwolniła powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie od dnia 12 kwietnia 2018 r. do dnia 28 maja 2018 r., tj. po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego. W dniach 29 maja 2018 r. – 31 maja 2018 r. udzielono powodowi 3 dni wolnych na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Powód odmówił przyjęcia powyższego wypowiedzenia oraz zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

**Dowód:** - rozwiązanie umowy o pracę z dn. 21.02.2018 r., k. 49,

- zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy z dn. 21.02.2018 r., k. 52.

Na miejsce powoda nie zatrudniono nowej osoby. Nie było potrzeby zatrudniania nowego pracownika.

**Dowód:** - zeznania świadka P. M., k. 167,

- zeznania świadka A. W., k. 168,

- przesłuchanie pozwanego, k. 170.

Przychód powoda w roku 2013, 2014 wynosił 36.000,00 zł, w roku 2015 – 35.628,36 zł, w roku 2016 – 35.602,41 zł, w roku 2017 – 32.986,15 zł.

**Dowód:** - informacja o dochodach oraz o pobranych zaliczkach na podatek dochodowy, k. 29,

- informacja o dochodach oraz o pobranych zaliczkach na podatek dochodowy, k. 30,

- informacja o dochodach oraz o pobranych zaliczkach na podatek dochodowy, k. 31 – 32,

- informacja o dochodach oraz o pobranych zaliczkach na podatek dochodowy, k. 33 – 34,

- informacja o dochodach oraz o pobranych zaliczkach na podatek dochodowy, k. 35 – 36.

Wynagrodzenie powoda w miesiącu marcu 2017 r. wynosiło 3.300,00 zł, w kwietniu 2017 r. 3.380,00 zł, a w maju 2017 r. – 3.365,13 zł.

**Dowód:** - zaświadczenie z dn. 09.04.2018 r., k. 82.

Uwzględniając zmianę godzin otwarcia sklepu strony pozwanej z uwagi na okres wiosenno – letni i zimowy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych od marca 2015 r. do maja 2017 r. w wymiarze 956 godzin i w związku z tym jego hipotetyczne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w powyższym okresie wynosiło 30.354,60 zł brutto.

**Dowód:** - opinia biegłego sądowego z zakresu księgowości z dn.08.04.2019 r., k. 285 – 287,

- uzupełniająca opinia biegłego z zakresu księgowości z dn., k. .

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

Powództwo jako częściowo zasadne zasługiwało na uwzględnienie w części.

W niniejszej sprawie powód ostatecznie domagał się zasądzenia solidarnie od pozwanych na rzecz powoda kwoty 10.200,00 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kwoty 32.682,16 zł brutto tytułem zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami liczonymi od wskazanych dat.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. 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. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47<sup>1</sup> k.p.).

Sąd ustalił, że strona pozwana dochowała przewidzianych prawem wymogów formalnych, dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p., wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania do sądu pracy. Nie zostały także naruszone przepisy o szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem.

Ponadto, zostało spełnione przez pracodawcę kryterium konkretności wskazanej przyczyny. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Powyższa teza znajduje potwierdzenie w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. np. wyroki SN: z dnia 10 października 1998 r., sygn. akt I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688; z dnia 15 października 1999 r., sygn. akt I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152).

Podana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest rozpatrywana przez sąd pracy w dwóch aspektach. Po pierwsze, sąd pracy winien ustalić, czy wskazana przyczyna była rzeczywista i konkretna. Jak bowiem wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 października 1999 r. (sygn. akt I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, nr 4, poz. 118) podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Brak wskazania przyczyny jest natomiast naruszeniem przepisów prawa, co skutkuje niezgodnością wypowiedzenia z prawem. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z dnia 26 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663) także podanie przyczyny niekonkretnej stanowi naruszenie przepisów Kodeksu pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu, naruszenie 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. Sąd w obecnym składzie uznaje stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w cytowanych orzeczeniach za w pełni trafne i uzasadnione.

Sąd winien nadto zbadać, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna, uznana za rzeczywistą i konkretną, jest także uzasadniona, a więc czy istniały racjonalne przesłanki do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Niejako w zarysie wskazać można, że wypowiedzenie będzie nieskuteczne wówczas, gdy nie jest ono uwarunkowane potrzebami pracodawcy ani okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika.

W ocenie Sądu pracodawca wskazał w sposób jasny i precyzyjny, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę koncentrowały się wokół przyczyn niezależnych od pracownika, tj. likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powoda.

Przechodząc do badania merytorycznej zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę podkreślić należy w pierwszej kolejności, że w utrwalonym już orzecznictwie przyjęło się, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest podstawowym sposobem zakończenia stosunku pracy, a przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć nadzwyczajnej doniosłości ani wagi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 r., sygn. akt I PRN 32/79, LEX nr 14491; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., sygn. akt I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97, LEX nr 33895). Zwykłość rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wyraża się i w tym, że wypowiedzenie stanowi w istocie rzeczy instrument polityki personalnej w zakładzie pracy, służący prawidłowemu doborowi pracowników do zadań zakładu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011 r., sygn. akt III PZP 6/11, OSNP 2012, Nr 17 – 18, poz. 211). Pracownik powinien więc liczyć się z tym, że z przyczyn dotyczących pracodawcy lub leżących po stronie pracownika pracodawca może w każdym czasie, poza okresami objętymi ochroną, z tego instrumentu skorzystać. Zwykłość wypowiedzenia umowy o pracę przejawia się również w fakcie, że dla zastosowania tego środka nie muszą wystąpić żadne nadzwyczajne okoliczności. Korzystając z tej formy zakończenia stosunku pracy pracodawca może kształtować skład załogi, w tym zastępować pracowników niespełniających oczekiwań innymi osobami o pożądanym kwalifikacjach i umiejętnościach. Pracodawca ma bowiem prawo do swobodnego doboru kadry pracowniczej i jeśli uzna, że dana osoba nie spełnia jego oczekiwań, a oczekiwania te może spełnić inny bądź nowy pracownik – wówczas wypowiedzenie umowy o pracę będzie uzasadnione.

Uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. akt I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Prawo pracodawcy doboru pracowników i samodzielnej oceny ich kwalifikacji nie jest zatem prawem bezwzględnie. Podlega ono ograniczeniu określonymu w art. 45 § 1 k.p., z którego wynika, że wypowiedzenie nieuzasadnione może być przez pracownika skutecznie zakwestionowane przed sądem pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., sygn. akt I PKN 37/97, OSNAPiUS 1997, Nr 24, poz. 491).

Wskazać należy dalej, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi być przez pracownika zawiniona. W świetle orzecznictwa uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nieporadność lub nieprzydatność zawodowa pracownika, który nawet z przyczyn od siebie niezawinionych nie może sprostać obowiązkom wynikającym z umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., sygn. akt I PKN 363/98, OSNAPiUS 1999, Nr 21, poz. 683).

Dla oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę istotne jest jednak, aby pracodawca dokonał oceny pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy, z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Nie mogą więc stanowić kryterium oceny pracy pracownika oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie, zawierając umowę o pracę, i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 428/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 791).

Ponadto, wskazać należy, że w zakresie oceny zasadności wypowiedzenia częściową aktualność zachowuje uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., sygn. akt III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164, w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Dotyczy to m.in. tezy, że w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Oczekiwania od takich osób ze strony pracodawcy mogą zatem być zdecydowanie wyższe niż do innych pracowników.

W orzecznictwie znaleźć można także przykłady sytuacji, które mogą uzasadniać dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę. W wyroku z dnia 21 lutego 1997 r. (sygn. akt I PKN 15/97, OSNAPiUS 1997, nr 20, poz. 40) Sąd Najwyższy wskazał, że w sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy wskutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie zaistniało i jakie wywołało skutki. Nie mają natomiast większego znaczenia intencje pracownika. Za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę uznał Sąd Najwyższy także brak u pracownika umiejętności pracy w zespole (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 1999 r., sygn. akt I PKN 14/99, OSNAPiUS 2000, nr 12, poz. 469). Koniecznym jest zaznaczenie, że ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

Podkreślić należy również, że Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 1 lutego 2000 r., sygn. akt I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem je uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok SN z 19 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, zakreślają granice jego sądowej kontroli.

W tym miejscu należy wskazać, że w orzecznictwie sądowym, ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym, kontroli Sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji zatrudnienia pracowników, gdyż decyzje w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej pracodawcy i dlatego nie podlegają one kontroli w sporze o bezzasadność wypowiedzenia, lecz tylko ocena słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (por. zwłaszcza tezę IX uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85, OSNCP 1985/11/164; wyrok SN z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542; również wyrok SN z 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97, OSNP 1997/21/417). Konieczność pozostawienia zakładowi pracy stosownej swobody decyzji wynika bowiem z faktu, iż bez niej realizacja polityki kadrowej byłaby nadmiernie utrudniona, a wręcz niemożliwa. Z tego też względu, ocenie Sądu nie podlegała zasadność przeprowadzanych zmian.

Nadto, likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana realizacyjnie, iż nie ma wątpliwości, co do jej wykonania (wyrok SN z dnia 12 grudnia 2001 r. I PKN 733/2000, OSNAPiUS 2002/12/10). W tym kontekście, warto również przywołać stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 października 1998 r., zgodnie z którym „dla uznania zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na skutek zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych nie jest wymagane uprzednie wprowadzenie zmian w regulaminie i schemacie organizacji zakładu pracy” (I PKN 393/98, OSNP 1999/23/746, OSNP-wkł. 1999/3/7, PiZS 1999/3/41).

W tym zakresie należy podzielić pogląd wyrażony w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2008 r. (sygn. akt I PK 86/08, Lex nr 497682), z dnia 1 czerwca 2012 r. (sygn. akt II PK 258/11, Lex nr 122589), z dnia 25 stycznia 2013 r. (sygn. akt I PK 172/12, OSNP 2014 Nr 4 poz. 52), z dnia 18 września 2013 r. (sygn. akt II PK 5/13, Lex nr 1376065) i z dnia 11 marca 2015 r. (sygn. akt III PK 115/14, Legalis) zgodnie z którym pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2013 roku, o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób, zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania



przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

Bezspornym w niniejszej sprawie był fakt zatrudnienia powoda początkowo na stanowisku sprzedawcy, a później doradcy klienta i wówczas skupiał się głównie na doradzaniu klientom, a w mniejszym stopniu na zamawianiu towaru. Powód na swoich zmianach współpracował z A. W., który był jednocześnie kierownikiem sklepu i odpowiadał za towar na sklepie, sprzedawał towar tak jak inni pracownicy, przyjmował faktury, N. L., P. M. i S. C. pracującymi jako handlowcy. Jak zeznał świadek, jednocześnie w sklepie obecnych były dwie osoby sprzedające, mogło się zdarzyć, że była jedna osoba.

W niniejszej sprawie strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia likwidację stanowiska powoda. W ocenie Sądu powyższa przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była uzasadniona i w konsekwencji konkretna i rzeczywista.

Jak wykazało postępowanie dowodowe, u strony pozwanej rzeczywiście doszło do likwidacji stanowiska powoda. Zeznania świadków potwierdziły fakt, iż na miejsce powoda nie zatrudniono żadnej osoby i nie było już stanowiska zajmowanego przez powoda. Jego obowiązki zostały rozdzielone. Ponadto, w niniejszej sprawie nie można było zastosować kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, ponieważ powód był jedyną osobą zajmującą swoje stanowisko. A. W. był doradcą klienta, jednakże przede wszystkim zajmował stanowisko kierownika sklepu. Pozostali pracownicy współpracujący z powodem pracowali jako handlowcy i ich obowiązki i zadania różniły się od obowiązków i zadań spoczywających na powodzie. Doradca klienta obsługiwał głównie klientów, którzy przychodzili do sklepu. Handlowiec z kolei pozyskiwał klientów, zamawiał towar. Ponadto, wbrew twierdzeniom powoda nie potwierdzono w żaden sposób, żeby jego zwolnienie nastąpiło z powodu zgłoszenia wypadku przy pracy oraz wieku powoda. Co więcej, pracodawca sam proponował powodowi po zaistniałym zdarzeniu wizytę u lekarza celem weryfikacji obrażeń.

W konsekwencji, w ocenie Sądu zaistniała sytuacja uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę łączącej strony, a decyzji pracodawcy w tym przedmiocie nie sposób uznać za nadużycie. Wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązywania stosunku pracy, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Sąd doszedł do przekonania, że po stronie pozwanej powstały takie zmiany organizacyjne, które uniemożliwiły kontynuowanie zatrudnienia powoda. Tym samym, Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia żądania pozwu w tym zakresie.

Natomiast same przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane, udowodnienie zawinionego działania pracownika (por. wyrok SN z 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, MPPr. 2007/12/651).

Odnosząc się w dalszej kolejności do żądania powoda w zakresie zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należy wskazać, że co do zasady maksymalny wymiar czasu pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy (art. 129 §1 k.p.).

Dalej, stosownie do treści 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 potrzeby pracodawcy.

Zarówno w orzecznictwie, jak i w piśmiennictwie, przepisy o czasie pracy uważa się za bezwzględnie obowiązujące. Mają one z jednej strony charakter gwarancyjny, polegający na tym, że bez względu na to, czy i w jaki sposób pracownik świadczy pracę - jeżeli pozostaje w dyspozycji pracodawcy - uważa się, że jest objęty czasem pracy, z drugiej zaś - charakter ochronny, wyrażający się w ustawowym określeniu obowiązujących pracownika dopuszczalnych norm czasu

pracy. Ze względu właśnie na ów ochronny charakter przepisów o normach czasu pracy stosowanie pracy w godzinach nadliczbowych podlega ścisłej reglamentacji.

Ścisłe określenie w Kodeksie pracy sytuacji, w których możliwa jest praca w godzinach nadliczbowych, oraz ustalenie granic czasowych tej pracy (art. 151 § 3 k.p.) oznacza, że nie można domniemywać dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych, a każde żądanie zapłaty wynagrodzenia z tytułu takiej pracy powinno być rozważone z punktu widzenia warunków jej dopuszczalności przewidzianych w art. 151 k.p.

Pierwsza grupa przyczyn nie budzi wątpliwości, obejmując takie zdarzenia jak powódź, pożar, trzęsienie ziemi, katastrofy ekologiczne, drogowe, kolejowe lub lotnicze, a także wszelkiego rodzaju awarie maszyn i urządzeń.

Bardziej złożone jest określenie szczególnych potrzeb pracodawcy jako przesłanki dopuszczalności zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Przez szczególne potrzeby pracodawcy należy rozumieć potrzeby specjalne, niecodzienne, odróżniające się od zwykłych potrzeb związanych z prowadzoną przez pracodawcę działalnością. Oznacza to, że praca w godzinach nadliczbowych może być bowiem zarządzana jedynie w sytuacjach wyjątkowych, wcześniej nieprzewidywanych.

W sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, iż pracownik powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jednak modyfikacją, że 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. Na potrzebę udowodnienia przez pracownika (powoda) wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych celem wykazania zasadności żądania zapłaty wynagrodzenia za tę pracę wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy (por. uzasadnienie wyroku z 5 maja 1999 r., sygn. akt I PKN 665/98 oraz wyroku z 4 października 2000 r., sygn. akt I PKN 71/00 – publikacja na portalu orzeczeń SN).

Jednocześnie w uzasadnieniu wyroku z 5 lutego 2002 r. (sygn. akt I PKN 845/00 – publikacja na portalu orzeczeń SN) Sąd Najwyższy wprost stwierdził, że na pracowniku spoczywa wprawdzie ciężar dowodu w zakresie wykazania wykonywania pracy ponad normy czasu pracy, ale siłą rzeczy może ten obowiązek wykonać przez powołanie dowodów ze swoich zeznań. W tezie wyroku Sądu Najwyższego z 14 maja 1999 r. (sygn. akt I PKN 62/99 – publikacja na portalu orzeczeń SN), wyrażono natomiast pogląd, że pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia. Tezę tego wyroku należy odczytywać w ten sposób, że pracownik (powód) 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 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

Zaznaczyć należy, że w kwestii ciężaru dowodu spoczywającego na pozwanej sąd podzielił stanowisko ugruntowane w orzecznictwie, zgodnie z którym to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika, a więc zarówno z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, jak i czasu wolnego, który miał zostać udzielony w zamian za przepracowane godziny (wyrok SN z dn. 04.10.2000 r., sygn. akt I PKN 71/00, z dn. 14.05.1999 r., sygn. akt I PKN 62/99).

W ocenie Sądu, przeprowadzone postępowanie dowodowe pozwoliło na ustalenie, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych.

Jak wynika z przeprowadzonego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego, powoda obowiązywała dobowo norma czasu pracy wynosząca 8 godzin oraz tygodniowo w wymiarze przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

W niniejszej sprawie kwestią sporną były godziny otwarcia sklepu strony pozwanej na ul. (...) w O.. Z wizytówki przedstawionej przez powoda wynikało, że sklep był czynny od poniedziałku do piątku w godzinach 7:00 – 18:00 oraz w sobotę od godziny 7:00 do 14:00. Natomiast z zeznań świadków oraz list obecności wynikało, że sklep był otwarty od poniedziałku do piątku od godziny 7:00 do 18:00 oraz w soboty od godziny 7:00 do 14:00 w okresie wiosenno – letnim, natomiast w zimowym, tj. od listopada do lutego – od poniedziałku do piątku w godzinach 7:00 – 17:00 oraz w soboty w godzinach 7:00 – 13:00. W ocenie Sądu należało przychylić się do twierdzeń świadków oraz informacji zawartych w listach obecności z uwagi na fakt, iż brak było podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności w tym aspekcie. Świadczenie zgodnie zeznali, że godziny otwarcia sklepu uzależnione były od okresu wiosenno – letniego i zimowego. Zmienność godzin została również zawarta w listach obecności, które od zmiany biura rachunkowego zawierały godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Poza tym, załączona do akt sprawy przez powoda wizytówka sklepu strony pozwanej nie zawierała żadnej informacji na temat tego, z jakiego okresu pochodzi i nie dało się w ten sposób zidentyfikować, jakiej pory ewentualnie dotyczy.

Jak ustalono w niniejszej sprawie, u strony pozwanej funkcjonował grafik godzin rozpoczynających pracę. Ulegał on zmianom i był dostosowywany do potrzeb pracowników wówczas, gdy coś wypadło lub ktoś zachorował i wprowadzano zmiany. Grafik poglądowy układał A. W.. W sobotę również pracowały dwie osoby na zmianie. Oprócz tego, pracownicy podpisywali również na bieżąco listy obecności, które na początku nie obejmowały godzin pracy, co zmieniło się wraz ze zmianą biura rachunkowego. Ustalano miesięczną ilość przepracowanych godzin w danym miesiącu. Pracownicy dostawali listy na początku miesiąca i oddawali na koniec. Listy obecności powinny pokrywać się ze skróconą kartą czasu pracy, które sporządzała tylko kadrowa.

Podkreślić w tym miejscu należy, że prowadzenie prawidłowej ewidencji czasu pracy leżało po stronie pozwanej, na co wskazuje art. 149 § 1 k.p., zgodnie z którym, pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą i udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. Zaznaczyć należy, że powyższa regulacja dotyczy także świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Jest to obowiązek generalny, obejmujący wszystkich pracodawców. Wyjątki od tej reguły wprowadza art. 149 § 2 k.p., w myśl którego w stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy. Biorąc pod uwagę ustalony stan faktyczny, stwierdzić należy, że do powoda nie miały zastosowania wyżej wskazane wyjątki.

Kwestię obowiązku pracodawcy doprecyzowuje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2018, poz. 2369 ze zm.).

Zgodnie z § 6 pkt 1 rozporządzenia, pracodawca prowadzi oddzielnie dla każdego pracownika dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy obejmującą: 1) dokumenty dotyczące ewidencjonowania czasu pracy, w skład których wchodzi: a) ewidencja czasu pracy, zawierająca m.in. informacje o: liczbie przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy, liczbie godzin nadliczbowych, dniach wolnych od pracy, z oznaczeniem tytułu ich udzielenia, rodzaju i wymiarze zwolnień od pracy, rodzaju i wymiarze innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy, wymiarze nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy, b) wnioski pracownika dotyczące m.in.: udzielenia zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych, ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy, w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty (art. 142 k.p.), c) dokumenty związane m.in.: ze stosowaniem systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.), 2) dokumenty związane z ubieganiem się i korzystaniem z urlopu wypoczynkowego.

Jak już wcześniej wspomniano, jeżeli pracodawca nie prowadzi dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracowników, to jej brak obciąża właśnie pracodawcę (Sąd Najwyższy z dnia 16 listopada 2000 r., sygn. akt I PKN 80/00). Postępowanie dowodowe wykazało, że pracodawca prowadził co prawda prowadził w pewnym zakresie ewidencję czasu pracy, jednakże czynił to w sposób wadliwy. Grafik zawierał wyłącznie godziny rozpoczęcia pracy, bez wskazania ich zakończenia. Natomiast listy obecności przed długi czas nie zawierały w ogóle godzin pracy, dopiero po zmianie biura rachunkowego zajmującego się sprawami pozwanej, zostały wprowadzone do nich godziny rozpoczęcia i

zakończenia pracy. Biorąc powyższe pod uwagę stwierdzić należało, że pracodawca nie prowadził w sposób prawidłowy ewidencji czasu pracy pracowników. W związku z tym powód mógł skutecznie powołać się na wszelkie dowody na poparcie swojego żądania, co też w niniejszej sprawie miało miejsce i powód skutecznie wykazał, że świadczył pracę na rzecz pozwanego w wymiarze ponadnormatywnym. Pozwany z kolei w żaden sposób nie udowodnił nieobecności powoda we wskazywanym przez niego czasie, ani nie przedstawił również żadnego dokumentu wskazującego na to, że czas pracy powoda został w jakikolwiek sposób zmieniony.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że powód wnioskował o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego w następujących terminach: od dnia 9 marca 2017 r. do dnia 10 marca 2017 r., od dnia 31 marca 2017 r. do dnia 31 marca 2017 r., od dnia 2 maja 2017 r. do dnia 2 maja 2017 r., od dnia 27 grudnia 2017 r. do dnia 29 grudnia 2017 r., od dnia 4 stycznia 2018 r. do dnia 4 stycznia 2018 r., od dnia 18 stycznia 2018 r. do dnia 18 stycznia 2018 r., od dnia 22 lutego 2018 r. do dnia 11 kwietnia 2018 r.

Na okoliczność ustalenia hipotetycznego wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych, przy założeniu twierdzeń i wyliczeń powoda za prawdziwe, przy uwzględnieniu usprawiedliwionych nieobecności w pracy Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości.

Biegły sądowy ustalił, że hipotetycznie powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych od marca 2015 r. do maja 2017 r. w wymiarze 956 i w związku z tym jego hipotetyczne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w powyższym okresie wynosiło 30.354,60 zł brutto. Sąd uwzględnił fakt, że - jak zeznali świadkowie - w okresie tzw. zimowym sklep był czynny krócej, zatem podstawą zasądzenia wynagrodzenia dla powoda była opinia uzupełniająca biegłego sądowego z 29 lipca 2019 r. (k. 313-314)

Powód nie wniósł zastrzeżeń do wcześniejszej opinii biegłego, zgodnie z którą nie uwzględniono faktu, że w okresie tzw. zimowym sklep był czynny krócej tj. do godziny 17.00 (a w soboty do 13.00). Strona pozwana natomiast wniosła zastrzeżenia i wskazała, że w przedmiotowej opinii przyjęto, że sklep był otwarty w godzinach 7:00 – 18:00 przez cały rok i tak też biegły wyliczył wysokość hipotetycznego wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych, podczas gdy sklep był otwarty w okresie od 1 listopada do 28 lutego w godzinach 7:00 – 17:00, a jedynie w okresie od dnia 1 marca do dnia 30 października od godziny 7:00 do 18:00, natomiast w soboty w okresie od dnia 1 listopada do ostatniego dnia lutego w godzinach 7:00-13:00 i od marca do października w godzinach 7:00 – 14:00. W związku z tym zdaniem strony pozwanej dokonane hipotetyczne wyliczenia biegłego z wcześniejszej opinii biegłego nie były spójne z faktycznymi godzinami otwarcia sklepu. Poza tym, w ocenie strony pozwanej oparcie się w opinii przez biegłego wyłącznie na twierdzeniach powoda jako mających stanowić, iż praca w godzinach nadliczbowych była świadczona było bezpodstawne.

Sąd dopuścił dowód z uzupełniającej opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości na okoliczność wyliczenia hipotetycznego wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych przy uwzględnieniu zastrzeżeń strony pozwanej. Biegły ustalił, że uwzględniając zmianę godzin otwarcia sklepu strony pozwanej w okresie wiosenno – letnim i zimowym, hipotetycznie powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od marca 2015 r. do maja 2017 r. w wymiarze 956 godzin i 00 minut, w związku z czym jego hipotetyczne wynagrodzenie za powyższy okres wynosiło 30.354,60 zł brutto.

Powód nie wniósł zastrzeżeń do powyższej opinii biegłego sądowego, jedynie zakwestionował zasadność ewentualnego oparcia rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie na ustaleniu, że sklep strony pozwanej otwarty był w okresach od 1 listopada do 28 lutego w godzinach 7:00 – 17:00 od poniedziałku do piątku oraz godzinach 7:00 – 13:00 w soboty.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie przyjąć należało wyliczenia biegłego odnośnie hipotetycznego wynagrodzenia należnego powodowi za pracę w godzinach nadliczbowych z uwzględnieniem zmiany otwarcia sklepu w okresie wiosenno – letnim i zimowym. Strona pozwana słusznie podniosła, iż sklep faktycznie otwarty był w innych godzinach w tych porach, co zostało już powyżej potwierdzone. Z tego względu Sąd nie uwzględnił zastrzeżeń powoda, ponieważ

nie było podstaw do przyznawania racji jego twierdzeniom w tym zakresie ze względu na brak pokrycia w ustalonym stanie faktycznym i przyjął wyliczenia biegłego zawarte w opinii uzupełniającej.

W związku z powyższym Sąd uznał za wiarygodną opinię biegłego sądowego, sporządzoną w toku postępowania, która została wydana na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w zakresie dotyczącym wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Była ona zupełna i wyczerpująca – wykonana zgodnie z zaleceniami Sądu oraz uwzględniające zastrzeżenia zgłoszone w toku postępowania. Biegły w sposób jasny i czytelny przedstawił tok rozumowania, który umożliwił Sądowi dokonania kontroli prawidłowości opinii z punktu widzenia zasad logiki i doświadczenia życiowego.

Opinia biegłego sądowego podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przymiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków. Sąd Najwyższy w swoim wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r. (I PR 148/90, OSP 1991/11/300) stwierdził, iż „Sąd może oceniać opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń”.

Zgodnie z art. 286 k.p.c. Sąd może zażądać ustnego wyjaśnienia opinii złożonej na piśmie, może też w razie potrzeby zażądać dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych. Samo niezadowolenie stron z opinii biegłych nie uzasadnia jednak zażądania dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych. Zarzuty strony pozwanej do opinii biegłego zostały uwzględnione w zakresie przyjęcia godzin otwarcia sklepu, natomiast zastrzeżenia powoda nie zasługiwały na uwzględnienie, gdyż nie przystawały do ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Sąd, w ramach zastrzeżonej dla niego swobody, decyduje, czy ma możliwość oceny dowodu w sposób pełny i wszechstronny, czy jest w stanie prześledzić jego wyniki oraz - mimo braku wiadomości specjalnych - ocenić rozumowanie, które doprowadziło biegłego do wydania opinii. Sąd czyni to zapoznając się z całością opinii, tj. z przedstawionym w niej materiałem dowodowym, wynikami badań przedmiotowych i podmiotowych. Wszystko to, a nie tylko końcowy wniosek opinii, stanowi przesłanki dla uzyskania przez sąd podstaw umożliwiających wyjaśnienie sprawy.

W tym miejscu Sąd pragnie wskazać, iż zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego z dnia 9 lutego 2016r. sygn. akt XIII Ga 764/15: „Sąd ma obowiązek dopuszczenia dowodu z dalszej opinii gdy zachodzi taka potrzeba, a więc wtedy, gdy opinia, którą dysponuje, zawiera istotne luki, bo nie odpowiada na postawione tezy dowodowe, jest niejasna, czyli nienależycie uzasadniona lub nieweryfikowalna, tj. gdy przedstawiona przez eksperta analiza nie pozwala organowi orzekającemu skontrolować jego rozumowania co do trafności jego wniosków końcowych (post. SN z 19 sierpnia 2009 r., III CSK 7/09, Legalis). Ustalenia, wymagające wiadomości specjalnych, aby mogły stać się składnikiem materiału dowodowego poddawanego ocenie, muszą przybrać formę określoną w art. 278 i n. k.p.c., to znaczy postać opinii biegłego (biegłych) lub odpowiedniego instytutu. (...) Z przyjmowanej powszechnie zasady, iż sąd jest najwyższym biegłym, nie można wyprowadzać wniosku, że może biegłego zastępować, a to oznacza, że jeżeli do poczynienia ustaleń istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy potrzebne są wiadomości specjalne, sąd nie może dokonywać ich sam, nawet gdyby miał w tej dziedzinie odpowiednie kwalifikacje merytoryczne; posiadanie takich kompetencji ułatwia jedynie ocenę opinii biegłego (wyr. SN z 26 października 2006 r., I CSK 166/06, Legalis). (...) Opinia biegłego nie ma w sprawie znaczenia rozstrzygającego i podlega ocenie jak każdy środek dowodowy, jednak w oparciu o właściwe dla jej oceny na płaszczyźnie merytorycznej kryteria, które stanowią: poziom wiedzy biegłego, podstawy teoretyczne opinii, sposób motywowania sformułowanego stanowiska, stopień stanowczości wyrażonych w niej ocen, zgodność z zasadami logiki i wiedzy powszechnej. Biegły wyraża opinię o tej części materiału dowodowego, którą wskazuje dla celów jej wydania sąd, nie dokonuje natomiast wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego sprawy, co jest obowiązkiem sądu orzekającego (wyr. SN z 12 lutego 2015 r., IV CSK 275/14, Legalis). Jakkolwiek opinia biegłych jest oparta na wiadomościach specjalnych, to podlega ona ocenie sądu na podstawie całego zebranego w sprawie materiału, a zatem, na tle tego materiału, konieczne jest stwierdzenie, czy ustosunkowała się ona do wynikających z innych dowodów faktów mogących stanowić podstawę ocen w opinii zawartych oraz czy opierając się na tym materiale w sposób logiczny i jasny, przedstawia tok rozumowania prowadzący do sformułowanych w niej wniosków. Jeżeli opinia biegłych wymogów tych nie spełnia, wniosek strony o powołanie innych biegłych uznać

należy za zasadny. (...) Wykazywanie okoliczności, uzasadniających powołanie kolejnego biegłego pozostaje w gestii strony. To strona powinna wykazać się niezbędną aktywnością i wykazać błędy, sprzeczności lub inne wady w opiniach biegłych, które dyskwalifikują istniejące opinie ewentualnie uzasadniają powołanie dodatkowych opinii (wyr. SN z 16 września 2009 r., I UK 102/09, Legalis). Należy uznać, że sąd nie ma obowiązku dopuszczenia dowodu z opinii kolejnych biegłych, czy też z opinii instytutu w każdym wypadku, gdy złożona opinia jest niekorzystna dla strony, ale ma obowiązek dopuszczenia takiego dowodu wówczas, gdy zachodzi tego potrzeba (...) (wyr. SN z 1 września 2009 r., I PK 83/09, Legalis).” W konsekwencji stwierdzić należy, iż to wyłącznie od Sądu zależy, którą z wydanych opinii uzna za wiarygodną i podzieli jej stanowisko, po wszechstronnym rozważeniu zgromadzonego materiału dowodowego i cech opinii, o których wyżej mowa.

Odnosząc się z kolei do odsetek, powołać należy art. 359 § 1 i 2 k.c., zgodnie z którym odsetki od sumy pieniężnej należą się tylko wtedy, gdy to wynika z czynności prawnej albo z ustawy, z orzeczenia sądu lub z decyzji innego właściwego organu, a jeżeli wysokość odsetek nie jest w inny sposób określona, należą się odsetki ustawowe w wysokości równej sumie stopy referencyjnej Narodowego Banku Polskiego i 3,5 punktów procentowych. Z kolei w myśl art. 481 § 1 i 2 k.c., jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie w wysokości równej sumie stopy referencyjnej Narodowego Banku Polskiego i 5,5 punktów procentowych. Jednakże gdy wiarygodność jest oprocentowana według stopy wyższej, wierzyciel może żądać odsetek za opóźnienie według tej wyższej stopy.

Jak ustalono w niniejszej sprawie, w umowie o pracę nie wskazano, do jakiego dnia powód miał otrzymywać wynagrodzenie. Zgodnie z regulacją ustawową wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego \*art. 85 §2 k.p.). Należało zatem uznać, że powód otrzymywał wynagrodzenie we wskazanym wyżej terminie, w którym wymagalne stawało się również wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Mając na uwadze dokonane powyżej rozważania, Sąd uznał roszczenie powoda w zakresie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w znacznej części za zasadne i związku z tym zasądził na jego rzecz wskazane w pkt I wyroku kwoty.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd skorzystał z dowodów z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także z dowodu z zeznań świadków w niniejszej sprawie. Przedmiotowe zeznania Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one spójne, logiczne oraz szczegółowe na tyle, na ile pozwalał na to upływ czasu między okresem, którego dotyczy roszczenie, a momentem składania zeznań. Sąd uwzględnił również wyjaśnienia powoda w zakresie, w jakim korespondowały one ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Mając na uwadze powyższe rozważania w **punkcie I** sentencji wyroku Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 30.354,60 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Dalej idące powództwo o wynagrodzenie oddalono w pkt II wyroku. O odsetkach, Sąd orzekł w oparciu o art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Wynagrodzenie za nadgodziny stawało się wymagalne, zgodnie z art. 85 § 2 k.p. najpóźniej 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego. Dlatego strona pozwana pozostawała w zwłoce z wypłatą wynagrodzenia za nadgodziny za poszczególne miesięczne okresy, od 11 dnia następnego miesiąca kalendarzowego.

Wypowiedzenie umowy o pracę powodowi przez stronę pozwaną w świetle art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. było uzasadnione i z tej przyczyny dalej idące powództwo oddalono, o czym orzeczono w punkcie II wyroku.

Orzeczenie o kosztach w punkcie III sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 100 k.p.c. Powód wygrał powództwo w około połowie, gdyż Sąd uwzględnił jego roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych prawie w całości, natomiast oddalił jego roszczenie o odszkodowanie, zatem należało orzec jak w pkt III wyroku.

W punkcie IV sentencji wyroku nieopłaconymi przez powoda kosztami sądowymi, od uiszczenia których był on zwolniony z mocy ustawy, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. obciążył stronę pozwaną, jako przegrywającą proces. Obejmowały one stosunkową opłatę sądową od części pozwu, w której uwzględniono powództwo oraz częściowo koszty wynagrodzenia biegłego sądowego przyznanych prawomocnymi postanowieniami tut. Sądu.

W pkt V wyroku, Sąd nie obciążył powoda pozostałymi kosztami sądowymi.

O rygorze natychmiastowej wykonalności w punkcie VI sentencji wyroku orzeczono na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 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.