

Sygn. akt III Pa 18/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2019r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Piotr Witkowski
Sędziowie:	SSO Danuta Poniatowska (spr.) SSO Ryszard Filipow
Protokolant:	st.sekr.sąd. Marta Majewska-Wronowska

po rozpoznaniu w dniu 27 września 2019r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa K. M.

przeciwko (...)

o zapłatę odszkodowania i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji powoda K. M.

od wyroku Sądu Rejonowego w Suwałkach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 lipca 2019r. sygn. akt IV P 64/18

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od K. M. na rzecz (...) 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.**

Sygn. akt III Pa 18/19

UZASADNIENIE

Powód K. M. ostatecznie precyzując powództwo domagał się zasądzenia od pozwanego (...)kwoty 20.115,74 zł., w tym 13.476,00 zł. tytułem odszkodowania za wadliwie rozwiązanie umowy o pracę oraz 6.639,74 zł. brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w listopadzie 2018 r., wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Pozwany (...)w odpowiedzi na pozew domagał się jego oddalenia oraz zasądzenia od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu

odpowiedzi na pozew wskazał, iż między stronami nie doszło do wypowiedzenia umowy o pracę, lecz do jej rozwiązania na mocy porozumienia.

Wyrokiem z 30 lipca 2019 r., Sąd Rejonowy w Suwałkach oddalił powództwo i obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez pozwanego. Rozstrzygnięcie nastąpiło w oparciu o następujący stan faktyczny ustalony przez Sąd Rejonowy:

K. M. 18.10.2018 r. zawarł ze (...)umowę o pracę na czas określony od 18.10.2018 r. do 31.12.2021 r. na stanowisku menedżera gastronomii w (...), w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości (...). Strony umowy ustaliły normę dobową czasu pracy - 8 godzin i tygodniową - 40 godzin.

Sąd Rejonowy ustalił, że od początku zatrudnienia pracodawca miał zastrzeżenia do organizacji pracy w Dziale Gastronomii przez powoda. Powód K. M. nie był konsekwentny w organizacji pracy podległych mu pracowników i nie wywiązywał się należycie z obowiązku tworzenia grafików dla pracowników kuchni i obsługi sali. Na jego polecenie pracownicy działu mieli wydawać gościom hotelowym artykuły żywnościowe z poprzednich dni. Powód praktykował pracę w przerywanym czasie pracy, zazwyczaj przychodził rano na ok. 2 godziny, następnie wychodził i ponownie stawał się do pracy wieczorem, gdy był zaplanowany bankiet i wtedy również pracował ok. 2 godzin, często wychodził poza teren zakładu pracy i w razie potrzeby był poszukiwany przez kierownictwo i współpracowników. K. M. nie był w pełni kompetentny, jeżeli chodzi o robienie zakupów na potrzeby kierowanego przez siebie działu – zdarzało się, iż trzeba było dokonywać zakupów uzupełniających, ponieważ brakowało towarów do sporządzania potraw. Lista obecności pracowników była podpisywana przez wszystkich pracowników zwyczajowo raz w miesiącu za cały miniony miesiąc na początku kolejnego miesiąca.

W dniu 5 grudnia 2018r. dyrektor (...)A. G.i K. M. uzgodnili, iż umowa o pracę z 18.10.2018 r. zostanie rozwiązana za porozumieniem stron - z dniem 14 grudnia 2018 r. Przygotowany w tym celu przez pracownika kadr dokument oświadczenia omyłkowo został sporządzony na komputerowym szablonie dotyczącym oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę przez pracodawcę.

Sąd Rejonowy wskazał, że z materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu wynika, że podczas rozmowy 5.12.2018 r., dotyczącej przebiegu zatrudnienia powoda i zastrzeżeń pracodawcy do jego pracy, dyrektor (...) A. G.zaproponował powodowi rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, na co powód wyraził zgodę. W szczególności na rozprawie 24.07.2019 r. powód zeznał, iż w trakcie tej rozmowy dyrektor(...)oświadczył, iż przygotował porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, które powód podpisał, mimo że zawierało błędy.

Faktycznie, oświadczenie z 5.12.2018 r., mimo iż zawiera stwierdzenie, że dotyczy rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i wskazuje podstawę prawną z kodeksu pracy dotyczącą takiego właśnie sposobu rozwiązania umowy o pracę, jest zatytułowane jako „wypowiedzenie umowy o pracę” i zawiera pouczenie o możliwości odwołania się od niego do Sądu pracy.

Przyczynę umieszczenia w treści oświadczenia elementów właściwych dla wypowiedzenia umowy o pracę wyjaśnił w swoich zeznaniach dyrektor (...) A. G., który relacjonował, iż błędny tekst oświadczenia został przygotowany przez kadrową, pomimo uzgodnień z pracownikiem, iż umowa o pracę będzie rozwiązana za porozumieniem stron. Depozytce pracodawcy potwierdziła w swoich zeznaniach H. S., zeznając, iż przygotowała ona pismo o rozwiązaniu umowy z powodem za porozumieniem stron na polecenie dyrektora (...), ale przez pomyłkę użyła szablonu z komputera dot. rozwiązania umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę.

Sąd Rejonowy ustalił zatem, że umowa o pracę nie została powodowi wypowiedziana, a do jej rozwiązania doszło na mocy porozumienia stron, które powód w pełni akceptował. Jak wynika z dotychczasowego przebiegu zatrudnienia powoda, dotychczas pracował on na kierowniczych stanowiskach – głównego księgowego, dyrektora ds. ekonomiczno-finansowych, v-ce prezesa ds. ekonomicznych, prezesa zarządu – a zatem w ocenie Sądu Rejonowego, miał świadomość konsekwencji aprobaty porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Jeżeli miał

wątpliwości, co do treści oświadczenia, powinien zażądać jego poprawienia przed podpisaniem, bądź odmówić podpisu.

Odnosnie żądania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, Sąd Rejonowy ustalił, że listopad jest miesiącem, który charakteryzuje się najmniejszym obłożeniem w ciągu roku w funkcjonowaniu (...) i nie było potrzeby świadczenia pracy przez powoda w godzinach nadliczbowych. Miesiąc listopad to „martwy sezon”, najgorszy miesiąc sprzedaży w ciągu całego roku. Okoliczność ta jest potwierdzona zeznaniami świadków G. C., U. K., K. Z., H. S. oraz dyrektora (...) A. G..

W szczególności A. G. zeznał, iż przychód gastronomii w listopadzie 2018r. wynosił 27.115,00 zł. (przy kosztach pracowników 54.873,00 zł.); dla porównania przychód z października 2018r. to kwota 64.834,00 zł. a z listopada 2017r. – 48.904,00 zł. i nie było potrzeby pracy w nadgodzinach. Powód pracował może 4-5 godzin dziennie. Faktycznie, jak zeznała świadek M. W., powód pracował rano 1-1,5 godziny (ustalał menu, godziny pracy pracowników) i wracał do domu, następnie przychodził wieczorem, gdy był organizowany bankiet i też przebywał w miejscu pracy 1-2 godziny. Powód nigdy nie sygnalizował pracodawcy potrzeby pracy w nadgodzinach, również takiej pracy nie zgłaszał przy podpisywaniu listy obecności za listopad 2018 r., nigdy też przed rozwiązaniem umowy o pracę nie przedstawił rozliczenia czasu pracy złożonego w toku procesu – k. 10.

Teza, że powód pracował w listopadzie 2018r. we wszystkie dni, oprócz 1.11.2018 r. w rozmiarze od 8 do nawet 15 godzin dziennie (łącznie 145 godzin nadliczbowych, w tym 18 odebranych jak wolne od pracy), jest zatem nieudowodniona przez powoda.

W ocenie Sądu Rejonowego, przeprowadzone postępowanie wykazało, że powództwo nie jest zasadne, w tym roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych – nieudowodnione.

Sąd Rejonowy przedstawił następujące rozważania prawne:

Bezspornie strony niniejszego procesu łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony od 18.11.2018 r. do 31.12.2021 r. Zawarcie umowy na tak długi okres nie oznacza w ocenie Sądu Rejonowego, iż należy ją zakwalifikować od momentu jej zawarcia jako umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 25¹ k.p.:

§ 1. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

§ 2. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1.

§ 3. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Dopiero zatem od dnia następującego po upływie 33 miesięcy od dnia zawarcia umowy, przedmiotowa umowa przekształciłaby się w umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. umowa o pracę może być rozwiązana na mocy porozumienia stron. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron polega na wspólnym, zgodnym ustaleniu przez strony daty i warunków rozwiązania umowy o pracę, przy czym strony nie są związane w tym przypadku okresami wypowiedzenia umowy. Kodeks pracy przewiduje odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy jedynie w sytuacji, gdy pracodawca

w sposób niezgodny z prawem rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia bądź też w sposób niezgodny z prawem rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem. W przedmiotowej sprawie natomiast powód i pozwany pracodawca umówili się o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, w rezultacie czego, do takiego właśnie rozwiązania stosunku pracy doszło. Przepisy kodeksu pracy odszkodowania w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 30 § 1 pkt 1 k.p. nie przewidują.

Sąd Rejonowy wskazał, że powód podnosił, iż podpisał rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron chociaż zawierało ono błędy (tj. nieadekwatne do woli stron porozumienia zatytułowanie oświadczenia oraz pouczenie o prawie do wniesienia odwołania, tak jak przy wypowiedzeniu umowy o pracę), pod uwagę wziąć należałoby przepisy dotyczące wad oświadczenia woli. Kodeks cywilny dopuszcza bowiem możliwość uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego m.in. pod wpływem błędu (art. 84 k.c.). Jednak zgodnie z treścią art. 88 § 1 k.c., uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu lub groźby, następuje przez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie.

W związku z powyższym, skoro strony rozwiązały stosunek pracy za porozumieniem stron, a w sytuacji takiej kodeks pracy nie przewiduje odszkodowania, powód mógłby dochodzić od pozwanego odszkodowania jedynie w sytuacji, gdyby złożył skutecznie oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem, czego jednak nie uczynił. Dlatego też roszczenie o zapłatę odszkodowania na podstawie art. 45§1 k.p. lub 50§3 k.p. nie jest uzasadnione.

Sąd Rejonowy podkreślił też, iż gdyby rzeczywiście pracodawca dokonał 5 grudnia 2018 roku wypowiedzenia umowy o pracę, to nie byłby - z mocy art. 30 § 4 k.p. a contrario - zobowiązany do wskazania przyczyny uzasadniającej takie wypowiedzenie. Do rozwiązania stosunku pracy doszłoby niezależnie od okoliczności, które stały za taką decyzją pracodawcy. W takim stanie rzeczy za całkowicie chybiony Sąd Rejonowy uznał zarzut powoda o braku merytorycznych przesłanek do wypowiedzenia, czy też braku zastrzeżeń do pracy powoda na zajmowanym stanowisku (jakkolwiek takie uzasadnione zastrzeżenia obiektywnie istniały). W wypadku umowy o pracę na czas określony pracodawca dysponuje większą swobodą w zakresie jej rozwiązania, a ze skorzystania z tak ukształtowanej przez Kodeks pracy sposobności nie można czynić pozwanemu zarzutu.

Odnośnie roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w listopadzie 2018 r. (w wymiarze 145 godzin) Sąd Rejonowy wskazał:

Zgodnie z 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 m.in. szczególnych potrzeb pracodawcy.

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, 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. Ponadto w przypadku przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym przysługuje dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w §1 (art. 151¹ § 1 kp).

Natomiast stosownie do treści art.151⁴ §1 i 2 k.p. pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy godzinach nadliczbowych, zastrzeżeniem §2. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art.151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy (§2).

W ocenie Sądu Rejonowego, powód K. M. jako pracownik kierujący Działem Gastronomii pozwanego pracodawcy, należał do grupy pracowników wymienionych w art.151^(4)k.p. (jako kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej)

W wyroku z dnia 4 czerwca 2008r. (II PK 326/07) Sąd Najwyższy wskazał, iż pojęcie kadry zarządzającej (art. 151⁴ k.p.) obejmuje nie tylko "pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy", czyli zarząd sensu stricto, ale także "kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych", czyli pracowników podległych formalnie i organizacyjnie pierwszej z wymienionych grup.

Sąd Rejonowy powołał się na pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II 34/09 LEX nr 527067).

Dowód taki byłby istotny ponieważ dokumentacja dotycząca ewidencji czasu pracy była przez pracodawcę prowadzona nierzetelnie, co stwierdziła również Państwowa Inspekcja Pracy oraz świadek M. W., która relacjonowała, iż pracowała w inne dni niż jest to ujęte w ewidencji pracodawcy, chociaż finalnie liczba przepracowanych godzin w jej przypadku się zgadza. Ponadto pomiędzy stronami była nawet sporna wiarygodność złożonych w sprawie grafików pracy.

Fakt, iż powód nie wywiązywał się należycie z obowiązku tworzenia grafików dla pracowników kuchni i obsługi Sali potwierdził również Sąd Rejonowy w Augustowie, uniewinniając A. G.od zarzutu nielegalnego zatrudnienia pracownika R. H. wyrokiem z dnia 6.06.2019r. sygn. akt II W 88/19 k. 188-191.

Zgodzić się należy z powodem jedynie co do faktu, iż pracował w weekend 24-25.11.2018 r. (choć również nie jest to ujęte w ewidencji pracodawcy), ponieważ wskazują na taki fakt zeznania świadków W. P. i H. S. oraz korespondencja mailowa pomiędzy powodem a dyrektorem (...) – por. wydruki k. 67-68. Natomiast depozycje powoda (przedstawione w trakcie zeznań w charakterze strony), iż ponadwymiarowe godziny pracy wynikają m. in. z poszukiwania klientów (przy czym powód zastrzegł, że nie podał z kim się kontaktował gdyż to jego tajemnica handlowa), stołowania się w konkurencyjnych lokalach gastronomicznych celem zapoznania się z ich ofertą – pozostają w sferze nieudowodnionych twierdzeń. Pozostałe wskazywane przez powoda aktywności tj. poszukiwanie serwisu sprzętu nagłaśniającego i krajalnicy, wykonawcy banneru reklamowego, wazoników na kwiaty, z pewnością powód był w stanie dokonać w normatywnym czasie pracy.

Analiza informacji uzyskanych od powoda, pozwanego i zeznań świadków oraz uzyskanych dokumentów nie daje, w ocenie Sądu Rejonowego, podstaw do przyjęcia, w jakim czasie pracy wykonywał swoje obowiązki pozwany i czy czas faktycznie przepracowany przekraczał normę określoną w umowie o pracę z 18.10.2018 r. Obiektywnej informacji o czasie przepracowanym przez powoda w pozwanym zakładzie pracy w listopadzie 2018r. nie dostarcza zestawienie sporządzone przez powoda.

W ocenie Sądu Rejonowego, powód nie zdołał wykazać, iż przysługuje mu prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a skoro tak, to jego roszczenie w tym zakresie na podstawie art. 151⁴§1 k.p. w zw. z art. 151⁴§1 i 2 k.p. nie jest udowodnione. Wobec powyższego powództwo w całości zostało oddalone.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd Rejonowy orzekł na zasadzie art. 98 §1 i § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.).

Apelację od tego orzeczenia wywiódł powód K. M.. Wyrok zaskarżył w całości, zarzucając mu:

1. sprzeczność poczynionych przez Sąd orzekający ustaleń faktycznych z treścią zebranego materiału,
2. rażące tolerowanie fałszywych i rozbieżnych zeznań,
3. nierówność stron w procesie - oddalenie wniosku o ustanowienie pełnomocnika z urzędu
4. wysokość kosztów procesu

Wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenia co do istoty sprawy na korzyść powoda.

W uzasadnieniu apelacji powód powoływał się na bałagan, brak właściwej organizacji pracy, złe stosunki panujące u pozwanego pracodawcy, które próbował zmienić. Polemizując z ustaleniami Sądu Rejonowego, wskazywał na składanie fałszywych zeznań przez świadków i związaną z tym niewłaściwą oceną dowodów przez Sąd pierwszej instancji. Twierdził, że nie było merytorycznych podstaw do rozwiązania z nim umowy o pracę na czas określony. Przyczyną jego zwolnienia była konieczność usunięcia pracownika, któremu dobro firmy było ważniejsze od swego bezpieczeństwa. Użyto szantażu, dezorientacji, błędnych sformułowań w celu jego pozbycia się, jako niewygodnego pracownika. Wskazywał też, że naruszono przepisy kodeksu pracy, a mianowicie art. 50§ 4 oraz art. 39.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest niezasadna i nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał ustaleń stanu faktycznego oraz przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy w pełni podziela i akceptuje te ustalenia i właściwą argumentację prawną. Ocena dowodów przeprowadzonych przez Sąd pierwszej instancji nie nosi cech dowolności.

Wprawdzie powód nie przywołuje przepisów kodeksu postępowania cywilnego, które w jego ocenie zostały naruszone, ale z treści zarzutów i uzasadnienia apelacji należy wnioskować, że zrzuca Sądowi pierwszej instancji naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 k.p.c.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Skuteczne podniesienie zarzutu naruszenia tego przepisu wymaga wskazania, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając - to jest - czy i w jakim zakresie analiza ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie - czy jest ona niepełna. W opinii Sądu Okręgowego ocena materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie pozostaje w sprzeczności z zasadami logicznego rozumowania ani zasadami doświadczenia życiowego. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a Sąd Okręgowy ustalenia te podziela i czyni własnymi.

Odnośnie zarzutu apelacji naruszenia art. 328 k.p.c., Sąd Okręgowy uznaje go również za niezasadny. Zarzut naruszenia art. 382 § 2 k.p.c. może być usprawiedliwiony jedynie w wyjątkowych przypadkach. Chodzi o to, że treść uzasadnienia Sądu uniemożliwia całkowicie ocenę toku wyводу, który doprowadził do wydania zaskarżonego

orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego. Sytuacja taka nie miała miejsca w przypadku uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego.

W toku postępowania przed Sądem Rejonowym oraz w apelacji, powód podnosi zarzuty dotyczące organizacji pracy w kierowanym przez niego dziale oraz inne nieprawidłowości, które rzekomo ujawnił, twierdząc, że pracodawca chciał się pozbyć niewygodnego pracownika. Zarzuty te, w ocenie Sądu Okręgowego, wykraczają poza przedmiot postępowania w niniejszej sprawie. Przede wszystkim należy podkreślić, że do rozwiązania umowy o pracę doszło na mocy porozumienia stron, a nie jak twierdzi powód w drodze wypowiedzenia. Poza tym, jak słusznie podnosił Sąd Rejonowy, nawet w wypadku wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, przy umowie zawartej na czas określony zbędne było uzasadnianie tego oświadczenia pracodawcy. Tak więc twierdzenia powoda, co do braku zasadności wypowiedzenia, nie mają w sprawie znaczenia.

Sąd Okręgowy zauważa też, że umowę o pracę strony zawarły 18.10.2018 roku i od tego dnia powód podjął zatrudnienie, a do podpisania porozumienia o rozwiązaniu umowy doszło już 5.12.2018 roku, a więc przed upływem dwóch miesięcy od podjęcia zatrudnienia. Jest to wyjątkowo krótki czas, jak na umowę zawartą na okres ponad trzech lat. Świadczy to o braku umiejętności współpracy stron, co ostatecznie skutkowało rozwiązaniem umowy o pracę w sposób przewidziany przepisami kodeksu pracy, a mianowicie w art. 30 § 1 pkt 1 k.p. na mocy porozumienia stron.

W ocenie Sądu Okręgowego, powód nie zdołał też wykazać, iż przysługuje mu prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ocena przedstawionych w tym zakresie przed Sądem Rejonowym dowodów jest prawidłowa i polemiczne twierdzenia skarżącego zawarte w apelacji nie są w stanie jej zmienić. Teza, że powód pracował w listopadzie 2018r. we wszystkie dni, oprócz 1.11.2018 r. w rozmiarze od 8 do nawet 15 godzin dziennie (łącznie 145 godzin nadliczbowych, w tym 18 odebranych jak wolne od pracy), jest nieudowodniona i w tym również zakresie Sąd Okręgowy podziela ustalenia i wywody Sądu pierwszej instancji.

W treści apelacji skarżący zawarł również zarzut naruszenia prawa materialnego, a mianowicie art. 50 § 4 k.p. dotyczącego wysokości odszkodowania w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów zawartych na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy oraz art. 39 k.p. stanowiącego, iż pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Odnośnie zarzutu naruszenia przepisów art. 50 § 4 k.p., należy zauważyć, iż do rozwiązania umowy o pracę doszło na mocy porozumienia stron, a nie w drodze wypowiedzenia, a więc ten przepis nie będzie miał tu zastosowania. Okoliczności w jakich doszło do rozwiązania umowy i charakter pisma, które podpisał powód 5.12.2018 r. zostały szczegółowo przeanalizowane przez Sąd Rejonowy. Przeprowadzony wywód jest prawidłowy i nie ma potrzeby w tym miejscu jego powtarzania. Podobnie należy ocenić zarzut naruszenia art. 39 k.p. Nawet jeśli skarżący, kierując się tytułem pisma, które podpisał i treścią pouczenia, pozostawał w błędzie, co do skutków swego oświadczenia woli, nie uchylił się od jego skutków przez złożenie pracodawcy stosownego oświadczenia.

Skarżący w apelacji wskazywał na nierówność stron w procesie i odmowę ustanowienia pełnomocnika z urzędu. Ten zarzut również należy uznać za chybiony. Przede wszystkim na postanowienie Sądu Rejonowego w przedmiocie oddalenia wniosku o ustanowienie pełnomocnika, powodowi przysługiwało zażalenie, o czym był pouczony przy doręczeniu odpisu postanowienia. Nie wykorzystał tego środka zaskarżenia, a więc podnoszenie tego w apelacji nie może być skuteczne. Tym bardziej, że przebieg postępowania nie wskazuje na nieporadność powoda, co Sąd Rejonowy wskazał między innymi jako przyczynę odmowy ustanowienia pełnomocnika.

Zgłoszony w apelacji zarzut dotyczący kosztów postępowania nie został uzasadniony przez skarżącego. W ocenie Sądu Okręgowego, zasadność zasądzenia kosztów od strony przegrywającej spór oraz ich wysokość, nie budzą wątpliwości.

Kierując się powyższymi rozważaniami, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zarzuty apelacyjne powoda nie zdołały podważyć prawidłowości dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych i przyjętej przez ten Sąd oceny

zasadności powództwa. Z tych wszystkich przyczyn Sąd Okręgowy na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.).