

Sygn. akt IVP 141/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 marca 2016 roku

Sąd Rejonowy w Tarnowie Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Jacek Sorota

Protokolant: st. sekr. Maria Miękina

po rozpoznaniu w dniu 3 marca 2016 roku w Tarnowie

sprawy z powództwa **L. R.**

przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. zasądza od strony pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda L. R. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych:

- 1) za luty 2014 r. kwotę 750,00 zł (słownie: siedemset pięćdziesiąt złotych 00/100) brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 marca 2014 r. do dnia zapłaty,
- 2) za marzec 2014 r. kwotę 750,00 zł (słownie: siedemset pięćdziesiąt złotych 00/100) brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty,
- 3) za kwiecień 2014 r. kwotę 750,00 zł (słownie: siedemset pięćdziesiąt złotych 00/100) brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 maja 2014 r. do dnia zapłaty,
- 4) za maj 2014 r. kwotę 750,00 zł (słownie: siedemset pięćdziesiąt złotych 00/100) brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty,

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala,

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2600,00 zł (słownie: dwa tysiące sześćset złotych 00/100) brutto,

IV. koszty procesu między stronami wzajemnie znosi,

V. nakazuje pobrać od strony pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Tarnowie kwotę 150,00 zł (słownie: sto pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu części opłaty od pozwu.

SSR Jacek Sorota

Sygn. akt IV P 141/15

Uzasadnienie wyroku z dnia 10 marca 2016 r.

Powód Ł. R. pozwie skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. domagał się zasądzenia kwoty 7.891,85 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi w następujący sposób:

1. od kwoty 974,97 zł od dnia 11 listopada 2013 r. do dnia zapłaty,
2. od kwoty 975 zł od dnia 11 grudnia 2013 r. do dnia zapłaty,
3. od kwoty 974,82 zł od dnia 11 stycznia 2014 r. do dnia zapłaty,
4. od kwoty 974,82 zł od dnia 11 lutego 2014 r. do dnia zapłaty,
5. od kwoty 975 zł od dnia 11 marca 2014 r. do dnia zapłaty,
6. od kwoty 974,71 zł od dnia 11 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty,
7. od kwoty 974,71 zł od dnia 11 maja 2014 r. do dnia zapłaty,
8. od kwoty 975 zł od dnia 11 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty,
9. od kwoty 92,82 zł od dnia 11 lipca 2014 r. do dnia zapłaty,

a nadto powód wniósł o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie pozwu powód podał, że był pracownikiem strony pozwanej, zaś dochodzone przez niego należności stanowią zaległe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Podniósł, że do jego obowiązków należało rozwiezienie towarów z bazy firmy do placówek poszczególnych kontrahentów pracodawcy. Ponadto niejednokrotnie musiał rozkładać towar po jego przywiezieniu, odbierać ten zwracany oraz po powrocie dokonać jego rozliczenia. Podniósł, że pracodawca tak ustawiał trasę i liczbę punktów odbioru, że niemożliwym było wywiązanie się ze wszystkich zleconych mu obowiązków

w zwykłym wymiarze czasu pracy. Tymczasem każdego dnia pracował on średnio dwie godziny dłużej. Ł. R. wskazał, że pracodawca mimo takich możliwości, celowo nie ewidencjonował godzin pracy, by uniknąć rozliczenia z tytułu nadgodzin. Zamiast tego wprowadził ryczałt za godziny nadliczbowe, który jednakże nie był przyznawany regularnie i był oparty wyłącznie na uznaniu pracodawcy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu. Zaprzeczyła, by powód świadczył pracę

w godzinach nadliczbowych we wskazanym przez niego wymiarze. Wskazała, że powód realizował swoje obowiązki w ramach zadaniowego czasu pracy, zatem sam organizował sobie pracę. Pracodawca nie mógł zatem ingerować w takie ustalenia. Z uwagi na pracę powoda w systemie zadaniowym zaprzeczyła, by istniał po jej stronie obowiązek ewidencjonowania jego czasu pracy. Ponadto, że nie był on uprawniony bez zgody swoich przełożonych do wykonywania pracy w wymiarze przekraczającym określone prawem normy. W szczególności, że nie otrzymał on pisemnego lub mailowego polecenia wykonania pracy w godzinach nadliczbowych. Strona pozwana podniosła, że powód nie wykazał wykonania pracy nadliczbowej. Wskazała tu, że dokumenty przekazania zapasów, na jakich się opiera wykazują jedynie datę i godzinę wygenerowania dokumentu oddania mu towaru, co nie jest tożsame z godzinami pracy. Wskazała, że powód otrzymał podczas oceny pracowniczej ocenę „poniżej oczekiwań”. Podniosła, że powód pracował bardzo wolno, niesumienne, a jego praca była mało wydajna. Dużo czasu zajmowało mu pakowanie i ustawianie towarów w samochodzie. Bardzo długo sprawdzał poziom zapasów produktów BAT w punkcie sprzedaży. Zamówienia najpierw zapisywał na kartce, a następnie

w samochodzie przepisywał do systemu HH. Po wejściu do punktu detalicznego powód nie docierał do osoby decyzyjnej tylko czekał, aż ekspedientka będzie wolna i dopiero ta osoba odsyłała go do kierownika sklepu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

U strony pozwanej (...) sp. z o.o. w W. obowiązuje regulamin pracy.

Na mocy postanowień regulaminu, kontrolę właściwego wykorzystania czasu pracy przez podległych pracowników sprawował bezpośredni przełożony. U strony pozwanej wprowadzony został system zadaniowego czasu pracy m.in. dla przedstawicieli handlowych. Pracodawca w porozumieniu z pracownikami (którzy byli nim objęci) miał ustalać czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, przy uwzględnieniu wymiaru czasu pracy wynikającego z norm wskazanych w kodeksie pracy oraz obowiązku zapewnienia przez pracodawcę nieprzerwanego, co najmniej 11 godzinnego wypoczynku dobowego. Pracownicy pracujący w systemie zadaniowego czasu pracy zobowiązani są do świadczenia pracy od poniedziałku do piątku. Na pisemny wniosek pracownika jego rozkład czasu pracy mógł przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z nim były dla pracownika dniami pracy, z zachowaniem prawa do nieprzerwanego co najmniej

11 godzinnego wypoczynku dobowego. W takiej sytuacji ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie pracowniczej nie stanowiło pracy w godzinach nadliczbowych. Świadczenie przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych było dopuszczalne wyłącznie

w przypadku otrzymania pisemnego lub mailowego polecenia wykonania pracy od przełożonego, jeżeli uzasadnione to było szczególnymi potrzebami pracodawcy. Dla uchylenia wątpliwości, w regulaminie postanowiono, że żadna inna forma polecenia,

w szczególności forma ustna, nie stanowi ekwiwalentu uprzedniego mailowego lub pisemnego polecenia. Samowolne naruszenie przez pracownika powyższych ograniczeń dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych mogło być uznane przez pracodawcę za naruszenie obowiązków pracowniczych. Godziny nadliczbowe mogły być rozliczone

w następujący sposób: przełożony mógł na pisemny wniosek pracownika udzielić mu czasu wolnego od pracy w tym samym wymiarze, mógł udzielić pracownikowi czasu wolnego od pracy bez wniosku pracownika, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Pracownik mógł także otrzymać dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, w wysokości ustalonej zgodnie z przepisami. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych przez pracownika nie mogła przekroczyć 408 godzin w roku kalendarzowym. Czas pracy z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych nie mógł przekroczyć przeciętnie 48 godzin tygodniowo w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym.

Na mocy regulaminu pracodawca zobowiązał się do prowadzenia ewidencji czasu pracy, jednakże w stosunku do osób objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub pracę w porze nocnej pracodawca nie sporządzał takiej ewidencji.

W przypadku wystąpienia godzin nadliczbowych, za które udzielono pracownikowi czasu wolnego w tym samym miesiącu kalendarzowym przełożony miał obowiązek dostarczyć kopię ewidencji nadgodzin do działu HR niezwłocznie po zakończeniu miesiąca. W takim przypadku oryginał ewidencji przełożony miał dostarczyć do działu HR niezwłocznie po zakończeniu okresu rozliczeniowego. Po zakończeniu okresu rozliczeniowego przełożony zobowiązany był niezwłocznie dostarczyć oryginał karty ewidencji nadgodzin/ godzin ponadwymiarowych wraz z wnioskami do działu HR. Dodatek za godziny nadliczbowe miał zostać wypłacony w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

Dowody: regulamin pracy z 9 września 2013 r. – k. 76-87, regulamin pracy

z 29 października 2013 r. – k. 88-99, zarządzenie pracodawcy – k. 100, załącznik do regulaminu pracy – k. 101.

Powód Ł. R. był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy

o pracę, początkowo zawartej na okres próbny od 1 października 2013 r. do 31 grudnia

2013 r., a następnie na czas określony od 1 stycznia 2014 r. do 31 lipca 2014 r. Powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego. Jego miesięczne wynagrodzenie wynosiło 2600,00 zł brutto.

Powód realizował swoje obowiązki w systemie pracy zadaniowej. Strony ustaliły, że czas pracy powoda nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin

w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym w okresie rozliczeniowym.

Dowody: umowa o pracę z 1 października 2013 r. – k. 1 część B akt osobowych, umowa o pracę z 1 stycznia 2014 r. – k. 11 część B akt osobowych powoda, świadectwo pracy z 10 czerwca 2014 r. – k. 3 część C akt osobowych powoda, wydruk z KRS – k. 74-75, informacja z 1 października 2013 r. – k. 3 część B akt osobowych powoda, oświadczenie powoda o zapoznaniu się z regulaminem pracy – k. 5 część B akt osobowych powoda.

W okresie od 1 do 11 października 2013 r. powód Ł. R. uczestniczył w szkoleniach, podczas których m.in. zapoznał się z polityką firmy oraz zadaniami, jakie będzie musiał wykonywać w ramach cykli sprzedażowych.

Począwszy od 14 października 2013 r. powód jeździł już po przydzielonych mu przez pracodawcę trasach z wyznaczonym każdorazowo zakresem zadań do wykonania. Początkowo powód miał przydzielone trasy na obszarze miasta T. i najbliższej okolicy. Po przejeździe z powodem na tym terytorium i spostrzeżeniu popełnianych błędów wydłużających czas pracy bezpośredni przełożony S. D. podjął decyzję o przeniesieniu Ł. R. na obszar M., T. i okolic. Ten przejazd miał miejsce w okresie pomiędzy 12 listopada a 6 grudnia 2013 r. (II cykl). Od 9 grudnia 2013 r. zostało zrealizowane przeniesienie powoda na nowe terytorium.

Przed upływem okresu umowy o pracę na okres próbny S. D. ocenił powoda, że jest osobą poniżej oczekiwań, lecz zawnioskował o zawarcie z Ł. R. kolejnej umowy o pracę.

Powód każdego dnia rozpoczynał pracę przed godziną 6 rano. W tym samym czasie do pracy przychodził także inny kierowca M. N.. Powód musiał rano odebrać kluczyki i dowód rejestracyjny samochodu służbowego oraz urządzenie rejestrujące sprzedaż, a następnie udać się do magazynu i przeliczyć towar (papierosy) na samochodzie. Następnie Ł. R. udawał się w trasę i wykonywał przydzielone mu zadania, przy czym mógł je modyfikować za aprobatą przełożonego.

Każdy samochód strony pozwanej był wyposażony w urządzenie GPS, które wskazywało m.in. trasę przemieszczania się oraz miejsca i czas postoju.

Powód wracał z trasy jako jeden z ostatnich kierowców. Po powrocie na bazę od razu przystępował do rozliczenia się i opuszczał zakład pracy już po upływie ośmiu godzin od porannego stawienia się do pracy.

Podczas cyklicznych spotkań przełożeni omawiali z przedstawicielami handlowymi ich pracę. Czasem S. D. miał zastrzeżenia do wykonywanej przez powoda pracy.

Na poczet przepracowanych przez powoda ewentualnych nadgodzin zostało mu wypłacone wynagrodzenie w wysokości 716,97 zł brutto i 574,35 zł brutto za okres od 1 października 2013 r. do 31 grudnia 2013 r. oraz za styczeń 2014 r. w wysokości 503,04 zł brutto.

Ostatnim dniem świadczenia przez powoda pracy był dzień 30 maja 2014 r.

Dowód: list wyjaśniający z dnia 12 lutego 2014 r. – k. 153, lista płac – k. 159, karta szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP – k. 13 część B akt osobowych powoda, wydruki przekazania zapasów – k. 7-50, print screen ze strony internetowej (...) sp. z o.o. –

k. 102, prezentacja szkolenia z dnia 11 października 2013 r. – k. 103-111, prezentacja PH

z dnia 12 listopada 2013 r. – k. 112-116, prezentacja PH z dnia 9 grudnia 2013 r. k. 113-121, prezentacja PH z dnia 7 stycznia 2014 r. – k. 122-125, prezentacja PH z dnia 3 lutego 2014 r. – k. 126-129, prezentacja PH z dnia 3 marca 2014 r. – k. 130-133, prezentacja PH z dnia

31 marca 2014 r. – k. 134-136, prezentacja PH z dnia 28 kwietnia 2014 r. – k. 137-143, prezentacja PH z dnia 26 maja 2014 r. – k. 144-149, ocena powoda – k. 150-152, raport

z czasu pracy D. S. – k. 272, raport z czasu pracy J. K. – k. 273, zestawienie przekazania zapasów – k. 274-275, zestawienie błędów powoda – k. 276-278, umowa na wynajem oprogramowania oraz świadczenie usług – k. 279-293, zeznania świadka M. N. – k. 196-197 (00:04:50-00:53:15), częściowo zeznania świadka S. D. – k. 198-199

(00:58:54-02:40:21), częściowo zeznania świadka M. Ł. – k. 199-200 (02:40:21-03:23:24), częściowo zeznania świadka T. K. – k. 200 (03:23:24-03:49:14), zeznania świadka P. B. – k. 223 (00:05:47-00:34:05) częściowo zeznania świadka D. S. - k. 224 (00:34:05-01:22:47), częściowo zeznania świadka K. S. – k. 262 (00:01:51-00:39:14), częściowo zeznania powoda – k. 316 (00:13:04-01:13:37).

W okresie od 31 maja 2014 r. do 6 czerwca 2014 r. Ł. R. przebywał na zwolnieniu chorobowym.

Dowód: świadectwo pracy z 10 czerwca 2014 r. – k. 3 akt osobowych C powoda.

Umowa o pracę powoda została rozwiązana 10 czerwca 2014 r. w wyniku porozumienia stron.

Dowód: porozumienie stron w sprawie rozwiązania umowy o pracę – k. 1 akt osobowych C powoda.

Miesięczne wynagrodzenie brutto powoda u strony pozwanej wynosiło 2600,00 zł.

Dowód: zaświadczenie – k. 154.

Sąd dał wiarę zeznaniom M. N. i P. B. w całości, ponieważ były one logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Z zeznań tych wynika, że powód Ł. R. z reguły nie wykonywał powierzonych mu do realizacji zadań w ciągu ośmiu godzin pracy, co pozostaje w zgodzie z przekazaniami zapasów (k. 7-50) i zeznaniami powoda, któremu w tym zakresie należy dać wiarę. Należy podkreślić, że świadek M. N. jest obiektywny, ponieważ treść jego zeznań nie zdradza pretensji pod adresem byłego pracodawcy, w szczególności świadek rozstał się z pracodawcą w wyniku rozwiązania umowy o pracę wskutek upływu określonego w niej czasu oraz wskazywał, że mieścił się w dziennym czasie pracy wynoszącym 8 godzin. Skoro świadek M. N. przychodził do pracy w tym samym czasie co powód, wracał z trasy jako pierwszy spośród 16 kierowców, mieścił się w 8 godzinach pracy dziennie i tylko kilka razy spotkał powoda zanim wyszedł

z pracy, to zwykle czas pracy powoda przekraczał 8 godzin dziennie. Inną kwestią jest czy powód prawidłowo pracował, gdyż na ten temat świadkowie N. i B. nie mieli istotnej wiedzy, skoro nie mieli okazji obserwować powoda poza bazą w T.. Późniejsze w stosunku do świadków godziny wychodzenia powoda z pracy potwierdził świadek S. D. który zeznał, że M. N. wychodził najwcześniej, później robił to P. B. a najpóźniej z nich powód (k. 199). Nawet osoba operatywna jak awansowany na wyższe stanowisko D. S. nie zawsze mieścił się w 8-godzinny dzień pracy podczas jazdy w rejon obsługiwany w przeszłości przez Ł. R. (k. 224, 272), jak również nie zawsze udawało się to następcy powoda (k. 273-275).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków S. D., D. S., T. K., M. Ł. i K. S., że powód podczas wykonywania obowiązków pracowniczych popełniał błędy, które powodowały, iż potrzebował on więcej czasu na realizację zadań niż czas przewidziany na ich prawidłową realizację. Zeznania świadków znajdują potwierdzenie w dowodach z dokumentów przedłożonych przez stronę pozwaną wraz z pismem procesowym z dnia 14 października 2015 r., a z których wynika że D. S. i J. K. często byli w stanie wykonać zadania na trasie obsługiwanej w przeszłości przez powoda w 8 godzinach (k. 272-275). W konsekwencji sąd odmówił wiary zeznaniom powoda w zakresie, w którym przedstawiał siebie jako nieomal wzorowego pracownika. Odmówić natomiast należało wiary zeznaniom świadków wskazanych na wstępie akapitu, że według wiedzy pracodawcy powód nie przekraczał norm czasu pracy nawet przy posiadanych przy niego umiejętnościach, ponieważ te zeznania są odmienne od zeznań świadków N. i B..

Powołane w stanie faktycznym dowody z dokumentów są wiarygodne, a ich autentyczność nie budzi wątpliwości.

Sąd oddalił wnioski dowodowe powoda zgłaszane na rozprawach, ponieważ były one spóźnione (art. 207 § 6 k.p.c.).

Sąd rozważył, co następuje:

Żądanie powoda opiera się na art. 151¹ § 1 k.p., który stanowi, że za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje dodatek, który wynosi 50%, chyba że praca

w godzinach nadliczbowych przypada w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dni wolne od pracy udzielone pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie

z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. W tym ostatnich przypadkach dodatek z tytułu pracy w nadgodzinach wynosi 100% wynagrodzenia. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

Definicja pracy w godzinach nadliczbowych sformułowana została w art. 151 § 1 k.p., który przewiduje, że stanowi ją 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.

Istotą sporu w przedmiotowej sprawie było ustalenie, czy i jaką ilość godzin nadliczbowych przepracował powód w spornym okresie oraz czy otrzymał za nie wynagrodzenie lub czas wolny. Strona pozwana zaprzeczyła wykonywaniu takiej pracy, zaś broniąc swojego stanowiska powoływała się na zadaniowy czas pracy powoda, obarczając go całkowicie winą za ewentualne przepracowane przez niego nadgodziny.

Podkreślić tu należy, że to pracodawca ustala zadania oraz czas niezbędny na ich wykonanie po porozumieniu z pracownikiem (art. 140 k.p.). Zwrot „po porozumieniu” należy roznieć jako „po zasięgnięciu opinii”. Stanowisko to potwierdza Sąd Najwyższy w wyroku

z 5 lutego 2008 r. (sygn. akt II PK 148/07, OSNP 2009, nr 7-8, poz. 93) podkreślając

w sentencji, iż wynikające z art. 140 k.p. wymaganie „porozumienia” z pracownikiem nie oznacza uzgodnienia, a konsultację. Brak takiego porozumienia, zdaniem SN, nie powoduje nieskuteczności ustanowienia zadaniowego systemu czasu pracy, ale w razie sporu rodzi po stronie pracodawcy obowiązek wykazania, że powierzone pracownikowi zadania były możliwe do wykonania w granicach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p.

W przedmiotowej sprawie pracodawca wprowadził zadaniowy czas pracy

w regulaminie pracy, ale nie wykazał, aby dokonał konsultacji z powodem. Należało więc rozważyć, czy powierzone powodowi zadania były możliwe do wykonania w granicach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p.

Odnosząc się do twierdzeń strony pozwanej co do braku jej wiedzy i zgody na świadczenie przez powoda pracę w godzinach nadliczbowych, to nie zasługują one na aprobatę. Jeżeli bowiem konieczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowych normach czasu pracy, to dla uznania, że mamy do czynienia z pracą w godzinach nadliczbowych nie ma znaczenia, czy praca taka była wykonywana za zgodą lub wiedzą przełożonego (wyrok SN z 3 października 1978 r., sygn. I PRN 91/78). Pracodawca powierzył powodowi pracę w terenie, przy czym po powrocie z trasy powód musiał każdorazowo rozliczyć się z utargu w danym dniu. Tym samym nie mógł porzucić tych obowiązków, jeśli objazd i związane z nim zadania zajęły mu już

8 godzin. Zaznaczyć tu należy, że strona pozwana wiedziała o kłopotach powoda związanych z efektywną realizacją zadań już w 2013 r., kiedy to S. D. kontrolując pracę powoda dostrzegł popełniane przez niego błędy i zdecydował o przeniesieniu go na inną trasę. W późniejszym okresie praca powoda nie była lepiej postrzegana i sam S. D. zaznaczył, że nie planował o wnioskowanie dalszego zatrudniania powoda po

31 lipca 2014 r. (k. 199). Skoro strona pozwana wiedziała o kłopotach powoda

z prawidłowym wykonywaniem zadań, to godziła się na to, że przy posiadanych umiejętnościach nie wykona zadań w 8 godzinach jak hipotetyczny idealny pracownik. Takowego ideału w istocie strona pozwana nie miała, gdyż nawet wskazywani jako przeciwieństwo powoda D. S. i J. K. nie zawsze mieścili się w normach czasu pracy.

Jeśli chodzi o październik 2013 r., to przez pierwszą część tego miesiąca powód uczestniczył w szkoleniach i nie pracował w godzinach nadliczbowych, a więc nie może być mowy o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych za ten okres.

Za okres od połowy października 2013 r. aż do stycznia 2014 r. powód otrzymał dodatkowe wynagrodzenie mające mu rekompensować ewentualną pracę w godzinach nadliczbowych. W ocenie sądu nie należą się więc powodowi jeszcze kolejne kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od października 2013 r. do stycznia 2014 r., zwłaszcza że w przeciwieństwie do późniejszego okresu powód był widywany przez świadka M. N. na bazie w godzinach mieszczących się przed upływem 8 – godzinnego dnia pracy, co wskazuje na krótszy czas pracy w pierwszej fazie zatrudnienia niż wskazany w pozwie.

Powód Ł. R. nie wykazał, aby wykonywał pracę u strony pozwanej w czerwcu 2014 r. Z treści świadectwa pracy wynika, że powód był niezdolny do pracy z powodu choroby okresie od 31 maja 2014 r. do 6 czerwca 2014 r., a wedle zeznań świadka S. D. powód nie wrócił do pracy po zwolnieniu lekarskim.

Co do okresu od lutego do maja 2014 r., to w ocenie sądu, roszczenie powoda zasługuje na częściowe uwzględnienie w oparciu o art. 151¹ § 1 pkt 2 k.p. i art. 322 k.p.c. Powód i wielu innych pracowników strony pozwanej przy posiadanych umiejętnościach nie było w stanie wykonać przydzielonych im zadań w 8 – godzinnym dniu pracy. W przypadku powoda średnio mogło to być nawet w granicach dwugodzinnego przekroczenia dobowej normy czasu pracy. Wziąć należy jednak pod uwagę, że te przekroczenia częściowo były wynikiem braku odpowiedniej efektywności powoda, co uzasadnia obniżenie oczekiwanych przez niego kwot do kwoty 750,00 zł brutto miesięcznie.

Odsetki w pkt I wyroku sąd ustalił w oparciu o art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Wynagrodzenie za pracę jest płatne najpóźniej w terminie określonym w art. 85 § 2 k.p., a skoro strona pozwana tego nie zrobiła od dnia następnego pozostawała w zwłóce.

W punkcie III wyroku rygor natychmiastowej wykonalności sąd orzekł na podstawie 477² § 1 k.p.c.

Koszty procesu pomiędzy stronami zostały wzajemnie zniesione w oparciu o art. 100 k.p.c. Każda ze stron wygrała i przegrała proces w takiej części, która mieści się w przedziale określonym w § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r., poz. 461 z późn. zm.) i § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r., poz. 490 z późn. zm.), a ponadto określenie należnych sum zależało od oceny sądu.

Wobec faktu, że powód był ustawowo zwolniony od obowiązku zapłaty opłaty od pozwu [art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.)], a opłata od wygranej przez Ł. R. części sprawy wynosiła 150,00 zł [art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.)], to strona pozwana jest obowiązana do uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa wspomnianej części opłaty (art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.)).

SSR Jacek Sorota