Sygn. akt IV P 199/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2022 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 13 stycznia 2022 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa: ***D. F.***

przeciwko: ***(...) S.A. w K.***

o wynagrodzenie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent za niewykorzystany urlop, odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę

I zasądza od strony pozwanej (...) S.A. w K. na rzecz powoda D. F. kwoty:

a) ***200,00 zł (dwieście złotych i 00/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.06.2019 r. do dnia zapłaty,***

b) ***12.000,00 zł (dwanaście tysięcy złotych i 00/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.06.2019 r. do dnia zapłaty;***

II w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III znosi wzajemnie koszty procesowe między stronami;

IV nakazuje stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwoty 616 zł tytułem zwrotu części opłaty sądowej od pozwu;

V pozostałymi nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa;

VI wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4200 zł.

UZASADNIENIE

Pozwem z 9 lipca 2019 r. (data stempla pocztowego k. 5) uzupełnionym i rozszerzonym pismem z dnia 30 września 2019 r. powód ***D. F.*** wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) S.A. z siedzibą w miejscowości B. kwoty 32.357,87 zł, na która składają się następujące należności:

1) 5.500,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od daty doręczenia pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,

2) 261,92 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 czerwca 2019 r. do dnia zapłaty, tytułem zaległego wynagrodzenia za 2 maja 2019 r.,

3) 2.894,40 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 11 lipca 2019 r. do dnia zapłaty, tytułem zaległego wynagrodzenia za okres od 19-30 czerwca 2019 r.,

4) 5.500,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 sierpnia 2019 r. do dnia zapłaty, tytułem zaległego wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2019 r.,

5) 1.806,48 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia wezwania do dnia zapłaty, tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,

6) 16.395,07 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od listopada 2017 r. do maja 2019 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od następujących kwot:

- 170,16 zł od dnia 11.12.2017 r. do dnia zapłaty,

- 1.009,54 zł od dnia 11.01.2018 r. do dnia zapłaty,

- 1.119,64 zł od dnia 11.02.2018 r. do dnia zapłaty,

- 1.282,50 zł od dnia 11.03.2018 r. do dnia zapłaty,

- 1.327,84 zł od dnia 11.04.2018 r. do dnia zapłaty,

- 1.282,50 zł od dnia 11.05.2018 r. do dnia zapłaty,

- 1.496,25 zł od dnia 11.06.2018 r. do dnia zapłaty,

- 966,96 zł od dnia 11.07.2018 r. do dnia zapłaty,

- 1.376,42 zł od dnia 11.08.2018 r. do dnia zapłaty,

- 1.311,65 zł od dnia 11.09.2018 r. do dnia zapłaty,

- 1.300,31 zł od dnia 11.10.2018 r. do dnia zapłaty,

- 820,92 zł od dnia 11.11.2018 r. do dnia zapłaty,

- 1.033,13 zł od dnia 11.12.2018 r. do dnia zapłaty,

- 1.068,75 zł od dnia 11.01.2019 r. do dnia zapłaty,

- 143,18 zł od dnia 11.02.2019 r. do dnia zapłaty,

- 216,56 zł od dnia 11.03.2019 r. do dnia zapłaty,

- 187,50 zł od dnia 11.04.2019 r. do dnia zapłaty,

- 206,25 zł od dnia 11.05.2019 r. do dnia zapłaty,

- 75,00 zł od dnia 11.06.2019 r. do dnia zapłaty.

a także zasądzenia od strony pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania, powód podniósł, że był zatrudniony u strony pozwanej od 27 listopada 2017 r. Ostatnia z umów dobiegła końca 30 kwietnia 2019 r. W kwietniu i maju 2019 r. prowadził z przełożonym oraz działem HR rozmowy w zakresie dalszego zatrudnienia w spółce. Pojawił się bowiem pomysł, aby go przenieść do oddziału strony pozwanej w B. bądź zatrudnić w innej spółce powiązanej kapitałowo. Chodziło jednak tylko o kwestie formalne, gdyż dalej miałby świadczyć pracę na rzecz strony pozwanej. Decyzja ta ostatecznie jednak nie zapadła. Wobec toczących się rozmów powód nie miał wątpliwości, że od 1 maja 2019 r. zawarto z nim kolejną umowę o prace. Stąd też jeszcze w kwietniu 2019 r. złożył wniosek o urlop na dzień 2 maja 2019 r., który został zaakceptowany. Po długim weekendzie w dniu 6 maja 2019 r. stawił się do pracy. Nikt nie informował go, że nie przedłużono mu umowy. Był przekonany, że od 1 maja 2019 r. dotychczasowy stosunek pracy na czas określony uległ przekształceniu na czas nieokreślony. Dopiero w trzecim, bądź czwartym tygodniu maja 2019 r. poinformowano go, że zostaje u strony pozwanej. W dniu 18 czerwca 2019 r. przedstawiono mu umowę o pracę datowaną na dzień 6 maja 2019 r. na warunkach niezgodnych z wcześniejszymi uzgodnieniami. Warunkiem podpisania umowy było wcześniejsze podpisanie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z datą 31 maja 2019 r. a skutkiem na dzień 31 października 2019 r. i zrzeknięciem się wszelkich roszczeń, w tym za przepracowane nadgodziny. Powód nie zgodził się na to, a dyrektor w odpowiedzi podziękował mu za współpracę.

Powód potraktował tę rozmowę jako wypowiedzenie warunków pracy i płacy z równoczesnym zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy. Pomimo, iż w dniu 18 czerwca 2019 r. pozbawiono go narzędzi pracy, zgłosił chęć i gotowość do pracy w okresie wypowiedzenia, tj. do 31 lipca 2019 r. Pomimo złożonej deklaracja pracodawca nie chciał aby wrócił on do pracy. Dopiero w dniu 29 lipca 2019 r. otrzymał świadectwo pracy, które jako datę wystawienia obejmowało dzień 18 czerwca 2019 r., a w jego treści był wskazany okres zatrudnienia od 6 maja 2019 r. do 18 czerwca 2019 r. W dniu 5 sierpnia 2019 r. złożył wniosek o sprostowanie treści świadectwa pracy, w ten sposób, ze jego zatrudnienie obejmowało okres od 1 maja 2019 r. do 31 lipca 2019 r. oraz, że stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia przez pracodawcę, w miejsce rzekomego porozumienia stron.

W związku z tym, iż wypowiedzenie nie zostało złożone na piśmie i bez podania przyczyny, powód podniósł, że przysługuje mu prawo do odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy. Ponadto z uwagi, iż umowa uległa rozwiązaniu z dniem 31 lipca 2019 r. przysługuje mu także wynagrodzenie za ten miesiąc oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W zakresie wynagrodzenia za nadgodziny powód wskazał, iż w okresie od lipca 2017 r. do maja 2019 r. przepracował łącznie 478,5 godzin nadliczbowych. Obejmował go 8 godz. dzień pracy od 8:00-16:00. Jednak wielokrotnie zdarzało się, że z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy musiał zostawać w pracy dłużej. W zamian za ten czas nie otrzymał żadnego czasu wolnego. Nie otrzymał też żadnego dodatkowego wynagrodzenia (k. 4, 10-v. 15).

Odpowiadając na pozew ***strona pozwana (...) S.A. z siedzibą w B.*** wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według maksymalnych stawek przewidzianych prawem.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że powód wykonywał pracę od poniedziałku do piątku w godz. od 8:00-16:00. W dniu 18 czerwca 2019 r. odbyło się spotkanie powoda z jego przełożonym dotyczące dalszej współpracy. Ponieważ powodowi nie odpowiadały dotychczasowe warunku zatrudnienia i liczył na podwyżkę zatrudnienia, na co nie było zgody pracodawcy, z powodu odmowy podpisania przez powoda umowy o pracę na dotychczasowych warunkach, strona pozwana wyraziła zgodę na zakończenie stosunku pracy z dniem 18 czerwca 2019 r., no co powód wyraził zgodę. Jeszcze tego samego dnia zwrócił wszystkie narzędzia pracy i nie negował w żaden sposób rozwiązania stosunku pracy. Na tą okoliczność zostało mu wystawione świadectwo pracy ze wskazaniem, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 18 czerwca 2019 r. na mocy porozumienia stron.

Odmowa podpisania przez powoda umowy o pracę została potraktowana jako chęć natychmiastowego zakończenia łączącego strony stosunku pracy. Wobec jednoznacznego stanowiska powoda, pracodawca zgodził się na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, co powód potwierdził poprzez zwrot narzędzi pracy. Gdyby natomiast uznać, iż strony nie porozumiały się co do rozwiązania stosunku pracy to oznaczałoby, iż powód porzucił pracę i jego nieobecność, jako nieusprawiedliwiona nie uprawnia go do otrzymania wynagrodzenia za okres od 19 czerwca – 31 lipca 2019 r. Brak tez jest podstaw do żądania wynagrodzenia za 2 maja 2019 r., gdyż strony nie łączyła wówczas umowa o pracę.

Bezzasadne jest także żądanie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Pracodawca nie wydawał powodowi polecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Nie wyrażał też zgody na taką pracę. Natomiast powód nigdy nie zgłaszał potrzeby pracy w nadgodzinach i nie składał takich wniosków. Również rodzaj wykonywanych obowiązków nie uzasadniał w żaden sposób konieczności pracy ponad obowiązujące go godziny i normy czasu pracy. Powierzona mu praca była możliwa do wykonania w czasie 8 godzin pracy (k. 173-182).

Pismem z dnia 15 września 2021 r. ***powód zmodyfikował powództwo*** w zakresie:

- zaległego wynagrodzenia za 2 maja 2019 r. dochodząc z tego tytułu kwoty 262,91 zł (w pozwie domagał się kwoty 261,92 zł),

- ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy dochodząc z tego tytułu kwoty 2.366,16 zł (w pozwie domagał się kwoty 1.806,48 zł),

- wynagrodzenia za godziny nadliczbowe dochodząc z tego tytułu kwoty 16.719,29 zł (w pozwie domagał się kwoty 16.395,07 zł) (k. 539-540).

W związku ze zniesieniem przez Ministra Sprawiedliwości z dniem 1 stycznia 2021 r. - X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sądzie Rejonowym dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, niniejsza sprawa zarejestrowana pierwotnie pod sygn. akt X P 567/19 została przekazana od IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych tut. Sądu i prowadzona dalej pod sygn. akt IV P 199/21.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód D. F. i strona pozwana (...) S.A. z siedzibą w B. zawarły na piśmie następujące umowy o pracę:

- w dniu 22 listopada 2017 r. na okres próbny od 27 listopada 2017 r. do 26 lutego 2018 r., na podstawie której powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku młodszego prawnika, za wynagrodzeniem 3.300,00 zł brutto miesięcznie,

- w dniu 19 lutego 2018 r. na czas określony od 27 lutego 2018 r. do 31 października 2018 r., na podstawie której powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku młodszego prawnika, za wynagrodzeniem 3.800,00 zł brutto miesięcznie,

- w dniu 1 listopada 2018 r. na czas określony od 1 listopada 2018 r. do 31 grudnia 2018 r., na podstawie której powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku młodszego prawnika, za wynagrodzeniem 3.800,00 zł brutto miesięcznie,

- w dniu 1 stycznia 2019 r. na czas określony od 1 stycznia 2019 r. do 30 kwietnia 2019 r., na podstawie której powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku młodszego prawnika, za wynagrodzeniem 4.200,00 zł brutto miesięcznie.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne (karta 18-27).

Powód wykonywał pracę w biurze w J.. Pracował przy jednym biurku z A. T.. Jego bezpośrednim przełożonym był R. Z.. Pracował przy realizacji kontraktu budowy drogi (...). Powód weryfikował, kopiował i przesyłał umowy, zajmował się szkodami do biura, zgłaszał do inżynierów polisy, które firma zawierała, przygotowywał pisma do podwykonawców w sprawach spornych. Polecenia były najczęściej wydawane powodowi ustnie, czasami również na skrzynkę mailową.

Powód pracował w godzinach od 8:00 do 16:00. Każdy pracownik, w tym również powód, miał obowiązek codziennie podpisywać się na liście obecności, która znajdowała się w sekretariacie.

W czasie całego zatrudnienia powodowi zdarzało się w każdym miesiącu pracować ponad normatywne godziny pracy. Powód bardzo często wychodził z biura po godzinie 16:00. Bezpośredni przełożony powoda wiedział o tym i sam często zlecał powodowi pracę poza godzinami pracy, nie zwracał mu jednak uwagi, iż nie zgłasza on oficjalnie pracy w godzinach nadliczbowych. Poza powodem, inni pracownicy również bardzo często pracowali w godzinach nadliczbowych.

Praca w soboty wymagała zgłoszenia. W takiej sytuacji nadgodziny były wypłacane.

Pracownicy pracujący przy kontrakcie S-3 w J., w tym także powód mieszkali w schronisku w J.. Do końca 2018 r. do pracy jeździli autem służbowym A. T.. W związku z tym, że A. T. również bardzo często pracował w godzinach nadliczbowych, powód wracał razem z nim do miejsca zakwaterowania. Czasami zdarzało się, że po pracy powód szedł od razu na zakupy do sklepu.

Dowód:

- Zeznania świadka A. T. – e-protokół karta 382 (płyta CD)

- Zeznania świadka M. K. – e-protokół karta 382 (płyta CD),

- Zeznania świadka R. Z. – e-protokół karta 527 (płyta CD),

- Zeznania świadka Ł. F. (1) – e-protokół karta 527 (płyta CD),

- Wyjaśnienia powoda D. F. – e-protokół karta (płyta CD),

Pod koniec 2018 r. powód złożył 3 pisemne wnioski o pracę w nadgodzinach w 3 soboty po 8 godzin, za które otrzymał stosowne wynagrodzenie.

Dowód:

- Wyjaśnienia powoda D. F. – e-protokół karta (płyta CD),

Wnioski urlopowe zatwierdzał dyrektor kontraktu. Były wysyłane przez pracowników z systemu. Wnioski powoda były zatwierdzane między innymi przez jego przełożonego R. Z..

Dowód:

- Zeznania świadka M. K. – e-protokół karta 382 (płyta CD),

- Zeznania świadka R. Z. – e-protokół karta 527 (płyta CD),

- Zeznania świadka Ł. F. (1) – e-protokół karta 527 (płyta CD),

U strony pozwanej obowiązuje Regulamin pracy.

Praca w godzinach nadliczbowych może wystąpić w szczególnych przypadkach na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Decyzję w sprawie pracy pracownika w godzinach nadliczbowych podejmuje każdorazowo bezpośredni

przełożony. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godz. w przeciętnym okresie rozliczeniowym (§ 24 ust. 16).

Zgodnie z procedurą zlecenia i zatwierdzania pracy w nadgodzinach.

1. Praca w godzinach nadliczbowych mogła być wykonywana jedynie za zgodą i wiedzą pracodawcy.

2. Zgoda na pracę w godzinach nadliczbowych musiała być wyrażona na piśmie. Z wnioskiem o zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych mógł wystąpić pracownik. Wzór zgody stanowił załącznik do niniejszej procedury.

3. Zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych wydaje kierownik jednostki organizacyjnej, po uprzednim uzyskaniu zgody w formie mailowej od Dyrektora Oddziału/Dyrektora Regionu/Dyrektora Produkcji/Dyrektora (...).

4. Praca w godzinach nadliczbowych nie może naruszać prawa pracownika do co najmniej 11-godzinnego odpoczynku dobowego i co najmniej 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego.

5. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych, pracownicy zatrudnieni w zadaniowym systemie czasu a także liderzy zespołów projektowych mają prawo do rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych wyłącznie w sytuacji, gdy taka praca została zlecona w niedzielę, święto lub w dodatkowy dzień wolny od pracy.

6. Pracą w godzinach nadliczbowych nie jest czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi w celu załatwienia spraw osobistych (tzw. wyjścia prywatne).

7. Przebywanie pracowników w wyznaczonym miejscu pracy, poza godzinami pracy wynikającymi z rozkładu pracy jest zabronione, z wyjątkiem:

- pracowników, którzy otrzymali polecenie pracy w godzinach nadliczbowych,

- pracowników, którzy uzyskali zgodę bezpośredniego przełożonego,

- pracowników, którzy ze względu na dojazd do lub z miejsca zamieszkania oczekują na transport,

- osób wymienionych w ust. 5.

Dowód:

- Regulamin pracy – karta 190-v. 195

Założeniem procedury było uzyskanie zgody na pracę w nadgodzinach zanim pracownik będzie wykonywał pracę w czasie dodatkowym. Każdy pracownik mógł wystąpić do swojego przełożonego z wnioskiem o zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych na odpowiednim formularzu. Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych należało do kompetencji przełożonego.

Dowód:

- Pisemne zeznania świadka M. K. – karta 499-v. 504

Za okres kwiecień-czerwiec 2019 r. strona pozwana naliczyła powodowi następujące wynagrodzenie:

- za kwiecień – 4.800,00 zł brutto (do wypłaty 3.383,39 zł netto),

- korekta za kwiecień – 1.003,80 zł brutto (do wypłaty 699,22 zł netto),

- korekta za maj – 4.000,00 zł brutto (do wypłaty 2.786,96 zł netto),

- za czerwiec – 2.652,63 zł brutto (do wypłaty 1.914,94 zł netto).

Dowód:

- Listy płac – karta 235-238.

Za okres kwiecień-czerwie 2019 r. strona pozwana przelała na konto bankowe powoda następujące należności:

- w dniu 29 kwietnia 2019 r. kwotę 3.383,39 zł tytułem: „Wynagrodzenie za (...)",

- w dniu 10 maja 2019 r. kwotę 699,22 zł tytułem: „korekta wynagrodzenia za (...)",

- w dniu 7 czerwca 2019 r. kwotę 2.786,96 zł tytułem: „korekta wynagrodzenia za (...)",

- w dniu 27 czerwca 2019 r. kwotę 1.914,94 zł tytułem: „Wynagrodzenie za (...)".

Dowód:

- Potwierdzenia przelewów – karta 80-83.

W okresie od 9 maja 2018 r. do 7 maja 2019 r. w miejscowości J., powód dokonywał płatności kartą bankomatową po godz. 16:00 w następujących dniach:

- 9 maja 2018 r. – godz. 19:54 (L.),

- 10 maja 2018 r. – godz. 20:30 (L.),

- 14 maja 2018 r. – godz. 20:26 (L.),

- 12 czerwca 2018 r. – godz. 19:11 (I.),

- 15 maja 2018 r. – godz. 20:44 (I.),

- 18 maja 2018 r. – godz. 18:11 (I.),

- 3 lipca 2018 r. – godz. 20:29 (I.),

- 11 lipca 2018 r. – godz. 19:26 (L.),

- 16 lipca 2018 r. – godz. 18:39 (I.),

- 24 lipca 2018 r. – godz. 18:18 (I.),

- 31 lipca 2018 r. – godz. 18:30 (I.),

- 6 sierpnia 2018 r. – godz. 18:44 (I.),

- 20 sierpnia 2018 r. – godz. 18:24 (L.),

- 21 sierpnia 2018 r. – godz. 18:38 (I.),

- 23 sierpnia 2018 r. – godz. 19:39 (L.),

- 28 sierpnia 2018 r. – godz. 18:04 (I.),

- 29 sierpnia 2018 r. – godz. 18:51 (I.),

- 3 września 2018 r. – godz. 17:24 (I.),

- 5 września 2018 r. – godz. 19:29 (L.),

- 11 września 2018 r. – godz. 18:48 (L.),

- 18 września 2018 r. – godz. 18:25 (I.),

- 20 września 2018 r. – godz. 17:14 (L.),

- 27 września 2018 r. – godz. 20:02 (L.),

- 3 października 2018 r. – godz. 19:38 (I.),

- 9 października 2018 r. – godz. 20:07 (L.),

- 11 października 2018 r. – godz. 18:16 (I.),

- 29 października 2018 r. – godz. 18:38 (L.),

- 5 listopada 2018 r. – godz. 17:00 (I.),

- 6 listopada 2018 r. – godz. 19:37 (L.),

- 8 listopada 2018 r. – godz. 17:57 (I.),

- 15 listopada 2018 r. – godz. 17:07 (I.),

- 19 listopada 2018 r. – godz. 17:04 (I.),

- 21 listopada 2018 r. – godz. 18:46 (I.),

- 28 listopada 2018 r. – godz. 17:43 (E.),

- 4 grudnia 2018 r. – godz. 18:59 (I.),

- 11 grudnia 2018 r. – godz. 17:39 (I.),

- 10 stycznia 2019 r. – godz. 17:37 (Cukiernia (...)),

- 19 luty 2019 r. – godz. 19:36 (L.),

- 25 luty 2019 r. – godz. 16:35 (I.),

- 3 marzec 2019 r. – godz. 16:52 (I.),

- 18 marzec 2019 r. – godz. 18:12 (I.),

- 25 marzec 2019 r. – godz. 16:36 (I.),

- 1 kwietnia 2019 r. – godz. 18:39 (L.),

- 7 maja 2019 r. – godz. 18:28 (L.).

Dowód:

- Potwierdzenia płatności kartą – karta 89-96, 98-137, 139-145.

Powód dokonywał wypłat z bankomatu w J. przy ul. (...):

- 5 marca 2018 r. – godz. 17:28,

- 19 marca 2018 r. – godz. 16:48,

- 16 kwietnia 2018 r. – godz. 17:23,

- 25 czerwca 2018 r. – godz. 18:24,

- 1 lipca 2019 r. – godz. 17:05

Dowód:

- Potwierdzenia wypłat z bankomatu – karta 89-96, 98-137, 139-145.

Powód wysyłał wiadomości email po godzinie 16:00 miedzy innymi:

- 27 marca 2018 r. (20:38),

- 29 marca 2018 r. (23:23),

- 21 czerwca 2018 r. (17:12),

- 21 czerwca 2018 r. (18:07),

- 3 lipca 2018 r. (16:24),

- 16 lipca 2018 r. (16:18),

- 9 sierpnia 2018 r. (16:45),

- 24 sierpnia 2018 r. (15:59),

- 29 sierpnia 2018 r. (18:09),

- 24 września 2018 r. (23:53),

- 17 września 2018 r. (17:34),

- 29 października 2018 r. (16:58),

- 7 grudnia 2018 r. (17:15),

- 31 stycznia 2019 r. (16:11),

- 26 lutego 2019 r. (20:19)

- 9 kwietnia 2019 r. (18:47)

- 10 kwietnia 2019 r. (16:50)

- 7 maja 2018 r. (16:23),

- 14 maja 2019 r. (17:12).

Dowód:

- Korespondencja e-mailowa – karta 299-318.

Wnioski dotyczące pracowników umysłowych rozpatrywane były w oparciu o strukturę organizacyjną. Wniosek przygotowywał przełożony i przekazywał go do akceptacji swojego przełożonego np. Dyrektora Oddziału. Jeśli Dyrektor Oddziału zaakceptował wniosek, przekazywał go do Dyrektora Regionu. Jeśli Dyrektor Regionu zaakceptował wniosek, przekazywał go do Dyrektora HR. Jeśli Dyrektor HR zaakceptował wniosek, przekazywał go do Prezesa Zarządu, do którego należała ostateczna decyzja zatwierdzenia lub odrzucenia wniosku. Jeśli na jakimkolwiek etapie osoba biorąca udział w procesie weryfikacji wniosku przełożonego nie zaakceptowała go, wniosek zostawał odrzucony a przełożony otrzymywał odpowiednie powiadomienie z systemu komputerowego. Jeśli np. Dyrektor Regionu nie zaakceptował wniosku, ani Dyrektor HR ani Prezes Zarządu nie otrzymywali tego wniosku do rozpatrywania, ponieważ otrzymywał on status „odrzucony".

Jakiekolwiek warunki zatrudnienia proponowane były przez przełożonego na formularzu HR-01, mogły one być skorygowane przez osoby biorące udział w procesie decyzyjnym. Do czasu, gdy propozycja przełożonego nie została ostatecznie zatwierdzona, z ewentualnymi korektami, nie miała charakteru wiążącego.

Dowód:

- Pisemne zeznania świadka M. K. – karta 499-v. 504

- Zeznania świadka R. Z. – e-protokół karta 527 (płyta CD),

- Zeznania świadka Ł. F. (1) – e-protokół karta 527 (płyta CD),

U pozwanej istniały wstępne plany zatrudnienia powoda po 30 kwietnia 2019 r., w oddziale w B.. Były również plany zatrudnienia powoda w spółce (...). Z taką inicjatywą wystąpiła strona pozwana.

Dowód:

- Zeznania świadka R. Z. – e-protokół karta 527 (płyta CD),

W dniu 15 kwietnia 2019 r. powód złożył w systemie wniosek o urlop na dzień 2 maja 2019 r.

Wniosek ten został zaakceptowany przez R. Z..

Mimo zakończenia ostatniej umowy o pracę na czas określony w dniu 30 kwietnia 2019r., powód, na polecenie R. Z., po tym dniu w dalszym ciągu świadczył pracę, wykonując te same czynności, co dotychczas.

W tym czasie były składane powodowi obietnice przedłużenia umowy w różnych lokalizacjach i oddziałach. R. Z. dostawał informacje o danym miejscu ewentualnej pracy powoda, przekazywał je i ustalał, czy to miejsce odpowiadałoby powodowi. Nie prowadzono rozmów w przedmiocie konkretnych warunków zatrudnienia. R. Z. raportował wszystko do swojego przełożonego T. R. i od niego otrzymywał wszystkie informacje przekazywane powodowi.

Dowód:

- Potwierdzenie zatwierdzenia urlopu, k. 160

- Pisemne zeznania świadka M. K. – karta 499-v. 504,

- Zeznania świadka R. Z. – e-protokół karta 527 (płyta CD),

W okresie od 1 maja do 18 czerwca 2019 r. powód świadczył pracę dla pozwanej.

Dowód:

- Listy obecności – karta 38-40.

W dniu 13 czerwca 2019r. powód poinformował e-mailowo prezesa zarządu strony pozwanej N. D. o wygaśnięciu z dniem 30 kwietnia 2019r. obowiązującej go dotychczas umowy o pracę i zwrócił się o interwencję w jego sprawie i podjęcie stosownych działań, które potwierdzą jego zatrudnienie w pozwanej spółce.

Dowód:

- Treść e-maila z dn. 13.06.2019r. – k. 161.

W dniu 18 czerwca 2019 r. R. Z. przekazał powodowi do podpisania umowę o pracę na czas nieokreślony z datą zatrudnienia od 6 maja 2019 r. z dotychczasowym wynagrodzeniem. Warunkiem jej podpisania, było wcześniejsze podpisanie przez powoda porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 października 2019 r. Powód nagrał tę rozmowę z przełożonym. Powód chciał zawrzeć umowę, w której otrzymałby wyższe wynagrodzenie za pracę. Wyszedł z rozmowy celem podjęcia decyzji, na którą otrzymał godzinę.

Po wyjściu od przełożonego powód rozmawiał ze swoim bratem, również zatrudnionym u pozwanej (gdzie pracowało trzech braci powoda). Powiedział bratu, że w takiej sytuacji zamierza zatrudnienie zakończyć.

Podczas drugiej rozmowy tego dnia powód powiedział R. Z., że nie może podpisać proponowanej umowy. W uzgodnieniu z R. Z. powód przyniósł sprzęt wraz z protokołem przekazania. Przełożony powoda nie złożył oświadczenia, że spółka wypowiada powodowi umowę o pracę ani oświadczenia, że spółka zwalnia powoda bez wypowiedzenia. Nie padło również żadne oświadczenie w przedmiocie zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy. Powód również nie złożył przełożonemu oświadczenia, że rozwiązuje umowę z pracodawcą za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia. Powód przekazał swoje dokumenty pracownikom i udał się do domu do W..

Po dniu 18 czerwca 2019 r. powód już nie świadczył pracy.

Z dniem 19 czerwca 2019 r. powód został wyrejestrowany przez pracodawcę z ubezpieczeń społecznych.

Dowód:

- (...) k. 555,

- Zeznania świadka R. Z. – e-protokół karta 527 (płyta CD),

- Zeznania świadka Ł. F. (1) – e-protokół karta 527 (płyta CD),

- Wysłuchanie powoda D. F. – e-protokół karta (płyta CD),

- Nagranie – karta 17 (płyta CD),

W dniu 18 czerwca 2019 r. strona pozwana wystawiła powodowi świadectwo pracy, w którym w pkt 1 potwierdziła zatrudnienie powoda w okresie od 6 maja 2019 r. do 18 czerwca 2019 r. Natomiast w pkt. 4a wskazano, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt. 1 k.p.).

Pismem z dnia 9 lipca 2019 r. otrzymanym przez stronę pozwaną pocztą w dniu 15 lipca 2019 r. powód oświadczył, iż wypowiedzenie umowy o pracę złożone mu w dniu 18 czerwca 2019 r. skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę po upływie 1 miesięcznego wypowiedzenia, tj. 31 lipca 2019 r. Wobec powyższego podtrzymuje swoją gotowość do świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia.

Świadectwo pracy zostało doręczone powodowi w dniu 29 lipca 2019 r.

Pismem z 5 sierpnia 2019 r. powód zwrócił się do strony pozwanej z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy w pkt. 1 w ten sposób, że okres jego zatrudnienia obejmuje od 1 maja 2019 r. do 31 lipca 2019 r. oraz w pkt 4a w ten sposób, że stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 30 § 2 k.p.).

Dowód:

- Okoliczności bezsporne (karta 44, 48-49).

- Pismo – karta 43.

Pismem z 17 lipca 2019 r. strona pozwana poinformowała powoda, iż w dniu 18 czerwca 2019 r. bez zachowania jakichkolwiek procedur wewnętrznych porzucił pracę. W piśmie tym wskazano, że okoliczności rozwiązania umowy o pracę zostały potraktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. W konsekwencji rozważano podjęcie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Mając jednak na uwadze, iż jest osobą, która jest dopiero na początku kariery zawodowej, a taki tryb rozwiązania umowy o pracę z całą pewnością utrudniłby znalezienie kolejnej pracy, a co za tym idzie dalszy rozwój, spółka podjęła decyzję, aby w świadectwie pracy wskazać, że do rozwiązania umowy doszło za porozumieniem stron.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne.

Pracownicy odchodzący z pracy byli zobowiązani do rozliczenia sprzętu służbowego w dniu rozwiązania stosunku pracy. Za rozliczenie tego sprzętu byli odpowiedzialni ich przełożeni. W przypadku powoda był to R. Z..

Dowód:

- Pisemne zeznania świadka D. A. – karta 491-492,

- Pisemne zeznania świadka M. K. – karta 491-492,

Każdy pracownik umysłowy w okresie zatrudnienia ma prawo dostępu do skrzynki e-email, nadawanej przez dział IT, a po ustaniu zatrudnienia jest on blokowany.

Dowód:

- Pisemne zeznania świadka M. K. – karta 491-492,

Powodowi wypłacano w całości ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w 2019 r. (za 8 dni).

Dowód:

- Treść e-maila z dn. 22.12.2021r. – k. 553-554

Powodowi nie wypłacono wynagrodzenia za pracę za dzień 2 maja 2019 r.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo było uzasadnione w części.

W niniejszej sprawie powód, po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia, wniósł o zasądzenie od strony pozwanej kwoty 5.500,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od daty doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, kwoty 262,91 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 czerwca 2019 r. do dnia zapłaty tytułem zaległego wynagrodzenia za 2 maja 2019 r., kwoty 2.894,40 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 11 lipca 2019 r. do dnia zapłaty tytułem zaległego wynagrodzenia za okres od 19-30 czerwca 2019 r., kwoty 5.500,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 sierpnia 2019 r. do dnia zapłaty, tytułem zaległego wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2019 r., kwoty 2 366,16 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia wezwania do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, kwoty 16.719,29 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od listopada 2017 r. do maja 2019 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie. Strona pozwana wnosiła o oddalenie powództwa w całości.

Sąd, aby rozstrzygnąć kwestię zasadności powyższych żądań, w pierwszej kolejności musiał ustalić kiedy i w jakim trybie doszło do faktycznego rozwiązania umowy o pracę między stronami.

Jak wynika z art. 30. k.p., umowa o pracę rozwiązuje się: na mocy porozumienia stron, przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) lub z upływem czasu, na który była zawarta.

Rozstrzygnięcie o zasadności roszczeń zgłoszonych w niniejszej sprawie powoda (o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, wynagrodzenie za pracę za okres od 19-30 czerwca 2019r., wynagrodzenie za pracę za lipiec 2019r oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy) wymagało dokonania ustaleń co do tego, czy strona pozwana faktycznie rozwiązała z powodem stosunek pracy w trybie art. 52 k.p., bądź ewentualnie, co także w toku sprawy podnosił powód, za zwykłym wypowiedzeniem umowy o pracę. Podkreślić należy, że powód w toku sprawy raz domagał się odszkodowania za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, raz zaś odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę. Sąd, badając niniejszą sprawę, wziął zatem pod rozwagę obie powyższe możliwości.

Dla rozstrzygnięcia kwestii sposobu i daty rozwiązania łączącej strony umowy o pracę konieczne było uwzględnienie przebiegu zdarzeń, który – co wymaga podkreślenia – w istotnej części nie był między stronami sporny. Sąd ustalił następującą sekwencję zdarzeń: na pierwszym spotkaniu w dniu 18 czerwca 2019r. strona pozwana za pośrednictwem R. Z. zaproponowała powodowi podpisanie umowy o pracę na czas nieokreślony z datą wsteczną tj. od dnia 6 maja 2019r. a jednocześnie wręczyła mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 października 2019r., którego podpisanie warunkowało przedłużenie umowy o pracę. Powód poprosił o chwilę na zastanowienie się. Przebieg rozmowy został nagrany przez powoda. Z rozmowy wynikało, że przełożony poinformował powoda, że zgłoszenie przez niego zarządowi, że jeszcze nie otrzymał kolejnej umowy, zostało źle przyjęte, że należało rozwiązać te kwestię bez pisania skargi do zarządu. Powód podnosił, że nie chce podpisać umowy od 6.05.2019 r., skoro pracował bez przerwy, chciał również otrzymać wyższe wynagrodzenie, o którym wstępnie rozmawiał z przełożonym. Po spotkaniu powód rozmawiał z bratem Ł. F. (2), któremu przekazał, że w tych okolicznościach zamierza zakończyć zatrudnienie u pozwanej. Na drugim spotkaniu, którego powód – jak wskazał na pytanie Sądu – nie nagrał - powód przekazał przełożonemu, że nie podpisze umowy o pracę na warunkach proponowanych przez pozwaną, tj. od 6 maja zamiast od 1 maja, na dotychczasową kwotę wynagrodzenia i z jednoczesnym podpisaniem oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron za kilka miesięcy. R. Z. bezspornie nie złożył powodowi w imieniu spółki ustnie ani pisemnie żadnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, powód również takiego oświadczenia nie złożył. Powód zakończeniu spotkania powód zdał sprzęt służbowy, pożegnał się ze współpracownikami a następnie odpuścił zakład pracy. Od dnia 19 czerwca 2019r. powód nie pojawił się już więcej w biurze. Niewątpliwie zatem - co wynika ze zbieżnych ze sobą zeznań świadka R. Z. oraz wyjaśnień powoda, powód nie zgodził się na przedstawioną propozycję dalszego zatrudnienia i strony wspólnie ustaliły, że z dniem 18 czerwca 2019r. powód zaprzestaje wykonywania pracy u pozwanej.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie, w świetle ustalonych okoliczności faktycznych, należało uznać, iż strony poprzez czynności konkludentne w dniu 18 czerwca 2019r. skutecznie rozwiązały umowy o pracę między nimi na mocy porozumienia stron. Wobec bezspornego niezłożenia przez żadną ze stron, zarówno pisemnie, jak i ustnie, oświadczenia o jednostronnym rozwiązaniu przez nią umowy o pracę w jakimkolwiek trybie, nie było podstaw do przyjęcia, by doszło do wypowiedzenia umowy przez pracodawcę lub pracownika albo do jednostronnego rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę lub pracownika. Nie można w szczególności przyjąć, iż w dniu 18 czerwca 2019r. doszło do wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, zaś powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia - a jedyne taki bieg zdarzeń uzasadniałby przyznania powodowi żądanych przez niego kwot z tytułu odszkodowania, wynagrodzenia za pracę za okres 19-30 czerwca 2019r. i wynagrodzenia za pracę za lipiec 2019r. Oświadczenie o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia można zawrzeć w wypowiedzeniu, w odrębnym piśmie, przekazać ustnie lub w drodze polecenia służbowego. Przepisy Kodeksu pracy nie regulują formy i treści oświadczenia o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy, jednakże nie ulega wątpliwości, że takie ustalenie wymaga złożenia stosownego oświadczenia. Tymczasem powód nawet nie twierdził, aby takie oświadczenie zostało mu przez pracodawcę złożone.

Zgodnie z art. 60 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Zasadę tę należy również odpowiednio stosować do relacji pracowniczych. W odniesieniu zatem do rozwiązania umowy o pracę wola stron może być wyrażona przez każde zachowanie ujawniające dostatecznie ich wolę. Znajduje to zastosowanie do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, dla której k.p. nie przewiduje formy pisemnej. Dopuszczalne jest uznanie, że doszło do rozwiązania umowy o pracę w sposób dorozumiany (vide: wyrok SN z 20.8.1997 r., I PKN 232/97, OSNAPiUS Nr 10/1998, poz. 306 oraz wyrok SN z 29.9.1998 r., I PKN 346/98, OSNP Nr 20/1999, poz. 652). Z kolei w innym wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że o dopuszczalności i skutkach tzw. czynności konkludentnych rozwiązujących stosunek pracy wypowiedział się Sąd Najwyższy już w orzeczeniu z 26.11.2002 r., wydanym w sprawie I PKN 659/00. Stwierdził w nim, iż „rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron może (...) nastąpić wtedy, gdy strony złożą zgodne oświadczenia woli w tym przedmiocie - bądź w sposób wyraźny bądź dorozumiany, ale nie budzący wątpliwości co do tego, że obie dążą do rozwiązania stosunku pracy w określony sposób i w określonej dacie" (vide: Wyrok SN z 26.11.2002 r., I PKN 659/00).

Brak jest jakichkolwiek podstaw do stwierdzenia, że strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę bądź aby doszło o rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Strona pozwana za pośrednictwem R. Z. nie złożyła na piśmie ani ustnie oświadczenia, z którego mogłoby wynikać, że jej zamiarem było rozwiązanie umowy o pracę we wskazanych wyżej trybach. Takiej woli pozwanego nie da się również wywieść z wyżej opisanego przebiegu spotkania. Z relacji z przebiegu drugiego spotkania powoda z R. Z., zarówno przedstawionej przez powoda, jak i R. Z., wynika, że wolą obu stron – wobec nieprzyjęcia przez powoda proponowanych na piśmie warunków zatrudnienia – było zakończenie współpracy. Ponieważ ani ze strony pracodawcy, ani pracownika, będącego – co należy podkreślić – prawnikiem, nie padły żadne oświadczenia co do daty rozwiązania umowy ani trybu jej rozwiązania za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, należało przyjąć, że zachowanie obu stron wskazywało na porozumienie o natychmiastowym rozwiązaniu umowy o pracę. Do rozwiązania umowy, pomimo niepodpisania dokumentu porozumienia, doszło w ocenie Sądu przez czynności konkludentne, za porozumieniem stron.

Materiał dowodowy zgromadzony w toku niniejszej sprawy nie daje żadnych podstaw do przyjęcia innej podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę. Brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że do rozwiązania umowy o pracę doszło na skutek jednostronnej czynności którejkolwiek ze stron. Żadna z nich nie złożyła bowiem jednoznacznego oświadczenia woli, z którego wynikałoby, że to ona, jednostronnie, kończy stosunek pracy. Żadna ze stron nie wyraziła również takiej woli pośrednio, w sposób dorozumiany, przez jakiekolwiek czynności konkludentne.

W ocenie Sądu w zakresie ustalenia trybu rozwiązania umowy, ocena zdarzeń przedstawiona przez żadną ze stron nie była prawidłowa. Powód nie mógł skutecznie twierdzić, że został zwolniony z pracy przez pracodawcę w sytuacji, gdy przy braku złożenia mu oświadczenia pracodawcy o zwolnieniu go z pracy, zdecydował się - jak powiedział bratu -

„zakończyć to", zwrócić pracodawcy sprzęt i nie przychodzić więcej do pracy. Nie można domniemywać, że pracodawca jednostronnie zwolnił powoda z pracy w sytuacji, gdy żadne oświadczenie w tym przedmiocie nie zostało złożone. Pozwana również nietrafnie wskazywała w toku procesu, że wpisanie porozumienia stron do świadectwa powoda stanowiło wyraz jej dobrej woli, albowiem powód porzucił pracę, za co powinien być zwolniony dyscyplinarnie. Skoro przełożony przyjął narzędzia pracy powoda i nie oczekiwał jego obecności w pracy w kolejnych dniach, nie można mówić o porzuceniu pracy przez powoda. Pozwana trafnie wskazała w świadectwie pracy powoda, że do rozwiązania umowy doszło za porozumieniem stron. Nietrafnie zaś wskazywała w pismach do powoda, że skoro porozumienia nie podpisano, to oznacza to, że to powód porzucił pracę. W ocenie Sądu wolą obu stron – zarówno powoda, jak i pozwanego reprezentowanego przez R. Z. – było niekontynuowanie zatrudnienia powoda u pozwanej po 18.06.2019 r. w sytuacji niedojścia przez nie do porozumienia co do warunków dalszego zatrudnienia.

W związku z powyższym ustaleniem żądanie powoda co do zasądzenia odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę, podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W ocenie Sądu praktykę nieprzedstawienia pracownikowi pisemnych warunków umowy przez półtora miesiąca, a następnie oczekiwanie, że podpisze umowę z kilkudniową przerwą, która w rzeczywistości nie miała miejsca, należy uznać za niezgodną z prawem. Wątpliwości Sądu budzi też okoliczność jednoczesnego przygotowania umowy o pracę na czas nieokreślony i oświadczenia o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron – o ile bowiem w określonych sytuacjach można rozważać dopuszczalność jednoczesnego podpisania takich dokumentów, w szczególności gdy jest to zgodne z wolą obu stron, o tyle praktyka taka nie może prowadzić do obejścia przepisów o zawieraniu umów na czas nieokreślony, stanowić warunku podpisania umowy o pracę, a tym bardziej warunku potwierdzenia na piśmie faktycznego zatrudniania pracownika przez ponad 1,5 miesiąca po wygaśnięciu poprzedniej, pisemnej umowy.

Powyższe nieprawidłowości w postępowaniu pracodawcy nie zmieniają jednak faktu, że zachowanie powoda podczas rozmów z R. Z. wskazywało na wolę rozwiązania przez niego, za porozumieniem stron, kontynuowanego bez umowy w maju i czerwcu 2019 r. stosunku pracy. Powód, który jako prawnik posiadał wiedzę o sposobach rozwiązania umowy o pracę, ani wprost, ani w sposób dorozumiany nie złożył żadnego oświadczenia w tym przedmiocie, nie wyraził żadnych wątpliwości co do trybu zakończenia stosunku pracy podczas rozmowy z R. Z., jak również nie zwerbalizował ani nie zasugerował w żaden sposób, że oczekuje na oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy. Zgodnie z przyjętą przy rozwiązywaniu umów o pracę praktyką, powód oddał sprzęt przełożonemu. Następnie powód i jego przełożony podziękowali sobie wzajemnie za współpracę. Nie rozmawiano o trybie rozwiązania umowy, wypowiedzeniu, zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy ani zwolnieniu dyscyplinarnym. W świetle wszystkich ustalonych okoliczności uznać należało, że powód i jego pracodawca doszli do porozumienia, że rozwiązują stosunek pracy i zgodnie ten stosunek rozwiązali z upływem dnia 18.06.2019 r.

Przyjęcie koncepcji, że strony nie tylko nie złożyły jednostronnych oświadczeń woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę (co było bezsporne), ale że również nie zawarły w tym przedmiocie porozumienia, skutkowałoby koniecznością ustalenia, że łączący strony stosunek pracy w ogóle nie został rozwiązany i nadal trwa, a zatem prowadziłoby do wniosków, które w stanie faktycznym niniejszej sprawy, wobec ewidentnej woli zakończenia stosunku pracy przez jego obie strony, nie są możliwe do zaakceptowania.

Odnosząc się w dalszej kolejności do żądania powoda co do kwoty 262,91 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 czerwca 2019 r. do dnia zapłaty tytułem zaległego wynagrodzenia za 2 maja 2019 r., kwoty 2.894,40 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 11 lipca 2019 r. do dnia zapłaty tytułem zaległego wynagrodzenia za okres od 19-30 czerwca 2019 r., kwoty 5.500,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 sierpnia 2019 r. do dnia zapłaty, tytułem zaległego wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2019 r., należy wyjaśnić, iż zgodnie z treścią art. 80 k.p. za wykonaną pracę przysługuje wynagrodzenie, które powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.).

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż powód był zatrudniony u pozwanej w okresie od 27 listopada 2017r. do 18 czerwca 2019r. Nie ulega wątpliwości, że powód po dniu 30 kwietnia 2019r., mimo nie przedłożenia mu kolejnej umowy o pracę świadczył normalnie pracę na rzecz strony pozwanej. Nie można przy tym uznać, że w dniu 30 kwietnia 2019r. doszło do wygaśnięcia stosunku pracy, a kolejny rozpoczął się dopiero od dnia 6 maja 2019r. tj. od dnia wskazanego na umowie o pracę wręczonej powodowi w dniu 18 czerwca 2019r. Bezsporne było to, że powód w dniu 15 kwietnia 2019r. złożył wniosek o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego w dniu 2 maja 2019r. Zgodę na to wyraził jego przełożony. Skoro zatem powód otrzymał zgodę od pracodawcy na wykorzystanie urlopu w tym dniu, to należy uznać, że strona pozwana na dzień 2 maja 2019r. uznawała w dalszym ciągu powoda za pracownika. Potwierdza to także wpis na liście obecności powoda za 2 maja 2019r., gdzie wpisano (...) – nieobecność usprawiedliwiona. Nie ulega zatem wątpliwości, że powodowi należało się wynagrodzenie za pracę za dzień 2 maja 2019r.

Biorąc jednak pod uwagę ustalony okres zatrudnienia powoda u strony pozwanej, żądanie o wynagrodzenie za pracę za okres od 19-30 czerwca 2019r. oraz za lipiec 2019r. podlegało oddaleniu.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego wynagrodzenie powoda zostało określone w umowie o pracę z dnia 1 stycznia 2019 r. na kwotę 4.200 zł brutto. W niniejszym postępowaniu powód dochodził wynagrodzenia za pracę za: 2 maja 2019r. w wysokości 262,91 zł, przyjmując, że jego wynagrodzenie za pracę od dnia 1 maja 2019r. wynosiło 5.500 zł .

Zgodnie z treścią art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. W myśl powołanego przepisu strony procesu cywilnego są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia tych okoliczności, z których wywodzą skutki prawne. Jest to ciężar procesowy, który strona podejmuje we własnym interesie. Jeżeli bowiem strona pozostanie bierna, to spotka się z określonymi w art. 6 k.p. ujemnymi konsekwencjami, przede wszystkim z przegraniem procesu. Co do zasady powód powinien udowodnić fakty pozytywne, które stanowią podstawę jego powództwa, a pozwana, jeżeli faktów tych nie przyznaje, ma obowiązek udowodnienia okoliczności niweczących prawo powoda (por. wyr. Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2007 r., II CSK 332/07, L.). Tymczasem powód w przedmiotowej sprawie nie przedstawił żadnych dowodów potwierdzających, że jego wynagrodzenie za pracę od dnia 1 maja 2019r. miało wynosić 5.500 zł. Nawet, jeśli rozmowy o podwyższeniu wynagrodzenia powoda były w toku, to bezspornie nie zostały one sfinalizowane na piśmie. W związku z tym Sąd zasądzając na rzecz powoda wynagrodzenie za pracę za 2 maja 2019r. jako podstawę przyjął wynagrodzenie zasadnicze powoda w wysokości 4.200 zł brutto. Wynagrodzenie za dzień 2 maja 2019r. wynosiło zatem 200 zł brutto.

Odnosząc się do kolejnego roszczenia powoda tj. ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w 2019r. należy tytułem wstępu wskazać, że w myśl art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Jak wynika z niekwestionowanego wyliczenia strony pozwanej powód w 2019r., przy założeniu nieprzerwanego zatrudnienia od 17 listopada 2017r. do 18 czerwca 2019r. nabył prawo do ekwiwalentu za 8 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w wysokości 1.606,08 zł. Jednocześnie strona pozwana podniosła, że wypłaciła powodowi należny ekwiwalent za 9 dni urlop wypoczynkowego w wysokości 1.806,84 zł. W związku z tym, że powód nie kwestionował faktu wypłacenia mu przez stronę pozwaną ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w w/w wysokości Sąd uznał, że strona pozwana uregulowała w całości (nawet z nadwyżką) ekwiwalent należny powodowi, a zatem powództwo tym zakresie również musiało być oddalone.

Przechodząc do kwestii żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wyjaśnić należy, że jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, przedmiotem prowadzonej przez stronę pozwaną działalności były przede wszystkim roboty związane z budową dróg i autostrad. Powód zajmował stanowisko młodszego prawnika w biurze oddziału w J. (kontrakt S-3). Powód był zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy, w którym dobowy wymiar czasu pracy wynosi 8 godzin i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym czterech miesięcy. Często z racji dużej ilości obowiązków

oraz jednocześnie krótkiego terminu realizacji prac budowlanych powód musiał się wykonywać pracę po ustalonych godzinach pracy. Przełożony powoda oczekiwał od niego, że pewne prace wykona on „na już". Zdarzało się również, że powodowi zlecano pracę do wykonania w piątek po popołudniu, oczekując, że w poniedziałek będzie ona wykonana. Oczywistym więc było, że powód w takiej sytuacji musiał zostawać w pracy po godzinach, aby dokończyć zleconą mu pracę. O wykonywaniu przez powoda pracy po godzinach świadczą z całą pewnością e-maile wysyłane do pracowników pozwanej przez powoda w okresie od marca 2018r. do maja 2019r. Standardem w biurze strony pozwanej w J. było to, że pracownicy wykonywali bardzo często pracę po przepracowaniu 8 godzin dziennie. Skoro po stronie pracodawcy niewątpliwie istniało oczekiwanie, że powód będzie w pracy dłużej i będzie liczne czynności wykonywał również po godzinach pracy, a powód chcąc te oczekiwania spełnić pozostawał po godzinach i wykonywał zlecone mu zadania, należało przyjąć, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych przy akceptacji pracodawcy, choć bez wypełnienia formalnych warunków zgłoszenia. Zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy pozwolił Sądowi ustalić, że takie sytuacje zdarzały się stosunkowo często.

Powyższe pozwala zakwalifikować wykonywaną przez powoda pracę jako pracę w godzinach nadliczbowych, mimo że praca ta nie została zlecona zgodnie z obowiązującą u strony pozwanej procedurą. Przypomnieć należy, że procedura ta przewidywała, iż praca w godzinach nadliczbowych mogła być wykonywana jedynie za zgodą i wiedzą pracodawcy a zgoda na pracę w godzinach nadliczbowych musiała być wyrażona na piśmie. Z wnioskiem o zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych mógł wystąpić pracownik. Zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych wydawał zaś kierownik jednostki organizacyjnej, po uprzednim uzyskaniu zgody w formie mailowej od Dyrektora Oddziału/ Dyrektora Regionu/Dyrektora Produkcji/Dyrektora (...). Z ustaleń Sądu wynika jednak, że w praktyce pracownicy nie zgłaszali takich wniosków, poza pracą w soboty.

Należy przy tym podkreślić, że przełożony powoda niewątpliwie był świadomy, iż powód wykonuje pracę nie tylko w ustalonych godzinach w zakładzie pracy, ale także poza tymi godzinami, pracy. Bezsporna świadomość tej okoliczności po stronie przełożonych powoda wynika z ustalenia, że przełożony powoda pracował w godzinach nadliczbowych w jednym biurze z powodem i widział wielokrotnie, że powód zostawał po godzinach pracy, a także niejednokrotnie zlecał powodowi wykonywanie pracy po godz. 16.00.

W odniesieniu do powyższego wskazać należy, że polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być wydane w dowolny sposób, także dorozumiany. W wyroku z dnia 14 maja 1998 r. (sygn. akt I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343) Sąd Najwyższy wskazał, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Podobnie przyjęto w wyroku z dnia 26 maja 2000 r., (sygn. akt I PKN 667,99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 662), zgodnie z którym warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę. Świadomość przełożonych powoda o wykonywaniu przez niego czynności związanych z zakresem obowiązków należy zakwalifikować jako dorozumiane polecenie wykonywania takiej pracy.

W orzecznictwie wskazuje się nadto, że praca w godzinach nadliczbowych możliwa jest nawet bez zgody i wiedzy pracodawcy, jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Wspomniane obiektywne warunki pracy, wyłączające możliwość wykonania zadań planowanych w ustawowym czasie pracy, są równoznaczne ze "szczególnymi potrzebami pracodawcy" w rozumieniu art. 133 § 1 pkt 2 KP (obecnie art. 151) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1978 r., sygn. akt I PRN 91/78, w: Świątkowski, Kodeks, s. 295).

W świetle powyższego, w ocenie Sądu pozostawanie przez powoda w pracy po ośmiu godzinach pracy zakwalifikować należy jako świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych, wynikające ze szczególnych potrzeb pracodawcy.

Nie uszło uwadze Sądu, że w świetle orzecznictwa i doktryny prawa pracy, do uznania za pracę nadliczbową nie wystarczy samo pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy w czasie przekraczającym normy. Orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik,

pozostający w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. lub jedynie przebywając w zakładzie pracy, nie wykonuje pracy – nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych. W niniejszej sprawnie nie będzie mieć ono jednak zastosowania. Powód bowiem nie tylko pozostawał poza normalnymi godzinami pracy w dyspozycji pracodawcy, ale też faktycznie podejmował czynności objęte zakresem powierzonych mu obowiązków, tj. wykonywał pracę.

W ocenie Sądu pracodawca nie jest uprawniony do stałego obarczania pracownika pracą w ponadnormatywnym wymiarze. Praca powinna być zorganizowana tak, aby możliwe było jej wykonanie w ustalonych normach czasu pracy. Organizacja pracy ustalona przez pozwaną spółkę takiej możliwości nie zapewniała. Taką pracę z pewnością potwierdzają m.in. e-maile wysyłane do współpracowników przez powoda w godzinach wieczornych.

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

1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;

2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Zgodnie zaś z art. 151^1 § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

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;

50 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1 (art. 151^1 § 2 k.p.).

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 (art. 151^1 § 3 k.p.).

Konkludując, powód wykazał, że zakres nałożonych na niego obowiązków obiektywnie nie pozwalał na wykonanie powierzonej mu pracy w ramach podstawowego czasu pracy. Sposób organizacji pracy przez pracodawcę powodował konieczność w zasadzie stałego wykonywania pracy poza ustaloną normę. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego bezsporne było, że praca taka była wykonywana przez cały sporny okres, w różnym wymiarze. Co więcej – Sąd ustalił również, że do rzadkości należało późniejsze rozpoczynanie pracy przez powoda, odbieranie wolnych godzin albo dłuższe przerwy w ciągu dnia pracy. Powód co do zasady przyjeżdżał do pracy rano i wychodził w godzinach

wieczornych. Razem z innym pracownikiem wracał do hostelu, nie miał w J. rodziny ani życia towarzyskiego, najczęściej po pracy udawał się z kolegą do sklepu, czasami mógł czekać aż kolega, z którym wracał, skończy pracę.

Przedłożone przez powoda dowody pozwoliły na przyjęcie, że powód za akceptacją przełożonych pracował w nadgodzinach, łącznie w znacznym wymiarze czasu pracy. Ponieważ jednak w warunkach niniejszej sprawy nie istniała możliwość ścisłego określenia, w jakich dniach i w jakich godzinach powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, zachodziły okoliczności, o których mowa w art. 322 k.p.c. – ścisłe udowodnienie wysokości żądania było bowiem niemożliwe. W takiej sytuacji, w myśl cytowanego przepisu, sąd może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Działając w oparciu o cytowany przepis Sąd ustalił, że odpowiednią sumą w stanie faktycznym niniejszej sprawy będzie kwota 12.000 zł brutto. Z zeznań m.in. świadka A. T. – bezpośredniego przełożonego powoda, przedłożonych przez powoda e-maili jak również z wydruków potwierdzeń płatności kartą przez powoda potwierdzających, że powód dokonywał zakupów w niedaleko oddalonych od biura sklepach spożywczych wynika niewątpliwie, że powód świadczył pracę w biurze w J. po godzinach pracy. Nie jest jednak możliwe precyzyjne ustalenie, w jakich dniach i ile czasu powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Powód nie dowiódł temu, że pracował w godzinach nadliczbowych zgodnie z wyliczeniem zawartym w treści pisma z dnia 30 września 2019r. Biorąc pod uwagę powyższe Sąd oszacował, iż odpowiednia suma należna powodowi z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi 12.000 zł.

W ocenie Sądu nie zasługiwała na uwzględnienie metoda obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w spornym okresie, zaprezentowana przez powoda. Należy bowiem wziąć pod uwagę, że działając w oparciu o przepis art. 322 k.p.c. Sąd obowiązany jest rozważyć wszystkie okoliczności sprawy, co oznacza bezsprzecznie, że konieczne jest uwzględnienie wynikającego ze zgromadzonych dowodów stanu faktycznego sprawy. Powód nie wykazał, aby w spornym okresie wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych w takim wymiarze, jaki powód przyjął za podstawę obliczeń.

Dokonując ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie, Sąd oparł się na złożonych do akt sprawy dokumentach, które ocenił jako wiarygodne, bowiem żadna ze stron nie zdołała skutecznie podważyć ich mocy dowodowej.

Sąd skorzystał także z zeznań świadków A. T., K. F., M. K., Ł. F. (1), R. Z., którym dał wiarę w zakresie, w jakim zeznania świadków były spójne i logiczne, a nadto korespondowały ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Co istotne, bezpośredni przełożony powoda A. T. przyznał, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych.

Przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy Sąd niemal w całości pominął zeznania świadków S. W., M. P. oraz D. A., których zeznania ocenił jako nieprzydatne dla rozstrzygnięcia niniejsze sprawy. Świadkowie ci nie posiadali wiedzy co do okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Wyjaśnienia powoda pozostawały częściowo zbieżne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym i w tym zakresie stanowiły wiarygodny dowód w sprawie.

Podsumowując, w niniejszej sprawie powód dowiódł, iż zasadne jest jego żądanie o wynagrodzenia za pracę za 2 maja 2019r. oraz częściowo wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 czerwca 2019 r. do dnia zapłaty, o czym Sąd orzekł w punkcie I sentencji wyroku.

W pozostałym zakresie - żądania odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę, wynagrodzenia za pracę za okres 19-30 czerwca 2019r. oraz za lipiec 2019r., ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy a także wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ponad zasądzoną kwotę 12.000 zł - powództwo podlegało oddaleniu, o czym Sąd orzekł jak w punkcie II sentencji wyroku.

W punkcie III sentencji wyroku w oparciu o art. 100 zd. 1 k.pc. Sąd zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami, mając na uwadze, że żądanie pozwu zostało uwzględnione w części, zaś strony poniosły podobne koszty procesowe (związane z profesjonalnym zastępstwem procesowym).

Z dochodzonej przez powoda kwoty 33.243 zł zasądzona kwota 12.200 zł stanowi 37% wartości przedmiotu sporu – w takim zakresie powód wygrał niniejszą sprawę, w związku z tym w punkcie IV sentencji wyroku Sąd obciążył pozwaną 37% (w takim zakresie przegrała ona sprawę) powstałych w procesie kosztów sądowych tj. częścią opłaty sądowej od pozwu, która wyniosła 616 zł (37% z 33.243 zł) .

Pozostałymi kosztami sądowymi Sąd obciążył w punkcie V sentencji wyroku Skarb Państwa, uznając, że nie było podstaw do obciążania nimi powoda, jako zwolnionego z kosztów sądowych z mocy ustawy.

Na podstawie art. 477^2 § 1 k.p.c. wyrokowi w punkcie I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4200 zł, o czym orzeczono jak w punkcie VI sentencji wyroku.