

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 02 marca 2016 r.

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

Przewodniczący: SSR Aleksandra Rutkowska

Ławnicy: T. T., G. M.

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu w dniu 02 marca 2016 r. we Wrocławiu sprawy

z powództwa P. M. (1)

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o odszkodowanie i wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach

I. zasądza od strony pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz powoda P. M. (1) kwotę 3.264 zł brutto (trzy tysiące dwieście sześćdziesiąt cztery złote) wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 15 września 2014 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. zasądza stronie pozwanej na rzecz powoda kwotę 403 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 706,69 zł tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia, której powód był zwolniony z mocy ustawy a także tytułem wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa;

V. pozostałe koszty sądowe ponosi Skarb Państwa;

VI. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

UZASADNIENIE

Powód, P. M. (1), pozwem z dnia 9 czerwca 2014 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w P., wniósł odwołanie od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i domagał się zasądzenia kwoty 13.338,75 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia prawomocności wyroku do dnia zapłaty oraz zasądzenia od strony pozwanej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powództwa, powód podniósł, że był zatrudniony na stanowisku kierownika oddziału, a swoje obowiązki wykonywał dobrze, regularnie w okresie tzw. sezonu otrzymywał premię za osiągnięte wyniki, a przełożeni nie zgłaszali zastrzeżeń do jego pracy. Poza tym, w oddziale (...) przeprowadził wiele inwestycji pozwalających na zwiększenie jego potencjału, a w 2013 r. utworzył kolejne stanowisko do wymiany opon.

W dniach 5 grudnia 2013 r. do 30 czerwca 2014 przebywał na zwolnieniu chorobowym i po powrocie do pracy w dniu 2 czerwca 2014 r. została mu wypowiedziana umowa o pracę. Powód nie zgodził się jednak ze wskazanymi przyczynami, które w jego ocenie nie znajdują uzasadnienia.

W zakresie pierwszej przyczyny, powód wskazał na dwa zdarzenia dotyczące znalezionych puszek po piwie, które należały do jednego z mechaników serwisowych, który znalazł się na terenie zakładu pracy po godzinach pracy dokąd trafi ze względu na interwencje serwisową oraz niedopalków papierosów, jednakże doszło do tego w tzw. sezonie, kiedy pracownicy pracują po godzinach, bez przewidzianych Kodeksem pracy przerw z uwagi na braki kadrowe. Co się zaś tyczy czystości to co do zasady charakter pracy, permanentnie unoszący się kurz, a także jej natłok, nie pozwalają zachowywać stanowisk pracy w doskonałej czystości, a stan czystości w Oddziale we W. nie odbiegał od standardów właściwych dla branży.

Odnośnie drugiej przyczyny, powód wskazał, że nigdy nie spotkał się z uwagami przełożonych, że podlegli mu pracownicy, przedstawiciele handlowi nie wywiązują się ze stawianych norm. Prawdą jest, że rok 2012 był rokiem, który nie przyniósł spodziewanych efektów ekonomicznych. Jednakowoż rok kolejny przyniósł znaczącą poprawę, a każdy poprzedzający rok 2012 był zadowolający.

Odnośnie trzeciej przyczyny powód podniósł, iż jest ona ujęta w sposób nieostry i sformułowana w sposób nie wyczerpujący. Jednocześnie wskazał, iż w tzw. sezonie nie miał czasu, który mógłby przeznaczyć na działalność niezwiązaną z naczelnymi obowiązkami.

Powód wskazał, że rozpoczął pracę u strony pozwanej w czasie, gdy oddział był zadłużony, przynosił straty i był źle zorganizowany. Jego działalność doprowadziła do sytuacji, w której oddział (...) w 2011 r. został wybrany oddziałem roku. Natomiast 2012 r., był trudny dla całego rynku oponiarskiego. Ponadto, w 2012 r. we W. skończyły się wielkie inwestycje związane z budową autostrady, stadionu miejskiego, biurowca (...), w których partycypował oddział. Stąd też naturalnym efektem, po okresie boomu związanego z tak potężnymi inwestycjami było nastanie trudniejszych momentów ekonomicznych. Niemniej jednak już w 2013 r. wszystko wróciło do poprzednich norm. Oddział znów zaczął realizować plany z nadwyżką. Stąd też zarzut niezadowolających wyników w roku 2013 nie znajduje podstaw.

Odnosząc się do popełnianych błędów, powód wskazał, iż argument ten, jest dla niego o tyle niezrozumiały, iż nigdy wcześniej nie był informowany, że występują błędy, pomyłki w księgowaniu. Nawet jeśli zdarzały się sytuacje sprowadzające się do tego, że na dokumentach występują pewne rozbieżności ze stanem faktycznym, to informację taką otrzymywał od księgowej nie zaś od przełożonych w formie zastrzeżeń, czy też nagany.

Wreszcie jeżeli chodzi o rzekomą utratę zaufania, powód podkreślił, iż zwrot ten ujęty jest w sposób nieostry i sformułowany w sposób nie wyczerpujący, a strona pozwana nie wskazuje na czym miałyby przejawiać się rzekoma utrata zaufania (k. 3-6).

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kwoty 17,00 zł uiszczonej tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę zostały sformułowane prawidłowo z uwzględnieniem stopnia konkretności adekwatnej do rodzaju pracy i stanowiska zajmowanego w hierarchii zakładu pracy. Podczas wizyt oraz po wizytach w oddziale, były zwracane powodowi kilkakrotnie uwagi na nienależyte dochowywanie czystości w zakładzie pracy oraz liczne naruszenia jakich dopuszczali się podlegli mu pracownicy. Nie prawdziwe są twierdzenia jakoby wykryte zanieczyszczenia (niedopalki papierosów) oraz napoje alkoholowe były wynikiem braku wysprzątania hali w wyniku przemęczenia pracowników nadmiernie godzinami pracy. Negatywne stanowisko w tej sprawie zostało przedstawione powodowi poprzez umniejszenie mu premii uznaniowej o kwotę 500,00 zł. Strona pozwana wskazała, iż oddział we W. był jednym z najsłabszych oddziałów w odniesieniu do osiągniętych wyników finansowych. Kierownicy z innych oddziałów

o podobnym potencjale pozyskali klientów, którzy mają w posiadaniu potencjał ponad 1.000 pojazdów osobowych. Tym czasem oddział we W. nie posiada żadnego takiego klienta.

Odnosząc się do zarzutu odnośnie organizacji czasu pracy na oddziale, to powód jako kierownik był odpowiedzialny za nadzór oraz organizację czasu pracy, kwestie urlopowe itp. Powodowi nie raz była zwracana uwaga kwestii dotyczącej rozliczania się z pracownikami co do zaległych urlopów. Jednak powód kwestii te całkowicie bagatelizował.

Strona pozwana zaprzeczyła, jakoby nie było zastrzeżeń co do pracy podległych mu pracowników oraz pracy jego samego. Podstawowym i notorycznym problemem związanym z licznymi nadużyciami pracowników i w konsekwencji brakiem reakcji za strony powoda na niniejsze uchybienia było niedopuszczalne, wbrew zakazowi zarządu, dokonywanie sprzedaży towarów na odroczony termin płatności wobec listy kontrahentów wyróżniających się złą kondycją finansową i częstymi problemami płatniczymi za sprzedany towar.

Nadto, w wyniku inwentaryzacji rocznych w oddziale wystąpiła niezwykle wysoka skala różnic inwentaryzacyjnych w 2013 r.

Strona pozwana nie zgodziła się ze stanowiskiem powoda, co do rzekomego cięcia kosztów, który miał być przyczyną jego zwolnienia. Na czas choroby powoda, jego obowiązki zostały przejęte przez jego zastępcę. Po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, podjęto decyzję o pozostawieniu dotychczasowego zastępcy kierownika na stanowisku kierownika oddziału, a na miejsce zastępcy kierownika przyjęto nowego pracownika (k. 32-38).

Pismem z dnia 27 sierpnia 2014 r., powód zmienił powództwo w ten sposób, iż w miejsce dotychczasowego żądania (zasądzenia kwoty 13.338,75 zł) wniósł o zasądzenie tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę kwoty 20.124,39 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia prawomocności wyroku do dnia zapłaty oraz rozszerzył powództwo o zasądzenie kwoty 3.704,28 tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia stronie pozwanej pisma procesowego do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powód podniósł, że dopiero po zapoznaniu się z zaświadczeniem o zarobkach miał możliwość określenia rzeczywistej wysokości dochodzonego odszkodowania. Ponadto, powód wskazał, iż w miesiącach październik oraz listopad 2013 r. pracował w ponadnormatywnym wymiarze czasu pracy, jednakże za przepracowane nadgodziny nie otrzymał stosownego wynagrodzenia (k. 127-v. 133).

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, w tym również w zakresie rozszerzonego powództwa, zaprzeczając, ażeby powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Ponadto, powód zajmował stanowisko kierownika oddziału i zgodnie z przypisanym mu zakresem obowiązków pełnił funkcję osoby zarządzającej tym oddziałem, albowiem odpowiadał za działalność całego oddziału oraz za wszystkich podległych mu pracowników i nie przysługiwało mu wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (k. 138-v. 192).

Pismem z dnia 15 września 2015 r. strona pozwana wniosła o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w podwójnej wysokości stawki minimalnej oraz zwrotu wydatków w wysokości 1.921,48 zł w zakresie kosztów przejazdu do Sądu i ustanowienia pełnomocnictwa substytucyjnego, zgodnie z przedłożonymi rachunkami (k. 391-394).

Ustalenia faktyczne

Powód P. M. (1), został zatrudniony u strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. od 17 lipca 2006 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika oddziału w Oddziale we W..

Zgodnie z informacją o zatrudnieniu, powoda obowiązywała 8 godzinna norma dobową i przeciętnie 40 godzinna norma tygodniowa czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w 4 miesięcznym okresie rozliczeniowym.

Okoliczności bezsporne

Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków, powód jako kierownik oddziału był odpowiedzialny za działalność całego oddziału oraz za wszystkich podległych mu pracowników oddziału, w szczególności odpowiadał za:

1. Bieżącą kontrolę i przestrzeganie zasad BHP.
2. Bieżącą kontrolę i przestrzeganie zasad czasu pracy wg Prawa Pracy.
3. Odpowiedzialność za powierzony majątek firmy oraz majątek powierzony firmie (...) przez osoby trzecie.
4. Realizację planów budżetowych i kreowanie pozytywnego wizerunku firmy.
5. Pozyskiwanie nowych klientów i budowanie dobrych długofalowych relacji z klientami.
6. Ciągłe podnoszenie wyników oddziału i efektywności pracy.
7. Ciągłe podnoszenie jakości obsługi klientów i podnoszenie kwalifikacji własnych i podległych pracowników.
8. Przestrzeganie zasad ustanowionych w firmie.
9. Bieżącą kontrolę i przestrzeganie zasad ochrony środowiska.
10. Dbłość i rzetelność w codziennej pracy i budowanie dobrych relacji wewnątrz oddziału i pomiędzy pozostałymi pracownikami innych placówek firmy.
11. Poszukiwanie nowych pracowników, przeszkalanie podległych pracowników (również sezonowych).

W okresie zatrudnienia, powód zajmował się dozorem na dokumentacją, nad obiegiem dokumentów, składaniem zamówień, gospodarką magazynową opon nowych oraz depozytowych, regulacją kolejki klientów, umawianiem klientów, współpracą z klientami flotowymi, ustalaniem urlopów, czasu pracy, szkoleniami BHP, koordynacją pracy pracowników.

Dowody:

- przesłuchanie powoda P. M. (2) złożone na rozprawie w dniu 17.06.2015 r.,
- Zakres odpowiedzialności – karta 66.

Zgodnie z regulaminem pracy do obowiązków pracownika należało między innymi dbanie o czystość porządek wokół stanowiska pracy. Poza tym zabroniony był wstęp oraz przebywanie na terenie zakładu pracy w stanie po spożyciu alkoholu.

Dowody:

- Regulamin pracy – karta 61-v. 64,
- Oświadczenie o zapoznaniu się z regulaminem – karta 65.

Strona pozwana ma dwa Oddziały w P. i po jednym Oddziale w W. oraz we W.. Oddziałem porównywalnym do oddziału we W. jest Oddział w P. przy ul. (...). Żaden z Oddziałów nie jest wyodrębniony w rejestrze KRS. Bezpośrednim przełożonym powoda był M. W..

Oddział we W. zajmuje się między innymi sprzedażą i wymiana ogumienia do wszelkiego typu pojazdów i jest otwarty od poniedziałku do piątku od 8:00 – 18:00, a w soboty od 9:00-13:00, natomiast w sezonie czas pracy ulega wydłużeniu w zależności od potrzeb. Na co dzień w oddziale jest zatrudniona pewna liczba stałych pracowników, natomiast w tzw. sezonie wiosennym (marzec, kwiecień) i jesiennym (październik, listopad), kiedy jest zdecydowanie

więcej pracy niż zazwyczaj, zatrudniani są dodatkowo na okres 2-3 miesięcy, pracownicy sezonowi, których jest zazwyczaj 2-3. Zapotrzebowanie na pracowników sezonowych zgłaszał zarządowi powód. W przypadku zatrudnienia pracownika sezonowego powód przygotowywał dokumenty, wysyłała je do działu kadr, gdzie po akceptacji zarządu są sporządzane umowy, które następnie podpisuje pracownik sezonowy oraz powód jako pełnomocnika firmy. Zarząd nigdy nie sprzeciwił się zatrudnieniu określonej liczby pracowników sezonowych wskazanych przez powoda. Pracownicy sezonowi pomagają przy pracach pomocniczych.

Praca w sezonie zwyczajowo wymusza pracę w nadgodzinach. W miesiącach październik-listopad 2013 r. jeden z pracowników biurowych, R. A., rozchorował się i poszedł na dość długie zwolnienie lekarskie i w tym czasie, w biurze pozostał tylko jeden pracownik. Powód musiał więc tak podzielić obowiązki pomiędzy drugiego pracownika, a siebie, żeby skutki nieobecności pracownika nie zostały odczute przez stronę pozwaną, gdyż było to akurat w okresie sezonu. W tym okresie, od poniedziałku do piątku, powód przychodził rano, gdzieś około godz. 7:30 i bywało, że siedział do godz. 18:00, 19:00, czy 20:00. Powód nie konsultował tych kwestii z przełożonymi, gdyż w sezonie była to sprawa oczywista.

Powód jako kierownik oddziału przygotowywał plan pracy oraz listę obecności na dany miesiąc, w której były już wpisane godziny przyścia i wyjścia z pracy, poszczególnych pracowników. Natomiast sami pracownicy tylko podpisywali każdego dnia tak przygotowaną listę obecności. Lista wskazywała ilość przepracowanych godzin zgodnie z normą jaka obowiązywała w danym miesiącu.

Powód tworzył również swoje listy obecności i po rozmowie z dziełem kadr został poinformowany, że jego lista musi być zgodna z prawem pracy czyli, że przychodzi na 8 godzin, tak żeby otrzymać odpowiednią ilość godzin w skali miesiąca i takie listy był zobligowany wypełniać. Faktyczny czas pracy wpisywał natomiast dla swojej wiedzy w kalendarzu.

Dowody:

- Zeznania świadka P. J. złożone na rozprawie w dniu 06.10.2014 r.,
- Zeznania świadka K. P. złożone na rozprawie w dniu 06.10.2014 r.,
- Zeznania świadka R. O. złożone na rozprawie w dniu 04.03.2015r.,
- Zeznania świadka R. M. złożone na rozprawie w dniu 04.03.2015 r.,
- Zeznania świadka S. F. złożone na rozprawie w dniu 04.03.2015 r.,
- Zeznania świadka R. K. złożone na rozprawie w dniu 08.05.2015 r.,
- Zeznania świadka J. B. złożone na rozprawie w dniu 08.05.2015 r.,
- Zeznania świadka R. A. złożone na rozprawie w dniu 08.05.2015 r.,
- Zeznania powoda P. M. (2) złożone na rozprawie w dniu 17.06.2015 r.,
- Zeznania w char. strony pozwanej M. W. złożone na rozprawie w dniu 17.06.2015 r.,
- Zeznania w char. strony pozwanej T. O. złożone na rozprawie w dniu 05.08.2015 r.,
- Odpis aktualny z rejestru KRS strony pozwanej – karta 41-v. 41,
- Listy obecności w pracy – karta 68-v. 78, 134-135, 152-153,

W miesiącach październik-listopad 2016 r. powód przepracował 78 godzin nadliczbowych i należne z tego tytułu wynagrodzenie wynosiło 3.294,84 zł brutto.

Dowody:

- Opinia biegłego sądowego z 19.10.2015 r. – karta 399-401,
- Opinia uzupełniająca biegłego sądowego z 07.12.2015 r. – karta 420v. 420.

U strony pozwanej nie ma żadnego oficjalnego dokumentu regulującego obieg dokumentami kadrowo-księgowej, jednak zwyczajowo były przyjęte zasady, że wysyłka dokumentów powinna być robiona raz w tygodniu, a w przypadku sezonu dwa razy w tygodniu. Dokumenty sprzedażowe były wystawiane przez powoda, ale głównie tworzyli je pracownicy biura obsługi klienta, jak też przedstawiciele handlowi lub osoby obsługujące samochód mobilny. Rocznie było to około 3.000 faktur i około 1.000 paragonów. W Oddziale we W. były dwa miejsca do wystawiania faktur: jedno znajdowało się w biurze powoda, a drugie w dziale obsługi klienta.

W przesyłane przez oddział dokumentacji księgowej było dużo błędów i nieprawidłowości polegających np. na nieprawidłowo określonym sposobie płatności na fakturach bądź paragonach, przez co nie było wiadomo czy była płatność gotówką, czy kartą, co wydłużało czas pracy księgowości, która musiała wyjaśniać te kwestie, często brakowało dokumentów dotyczących kosztów, zdarzało się, że klienci dzwonili do księgowości w sprawie nieuregulowanych płatności i okazywało się, że faktura jest przetrzymywana w oddziale, dochodziło do wystawiania faktur bez numeru NIP, bądź z błędnym numerem, klienci odsyłali czasami faktury z uwagi na jej wystawianie na niewłaściwego nabywcę. Jeżeli uwagi były zgłaszane powodowi, to albo sam poprawiał te dokumenty albo przekazywał je pracownikowi, który popełnił ten błąd.

Towar mógł być sprzedawany na faktury terminowe. W przypadku nowych klientów, żeby wystawić taką fakturę, trzeba było mieć zgodę L. S., pracownika windykacji. Natomiast starzy klienci mieli utworzony limit, w ramach których można było wystawić fakturę terminową, a w sytuacji jego przekroczenia należało uzyskać zgodę z windykacji. Ustalone limity nie były jednak duże. Pracownicy nie mieli możliwości wypisania faktury z przekroczonym limitem, która wyświetlała się na czerwono i była blokowana przez system. Dopiero po wyjaśnieniu sprawy ze Z. S., który mógł ją odblokować, było możliwe wystawienie takiej faktury. Pracownicy oddziału obchodzili jednak to zabezpieczenie w ten sposób, że wystawiali faktury za pobraniem, co nie wymuszało uzyskania zgody z działu windykacji. Faktury te były jednak opłacane z opóźnieniem, czasami w kilku ratach.

Strona pozwana na bieżąco informowała powoda o zaistniałych nieprawidłowościach, jednak sytuacja nie ulegała poprawie. W przypadku pozostałych oddziałów nie było takich problemów, a przynajmniej nie objawiały się one w takiej skali jak w Oddziale we W..

Dowody:

- Zeznania świadka K. P. złożone na rozprawie w dniu 06.10.2014 r.,
- Zeznania świadka R. O. złożone na rozprawie w dniu 04.03.2015 r.,
- Zeznania świadka S. F. złożone na rozprawie w dniu 04.03.2015 r.
- Zeznania świadka J. B. złożone na rozprawie w dniu 08.05.2015 r.,
- Zeznania świadka R. A. złożone na rozprawie w dniu 08.05.2015 r.,
- Zeznania świadka Z. S. złożone na rozprawie w dniu 08.05.2015 r.,
- Zeznania powoda P. M. (1) złożone na rozprawie w dniu 17.06.2015 r.,

- Zeznania w char. strony pozwanej T. O. złożone na rozprawie w dniu 05.08.2015 r.,
- Wydruk korespondencji mailowej – karta 84-110,
- Dokumenty księgowe – karta 163-229,

Na początku każdego roku przedstawiane są kierownikom oddziału określone plany do osiągnięcia na dany rok. Powód został zapoznany z planami na 2012 - 2013 r. i nie kwestionował wysokości przydzielonych planów.

W roku 2012 Oddział we W. osiągnął plan poniżej przyjętego założenia. Natomiast w 2013 r. wykonanie planu przekraczało zakładane założenia.

W 2013 r. zostało utworzone nowe stanowisko do wymiany opon.

W latach 2011-2012 doszło do zakończenia kilku dużych inwestycji we W. oraz w rejonie. Poza tym w okresie tym miał miejsce kryzys w branży samochodowej.

Dowody:

- Zeznania świadka R. M. złożone na rozprawie w dniu 04.03.2015 r.,
- Zeznania świadka R. A. złożone na rozprawie w dniu 08.05.2015 r.,
- Zeznania powoda P. M. (2) złożone na rozprawie w dniu 17.06.2015 r.,
- Zeznania w char. strony pozwanej M. W. złożone na rozprawie w dniu 17.06.2015 r.,
- Zeznania w char. strony pozwanej T. O. złożone na rozprawie w dniu 05.08.2015 r.,
- Zestawienie wyników i planów – karta 20-v. 20,
- Warunki premii uznaniowej za 2012 r. – karta 244-245,

Pozyskiwaniem nowych klientów zajmowali się przede wszystkim przedstawiciele handlowi. Klientów pozyskuje się w różny sposób, np. poprzez bezpośredni kontakt, czyli wyszukanie klienta z rynku, poprzez starych klientów, którzy mogą podsuwać nowych. Ponadto, przedstawiciele posiadali swoje bazy klientów, które obsługiwali jeżeli wystąpiły jakieś bieżące problemy. Natomiast, na co półrocznych spotkaniach działu sprzedaży były przeprowadzane rozmowy na temat zwiększenia sprzedaży.

Przedstawiciele handlowi byli zatrudnieni na samodzielnych stanowiskach handlowych i mieli wynagrodzenie uzależnione od sprzedaży towaru i usług, co już samo w sobie odpowiednio ich motywowało. Powód aktywizował ich poprzez rozmowy na temat kierunku ogólnego, czyli, np. żeby większy nacisk kładli na tabor budowlany, dalekobieżny, osobowy, na ogólnych spotkaniach wskazywał kierunki działania i sposoby w jaki powinni postępować w celu pozyskania dobrych klientów. Działo się to zazwyczaj po rozmowie z przełożonymi, którzy chcieli poprawić obroty przedstawiciela handlowego. Nie było natomiast konkretnych wytycznych co do zwiększenia aktywności przedstawicieli handlowych. Poza tym powód jeździł z przedstawicielami do klientów, żeby przedstawiać im jak prowadzić rozmowy. Pracownicy jeździli na szkolenia, które wpływały na poprawę w zdobywaniu klientów

Powód miał dużo obowiązków i w przypadku wstępnej rozmowy z potencjalnym klientem, kontaktował go z przedstawicielem handlowym bądź z pracownikiem biura handlowego, który dalej prowadził sprawę. Natomiast jeżeli klient nie zdecydował się na współpracę, wówczas powód prosił przedstawiciela żeby po 2-3 miesiącach wrócił do tematu i sprawdził, czy klient nie zmienił zdania.

Dowody:

- Zeznania świadka S. F. złożone na rozprawie w dniu 04.03.2015 r.,
- Zeznania powoda P. M. (1) złożone na rozprawie w dniu 17.06.2015 r.,
- Zeznania w char. strony pozwanej M. W. złożone na rozprawie w dniu 17.06.2015 r.

Specyfika branży serwisowej, jest taka, że praktycznie zawsze coś się zakurzy i będzie jakiś nieporządek. Działalność oddziału należy podzielić na dwa okresy: sezon i poza sezonem. Z zachowaniem czystości nie było problemu w poza sezonem, gdyż wtedy pracownicy mieli dość wolnego czasu, żeby utrzymać porządek i w tym okresie, nie było większych zastrzeżeń do powoda. Natomiast w sezonie było na tyle dużo pracy, że utrzymanie właściwego porządku było dość uciążliwe i trudne do wykonania ze względu na dużą ilość klientów do obsłużenia oraz niesprzyjającą pogodę: deszcz, śnieg. Zawsze po pracy było sprzątane miejsce pracy oraz miejsce serwisu gdzie obsługiwani byli klienci. Porządek w Oddziale we W. nie odbiegł jednak w tym zakresie od typowej specyfiki pracy.

Zdarzało się, że dochodziło do naruszania regulaminu pracy przez pracowników sezonowych, którzy nie byli tak zdyscyplinowani jak stali pracownicy, np. poprzez palenie papierosów w miejscach nie wyznaczonych do tego. Powód jednak reagował na takie przypadki.

Podczas wizytacji w oddziale były wskazywane jakieś niedociągnięcia, na które należało zwrócić uwagę oraz przekazywane były uwagi o sposobie ich załatwienia, np. poprzez odpowiednie dyscyplinowanie pracowników, zmianę zasad funkcjonowania.

W grudniu 2012 r. po inwentaryzacji doszło do incydentu kiedy R. M. spożywał alkohol, a puszki po piwie oraz niedopałki papierosów zostały przez niego pozostawione na terenie oddziału, po czym zostały znalezione przez M. W. w trakcie wizyty w Oddziale.

Pod koniec sezonu jesienno, w ostatni piątek listopada 2013 r. w trakcie wizyty w oddziale, M. W. znalazł na jego terenie w miejscu na uboczu niedopałki papierosów.

Na terenie Oddziału we W. obowiązuje zakaz palenia papierosów. Do tego celu jest wyznaczone specjalne miejsce przy bramie wjazdowej.

Dowody:

- Zeznania świadka R. O. złożone na rozprawie w dniu 04.03.2015r.,
- Zeznania świadka R. M. złożone na rozprawie w dniu 04.03.2015 r.,
- Zeznania świadka S. F. złożone na rozprawie w dniu 04.03.2015 r.,
- Zeznania świadka R. K. złożone na rozprawie w dniu 08.05.2015 r.,
- Zeznania świadka J. B. złożone na rozprawie w dniu 08.05.2015 r.,
- Zeznania świadka R. A. złożone na rozprawie w dniu 08.05.2015 r.,
- Zeznania powoda P. M. (1) złożone na rozprawie w dniu 17.06.2015 r.,
- Zeznania w char. strony pozwanej M. W. złożone na rozprawie w dniu 17.06.2015 r.,
- Wydruk korespondencji mailowej – karta 80-82, 154,
- Wydruk zdjęć – karta 293-296,

Od grudnia 2013 r. do końca maja 2014 r. powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim.

Dowody:

- przesłuchanie powoda P. M. (1) złożone na rozprawie w dniu 17.06.2015 r.

Pismem z dnia 2 czerwca 2014 r., wręczonym powodowi tego samego dnia, strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 września 2014 r.

Przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy był:

1. Styl zarządzania niezgodny z wizją przedsiębiorstwa, brak wystarczającego nadzoru nad pracownikami warsztatowymi, skutkujący nagminnymi naruszeniami regulaminu pracy i niedotrzymaniem standardów czystości na oddziale.
2. Niewystarczające mobilizowanie podległych pracowników (w tym przedstawicieli handlowych) do aktywnego pozyskiwania klientów, nie wdrażanie poleceń służbowych mających na celu podniesienie efektywności sprzedaży i ograniczających nadużycia pracowników sprzedaży.
3. Mała aktywność własna w zdobywaniu nowych klientów.
4. Niezadowalające wyniki sprzedaży w latach 2012-2013 roku w działalności handlowo - usługowej oddziału.
5. Duża ilość popełnianych błędów, wprawdzie często o niewielkim znaczeniu jednostkowym, ale powodujących znaczne zamieszanie w przedsiębiorstwie (błędy w towarach na fakturach, w kodach płatności faktur, w numerach NIP w kartach klientów, w rodzajach wystawianych faktur).
6. Utrata zaufania do kierownika ze względu na powtarzające się nieścisłości w jego relacjach na temat wydarzeń na oddziale.

- **Okoliczność bezsporna**

Sąd zważył co następuje:

Powództwo było częściowo uzasadnione.

Podstawy prawnej roszczenia powoda o odszkodowanie upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest

zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

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

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej z dnia 2 czerwca 2013 r. przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było:

1. Styl zarządzania niezgodny z wizją przedsiębiorstwa, brak wystarczającego nadzoru nad pracownikami warsztatowymi, skutkujący nagminnymi naruszeniami regulaminu pracy i niedotrzymaniem standardów czystości na oddziale.
2. Niewystarczające mobilizowanie podległych pracowników (w tym przedstawicieli handlowych) do aktywnego pozyskiwania klientów, nie wdrażanie poleceń służbowych mających na celu podniesienie efektywności sprzedaży i ograniczających nadużycia pracowników sprzedaży.
3. Mała aktywność własna w zdobywaniu nowych klientów.
4. Niezadowalające wyniki sprzedaży w latach 2012-2013 roku w działalności handlowo - usługowej oddziału.
5. Duża ilość popełnianych błędów, wprawdzie często o niewielkim znaczeniu jednostkowym, ale powodujących znaczne zamieszanie w przedsiębiorstwie (błędy w towarach na fakturach, w kodach płatności faktur, w numerach NIP w kartach klientów, w rodzajach wystawianych faktur).
6. Utrata zaufania do kierownika ze względu na powtarzające się nieścisłości w jego relacjach na temat wydarzeń na oddziale.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

Nieuzasadniona okazała się pierwsza ze wskazanych przyczyn. Przede wszystkim trudno obnieść się do sformułowania stylu zarządzania niezgodny z wizją przedsiębiorstwa albowiem nie wiele wynika z niego samego. Natomiast powód nie wiedział i nie orientował się tak naprawdę, co kryje się pod tym sformułowaniem. Jeżeli przyjąć, iż odnosi się ono do braku wystarczającego nadzoru nad pracownikami, to w ocenie Sądu, i tak nie mogłaby ona stanowić podstawy rozwiązania stosunku pracy. Bezsporne było, iż w okresie spornym miały miejsce dwie sytuacje mogące naruszające dyscyplinę pracy. Pierwsza miała miejsce na początku stycznia 2013 r., kiedy to M. W. znalazł na terenie oddziału dwie puszki po piwie oraz parę niedopałków. Drugie zdarzenie miało miejsce pod koniec listopada 2013 r., kiedy to M. W. znalazł na terenie oddziału kilka niedopałków. Zdarzeniom tym nie można jednak przypisać charakteru nagminnego, lecz co najwyżej incydentalnego. Ponadto, z zeznań świadków wynika, iż specyfika pracy branży serwisowej jest taka, że praktycznie zawsze gdzieś jest nieporządek, a w trakcie sezonu ze względu na dużą ilość pracy nie sposób utrzymać właściwy ład. Porządek w Oddziale we W. nie odbiegał jednak w tym zakresie od typowej specyfiki branży, natomiast ewentualne niedociągnięcia były na bieżąco usuwane. Poza tym z zeznań powoda wynika, iż nie było większych uwag co do porządku na sali serwisowej pomimo, iż często obsługiwano klientów w niesprzyjających warunkach pogodowych (deszcz, śnieg itp.).

Nie uzasadniona okazała się również druga ze wskazanych przyczyn. Tak naprawdę trudno dociec co strona pozwana miała na myśli formułując ten zarzut, tym bardziej, iż nie wynika to ani z treści odpowiedzi na pozew, ani z dalszych pism procesowych. Poza tym wskazane przyczyny są pozbawione logiki, gdyż pozostają w sprzeczności z wynikami sprzedaży. Plany były ustalane przez stronę pozwaną i akceptowane do realizacji przez powoda i trudno zarzucać

powodowi niewystarczające mobilizowanie pracowników do aktywnego pozyskiwania klientów, czy nie wdrażanie poleceń służbowych w celu podniesienia efektywności w sytuacji, kiedy Oddział we W. zrealizował plany sprzedażowe na 2013 r., a skoro tak, to logiczny wydawałby się raczej wniosek wprost przeciwny, iż pracownicy zostali wystarczająco zmobilizowani do uzyskania odpowiednich wyników. Wprawdzie za 2012 r. zakładane plany nie zostały zrealizowane, jednakże w momencie rozwiązywania z powodem umowy o pracę przestały one mieć znaczenie, gdyż straciły na swej aktualności.

Zarzut małej aktywności powoda w zdobywaniu nowych klientów, nie został udowodniony przez stronę pozwaną. Z wiarygodnych zeznań powoda wynika, iż pozyskiwał on klientów, jednakże nie przeprowadzał tego procesu do końca tylko po wstępnych rozmowach z potencjalnym klientem przekazywał go przedstawicielom handlowym, dla których było to jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych. To oni właśnie mieli przede wszystkim pozyskiwać klientów i utrzymywać z nimi właściwe relacje partnerskie. Nie można więc założyć, iż powód był mało aktywny w zdobywaniu nowych klientów. Poza tym nie sposób nie zauważyć, iż w przeciwieństwie do przedstawicieli handlowych, powód miał jeszcze wiele innych obowiązków i wydaje się być zgodne z doświadczeniem życiowym wyjaśnienie powoda, iż po wstępnym kontakcie z potencjalnym klientem sprawą miał dalej zajmować się konkretny przedstawiciel, a powód co najwyżej nadzorował ewentualne postępy w rozmowach. Poza tym z zeznań powoda wynika, że nawet jeżeli po wstępnych rozmowach nie doszło do nawiązania współpracy to, prosił przedstawicieli aby wrócili do tematu po 2-3 miesiącach, by zweryfikować stanowisko klienta, które mogło w między czasie ulec zmianie.

Nie zasadny jest zarzut niezadawalających wyników sprzedaży w latach 2012-2013. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż w roku 2012 r. Oddział we W. nie osiągnął zamierzonych celów. Niewątpliwie, więc wyniki te można uznać za niezadawalające. Jednakże w ocenie Sądu, nie mogły one stanowić podstawy do wypowiedzenia umowy. Należy, bowiem zwrócić uwagę, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło w czerwcu 2014 r. Wypowiedzenie umowy o pracę wprawdzie nie jest ograniczone terminem, w jakim może zostać złożone, jednakże nie oznacza to, iż w tym celu można odwoływać się do wielu miesięcy czy też lat wstecz albowiem nie wystarczy wskazać tylko prawdziwą przyczynę, ale musi być ona również aktualna. Skoro, więc strona pozwana nie wypowiedziała powodowi z tego powodu umowy o pracę w przeciągu pierwszych miesięcy 2013 r., to oznacza, iż usankcjonowała taki stan rzeczy i powód mógł mieć uzasadnione przekonanie, że fakt ten nie będzie w przyszłości stanowić podstawy do rozwiązania stosunku pracy. Natomiast jak wykazało postępowanie dowodowe, w 2013 r. Oddział we W. osiągnął wyznaczone plany. Trudno, więc mówić o niezadawalających wynikach sprzedaży w 2013 r.

Uzasadniona okazała się natomiast piąta ze wskazanych przyczyn. W Oddziale we W. popełniano dużą ilość błędów i nie odnosiło się to tylko do samego powoda, ale również do innych pracowników.

U strony pozwanej nie ma żadnego oficjalnego dokumentu regulującego obieg dokumentów kadrowo-księgowych, jednakże zwyczajowo było przyjęte, że powinny być wysyłane do księgowości raz w tygodniu i jak wykazało postępowanie dowodowe dokumenty miały dużą ilość błędów, braków oraz nieścisłości. Co prawda rocznie było to około 3.000 faktur i około 1.000 paragonów, nie mniej jednak błędów tych było dużo. Polegały one między innymi na nieprawidłowym określeniu sposobu płatności, co powodowało zawirowania w księgowości, często brakowało dokumentów dotyczących księgowych, zdarzało się, że klienci dzwonili do księgowości w sprawie płatności i wówczas okazywało się, że faktura jest przetrzymywana w Oddziale we W., wystawiane były faktury za pobraniem zamiast faktur terminowych. Strona pozwana zwracała powodowi uwagi na niedociągnięcia w zakresie dokumentacji, co zresztą powód sam przyznaje w swoich zeznaniach, nie mniej jednak nie dawało to większego efektu i poprawy działań powoda na tej płaszczyźnie.

Nie uzasadniona jest ostatnia ze wskazanych przyczyn, a odnosząca się do utraty zaufania. Wprawdzie strona pozwana w oświadczeniu precyzuje ten zarzut do powtarzających się nieścisłości relacjach powoda na temat wydarzeń w oddziale, jednakże w toku postępowania, co wyraźnie widać chociażby z odpowiedzi na pozew wskazuje, iż owa trata zaufania miała się odnosić do uchybień powoda wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Jednakże taki zarzut nie został sformułowany oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Nie mógł więc podlegać badaniu Sądu. Natomiast w zakresie nieścisłości w relacji powoda na temat wydarzeń w oddziale, co miło być podstawą

utruty zaufania, strona pozwana nie dowiodła niczego. Mało tego nie wskazała nawet na czym miałyby polegać owe nieścisłości w relacjach powoda na temat oddziału.

Odnosząc się natomiast do zarzutu powoda co do ogólnikowości wskazanych przyczyn, to jest on po części trochę uzasadniony, aczkolwiek większość przyczyn była sformułowana poprawnie. Wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie oznacza bowiem drobiazgowego i szczegółowego opisywania konkretnych zdarzeń i wymóg ten może zostać spełniony chociażby poprzez nawiązanie do określonych konkretnych zdarzeń bez szczegółowego ich opisywania. Poza tym, ich oceny pod kątem należytego skonkretyzowania należy dokonywać z perspektywy adresata oświadczenia, w tym przypadku powoda. To bowiem pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę. Powód był kierownikiem oddziału i niewątpliwie miał wiedzę co do większości stawianych mu konkretnych zarzutów, o czym świadczyć może chociażby treść samego pozwu..

Drugim z żądań powoda było zasądzenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

W tym zakresie strona pozwana kwestionowała w ogóle fakt istnienia ewentualnych nadgodzin oraz zarzucała, iż powód zajmował stanowisko kierownicze w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p. – czego powód zresztą nie kwestionował w toku postępowania – i nawet jeżeli wypracował jakieś godziny nadliczbowe to nie przysługiwało mu z tego tytułu żadne dodatkowe wynagrodzenie.

Zgodnie z treścią art. 151⁴ § 1 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 w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2.

W toku postępowania zostało ustalone, że w okresie tzw. sezonów pracownicy wykonywali pracę ponad obowiązujące ich normy czasu pracy. Nie znajdowało to wprawdzie właściwego odzwierciedlenia w listach obecności ewidencjonujących również czas pracy, gdyż wskazywały one czas pracy w odniesieniu do danego miesiąca na potrzebę formalnego rozpisania obowiązujących pracowników godzin pracy, a nie z faktycznie przepracowanych. Jednakże w sposób wyraźny potwierdzają to zeznania świadków z których jednocześnie wynika, że nie jest to jakaś sytuacja nadzwyczajna lecz odbywa się to permanentnie sezon w sezon. Wprawdzie w okresie sezonu na wniosek powoda mogli być zatrudniani pracownicy sezonowi w celu odciążenia pracą pracowników stałych, jednakże nie zajmowali się on typową pracą serwisową, a jedynie obowiązkami pomocniczymi wspomagając pracowników stałych. Nie można więc przyjąć, że konieczność pracy w nadgodzinach wynikała ze złej organizacji pracy w oddziale. Ponadto, należy zwrócić uwagę, że w 2013 r. doszło do utworzenia dodatkowego stanowiska serwisowego, co potwierdzać może fakt, iż w okresie sezonu było naprawdę tak dużo pracy, że nawet wzmocnienie pracowników stałych pracownikami sezonowymi nie zapewniało na tyle optymalnej wydajności, aby możliwe było w miarę szybkie obsłużenie wszystkich klientów w czasie sezonu. Niewątpliwie zatem istniała konieczność pracy w godzinach nadliczbowych, co jednak w żadnym razie nie wynikało ze złej organizacji pracy w oddziale, lecz ze zwiększonego popytu w trakcie sezonu oraz ograniczonej możliwości przerobowej. Praca powoda w sezonie w godzinach nadliczbowych, nie wynikała więc z jakiejś nagłej nieprzewidywalnej „konieczności” lecz ze specyfiki branży i niewystarczającego zaplecza technicznego. W świetle powyższego powód nie może więc zostać pozbawiony prawa do spornego świadczenia.

Poza tym należy poddać w pewną wątpliwość, czy powód tak naprawdę był kierownikiem w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p. – choć on sam tego nie kwestionował. Jednakże trudno uznać Oddział we W. jako wyodrębnioną komórkę organizacyjną, albowiem jego odrębność nie wynika ani z KRS-u strony pozwanej, gdyż nie jest on wpisany do rejestru jako odrębna komórka – oddział, ani z regulaminu pracy. Poza tym praca powoda tak naprawdę nie ograniczała się tylko i wyłącznie do organizowania i nadzorowania procesu pracy w Oddziale lecz równocześnie do pracy na równi z pracownikami oddziału, albowiem przeprowadzone w tym zakresie postępowanie dowodowe nie pozostawia ku temu wątpliwości (zajmował się sprzedażą, pozyskiwaniem klientów i wieloma innymi rzeczami nie związanymi z organizacją pracy i nadzorem). Jednocześnie należy zwrócić uwagę, iż mimo wszystko powoda obowiązywała jednak 8 godzinna norma dobową i przeciętnie 40 godzinna norma tygodniowa czasu pracy w pięciodniowym tygodniu czasu

pracy w 4 miesięcznym okresie rozliczeniowym. To nie powód lecz M. W. oraz T. O. – członkowie zarządu spółki, tak naprawdę nadzorowali i poniekąd kierowali za pomocą powoda Oddziałem we W..

Dla ustalenia wysokości należnego powodowi wynagrodzenia, Sąd powołał biegłego sądowego. Jak wynika z opinii z wariantu II opinii z dnia 19 października 2015 r. w okresie spornym powód mógł przepracować łącznie 78 godzin nadliczbowych, a należne z tego tytułu wynagrodzenie wynosiło 3.264,84 zł brutto. Z uwagi na niemożliwe dokładne ustalenie kiedy i ile powód pracował w godzinach nadliczbowych, zlecając wydanie opinii, Sąd oparł się na założeniu, iż praca była wykonywana od 8:00 – 18:00. Fakt wykonywania pracy w okresie sezonu po 10-12 godzin dziennie potwierdzają niezbitcie zeznania świadków. Wariant II opinii zakładał wynagrodzenie powoda na poziomie 4.700,00 zł, co było wskazywane przez powoda. Wprawdzie strona pozwana zaprzeczała twierdzeniom powoda, jednakże należy wskazać, iż w toku postępowania nie przedstawiła list płac za miesiące październik – lipiec 2013 r. Natomiast z zaświadczenia o zarobkach wynika, iż średnie wynagrodzenie powoda za 3 miesiące liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 6.708,13 zł brutto.

Rozstrzygnięcie o ustawowych odsetkach, zostało dokonane w oparciu o art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Pracownik może domagać się odsetek, jeżeli pracodawca opóźnia się ze spełnieniem świadczenia. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe staje się wymagalne w terminach płatności wynagrodzenia za pracę, a jako że powód żądał zasądzenia ustawowych odsetek za zwłokę od terminu późniejszego, Sąd uwzględnił je zgodnie z żądaniem pozwu.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy, Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, znajdujących się w aktach sprawy, które zostały uznane za wiarygodne, ponieważ były sporządzone w przepisanej prawem formie a ich autentyczność, ani treść nie zostały skutecznie zakwestionowane przez strony w toku postępowania. Jednakże należy wskazać, iż w świetle zeznań świadków, skutecznie została podważona kwestia wiarygodności list obecności w zakresie wykazywanego czasu pracy. Poza tym Sąd pominął dowodowy związane z inwentaryzacją, czy urlopami, albowiem nie stanowiły one przyczyn rozwiązania stosunku pracy, a przynajmniej nie wynikało to z treści oświadczenia woli.

Ponadto, ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd oparł się na opinii biegłego sądowego, która była wyczerpująca i zasługiwała na przymiot wiarygodności.

W ocenie Sądu, wydana opinia przez biegłego sądowego, była jasna, spójna, logiczna oraz rzeczowo i konkretnie uzasadniona, wobec czego, stanowiły dla Sądu wiarygodny dowód w sprawie. W tym zakresie, Sąd wziął pod uwagę przede wszystkim szczegółowo rozpisane wyliczenie należnych powodowi świadczeń w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy oraz przyjęte przez Sąd założenia. Tak klarowna i jasna analiza dokonana przez biegłego, dawała przejrzysty, dający Sądowi możliwość weryfikacji, obraz pracy powoda i należnych mu świadczeń.

Wydanej w sprawie opinii nie można odmówić rzetelności i fachowości, co do merytorycznej oceny roszczeń powodów, w odniesieniu do obowiązujących przepisów. Tym bardziej, iż biegły sądowy jest specjalistą niezależnym od stron, posiadającym duże doświadczenie. Zgodnie z art. 282 § 2 k.p.c. w związku z art. 283 § 2 k.p.c. biegły wydający opinię w niniejszej sprawie złożył przed objęciem funkcji przysięgę, którą jest związany. Sąd nie znalazł podstaw do zanegowania bezstronności biegłej, jak i jego rzetelności przy wydaniu opinii. Opinia biegłego sądowego podlega ocenie Sądu przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przymiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków.

Warto tutaj przytoczyć pogląd Sądu Najwyższego, który pomimo upływu czasu nie stracił na swojej aktualności. Mianowicie, Sąd Najwyższy w swoim wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r. (I PR 148/90, OSP 1991/11/300, LEX nr 5319, OSP 1991/11/300) stwierdził, iż „Sąd może oceniać opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń”.

Sąd nie uwzględnił zastrzeżeń zgłaszanych przez stronę pozwaną, albowiem były one tylko wyrazem niezadowolenia z niekorzystnej dla niej opinii i stanowiły próbę gołosłownej polemiki z rzeczowymi wnioskami wyciągniętymi

przez biegłego sądowego na podstawie zgromadzonych w aktach sprawy dowodów. Biegły dokonał hipotetycznego wyliczenia wynagrodzenia powoda zgodnie z zaleceniem Sądu, natomiast zastrzeżenia strony pozwanej odnosiły się nie do dokonanych przez biegłego wyliczeń lecz do oceny merytorycznej materiału dowodowego w sprawie, którą dokonuje Sąd, a nie biegły.

Zgodnie z art. 286 k.p.c. Sąd może zażądać ustnego wyjaśnienia opinii złożonej na piśmie, może też w razie potrzeby zażądać dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych. Sąd, w ramach zastrzeżonej dla niego swobody, decyduje, czy ma możliwość oceny dowodu w sposób pełny i wszechstronny, czy jest w stanie prześledzić jego wyniki oraz - mimo braku wiadomości specjalnych - ocenić rozumowanie, które doprowadziło biegłego do wydania opinii. Sąd czyni to zapoznając się z całością opinii, tj. z przedstawionym w niej materiałem dowodowym. Wszystko to, a nie tylko końcowy wniosek opinii, stanowi przesłanki dla uzyskania przez sąd podstaw umożliwiających wyjaśnienie sprawy. Z tego też względu, zastosowanie art. 286 k.p.c. pozostawione jest uznaniu sądu.

Odnosząc się natomiast do zastrzeżeń strony pozwanej w zakresie dopuszczenia dowodu z opinii biegłego sądowego należy wskazać, iż taki wniosek dowodowy został złożony przez powoda w piśmie rozszerzającym powództwo. Natomiast strona pozwana konsekwentnie kwestionowała wyliczenia dokonane przez powoda. Tym czasem nadrzędnym celem postępowania cywilnego jest dążenie do wydania słusznego rozstrzygnięcia w sprawie, zgodnego z rzeczywistym stanem rzeczy.

Ponadto, przy ustalaniu stanu faktycznego, Sąd oparł się w znacznej mierze o zeznania świadków oraz stron, których ocena została dokonana w kontekście całego zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie.

W ocenie Sądu, zeznania świadków należało uznać za wiarygodne, gdyż były jasne, logiczne i zbieżne ze sobą, wzajemnie się pokrywały i uzupełniały zgromadzone w sprawie dowody w postaci dokumentów. Poza tym nie może również ująć uwadze, iż część świadków zeznawała za przyrzeczeniem, co niewątpliwie wzmacnia ich wiarygodność dowodową. Świadkowie zgodnie potwierdzają pewne okoliczności podnoszone przez powoda a mianowicie jeżeli chodzi o pracę w sezonie w godzinach nadliczbowych, utrzymaniu czystości w tego typu branży, czy popełnianych błędów księgowych. Poza tym świadkowie w zasadzie nie mają jakiejś większej wiedzy na temat konkretnych przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powodem.

Odnosnie zeznań powoda, Sąd uznał je za wiarygodne, gdyż były spójne i logiczne, a ponadto zostały potwierdzone zgodnymi zeznaniami świadków, którzy potwierdzają relacje powoda chociażby odnośnie pracy w godzinach nadliczbowych. Dokonując oceny zeznań powoda, Sąd rozważył oczywiście fakt, iż jest on osobą żywotnie zainteresowaną określonym rozstrzygnięciem w sprawie, przez co przedstawiony przez niego obraz wydarzeń mógł być nasycony subiektywnym przekazem, jednakże relacje te zostały w sposób wiarygodny zweryfikowane przede wszystkim poprzez zeznania świadków i Sąd nie znalazł podstaw do podważenia szczerości i prawdomówności powoda.

Również zeznania przesłuchanych w charakterze strony pozwanej członków zarządu należało uznać za wiarygodne, choć w ocenie Sądu pozbawione one były obiektywnego spojrzenia na konkretne okoliczności sprawy. Wprawdzie w toku postępowania potwierdzone zostały pewne okoliczności sprawy relacjonowane przez członków zarządu, jednakże nie zauważali oni, iż częściowo wskazane motywy rozwiązania umowy o pracę pozostają ze sobą albo w sprzeczności, albo są nieaktualne, bądź też okazały się odosobnione, nie potwierdzone żadnym innym materiałem dowodowym w sprawie.

Z powyższych względów w punkcie I sentencji wyroku, Sąd uwzględnił częściowo powództwo o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w wysokości wyliczonej przez biegłego sądowego w wariantcie II, w pozostałym zakresie oddalając roszczenie (pkt II sentencji wyroku). W punkcie I sentencji wyroku, Sądu uwzględnił również odsetki za zwłokę zgodnie z żądaniem pozwu, a więc od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pisma z dnia 25 sierpnia 2014 r.

Ponadto w punkcie II sentencji wyroku, jako bezzasadne Sąd oddalił odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę. Wprawdzie z licznych przyczyn, w ocenie Sądu tak naprawę tylko jedna okazała się uzasadniona, jednakże

pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne niedotyczące pracownika (dotyczące pracodawcy), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (por. wyrok SN z dnia 5 października 2005 r. I PK 61/05).

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego wydano w oparciu o treść art. 100 k.p.c. Powód wprawdzie utrzymał się w większości przy roszczeniu o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych, a przegrał roszczenie o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Wynagrodzenie radcy prawnego z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wynosi 60 zł (§ 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.)), natomiast wynagrodzenie co do pozostałego roszczenia należało ustalić w oparciu o § 11 ust 1 pkt 2 wspomnianego rozporządzenia i od tej kwoty odjąć 60 zł .

O obowiązku uiszczenia przez stronę pozwaną opłaty sądowej od pozwu, poniesionej tymczasowo przez Skarb Państwa, orzeczono **w punkcie IV sentencji wyroku** na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1 i art. 101 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

O rygorze natychmiastowej wykonalności jak **w pkt V sentencji wyroku** orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, którego wysokość, zgodnie z zaświadczeniem przedstawionym przez pracodawcę (k. 76)

Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak w sentencji.