

Sygn. akt VI P 178/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 września 2017 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Jadwiga Janina Piłatkowska

Kamila Szelągowska

Protokolant Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 11 września 2017 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa E. G.

przeciwko D. B.

o odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. zasądza od D. B. na rzecz E. G. kwotę 5.550 zł (pięć tysięcy pięćset pięćdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 2 lipca 2016 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania i oddala powództwo w pozostałej części roszczenia o odsetki,
2. zasądza od D. B. na rzecz E. G. kwotę 9.414,42 zł (dziewięć tysięcy czterysta czternaście złotych czterdzieści dwa grosze) brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 7 listopada 2016 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
3. zasądza od D. B. na rzecz E. G. kwotę 10,04 zł (dziesięć złotych cztery grosze) brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 7 listopada 2016 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych,
4. nakazuje pobrać od D. B. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 2.407,03 zł (dwa tysiące czterysta siedem złotych trzy grosze) tytułem kosztów sądowych,
5. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.850 zł (jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt złotych).

Jadwiga Janina Piłatkowska SSR Przemysław Chrzanowski Kamila Szelągowska

Sygn. akt VI P 178/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 7 kwietnia 2016 r. (data przesłania) E. G. wniosła o zasądzenie kwoty 5 550 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty od pozwanego pracodawcy D. B. tytułem odszkodowania

za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powódka jednocześnie wniosła o zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że pozwany D. B. w dniu 30 marca 2012 r. zawarł z nią umowę o pracę na czas nieokreślony. Pozwany pismem z dnia 29 marca 2016 r. z dniem 1 kwietnia 2016 r. dokonał wypowiedzenia umowy o pracę ze wskazaniem, że przyczyną wypowiedzenia jest „przyczyna ekonomiczna” zakładu pracy. W otrzymanym wypowiedzeniu jako upływ terminu okresu wypowiedzenia wskazano datę 30 czerwca 2016 r. Powódka podniosła, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia nie jest prawdziwa i zgodna ze stanem faktycznym, gdyż jest pozorna i niekonkretna z uwagi na fakt, iż pozwany pracodawca ma stałe zamówienia, stale się rozwija (dobudował chłodnię) i jego sytuacja ekonomiczna jest coraz lepsza, a dobrą sytuację ekonomiczną potwierdza również brak zwrotu towarów. W uzasadnieniu powódka wskazała nadto, że oszczędności, jakie pozornie chce wprowadzić pozwany, polegają na zatrudnieniu innego pracownika bez stosownej umowy w miejsce osoby zatrudnionej na podstawie umowy o pracę. Żądana przez nią kwota odszkodowania stanowi sumę wynagrodzeń za pracę za okres wypowiedzenia, tj. okres 3 miesięcy, a wynagrodzenie przysługujące powódce wynosiło 1850 zł (uzasadnienie pozwu – k. 2-3).

Na rozprawie w dniu 7 listopada 2016 r. pełnomocnik powódki rozszerzył powództwo w ten sposób, że wniósł nadto o zasądzenie na rzecz powódki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W piśmie z dnia 28 sierpnia 2017 r. pełnomocnik powódki zażądał, oprócz wskazanego odszkodowania z odsetkami ustawowymi, kwotę 9 414,42 zł i 10,04 zł wraz z ustawowymi odsetkami (protokół rozprawy z dnia 7.11.2016 r. – k. 119 i 119v, pismo procesowe – k. 338-340).

W odpowiedzi na pozew D. B. wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu przyznano, że powódka była zatrudniona na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 30 marca 2012 r. i w dniu 1 kwietnia 2016 r. otrzymała wypowiedzenie tejże umowy z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy. W uzasadnieniu pozwany podniósł, iż sytuacja ekonomiczna zakładu pracy jest coraz gorsza, gdyż działalność przynosi coraz większe straty. Pozwany wyjaśnił, że dobudowa chłodni była podyktowana koniecznością spełnienia wymogów sanepidu, gdyż w przeciwnym razie zakładowi groziłoby zamknięcie. Środki finansowe na chłodnię pochodziły z oszczędności rodzinnych ze względu na niewystarczające dochody osiągnięte z działalności. Złą sytuację ekonomiczną pozwanego potwierdzają dokumenty księgowe, wykazujące powiększającą się stratę. Pozwany wskazał nadto, iż jest jedynym żywicielem sześciuosobowej rodziny. W uzasadnieniu zawarto, że w celu zmniejszenia kosztów prowadzonej działalności gospodarczej pozwany zmuszony był rozwiązać z powódką umowę o pracę. Ponadto pozwany wskazał, że nie ma zamiaru nikogo zatrudniać na miejsce powódki; sam będzie pracował na produkcji, przejmując obowiązki powódki, chcąc tym samym zredukować koszty i poprawić sytuację finansową przedsiębiorstwa (odpowiedź na pozew – k. 44-48).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

D. B. jest przedsiębiorcą, prowadzącym działalność gospodarczą w zakresie produkcji makaronów, klusek, kuskusu i podobnych wyrobów mącznych pod nazwą (...). Powódka E. G. zatrudniona była u pozwanego na stanowisku kucharza, początkowo na podstawie umów o pracę na czas określony odpowiednio: od 1 marca 2008 r. do 31 marca 2009 r., od 1 kwietnia 2009 r. do 1 kwietnia 2011 r., od 1 kwietnia 2011 r. na okres 1 roku. W dniu 30 marca 2012 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. W umowie tej wskazano, że powódka E. G. zatrudniona jest na pełny etat na stanowisku kucharza z wynagrodzeniem w kwocie 1500 zł. Dniem rozpoczęcia pracy był 2 kwietnia 2012 r. W powyższej umowie o pracę nie zawarto informacji dotyczących sposobu i terminu wypłaty wynagrodzenia oraz informacji o obowiązującym systemie i rozkładzie czasu pracy. Pracodawca nie ustalił w formie obwieszczenia obowiązującego systemu, rozkładu i okresu rozliczeniowego czasu pracy; nie obowiązywał też regulamin pracy lub inne akty normujące organizację pracy.

W aktach osobowych pracownika znajduje się informacja dla pracownika o warunkach zatrudnienia, z którego wynika, iż E. G. została poinformowana o następujących normach czasu pracy: 8 godzin na dobę, przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Nie wskazano jednak informacji o

obowiązującym u pracodawcy okresie rozliczeniowym. Wskazano natomiast, że wynagrodzenie wypłacane jest raz w miesiącu z dołu, w terminie najpóźniej do ostatniego dnia każdego miesiąca. Brak jest wskazania daty przekazania informacji.

(dowód: informacja z CEIDG – k. 37, kopia umów o pracę na czas określony – k. 4-6v, kopia umowy o pracę na czas nieokreślony – k. 7 i 7v, protokół kontroli PIP – k. 132, informacja o warunkach zatrudnienia – zawarta w aktach osobowych E. G., dołączonych do sprawy)

Pracodawca prowadził ewidencję czasu pracy. W zakładzie pracy w miejscu wspólnie dostępnym dla pracowników znajdował się kalendarz stanowiący listę obecności w pracy, w którym wpisywali się pracownicy. Jednocześnie E. G. prowadziła własną ewidencję czasu pracy, wpisując godziny rozpoczęcia i zakończenia swej pracy w prywatnym kalendarzu.

(dowód: ewidencja czasu pracy – k. 187-229, zeznania E. G. min. 01:02:45 rozprawy z dnia 20 marca 2017 r., zeznania świadka R. M. min. 00:30:01 rozprawy z dnia 20 marca 2017 r.)

Ewidencja czasu pracy prowadzona przez pracodawcę nie była w pełni rzetelna i zgodna z rzeczywistym stanem faktycznym – nie uwzględniała godzin nadliczbowych i krótszego dnia pracy, zawierała braki i niezgodności co do sumy godzin pracy w niektórych miesiącach. W trakcie świadczenia pracy zdarzało się, że powódka jednego dnia pracowała mniej niż 8 godzin, jak również były okresy, zwłaszcza w okolicach świąt, gdy pracowała ponad 8 godzin dziennie. Za świadczoną pracę w godzinach nadliczbowych powódka nie otrzymała żadnego wynagrodzenia, jak również wolnych dni. Łącznie w okresie od września 2013 r. do kwietnia 2016 r. E. G. świadczyła pracę w 581,08 godzinach nadliczbowych, z czego 5 w porze nocnej.

(dowód: ewidencja czasu pracy – k. k. 187-229, protokół kontroli PIP – k. 132, protokół przesłuchania E. G. – k. 139-140, zeznania świadka R. M. min. 00:30:01 rozprawy z dnia 20 marca 2017 r., pośrednio zeznania świadka M. W. min. 00:48:59 rozprawy z dnia 20 marca 2017 r., zeznania E. G. min. 01:02:45 rozprawy z dnia 20 marca 2017 r., opinia biegłego – k. 321-325, wykaz prywatnych kalendarzy – zał. Nr 3 do akt sprawy)

W okresie świadczenia pracy pracodawca nie wnosił uwag co do pracy E. G..

W dniu 1 kwietnia 2016 r. B. B., żona pozwanego, wręczyła powódce rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W chwili składania wypowiedzenia umowy o pracę powódce w przedsiębiorstwie zatrudnione były cztery osoby – dwie na podstawie umów o dzieło, które kończyły się z dniem 26 kwietnia 2016 r., jedna z osób przebywała od 2015 r. na urlopie wychowawczym, natomiast R. M. zatrudniona była bezumownie do kwietnia 2016 r. W piśmie jako przyczynę wypowiedzenia wskazano „przyczyna ekonomiczna zakładu pracy” i jednocześnie poinformowano powódkę, iż okres wypowiedzenia upływa 30 czerwca 2016 r. W wypowiedzeniu zawarto pouczenie o możliwości wniesienia odwołania od wypowiedzenia w terminie 7 dni do sądu pracy.

Powódka w przepisany terminie przesłała w dniu 7 kwietnia 2016 r. odwołanie do Sądu Pracy.

(dowód: zeznania D. B. – min. 01:26:18 rozprawy z dnia 20 marca 2017 r., zeznania E. G. – min. 01:02:45 rozprawy z dnia 20 marca 2017 r., zeznania świadka B. B. – min. 00:19:35 rozprawy z dnia 7 listopada 2016 r., protokół kontroli PIP – k. 131, zeznania świadka R. M. min. 00:30:01 rozprawy z dnia 20 marca 2017 r., protokół przesłuchania R. M. – k. 141v, kopia umów o dzieło – k.181-184, pozew i koperta – k. 38)

W gazecie lokalnej wydanej na okres 25 kwietnia – 5 maja 2016 r. pracodawca umieścił ogłoszenie o poszukiwaniu osoby do pracy na stanowisko produkcji pierogów na I zmianie. Po złożeniu wypowiedzenia powódce, w czasie przebywania przez nią na zwolnieniu chorobowym i w okresie późniejszym, pracodawca nie zajął się produkcją wyrobów garmazeryjnych w miejsce zwolnionej pracownicy. Pracę powódki wykonywała nowo przyjęta do pracy

osoba. W dniu 2 maja 2016 r. pracodawca zawarł umowę na okres próbny z nową pracownicą na stanowisku sprzątaczkii, a następnie po jej upływie zawarł umowę o pracę na czas określony. Pracodawca zatrudnił z dniem 1 sierpnia 2016 r. kolejnego pracownika, tym razem na stanowisku konserwatora maszyn.

(dowód: zeznania D. B. – min. 01:26:18 rozprawy z dnia 20 marca 2017 r., zeznania E. G. – min. 01:02:45 rozprawy z dnia 20 marca 2017 r., protokół kontroli PIP – k. 131, zeznania świadka R. M. min. 00:30:01 rozprawy z dnia 20 marca 2017 r., kserokopia ogłoszenia w gazecie – k. 95v, kopia umów o pracę – k. 172-174)

W pierwszych trzech miesiącach 2015 r. przedsiębiorstwo pozwanego wykazywało spadek dochodów bieżących. Sytuacja następnie uległa poprawie, za wyjątkiem spadków w sierpniu i wrześniu. Ostatecznie bilans na koniec roku 2015 wykazał wartość dodatnią. Podobnie w pierwszych trzech miesiącach 2016 r. dochody bieżące wskazywały wartość ujemną, zmniejszając się w kwietniu, by osiągnąć począwszy od maja 2016 r. wartość dodatnią. Przedsiębiorca we wskazanym czasookresie nabył chłodnię. Pracodawca nie informował pracowników, w tym powódki, przed 1 kwietnia 2016 r. o złej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa.

(dowód: okoliczność bezsporna, podatkowa księga przychodów i rozchodów za 2015 r. – k. 52-54, podatkowa księga przychodów i rozchodów za 2016 r. – k. 55-57, 185-186, zeznania świadków R. M. min. 00:30:01 rozprawy z dnia 20 marca 2017 r., M. W. min. 00:48:59 rozprawy z dnia 20 marca 2017 r., S. B. min. 00:04:39 rozprawy z dnia 20 marca 2017 r., pośrednio Z. B. min. 00:19:23 rozprawy z dnia 20 marca 2017 r., zeznania E. G. min. 01:02:15 rozprawy z dnia 20 marca 2017 r.)

W piśmie z dnia 4 maja 2016 r. pozwany pracodawca dokonał korekty błędnie wskazanego w wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony okresu wypowiedzenia i pismo nadał na adres powódki.

(dowód: pismo zawierające korektę wraz z dowodem nadania – k. 49-50)

W dniach 4 i 25 sierpnia, 29 września i 13 października 2016 r. przeprowadzona została kontrola przez Państwową Inspekcję Pracy w przedsiębiorstwie (...), prowadzoną przez pozwanego pracodawcę. Kontrola wykazała, że u D. B. było ówczesnie zatrudnionych trzech pracowników. Odnośnie E. G. kontrola wykazała przekroczenie normy przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy: w okresie rozliczeniowym wrzesień-grudzień 2013 r. – 8 godzin nadliczbowych, w okresie maj-sierpień 2014 r. – 8 godzin nadliczbowych, w okresie styczeń-kwiecień 2015 r. – 24 godziny nadliczbowe, w okresie maj-sierpień 2015 r. – 8 godzin nadliczbowych i w okresie wrzesień-grudzień 2015 r. – 8 godzin nadliczbowych.

Za pracę w godzinach nadliczbowych E. G. nie udzielono czasu wolnego, jak również nie wypłacono normalnego i dodatkowego wynagrodzenia. W wystąpieniu pokontrolnym wniesiono o wypłacenie E. G. normalnego i dodatkowego wynagrodzenia za 56 godzin nadliczbowych z tytułu przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy w okresach wyżej wskazanych, o wypłacenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej za lata 2013 -2016 r. oraz wypłacenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej za lata 2013-2016 r.

(dowód: protokół kontroli – k. 131-134, wystąpienie pokontrolne – k. 89v i 90)

Sąd, ustalając powyższy stan faktyczny, oparł się na ww. dowodach. Sąd dał wiarę dokumentom urzędowym i prywatnym, wyżej powołanym, gdyż - poza prywatnymi kalendarzami powódki i ewidencją czasu pracy prowadzoną przez pracodawcę - nie budziły one żadnych wątpliwości, jak również nie były kwestionowane w toku postępowania przez żadną ze stron procesu.

Odnośnie dowodu z dokumentu prywatnego w postaci ewidencji czasu pracy prowadzonego przez pracodawcę, Sąd dał mu wiarę tylko i wyłącznie co do faktu samego prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę i tylko co do tych danych, które zgadzały się z wykazem czasu pracy prowadzonym przez powódkę w jej prywatnych kalendarzach.

Ewidencja ta - jak wynika w konfrontacji z protokołem kontroli PIP i zeznaniami świadków R. M., a także pośrednio M. W. oraz zeznaniami powódki, jak również uznanym za wiarygodny wykazem czasu pracy prowadzonym przez powódkę w jej prywatnych kalendarzach - była nie w pełni rzetelna. Już z samej analizy ewidencji wynika, że zawierała luki co do wskazywania ilości godzin pracy w poszczególne dni, nadto suma godzin pracy w niektórych miesiącach wpisana w ewidencję nie zgadzała się z matematycznym wynikiem w tym zakresie. W ewidencji nie uwzględniano występujących godzin nadliczbowych, innych niż te wynikające z protokołu kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, co w piśmie z dnia 26.03.2017 r. przyznał sam pozwany.

Sąd dał wiarę prywatnemu wykazowi czasu pracy sporządzanemu przez powódkę w jej osobistych kalendarzach. Stanowiły one bowiem tak samo dokument prywatny, jak ewidencja czasu pracy prowadzona przez pracodawcę. Skoro ta okazała się zaś nie w pełni rzetelna i zgodna z rzeczywistym stanem, powódka miała prawo dokumentować godziny swej pracy. Prawdziwość zaś tego wykazu została skutecznie wykazana przez powódkę, koresponduje on bowiem w sposób zasadniczy z zeznaniami świadka R. M., która wprost wskazała, że praca odbywała się okresami dłużej i była świadczona w godzinach nadliczbowych. Nadto świadek M. W. wskazała, że pracowało się raz mniej godzin, a innego dnia więcej, co znajduje odzwierciedlenie w grafiku zawartym w prywatnych kalendarzach powódki. Wiarygodności powyższemu wykazowi dodaje fakt, iż wskazuje on nie tylko godziny nadliczbowe, ale również mniejszą liczbę godzin przepracowanych w danym dniu, bądź w ogóle nie wskazuje w pewnych dniach na żadne nadgodziny. Ponadto absencje chorobowe wykazane w kartach pracy prowadzonych przez pracodawcę zgadzają się z zapisami zawartymi w kalendarzu. Nadto sam pozwany w piśmie z dnia 26 marca 2017 r. wskazuje na pracę w godzinach nadliczbowych w wyższym wymiarze niż wykazana w protokole kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Biorąc to wszystko pod uwagę i brak wykazania przez stronę pozwaną innego stanu rzezy, Sąd dał zapisom czasu pracy w prywatnych kalendarzach prowadzonych przez powódkę walor wiarygodności.

Sąd obdarzył wiarygodnością opinię biegłego, gdyż była ona wewnętrznie spójna, nie zawierała sprzeczności, sporządzona została przez osobę kompetentną, posiadającą specjalistyczną wiedzę, a wnioski w niej zawarte były logiczne i zgodne z przyjętymi założeniami przez biegłego.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki E. G. w zakresie w jakim zostały przywołane przy ustalaniu stanu faktycznego i w zakresie korespondującym z pozostałym materiałem dowodowym. Zeznania powódki były bowiem spójne i konsekwentne.

Oдноśnie zeznań pozwanego D. B. Sąd dał im wiarę jedynie co do faktu dania ogłoszenia w gazecie, zatrudnienia na pół etatu nowej pracownicy oraz braku zgłaszania zastrzeżeń co do pracy wykonywanej przez powódkę. Oдноśnie pozostałej części zeznań wskazać należy, iż pozwany był niekonsekwentny w swym stanowisku. W pismach twierdził bowiem, że dąży do zmniejszenia zatrudnienia i sam będzie pracował na stanowisku powódki, po czym stwierdza, że on w przedsiębiorstwie zajmuje się innymi sprawami, a pomagają mu żona i córka. Jednocześnie pracodawca twierdził, że przedsiębiorstwo znajduje się w złej sytuacji ekonomicznej i zachodzi konieczność zmniejszenia kosztów, po czym w niedługim okresie czasu zatrudnia na pół etatu nowego pracownika. W ocenie Sądu zeznania powyższej osoby - poza wskazanym zakresem dania wiary - jako wewnętrznie sprzeczne, niespójne i niekonsekwentne, nie zasługują na przymiot wiarygodności.

Sąd uznał za w pełni wiarygodne zeznania świadka R. M., są one bowiem wewnętrznie spójne, logiczne, korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, a świadek jest osobą obcą dla stron. Dlatego też w ocenie Sądu brak podstaw, by powyższemu świadkowi odmówić waloru wiarygodności.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania B. B. jedynie w zakresie powołanym dla ustalenia określonych faktów wyżej wskazanych. Sąd miał również na uwadze, że powyższy świadek jest osobą powiązaną bliskimi więzami rodzinnymi ze stroną pozwaną i w związku z tym nie jest w pełni obiektywnym świadkiem.

Sąd obdarzył przymiotem wiarygodności zeznania świadka M. W. co do okoliczności różnej liczby godzin pracy w poszczególne dni i braku informacji o złym stanie finansowym przedsiębiorstwa prowadzonego przez pozwanego pracodawcę; znajduje to bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. W pozostałym zaś zakresie

zeznania powyższego świadka okazały się nieprzydatne dla ustalenia okoliczności niniejszej sprawy, gdyż świadek większości zdarzeń i okoliczności pracy nie pamięta.

Sąd dał również wiarę zeznaniom S. B. i Z. B. co do braku przekazywania im informacji o rzekomych problemach finansowych przedsiębiorstwa, w pozostałym zaś zakresie zeznania świadków były nieprzydatne z uwagi na brak wiedzy, bądź też niepamięć.

Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego pominął: kserokopię aktu notarialnego (k. 97-99v), pisma zawierające szczegóły operacji (k.100–104, 106-118, 160-162, 164-170), odpis z CEIDG (k. 58), podatkową księgę przychodów i rozchodów za 2015 r. sklepu (...) prowadzonego przez B. B. (k. 59-61), kartę ewidencji miesięcznej czasu pracy A. Z. (k. 135-137), listę płac (k. 143-149), faktury VAT (k. 159, 163), zaświadczenie (k. 171), grafik A. Z. (k. 175-180), deklaracje PIT powódki (k. 236-274), wydruki z telefonu (k. 282-284), gdyż zawierały treść nieprzydatną dla ustalenia istotnych okoliczności sprawy. W szczególności dokumenty te w żaden sposób nie dokumentowały rzekomej wypłaty powódce spornego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd zważył, co następuje:

Powódka wniosła o odszkodowanie w kwocie 5 550,00 zł z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W toku postępowania powódka rozszerzyła swe powództwo, dodatkowo wnosząc o wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości, z wyłączeniem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, wykazanych w następstwie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

W świetle poczynionych ustaleń faktycznych oraz całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, roszczenie powódki zarówno w zakresie odszkodowania, jak i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zasługiwało na uwzględnienie w całości, tak co do zasady, jak i co do wysokości.

Odnosząc się w pierwszej kolejności co do odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę wskazać należy, iż wypowiedzenie przez pracodawcę powódce umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Art. 30 § 3, 4 i 5 k.p. określa wymogi, jakie powinno spełniać wypowiedzenie umowy o pracę, tj. powinność złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu na piśmie, pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy oraz wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, przy czym w doktrynie i orzecnictwie przyjęto, że nie spełnia wymogu podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, jakim mowa w art. 30 § 4 k.p., nie tylko brak wskazania tej przyczyny, lecz również jej ujęcie w sposób nazbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, więc wskazanie przyczyny nierzeczywistej. Przyczyna ta musi być dostatecznie zrozumiała dla adresata, tj. pracownika, któremu składa się wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2016 r., sygn. akt II PK 363/14, Serwis Informacji Prawnej LEX oraz z dnia 3 lutego 2016 r., sygn. akt I PK 233/15, Serwis Informacji Prawnej LEX).

Mając powyższe na uwadze, stwierdzić należy, iż w przedmiotowej sprawie pracodawca spełnił wymóg złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na piśmie, jak również wskazał na przysługujące pracownikowi prawo do wniesienia odwołania we wskazanym terminie. Jednakże nie spełnił wskazanego w art. 30 § 4 k.p. wymogu podania rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia, gdyż ta jest nazbyt ogólnikowa, a jej konkretyzacja nastąpiła dopiero w odpowiedzi na pozew. Pracodawca sprecyzował, że zmuszony był zmniejszyć koszty prowadzonej działalności gospodarczej, nie przynoszącej od pewnego czasu dochodu, poprzez redukcję zatrudnienia i tym samym ochronę przedsiębiorstwa przed likwidacją.

Wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia: „przyczyna ekonomiczna zakładu pracy” jest w sposób oczywisty zbyt ogólnikowa i nieskonkretyzowana, a przez to wadliwa. Takie sformułowanie wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2012 r., sygn. akt II PK 102/11, System Informacji Prawnej LEX). Jak wynika z zeznania powódki - zapytana, czy się zgadza z wypowiedzeniem, powiedziała, że musi się skonsultować z radcą prawnym. Nadto z treści pozwu wynika, iż powódka nie posiadała wiedzy o złych wynikach finansowych przedsiębiorstwa, tym bardziej, że materiał dowodowy zebrany w niniejszej sprawie nie wykazał, aby pracodawca wcześniej informował pracowników o problemach finansowych zakładu pracy. Mimo że formuła „przyczyny ekonomiczne zakładu pracy” nasuwa instynktownie przypuszczenie, że chodzi o złą sytuację finansową przedsiębiorstwa, to nie spełnia ona wymogu sprecyzowania. Pracownik musi bowiem dokładnie widzieć, jakie są powody jego zwolnienia i zdarzenia, które za tym stoją, by móc ocenić wstępnie, czy zdarzenia te są rzeczywiste i zasadne.

Należy również zwrócić uwagę, iż w chwili składania wypowiedzenia powódce u pracodawcy na podstawie różnych umów i ich terminów zatrudnione były cztery osoby, a mimo to pracodawca nie wskazał pracownicy przyjętego kryterium, jakim się kierował, składając właśnie jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Niezależnie od powyższego, dodatkowego podkreślenia wymaga, że to na pracodawcy zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. spoczywa ciężar dowodu, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę zawarta w piśmie zawierającym powyższe oświadczenie jest rzeczywista, a następnie, iż jest zasadna. W niniejszej sprawie pracodawca nie podał temu obowiązkowi, gdyż nie wykazał w sposób należyty i niebudzący wątpliwości, że wskazana w piśmie przyczyna była tą rzeczywistą, którą kierował się pracodawca. Zgromadzony materiał dowodowy wskazuje, że przyczyna podana przez pracodawcę, mimo że istniała w postaci osiągniętych strat za pierwsze miesiące w roku 2016 r., to stanowiła ona przyczynę pozorną w tym sensie, że pracodawca nie kierował się rzeczywiście złą sytuacją finansową i chęcią zmniejszenia zatrudnienia. Pozwany pracodawca początkowo twierdził bowiem, iż sam będzie pracował w dziale produkcji, przejmując obowiązki powódki, chcąc tym samym zredukować koszty i poprawić kondycję finansową przedsiębiorstwa, po czym w swych zeznaniach stwierdził, że w firmie zajmował się innymi czynnościami, a nadto już na początku maja 2016 r. zatrudnił nowego pracownika, a po upływie okresu wypowiedzenia umowy o pracę z powódką, jeszcze kolejnego.

Zgodnie zaś z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy, jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, stosownie do żądania pracownika orzeka o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu, przy czym odszkodowane przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie mniej jednak niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia.

W przedmiotowej sprawie powódka wniosła o odszkodowanie w kwocie 5 550 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty. Okres wypowiedzenia umowy o pracę u powódki wynosił 3 miesiące, zaś należne jej wynagrodzenie 1850 zł, zatem powództwo w tym zakresie zasługiwało na uwzględnienie w całości, tak co do zasady, jak i co do wysokości. Rozstrzygnięcie o odsetkach znalazło oparcie w treści przepisu art. 481 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Przy czym zasądzając należność z tytułu odszkodowania Sąd zasądził ją wraz z odsetkami należnymi po dniu wymagalności roszczenia, a nie jak żądała strona powodowa od dnia wytoczenia powództwa. Zgodnie bowiem z art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. roszczenie o odsetki przysługiwało po dniu wymagalności roszczenia, tj. po dacie wskazanej w rozwiązaniu umowy o pracę.

Odnośnie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wskazać należy, że pracodawca wprawdzie prowadził ewidencję czasu pracy, jednakże jak wynika z całokształtu materiału dowodowego nie była ona prowadzona w sposób rzetelny i zgodny z rzeczywistym stanem.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż ewidencja zawiera błędy co do sumy przepracowanych godzin w danym miesiącu – nie zgadzają się one bowiem z liczbą dziennie przepracowanych godzin, nadto nie każda rubryka z danym

dniem jest uzupełniona. Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzona u pozwanego pracodawcy wykazała, iż następują przekroczenia średniodobowych norm czasu pracy i występują w związku z powyższym nadliczbowe godziny pracy, za które powódka nie otrzymała ani dni wolnych od pracy ani stosownego wynagrodzenia. Przy czym co wymaga podkreślenia prowadzona przez pracodawcę ewidencja nie wykazała żadnych przekroczeń co do dobowej normy pracy, tj. 8 godzin, mimo przekroczenia średniej 5-dniowej normy czasu pracy. Tego typu okoliczności dowodzą, że ewidencja prowadzona była w sposób nienależyty.

Nadto z zeznań świadka M. W. wynika jasno, że bywały dni, gdy się pracowało mniej, jak również dni, gdy się pracowało dłużej. Podobnie świadek R. M. i powódka zgodnie zeznały, że były dni, gdy pracowało się w godzinach nadliczbowych. Natomiast ewidencja czasu pracy prowadzona przez pracodawcę konsekwentnie wykazywała każdego dnia pracy, z wyjątkiem urlopów i zwolnień chorobowych, 8 godzin faktycznej pracy, co pozostaje w jawnej sprzeczności w konfrontacji z wyżej wskazanymi dowodami osobowymi. Nadto sam pozwany w pismach (k. 157, k. 294v) wskazał, że z protokołu kontroli PIP wynika, iż nie wypłacił powódce wynagrodzenia jedynie za 56 godzin nadliczbowych, zaś za pozostałe godziny nadliczbowe powódka rzekomo otrzymała stosowne wynagrodzenie. Pozwany tym samym potwierdza fakt większej liczby godzin nadliczbowych, niż te wynikające z przeprowadzonej kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy.

Ciężar dowodu zgodnie z dyspozycją art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. co do dowodzenia zasadności roszczenia w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych spoczywał na powódce, która zdaniem Sądu podołała temu ciężarowi. Skoro ewidencja czasu pracy, stanowiąca dokument prywatny, okazała się być prowadzona w sposób nie w pełni rzetelny, to pracownik miał prawo prowadzić grafik czy wykaz świadczonej przez siebie pracy i dowodzić przed Sądem, że sporządzone adnotacje co do godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy są zgodne z rzeczywistym stanem rzeczy, a ocena -czy ewidencja czasu pracy prowadzona przez pracownika w świetle zebranego materiału dowodowego zasługuje na wiarę - należy do Sądu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2010 r., sygn. akt I PK 39/10, System Informacji Prawnej LEX, wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 14 sierpnia 2013 r., sygn. akt III APA 26/13, System Informacji prawnej LEX).

W ocenie Sądu wykaz czasu pracy prowadzony przez powódkę w jej prywatnych kalendarzach zasługuje, o czym była mowa wyżej, na przyznanie przymiotu wiarygodności.

Wykaz ten odpowiada bowiem w zakresie zasadniczych okoliczności świadczenia pracy zeznaniom świadków R. M. i częściowo M. W., które zgodnie zeznały, że w poszczególne dni pracowano raz więcej, raz mniej. W szczególności świadek R. M. wprost wskazała, że były godziny nadliczbowe. Nadto sam pozwany w pismach z dnia 17 listopada 2016 r. i 26 marca 2017 r. wskazał, że praca odbywała się w godzinach nadliczbowych i że za godziny nadliczbowe, inne niż wykazane w protokole kontroli PIP, zapłacił powódce wynagrodzenie. Tym samym potwierdził, że liczba godzin nadliczbowych była wyższa niż 56 godzin wynikających z przeprowadzonej kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Jednocześnie pracodawca nie wykazał żadnych dowodów na okoliczność zapłaty wynagrodzenia powódce za świadczoną przez nią pracę w godzinach nadliczbowych. Zatem prawdziwość wykazu czasu pracy prowadzonego przez powódkę nie została skutecznie podważona przez stronę pozwaną, która swe zarzuty odnośnie prywatnych kalendarzy oparła wyłącznie na ocenie, że są one mało wiarygodne i mogły być przedmiotem manipulacji co do godzin i dat. Jednakże poza wyżej wskazanymi twierdzeniami strona pozwana nie wskazała żadnych przeciwdowodów poza wskazaniem na dokument urzędowy, jakim jest protokół kontroli PIP i wskazana w nim liczba nadgodzin. Zdaniem Sądu protokół ten został jednak sporządzony w oparciu o nie w pełni rzetelną ewidencję czasu pracy prowadzoną przez pozwanego. Nadto w wystąpieniach pokontrolnych wskazano na konieczność wypłacenia powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowych norm czasu pracy w latach 2013-2016 r. oraz wynagrodzenia za pracę w porze nocnej za okres 2013-2016 r.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał, iż powódka wykazała rzetelność wykazu czasu pracy zawartego w jej prywatnych kalendarzach.

Zgodnie zaś z art. 151 i 151¹ k.p. pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, na które oprócz normalnego wynagrodzenia, składa się dodatek w wysokości 50% i 100% wynagrodzenia w przypadku pracy w porze nocnej. Nadto dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia przysługuje za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. W realiach niniejszej sprawy w okresie IX.2013-IV.2016 r. występuje 5 godzin pracy w porze nocnej, a dodatek za pracę z tego tytułu w świetle uregulowań k.p. i obliczeń biegłego wynosi 10,04 zł brutto. Biorąc pod uwagę stan faktyczny niniejszej sprawy i obliczenia poczynione przez biegłego, wynagrodzenie za ponadwymiarowy czas pracy z uwzględnieniem dodatków za godziny nadliczbowe i przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy wynosi 9 414,42 zł brutto. Dlatego też Sąd zasądził wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenie za pracę w godzinach nocnych w kwotach wyliczonych przez biegłego.

Rozstrzygnięcie o odsetkach znalazło oparcie w treści przepisu art. 481 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., zgodnie z żądaniem strony powodowej od daty modyfikacji powództwa na rozprawie w dniu 7 listopada 2016 r.

Natomiast na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2014 roku, poz. 1025 - tekst jednolity), Sąd nakazał pobrać od pozwanego D. B. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.407,03 zł tytułem kosztów sądowych, na co składa się kwota 1.658,03 zł tytułem wynagrodzenia biegłego A. G., a także kwota 749 zł (suma kwot z punktów 1, 2 i 3 wyroku x 5 %, po zaokrągleniu do pełnego złotego), jako opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodowego pracownika.