

Sygn. akt V Pa 79/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2014 r.

Sąd Okręgowy w Kielcach

V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<i><b>SSO Alicja Czarny</b></i>
	<i><b>SSO Iwona Michalak (spr.)</b></i> <i><b>SSR del. Paweł Stępień</b></i>
Protokolant:	st.sekr.sądowy Barbara Madej

po rozpoznaniu w dniu 8 maja 2014 r. w Kielcach

na rozprawie

sprawy z powództwa S. K.

przeciwko (...) Spółka z o.o w P.

o odprawę i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrowcu Świętokrzyskim

z dnia 30 września 2013 r. sygn. akt IV P 343/11

**oddala apelację.**

Sygn. akt V Pa 79/14

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 26 września 2011r. powód S. K. domagał się od zasądzenia pozwanego (...) spółki z o.o. w P. kwoty 4 640 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz kwoty 3 328 zł tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

Na rozprawie w dniu 26 września 2013 r. powód ostatecznie sprecyzował swoje powództwo w ten sposób, iż żądał zasądzenia na jego rzecz kwoty 1722,99 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz odprawy pieniężnej w kwocie 2552 złote.

Wyrokiem z dnia 30 września 2013r. Sąd Rejonowy w Ostrowcu Świętokrzyskim zasądził od (...) Spółki z o.o. w P. na rzecz powoda S. K. kwotę 1722,99zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 4 września 2008r. do dnia 8 października 2011r. z każdorazowymi ustawowymi odsetkami od dnia 9 października 2011r. do dnia zapłaty (pkt I) oraz zasądził od (...) Spółki z o.o. w P. na rzecz powoda S. K. kwotę 2552 zł tytułem odprawy z każdorazowymi ustawowymi odsetkami od dnia 9 października 2011r. do dnia zapłaty (pkt II).

Sąd ten ustalił, że w dniu 4 września 2008 roku (...) spółka z o.o. w P. zawarła z powodem umowę o pracę na okres próbny do dnia 31 października 2008 roku, a następnie umowę o pracę na czas określony od dnia 1 listopada 2008 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku. W dniu 21 września 2011 roku pozwany pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia który upłynął w dniu 8 października 2011 roku. W okresie zatrudnienia powód wykonywał pracę jako pracownik ochrony, zaś miejscem wykonywania tej pracy był market (...) w O.. Praca świadczona była w systemie zmianowym w godzinach otwarcia sklepu od 7 do 21 od poniedziałku do soboty oraz od 9 do 18 w niedziele. Wynagrodzenie naliczane było powodowi według stawki godzinowej i ilości przepracowanych godzin.

W oparciu materiał dowodowy w postaci kart ewidencji czasu pracy, list płac , opinii biegłej i zeznań świadków m.in. S. M. Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda o wynagrodzenie w godzinach nadliczbowych zasługuje na uwzględnienie. Powód wykazał, że świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, zaś z opinii biegłej z zakresu księgowości wynika, że nie wypłacono mu z tego tytułu wynagrodzenia na kwotę 1722,99 złotych. Sąd Rejonowy uznał również za zasadne roszczenie powoda o zasądzenie odprawy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Podniósł, że pracodawca w chwili zwolnienia powoda zatrudniał co najmniej 20 pracowników, zaś z materiału dowodowego wynika, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących powoda.

**Apelację** od powyższego wyroku wniósł pozwany - (...) spółka z o.o. P., zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez :

- przyjęcie, że powód nie otrzymał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie objętym pozwem, podczas gdy z załączonych do akt sprawy dokumentów oraz zeznań świadków: P. J., K. W. (1) oraz S. M. wynikało, że takie wynagrodzenia otrzymał, jeśli pracował w nadgodzinach,
- uznanie przez Sąd pierwszej instancji, że powód wykazał, że świadczył pracę w nadgodzinach za które nie otrzymał dodatkowego wynagrodzenia podczas gdy podnoszone przez niego okoliczności nie były poparte żadnymi wiarygodnymi dowodami a z załączonych przez pozwanego dokumentów oraz zeznań świadków wynikały okoliczności przeciwne,
- uznanie przez Sąd pierwszej instancji, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło z przyczyn niezależnych od powoda oraz leżących tylko i wyłącznie po stronie pozwanego, podczas gdy zeznania świadków oraz samego powoda wskazywały zupełnie inne okoliczności a mianowicie iż to powód zrezygnował z pracy u pozwanego oraz przeszedł do konkurencyjnej firmy,
- pominięcie dokumentów przedłożonych przez pozwanego w postaci deklaracji ZUS z których wynikało, iż pozwany w okresie I-IX 2011 roku nie ograniczał zatrudnienia tylko je zwiększał,
- naruszenie art. 326 k.p.c. poprzez nie określenie w pkt II wyroku na jakiej podstawie i z jakiego tytułu zasądzona została odprawa pieniężna w kwocie 2552zł i ograniczenie się do lakonicznego stwierdzenia „ za utratę miejsca pracy, ”
- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego orzeczenia polegający na przyjęciu, iż przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę leżały tylko i wyłącznie po stronie pozwanego,

- naruszenie art. 5 k.c. poprzez zasądzenie na rzecz powoda odprawy pieniężnej w sytuacji gdy powód, co potwierdził podczas przesłuchania, sam zdecydował o zatrudnieniu w firmie konkurencyjnej, która przejęła obiekt po pozwanym i de facto nie zmieniał stanowiska pracy.

Podnosząc powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia przez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Wniósł także o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono, że jedynym odzwierciedleniem czasu pracy powoda była ewidencja czasu pracy, zaś w sytuacji gdy powód pracował w godzinach nadliczbowych otrzymywał z tego tytułu wynagrodzenie, co potwierdzają listy płac załączone do akt sprawy przez pozwanego. Odnośnie zasądzonej przez Sąd pierwszej instancji odprawy pieniężnej skarżący zarzucił, że Sąd ten w sposób niewłaściwy i wybiórczy ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy. Z zeznań świadków P. J., K. W. (1) a także z zeznań samego powoda wynikało, że zrezygnował on z pracy u pozwanego przechodząc do firmy konkurencyjnej, która przejęła obiekt po pozwanym w sklepie (...). Podkreślił, że gdyby powód chciał nadal pracować u pozwanego to otrzymałaby pracę w ramach dotychczasowej umowy oraz miejsca pracy, ale na innym obiekcie. Zdaniem skarżącego, przyznanie powodowi odprawy za to, że przeszedł do firmy konkurencyjnej prowadzi do nadużycia prawa i jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (k.285-288).

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja nie jest zasadna.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy ustalił prawidłowo, w oparciu o analizę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Dokonana przez Sąd pierwszej instancji ocena dowodów mieści się w granicach określonych dyspozycją art. 233 k.p.c., jest więc zgodna z logiką, wskazaniami wiedzy i doświadczeniem życiowym. Powołane przez Sąd Rejonowy przepisy prawa stanowiące podstawę prawną zaskarżonego wyroku zastosowane zostały prawidłowo. Ustalenia te, podobnie jak i dokonana przez ten Sąd ocena materiału dowodowego Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne. Sąd Okręgowy nie podzielił przy tym podniesionych przez pozwanego w apelacji zarzutów dotyczących naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisów postępowania, skutkujących wadliwością wydanego wyroku. Granice swobodnej oceny dowodów wyznacza w pierwszej kolejności obowiązek wyprowadzenia przez sąd z zebranego materiału dowodowego wniosków logicznie poprawnych, zgodnych z zasadami racjonalnego rozumowania. Respektowane muszą być również przepisy proceduralne, w szczególności art. 227-234 k.p.c.. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest zatem przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna także uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. uzas. wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000/17/655; uzas. wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2000 roku, sygn. akt I PKN 756/99, OSNP 2002/4/89). W taki też sposób ocenił materiał dowodowy zgromadzony w toku postępowania Sąd Rejonowy.

Jednym z roszczeń zgłoszonych w niniejszej sprawie przez powoda S. K. było żądanie zasądzenia od pozwanej kwoty 1722 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z regulacją 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 konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii (pkt 1) lub szczególnych potrzeb pracodawcy (pkt 2). Natomiast w myśl art. 151<sup>1</sup> §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 (pkt 1a), w niedziele i

święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (pkt 1b), w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (pkt 1c) lub 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1 (pkt 2). 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 (§2).

Zdecydowanie trzeba tu zaakcentować, że środkiem dowodowym o podstawowym znaczeniu dla ustalenia stanu faktycznego w sprawach w których spornym pozostaje rzeczywisty wymiar czasu pracy danego pracownika jest ewidencja czasu pracy, do prowadzenia której jest zobowiązany pracodawca w myśl art. 149 §1 k.p. Ewidencja ta ma na celu prawidłowe określenie wynagrodzenia pracownika i innych świadczeń związanych z pracą. Szczegóły ewidencjonowania czasu pracy określają przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. z 1996 roku Nr 62 poz. 286 ze zm.). W §8 pkt 1 tego rozporządzenia przewidziano, że pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedzielę i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy;

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy, należy zaznaczyć, że nie była sporna okoliczność, że powód S. K. będąc zatrudnionym u pozwanego pracodawcy na stanowisku pracownika ochrony, świadczył w okresie od dnia 15 września 2008r. do dnia 9 października 2011r. pracę w godzinach nadliczbowych. Rozmiar czasu pracy wykonywanej przez powoda ponad normatywne ramy obowiązującego go czasu pracy nie był sporny. Strony nie kwestionowały bowiem, że praca świadczona była w rozmiarze wskazanym w ewidencji czasu pracy. Przedmiotem sporu było natomiast, czy z tego tytułu powód otrzymał należne mu wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód nie kwestionował bowiem, że otrzymywał wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, twierdził natomiast, że nie otrzymał z tego tytułu całej należnej kwoty. Wbrew twierdzeniom pozwanego nie można uznać, że powód otrzymał w całości należne mu z tego tytułu wynagrodzenie. Dowodu na powyższą okoliczność nie stanowią powołane przez apelującego zeznania świadków P. J., K. W. (2) i S. M. z których takich wniosków nie można wyprowadzić.

Istotna w tym zakresie jest natomiast opinia biegłej z zakresu księgowości która po analizie ewidencji czasu oraz kart wynagrodzeń powoda stwierdziła, że nie wypłacono powodowi należnego mu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w całości m.in. z tego względu, że pozwany nie wypłacał powodowi dodatku za godziny nadliczbowe płatne 50%. Podkreślić należy, że okoliczności tej pozwany zarówno w trakcie postępowania jak i w apelacji nie kwestionował.

Wbrew twierdzeniom pozwanego Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn nie dotyczących powoda w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników( Dz. U Nr 90, poz. 844 ze zm.). Zgodnie z art. 10 ust. 1 tej ustawy, art. 8 ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie. Wskazana ustawa przewiduje zatem również indywidualny tryb zwolnień. Przesłanką stosowania art. 10 nie jest zmniejszenie zatrudnienia. Ma on zastosowanie w sytuacji, gdy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących tego pracownika, a zwolnienia obejmują mniejszą liczbę pracowników, niż określona w art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W tym też kontekście dokumenty powołane przez skarżącego w apelacji w postaci deklaracji ZUS na okoliczność, że pozwana nie zmniejszyła zatrudnienia nie miały żadnego znaczenia.

Z art. 8 (w szczególności z ust. 1) wynika prawo pracownika do odprawy pieniężnej. Przepisy te przyznają zatem pracownikowi prawo do odprawy w razie rozwiązania z nim stosunku pracy z przyczyn jego niedotyczących (przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników). Podkreślenia wymaga, że prawo do odprawy powstaje w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, a nie z przyczyn dotyczących pracodawcy. Prawo do odprawy przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i z przyczyn niedotyczących żadnej ze stron. Dla skutecznego dochodzenia tego prawa pracownik nie ma obowiązku udowodnienia przyczyny dotyczącej pracodawcy, a ma jedynie powinność wykazania, że przyczyna nie dotyczy jego samego. Podniesiony w apelacji zarzut błędu w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, iż przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę leżały tylko i wyłącznie po stronie pozwanego jest bezpodstawny, bowiem Sąd ten takich ustaleń nie poczynił. W rozpoznawanej sprawie istotne jest ustalenie przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem i stanowcze przesądzenie, czy leżała ona po jego stronie. Nie jest natomiast istotne, czy leżała ona po stronie pracodawcy, gdyż ta okoliczność nie uzasadnia ani nie wyklucza prawa do odprawy pieniężnej.

Wbrew twierdzeniom skarżącego, materiał dowodowy zebrany w sprawie nie daje podstaw do przyjęcia, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę leżała po stronie powoda, bowiem zrezygnował on z pracy w pozwanej spółce przechodząc do firmy konkurencyjnej. W świetle zeznań powoda, świadka P. J. oraz prezesa pozwanej spółki (...), za bezsporne uznać należy, że pozwana spółka zaprzestała wykonywania usług z zakresu ochrony na obiekcie o w którym powód wykonywał swoje obowiązki jako pracownik ochronny. Z zeznań świadka P. J. pracownika pozwanej wynika jednocześnie, że w pozwanej spółce doszło w związku z tym do zmniejszenia zatrudnienia w zakresie liczby stanowisk pracowników ochrony. Powód zeznał natomiast, że firma która przejęła obiekt w którym pracował w pozwanej spółce zaproponowała mu pracę dopiero w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Trudno również uznać, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z inicjatywy powoda, skoro nie zgadzając się z decyzją pracodawcy nie chciał nawet przyjąć wręczanego mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Nie można również zgodzić się z zarzutem naruszenia art. 5 k.c. (zauważyć należy, że na gruncie przepisów prawa pracy kwestie nadużycia prawa podmiotowego reguluje art. 8 k.p.). Nie można bowiem odmówić powodowi prawa do podjęcia zatrudnienia u nowego pracodawcy, w sytuacji rozwiązania z nim umowy o pracę przez dotychczasowego pracodawcę tylko dlatego, że nowy pracodawca podjął działalność tego samego rodzaju na tym samym obiekcie.

W świetle powyższego słusznie Sąd pierwszej instancji uznał, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.