

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 21 stycznia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia w. Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marek Górny

Ławnicy: B. T., L. B.

Protokolant: Justyna Niemczyk-Szylar

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 stycznia 2013 r. w. W.

sprawy z powództwa Z. G.

przeciwko J. G. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą P.H. (...)

o zapłatę odszkodowania, wynagrodzenia

I. oddała powództwo;

II. zasądza od Skarbu Państwa na rzecz radcy prawnego T. P. kwotę 1180,80 złotych (w tym VAT) z tytułu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

UZASADNIENIE

Powódka Z. G. wniosła pozew przeciwko J. G. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą P.H. G. z siedzibą w. W., w którym domagała się zasądzenia odszkodowania w kwocie 3712,99 zł z powodu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz o zapłatę kwoty 10 224 zł tytułem wynagrodzenia za przepracowane dni wolne od pracy. W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, iż pismem z dnia 31 października 2011 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony w dniu 31 grudnia 2009 r. pozwany w piśmie tym podał 6 powodów, które według jego oceny mogły być podstawą do rozwiązania z powódką umowy o pracę, jednakże są one nieprawdliwe i nigdy nie miały miejsca. Powódka zaprzecza aby kiedykolwiek wyłudzała zwolnienia lekarska. Pozwany zresztą nie wskazał nawet, które zwolnienia zostały przez powódkę rzekomo wyłudzone. Powódka podniosła, iż jej stanowisko pracy jest samodzielne, więc trudno mówić o pracy zespołowej. W kontaktach z pracownikami hurtowni dostarczającej artykuły powódka nigdy nie spotkała się z opinią podawaną w wypowiedzeniu. Nie znajduje uzasadnienia zarzut używania przez powódkę wulgaryzmów, ponieważ ze względu na charakter pracy nie mogły nastąpić nawet takie okoliczności. Zarzut rozgłaszania nieprawdziwych informacji o zakładzie pracy, na podstawie których pracodawca rzekomo miałby utracić zaufanie u partnerów handlowych jest również nieprawdziwy, ale i bezpodstawny, ponieważ nigdy nie miał miejsca. Również zarzut używania w miejscu pracy bliżej nieokreślonych urządzeń telekomunikacyjnych, bo nie wiadomo czy chodzi pozwanemu o Internet, telefon stacjonarny lub telefon komórkowy, również jest nieprawdziwy. Powódka podniosła, iż to sam pozwany tak zorganizował miejsce pracy, że kontakty z nim były również prowadzone za pomocą Internetu i sms-ów. Pozwany nawet nie wykazał jaki koszt został przez niego poniesiony z tego tytułu. Powódka podniosła, że pracowała u pozwanego 6 lat i nigdy wcześniej pozwany w stosunku do niej nie podnosił powyższych zarzutów. Powódka nadmienila, iż to właśnie pozwany używał w stosunku do niej określeń „jesteś nienormalna”, „jako pracownik jesteś do dupy” lub stosował inne formy zastraszania, tj. jak czegoś nie zrobi to zmieni powódce miejsce wykonywania pracy albo zwolni. Powódka wskazała także, że żąda wypłaty wynagrodzenia za pracę za wszystkie soboty w trakcie zatrudnienia.

W odpowiedzi na pozew pozwany wskazał między innymi, że wszystkie zarzuty dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę podtrzymuje i jednocześnie informuje, że nie jest prawdą twierdzenia powódki zawarte w pozwie nie są prawdą. Podniósł, że powódka nigdy nie pracowała w niedzielę i święta. Według pozwanego wynagrodzenie za godziny nadliczbowe zostało wypłacone zawiązką. Na punkcie oddalonym od hurtowni nie ma możliwości tworzenia listy obecności przez pracodawcę. W firmie pozwanego przyjęty jest zwyczaj tworzenia i podpisywania listy obecności przez pracowników w punkcie. Program komputerowy pomaga go zweryfikować. Powódka, w przeciwieństwie do innych osób zatrudnionych u pozwanego nie miała „czasu na tworzenie tak idiotycznego dokumentu”. Dlatego lista obecności i w konsekwencji lista płac na punkcie sprzedaży w L. jest oparta o program komputerowy i została załączona do odpowiedzi na pozew. Pozwany określił zarzut straszenia powódki pracą na innym punkcie jako kuriozalny. Pozwany wskazał, że przekazywał powódce swoje obiekty, niestety nigdy nie doczekał się pisemnej odpowiedzi na jego pytania.

W dalszych pismach procesowych i w toku rozprawy strony podtrzymały swoje stanowiska.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka Z. G. została zatrudniona przez pozwanego J. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą P.H. (...) w dniu 31 października 2005 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 stycznia 2006 r. na stanowisku sprzedawcy. W dniu 31 stycznia 2006 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której powódce powierzono to samo stanowisko pracy. W dniu 31 grudnia 2009 r. pozwany zawarł z powódką kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, również dotycząca stanowiska sprzedawcy. Wynagrodzenie ustalono na kwotę 1340 złotych brutto. W dniu 1 stycznia 2010 r. strony zawarły aneks do umowy o pracę, zgodnie z którym powódce przysługiwały dodatkowo: kwota 200 zł netto za przepracowanie pełnego miesiąca, tzn. pracę w. wszystkie dni robocze, 100 zł netto za osiągnięcie obrotu 120 000 zł, 30 zł netto za każde 10 000 złotych przekroczenia obrotu powyżej 120 000 zł.

Dowód:

- umowa o pracę na z dnia 31 października 2005 r. w aktach osobowych powódki;
- umowa o pracę na z dnia 31 stycznia 2006 r. w aktach osobowych powódki;
- umowa o pracę na z dnia 31 grudnia 2009 r. w aktach osobowych powódki;
- aneks z dnia 1 stycznia 2010 r. w aktach osobowych powódki.

Powódka w okresie zatrudnienia wykonywała swoje obowiązki w punkcie sprzedaży wyrobów tytoniowych zlokalizowanym w L.w. W. przy ulicy (...). Powódka w punkcie pracowała sama i z innymi pracownikami pozwanego współpracowała w czasie, gdy odbywała się dostawa towaru do sklepu.

Dowód:

- przesłuchanie powódki k. 116.

W punkcie sprzedaży, w którym pracowała powódka od 2011 r. zainstalowany był komputer z programem komputerowym, który powódka uruchamiała w chwili rozpoczęcia pracy w danym dniu i wyłączała w momencie zakończenia wykonywania obowiązków. Program rejestrował czas pracy powódki. Powódka z pozwanym komunikowała się za pomocą Internetu, do którego dostęp był zapewniony poprzez połączenie bezprzewodowe. Wysłanie 30 wiadomości tekstowych miesięcznie było wolne od opłat, natomiast przekroczenie tej liczby wiązało się z ponoszeniem kosztów przez pozwanego.

Dowód:

- częściowo przesłuchanie powódki k. 116;

- zeznania Z. B. k. 129 – 130;
- przesłuchanie pozwanego k. 230.

Powódka kierowała do pozwanego, korzystając z Internetu, wnioski o przyznanie podwyżki. Zwracała się także w innych kwestiach dotyczących stosunku pracy. Pozwany odbierał żądania powódki jako zbyt częste. Pozwany udzielał nierzadko niegrzecznych odpowiedzi, typu „czy Pani się leczy? Zalecam.”, „do zobaczenia na B.” „...zwolnię Panią dyscyplinarnie”

Dowód:

- wydruki k. 217 - 283;
- przesłuchanie pozwanego k. 230.

W 2009 i 2010 r. powódka pracowała po osiem godzin dziennie od poniedziałku do piątku i po sześć godzin dziennie w soboty. W 2011r. powódka nie pracowała większej liczby godzin niż wykazywał to program komputerowy zainstalowany w punkcie sprzedaży w L..

W dniach od 13 do 28 stycznia 2009 r., od 26 do 27 kwietnia 2009 r., 10 – 22 maja 2010 r., 15 – 16 września 2010 r., 2-3 września 2011 r., 16 – 24 grudnia 2011 r. i 27 – 31 grudnia 2011 r. powódka pobierała zasiłek opiekuńczy. W okresie od 23 – 27 czerwca 2009 r., 2 – 14 czerwca 2009 r., 13 – 17 kwietnia 2010 r., 11 – 29 października 2010 r. powódka przebywała na zwolnieniu chorobowym. W dniach: 13 maja 2009 r., 2 – 14 sierpnia 2010 r., 18 października 2010 r., 4 – 26 lipca 2011 r. (w dniu 9 lipca 2011 r. powódka była przez 5,41 godziny w pracy i w dniu 23 lipca 2011 r. przez 6 godzin w pracy) powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym.

Dowód:

- zestawienie k. 14;
- wydruki k. 35 – 103;
- opinia biegłej z zakresu księgowości k. 154 – 161.

W okresie od 1 stycznia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r. powódce zostało wypłacone wynagrodzenie w pełnej wysokości, łącznie z wynagrodzeniem za pracę w soboty – w tym godziny nadliczbowe i premią za uzyskany obrót.

Dowód:

- opinia biegłej z zakresu księgowości k. 154 – 161;
- przesłuchanie biegłej E. W. k. 211 – 212;
- zestawienie k. 153

Zdarzało się, że w czasie gdy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, odmawiała ona wydania kluczy do punktu sprzedaży innym pracownikom pozwanego, których wysyłał on do powódki celem zastępowania jej w prowadzeniu sprzedaży. Występowały nadto takie sytuacje, gdy dostawca, po przywiezieniu towaru do punktu przy ul. (...) dowiadywał się na miejscu, że powódki nie ma i punkt jest zamknięty.

Osoby zatrudnione przez pozwanego nie chciały dokonywać dostaw do miejsca pracy powódki, czego przyczyną był wybuchowy charakter powódki. Powódka w sposób lekceważący i nierzadko obraźliwy wyrażała się o pozwanym w obecności innych pracowników. W rozmowach telefonicznych z dostawcami używała wulgaryzmów. Bywało, że zachowywała się w stosunku do nich niemile, co zniechęcało ich do przeprowadzania dostaw do punktu w L..

Dowód:

- zeznania Z. B. k. 129 – 130;
- zeznania I. W. k. 130 – 131;
- zeznania G. C. k. 131;
- zeznania W. K. k. 146;
- zeznania R. G. k. 146 – 147;
- zeznania D. B. k. 147.

Jeden z pracowników – D. B. – był do tego stopnia zirytowany zachowaniem powódki, że zwrócił się do niej w niekulturalny sposób, użył wulgarnych słów i rzucił w nią kubkiem.

Dowód:

- zeznania B. J. k. 191;
- zeznania D. B. k. 147.

Pozwany nigdy nie wnosił o poddanie kontroli ZUS zwolnień lekarskich dostarczanych przez powódkę. W okresie od 2 września 2011 r. do 5 września 2011 r. małoletni syn powódki, urodzony w dniu (...), przebywał w szpitalu i wówczas powódka pozostawała na zwolnieniu lekarskim.

Dowód:

- zwolnienie lekarskie z dnia 5 września 2011 r. w aktach osobowych powódki;
- przesłuchanie powódki k. 116.

Klienci sklepu, R. F. i D. F. nie skarżyli się pozwanemu, że punkt sprzedaży prowadzony przez powódkę jest często nieczynny.

Dowód:

- zeznania R. F. k. 190 – 191;
- zeznania D. F. k. 212.

W dniu 31 października 2011 r. pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego koniec w wypowiedzeniu określono na dzień „31.01.2011”. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał:

- „ 1. nie spełnienie oczekiwań pracodawcy przez pracownika
2. wyludzanie zwolnień lekarskich na opiekę na dziecko
3. nieumiejętność pracy w zespole (złe stosunki między pracownicą a pozostałymi pracownikami.
4. używanie wulgaryzmów zarówno w stosunku do klientów jak i do współpracowników. Co nie jest do przyjęcia w zakładzie pracy.

5. rozgłaszanie nieprawdziwych informacji o zakładzie pracy, w wyniku czego firma nieraz traciła zaufanie u partnerów handlowych

6. używanie zakładowych urządzeń telekomunikacyjnych do prywatnych celów pracownika na koszt pracodawcy”

Powódka odmówiła potwierdzenia faktu otrzymania wypowiedzenia.

Dowód:

- wypowiedzenie z dnia 31 października 2011 r. w aktach osobowych powódki.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Dokonując ustaleń faktycznych są oparł się na zeznaniach występujących w sprawie świadków Z. B., I. W., G. C., W. K., R. G., D. B., a także B. J., R. F. i D. F..

I. W., G. C., W. K. i R. G. nie mieli istotnego powodu aby składać fałszywe zeznania na niekorzyść powódki. Fakt, że osoby te współpracowały bądź były zatrudnione przez pozwanego nie może automatycznie negować wartości dowodowej ich relacji. Ich zeznania są spójne i wzajemnie ze sobą korespondują oraz uzupełniają. Świadkowie opisywali zachowania powódki polegające na lekceważącym wypowiadaniu się o pozwanym, utrudnianiu zapewnienia zastępstwa powódki pod jej nieobecność oraz stosunku Z. G. prezentowanego wobec innych pracowników. W ocenie Sądu nie ujawniły się jakiegokolwiek powody, które osłabiałby wartość dowodową zeznań tych świadków. Analiza ich relacji wskazuje, iż podawali tylko te fakty, które były im rzeczywiście znane i które zaobserwowali. Ich wersje są zgodne i dodatkowo trudno znaleźć korzyść, jaką mogliby ewentualnie osiągnąć na skutek nieprawdziwego przedstawiania rzeczywistości przed Sądem. Te same uwagi dotyczą zeznań D. B.. Sąd rzecz jasna dostrzegł, iż najpewniej świadek ten jest skonfliktowany z powódką, czego zresztą nie krył. Przyznał bowiem, iż miała miejsce sytuacja – opisywana także przez B. J. – gdy obraził powódkę. Świadek wskazał, że utracił panowanie nad sobą, gdyż nie mógł wytrzymać zachowania Z. G. i tej wersji Sąd dał wiarę. Stanowisko D. B. koresponduje bowiem z zeznaniami pozostałych do tej pory wspomnianych świadków. Gdyby relacja powołanych osób nie polegała na prawdzie i powódka nie okazywała świadkom oraz pozwanemu niechęci oraz była wobec nich uprzejma, to wówczas nie dałoby się wytłumaczyć dlaczego świadkowie mieliby pozostawać z nią w jakimkolwiek konflikcie i składać zeznania na jej niekorzyść. Z. G. nie podniosła żadnego faktu, który mógłby wskazywać na nieprawdomówność świadków lub też ich nieuczciwe intencje w toku postępowania.

Z wzajemnie uzupełniających się zeznań Z. B., I. W., G. C., W. K., R. G. i D. B. wynika, iż powódka w niewłaściwy sposób odnosiła się do osób zatrudnionych przez pozwanego i w efekcie generowała złe stosunki w zespole pracowników. Używała nadto w ich obecności wulgaryzmów, o czym świadczą między innymi zeznania D. B. i G. C..

Sąd ocenił zeznania powołanych wyżej osób jako wiarygodne i tym samym dał wiarę dokumentom w postaci oświadczeń tych osób, przedłożonych w toku sprawy przez pozwanego (k. 109, 112, 113, 115).

Sąd tylko częściowo oparł się na relacji powódki oraz pozwanego. Obie strony pozostawały ze sobą w widocznym konflikcie i dostrzegalna była u nich tendencja do przedstawiania faktów w sposób jak najbardziej dla nich korzystny. I tak pozwany twierdził, iż R. F. lub też D. F. mieli mu przekazywać, iż „punkt na L. jest więcej zamknięty niż otwarty” i nie mogą robić systematycznych zakupów. Na tą okoliczność J. G. sporządził nawet notatkę. Obaj świadkowie nie potwierdzili jednakże jego wersji, zaś Sąd nie znajduje podstaw, dla których mieliby oni składać fałszywe zeznania w toku postępowania. Co więcej powódka przedłożyła w toku rozprawy wydruki wiadomości przesyłanych przez pozwanego do niej za pośrednictwem Internetu i z ich treści wynika, iż J. G. był w stosunku do powódki nieuprzejmy i okazywał jej niechęć. Okoliczności te nakazują ostrożne podejście do wersji pozwanego.

Z drugiej strony również u Z. G. występowały działania osłabiające wartość dowodową jej zeznań. I tak nie sposób pominąć, iż przedstawiając do sprawy wspomniane wyżej wydruki z wiadomości tekstowych, równocześnie powódka nie przedłożyła wiadomości, które w tym samym czasie wysyłała do pozwanego. J. G. twierdził tymczasem, iż powódka również zwracała się do niego w niewłaściwy sposób. Dodatkowo z zeznań I. W. wynika, iż przed przesłuchaniem świadka powódka wykonywała do niej połączenia telefoniczne i miała zapowiadać świadkowi, że „ją znajdzie” (k. 130). Powódka potwierdziła przy tym, że dzwoniła do świadka, choć zaprzeczyła groźbom. Równocześnie nie potrafiła w wiarygodny sposób wytłumaczyć skąd w ogóle posiadała numer telefonu świadka.

Sąd mając wyżej opisane okoliczności na względzie, zachowywał krytyczny stosunek zarówno do zeznań powódki, jak i pozwanego i dał im wiarę tylko w zakresie okoliczności bezspornych oraz takich, które miały potwierdzenie w zeznaniach świadków oraz tych dokumentów, które nie były kwestionowane przez żadną ze stron.

Analiza całokształtu tak ocenianego materiału dowodowego wskazuje, iż część przyczyn wskazywanych w wypowiedzeniu umowy o pracę potwierdziła się. Mianowicie pozwany zdołał udowodnić, iż powódka wykazywała „nieumiejętność pracy w zespole” polegającą na „złych stosunkach między pracownicą a pozostałymi pracownikami”. Powódka nadto używała wulgaryzmów w stosunku do współpracowników.

Pozostałe przyczyny podawane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nie zostały udowodnione. I tak brak jest dowodów na „wyludzenie zwolnień lekarskich na opiekę na dziecko”. Z przesłuchania pozwanego i odpowiedzi na pozew wynika, że J. G. rzekomego wyludzenia upatrywał w tym, że powódka uzyskała zwolnienie lekarskie na opiekę nad dzieckiem w czasie gdy dziecko przebywało w szpitalu. Powódka potwierdziła w toku rozprawy, iż w dniach od 2 do 5 września 2011 r. jej dziecko (urodzone w (...) r.) przebywało w szpitalu z uwagi na wstrząśnienie mózgu. Powódka wskazała, że była razem z dzieckiem w szpitalu. Z przepisów art. 32 – 35 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa nie wynika zakaz wypłacania zasiłku opiekuńczego za okresy choroby dziecka przebywającego w szpitalu, o ile rzecz jasna zachodzi równocześnie sytuacja koniecznego osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem. Powódka uzyskała na czas choroby dziecka zwolnienie lekarskie i dodatkowo zadeklarowała, że przebywała razem z dzieckiem w szpitalu. Co więcej dziecko miało wówczas siedem lat i mogła faktycznie wystąpić sytuacja koniecznego pobytu rodzica w szpitalu. Pozwany nie udowodnił, aby działania powódki miały nierzetelny charakter. Nigdy nie podawał tego lub innych zwolnień lekarskich kontroli ZUS. Dodatkowo wspomniana sytuacja była jednorazowa i powódka w przekonujący sposób wytłumaczyła dlaczego przebywała w tym okresie na zwolnieniu. W ocenie Sądu tego rodzaju stanu faktycznego nie można uznać za „wyludzenie zwolnień lekarskich na opiekę nad dzieckiem”.

Zarzut „nie spełnienia oczekiwań pracodawcy przez pracownika” jest natomiast zbyt ogólny, aby dało się odnieść go do jakiegokolwiek konkretnego zdarzenia, które mogłoby być przedmiotem oceny zarówno Sądu, jak i pracownika.

Pozwany nie udowodnił nadto, iż powódka miała zwracać się w wulgarny sposób do klientów lub też miała rozgłaszać nieprawdziwych informacji o zakładzie pracy. W tym zakresie twierdzenia J. G. pozostały gołosłowne, gdyż nie został zawnioskowany żaden świadek, któryby zaobserwował w bezpośredni sposób tego rodzaju zachowania.

J. G. w toku rozprawy wskazał, że zarzut wskazywany jako szósty w wypowiedzeniu dotyczy sytuacji, gdy powódka zwracała się do niego w zakresie dotyczącym jej spraw pracowniczych przy użyciu Internetu, poprzez komputer zainstalowany w punkcie sprzedaży w L.. Pozwany nie wykazał jednakże jaki koszt miał z tego tytułu ponieść, a tylko w takim wypadku – w zgodzie z brzmieniem zarzutu wypowiedzenia – można by dokonać analizy wagi ewentualnego naruszenia swoich obowiązków przez powódkę, bądź też działania przez nią na szkodę pracodawcy.

Jak już wspomniano, potwierdzenie znalazło między innymi to, że powódka swoich zachowaniem prowadziła do niesnasek w zespole pracowniczym i miała złe stosunki z innymi pracownikami.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest normalnym sposobem zakończenia zatrudnienia pracownika. Ustalone zachowania powódki w ocenie Sądu uprawniały pracodawcę do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas

nieokreślony. Pozwany podał rzeczywiste powody rozwiązania stosunku pracy, zaś wpływ tego rodzaju uchybień na funkcjonowanie zakładu pracy jest oczywisty i wynika z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków. Pozwany, na skutek stosunku okazywanego przez Z. G. pozostałym pracownikom, miał problem w organizacji funkcjonowania prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, gdyż dostawcy wyrażali niechęć przed dostarczeniem towaru do punktu sprzedaży w L.. Sytuacja ta utrzymywała się przez długi czas i stanowiła obiektywne utrudnienie dla pozwanego. Pracodawca w takim wypadku ma pełne prawo do podjęcia działań mających na celu usprawnienie działalności i zrezygnowanie z pracownika stwarzającego wyżej opisane problemy.

Zostały zatem zrealizowane przesłanki z art. 30 §4 kp, zaś nie zaistniały warunki z art. 45 §1 kp. Odwołanie od wypowiedzenia można uwzględnić tylko wówczas gdy wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Jak już wspomniano, taka sytuacja w przedmiotowej sprawie nie zachodzi. Z uwagi na przedstawione względy powództwo – odniesieniu do roszczenia o zapłatę odszkodowania - należało oddalić.

W zakresie żądania powódki wypłaty wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe w soboty, Sąd poczynił ustalenia faktyczne w oparciu o zestawienie czasu pracy sporządzone przez powódkę (k. 14) co dotyczyło okresu od 2009 r. do 2010 r. Sąd oparł się także na wydrukach z systemu informatycznego przedłożonych przez pozwanego (dotyczyły one 2011 r.), obrazujących rzeczywisty czas pracy powódki. Z. G. nie przedstawiła żadnego wiarygodnego dowodu, który podważałby ustalenie, iż rzeczywisty czas jej pracy był dłuższy, niż wynikający z powołanych wydruków. Sąd czynił ustalenia także w oparciu o pozostałe dokumenty dotyczące czasu pracy powódki (wnioski urlopowe, zwolnienia lekarskie) i dokonywanych na jej rzecz wypłat. Przede wszystkim Sąd czynił ustalenia faktyczne na podstawie opinii biegłej z zakresu księgowości, która dokonała rzetelnego i kompletnego zestawienia godzin przepracowanych przez powódkę. Biegła – mając na względzie całość zebranej dokumentacji – wyprowadziła wniosek, iż wynagrodzenie powódki, łącznie z wynagrodzeniem za czas pracy w soboty, zostało w całości wypłacone. Biegła, również w czasie przesłuchania przed Sądem, przedstawiła w logiczny i przekonujący sposób argumentację, która potwierdzała wnioski ekspertyzy. Sąd nie dostrzega żadnych braków w powołanej opinii, zaś powódka nie podniosła żadnych merytorycznych i uzasadnionych zarzutów przeciwko jej treści. W efekcie należy uznać, iż żądanie zasądzenia jakiegokolwiek kwoty z tytułu nadgodzin jest nieuzasadnione, gdyż pozwany w całości pracę w godzinach nadliczbowych rozliczył.

Również więc w tym zakresie powództwo podlega oddaleniu.

Sąd zasądził od Skarbu Państwa na rzecz pełnomocnika ustanowionego dla powódki z urzędu - Radcy Prawnego T. P. kwotę 960 złotych, która wynika z §11 ust 1 pkt 1 oraz § 6 pkt 4 w zw. z §11 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Koszty te w oparciu o §2 ust 3 tego Rozporządzenia powiększono o podatek od towarów i usług. Łącznie zasądzono więc kwotę 1180,80 złotych.

Zarządzenie:

1. odnotować,
2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki;
3. kal. 14 dni
4. 11 lutego 2013 r.