

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 09-09-2013 r.

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

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Ławnicy: I. P., U. O.

Protokolant: Paulina Machowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 09-09-2013 r. w. W.

sprawy z powództwa **K. K.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. w B.**

o zapłatę odszkodowań, sprostowanie świadectwa pracy

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w B. na rzecz powódki K. K. kwotę 4.794, 72 zł (cztery tysiące siedemset dziewięćdziesiąt cztery złote siedemdziesiąt dwa grosze) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13.03.2013 r. do dnia zapłaty;

II. nakazuje stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. w B. sprostować świadectwo pracy z dnia 17.01.2013 r. w ten sposób, że w punkcie 3 a wpisać, że umowa została rozwiązana bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1¹ k.p.;

III. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

IV. wyrokowi w pkt I co do kwoty 1.598,24 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

V. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 510 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

VI. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 480 zł tytułem części opłaty sądowej od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona na podstawie ustawy;

VII. nie obciąża powódki kosztami sądowymi w zakresie opłaty sądowej w pozostałym zakresie.

UZASADNIENIE

Powódka K. K., w pozwie wniesionym w dniu 31 stycznia 2013r. a skierowanym przeciwko stronie pozwanej – (...) sp. z o.o. w B., sprecyzowanym następnie w piśmie procesowym z dnia 20 lutego 2013r. (k.18) i dalej na rozprawie w dniu 13 czerwca 2013r. (k. 99) domagała się:

- zasądzenia od strony pozwanej kwoty 4.800,00 zł, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 56 k.p. w zw. z art. 58 k.p.,

- zasądzenia od strony pozwanej kwoty 4.800,00 zł, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z pozwanym pracodawcą bez wypowiedzenia, na podstawie przepisu art. 55 § 1^{k.p.},
- sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej sposobu rozwiązania stosunku pracy (pkt 3 lit a) poprzez wskazanie, iż stosunek pracy został rozwiązany w trybie art. 55 § 1^{k.p.} tj. bez wypowiedzenia z winy pracodawcy

oraz zwrotu kosztów procesu według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu żądania powódka wskazała, iż u strony pozwanej była zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 01.08.2007r. i dalej, że w dniu 14.01.2013 r. złożyła pozwanemu pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1^{k.p.}, nie przystępując do pracy od kolejnego dnia. Podała, że mimo złożonego oświadczenia pracodawca, pismem z dnia 14.01.2013r., poinformował ją, że nie wyraża zgody na takie rozwiązanie umowy o pracę a następnie w dniu 24.01.2013r. doręczył jej świadectwo pracy wraz z pismem informującym o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na porzucenie pracy. Wskazała dalej, że przyczyną rozwiązania przez nią umowy o pracę z winy pozwanego pracodawcy było w pierwszej kolejności naruszenie norm wynikających z przepisów o minimalnym wynagrodzeniu, które nie zawsze było wypłacane w stosownej kwocie konsekwencją czego było skierowane do pracodawcy wezwanie do wyrównania wynagrodzenia w piśmie z dnia 30.01.2013r., jak również brak szkoleń stanowiskowych BHP w zakresie zapoznania powódki z ryzykiem zawodowym na zajmowanym stanowisku. Powódka zaznaczyła, iż była zatrudniona na stanowisku montera osprzętu elektrycznego i na tym stanowisku została odpowiednio przeszkolona, jednak stosowaną przez stronę pozwaną praktyką było, iż przełożony powódki na początku zmiany przesuwiał podległych mu pracowników, w tym powódkę na inne stanowiska na których mieli wykonywać pracę, jednocześnie nie szkoląc pracowników do pracy na tych stanowiskach. Podała, że pracodawca naruszył także przepis art. 161 k.p. oraz art. 162 k.p. poprzez nie respektowanie uprawnień do urlopu wypoczynkowego w wymiarze kolejnych 14 dni. Zarzuciła również, iż u strony pozwanej, wbrew postanowieniom art. 163 § 1 i 2 k.p. nie było planów urlopów w konsekwencji czego nie mogła z odpowiednim wyprzedzeniem zaplanować wypoczynku z rodziną, czy ustalić terminów, w których byłaby niezbędna opieka nad dziećmi. Wskazała również, iż pracodawca naruszył przepis art. 18 (3a) – 18 (3e) k.p., gdyż spośród wszystkich pracowników jej przełożony tylko ją i jeszcze jednego pracownika zobowiązał do wypełniania kart czasu pracy, choć inne osoby pracujące na tych stanowiskach nie musiały tego robić, co dotyczyło okresu wrzesień-grudzień 2012r., a nadto była izolowana od pozostałych pracowników – poprzez wykonywanie pracy na samodzielnym stanowisku i nie mogła, tak jak inni pracownicy, korzystać z telefonu komórkowego.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Uzasadniając swe stanowisko wskazała, iż wobec porzucenia pracy przez powódkę dokonane rozwiązanie umowy o pracę było w pełni uzasadnione i nastąpiło zgodnie z obowiązującymi przepisami. Nadto podała, że nie podlega prawdzie twierdzenie powódki, że doszło do naruszenia jej praw pracowniczych. Podała, że wynagrodzenia wypłacane są terminowo i zgodnie z ich wysokością, przy czym zdarzyło się, na początku 2010 r., że kwota wynagrodzenia minimalnego nie została właściwie naliczona powódce jednak pomyłkę tę naprawiono poprzez wypłatę zaległej kwoty wraz z należnymi odsetkami, wobec czego nie istnieje dług zakładu wobec powódki. Podniosła, że nieprawdziwy jest również zarzut braku szkoleń stanowiskowych i dalej, że wbrew twierdzeniom powódki, respektowała jej prawo do urlopu wypoczynkowego i nie naruszyła przepisów art. 161 i art. 162 k.p. Odnosząc się natomiast do zarzutów powódki jakoby naruszone zostały jej prawa pracownicze opisane w art. 18^{3a} – 18^{3e} k.p. strona pozwana wskazała, iż w firmie obowiązuje godzinowy system rozliczeń pracy, a wypełnianie na niektórych stanowiskach kart wykonania dziennego było już dawno wprowadzone, znacznie wcześniej niż na stanowiskach pracy powoda, co, jak podała, wynika z konieczności planowania produkcji i potwierdzeń zamówień dla odbiorców pozwanej spółki. Argumentowała dalej, że nie polega na prawdzie zarzut powódki jakoby była ona odizolowana od reszty załogi, gdyż praca na samodzielnym stanowisku nie jest szykaną, lecz potrzebami wykonania określonych zadań. Na rozprawie w dniu 09.09.2013r.

pozwana zarzuciła dalej, że doszło do uchybienia przez powódkę jednomiesięcznego terminu do rozwiązania umowy o pracę.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 01 sierpnia 2007 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie od dnia 01 listopada 2007 r. do dnia 30 czerwca 2008r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, a ostatnio, tj. od dnia 01 lipca 2008 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku monter osprzętu elektrycznego.

Dowód: - umowa o pracę na okres próbny z dnia 01 sierpnia 2007 r.; k. 6 oraz w aktach osobowych powódki,

- umowa o pracę na czas określony z dnia 01 listopada 2007 r.; k. 7 oraz w aktach osobowych powódki,

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 01 lipca 2008 r.; k. 5 oraz w aktach osobowych powódki,

Pismem z dnia 14 stycznia 2013 r., doręczonym pozwanej w tym samym dniu, powódka rozwiązała łączący strony stosunek pracy, bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., wskazując jako przyczynę:

„ - art. 162 Kodeksu Pracy

- art. 163 § 1 i § 2 Kodeksu Pracy

- art. 237 (9) § 1 Kodeksu Pracy

- § 11 ust. 1 pkt 2 i ust 2 i 3 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,

... - art. 2 ust. 5 i art. 6 ustawy z dnia 10 października 2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. nr 200, poz. 1679 z późn. zm.)”.

Przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było w szczególności niezabezpieczenie przez pracodawcę odzieży ochronnej oraz utrudnienia w korzystaniu z urlopów wypoczynkowych, w tym w wymiarze kolejnych 14 dni, a także naruszenie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu, co nastąpiło w roku 2010, oraz fakt, że powódka czuła się dyskryminowana m.in. z uwagi na przenoszenie na różne miejsca pracy.

Powódka nie omawiała z prezesem pozwanej przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

Dowód: - oświadczenie powódki z dnia 14 stycznia 2013 r., k. 9 oraz w aktach osobowych powódki,

- przesłuchanie powódki, k.141,

- przesłuchanie strony pozwanej, k.141.

W związku z otrzymanym oświadczeniem powódki o rozwiązaniu umowy o pracę strona pozwana pismem z dnia 14 stycznia 2013 r. poinformowała powódkę, że nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie z uwagi na błędne powołanie się na art. 55 § 1¹ k.p., czyli dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, zarzucając, że powódka nie przedstawiła dowodu na potwierdzenie, że zostały naruszone wobec niej obowiązki pracodawcy w stopniu ciężkim.

Jednocześnie strona pozwana zaproponowała powódce rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron na wniosek pracownika. Pismo to powódka otrzymała w dniu 14 stycznia 2013r.

W odpowiedzi na w/w pismo powódka, pismem z dnia 15 stycznia 2013r., doręczonym pozwanej w dniu 17 stycznia 2013r., podtrzymała swoje stanowisko w sprawie powodów rozwiązania umowy o pracę a jednocześnie zwróciła się

o niezwłoczne wydanie świadectwa pracy, uwzględniającego treść złożonego przez nią w dniu 14 stycznia 2013r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia.

Dowód: - pismo strony pozwanej z dnia 14 stycznia 2013 r., k.11 oraz w aktach osobowych powódki.

- pismo powódki z dnia 15.01.2013r., k. 8 oraz w aktach osobowych powódki

Po otrzymaniu pisma powódki z dnia 15 stycznia 2013r., strona pozwana pismem datowanym na dzień 17 stycznia 2013 r., przesłanym powódce tego samego dnia listem poleconym, poinformowała powódkę, iż z dniem 14 stycznia 2013 r. rozwiązuje umowę o pracę zawartą w dniu 01 lipca 2008r., bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując porzucenie pracy, zaś jako podstawę prawną art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Jednocześnie w treści pisma strona pozwana pouczyła powódkę o sposobie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Oświadczenie powódka otrzymała przesyłką pocztową, w dniu 24 stycznia 2013r., wraz z świadectwem pracy z dnia 17 stycznia 2013r.

Dowód: - pismo strony pozwanej z dnia 17 stycznia 2013 r., k. 14 oraz w aktach osobowych powódki

- przesłuchanie strony pozwanej, k.141.

Wobec złożonego powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę strona pozwana wystawiła powódce w dniu 17 stycznia 2013r. świadectwo pracy, w którym, w pkt 3 wskazała, iż stosunek pracy pomiędzy stronami ustał w wyniku rozwiązania: przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 3 KP) z przyczyn leżących po stronie pracownika i zawinionych przez pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 KP) – porzucenie pracy.

Powódka nie występowała o sprostowanie świadectwa pracy.

Dowód: - świadectwo pracy powódki z dnia 17 stycznia 2013 r., k. 12 oraz w aktach osobowych powódki.

- przesłuchanie powódki, k.141,

Powódka w okresie zatrudnienia u strony pozwanej zajmowała stanowisko montera osprzętu elektrycznego, tak jak pozostali pracownicy bezpośredniej produkcji pozwanej spółki, której przedmiotem działalności jest montaż osprzętu elektrycznego.

Praca na tym stanowisku obejmuje montaż elementów i podzespołów ręczny i maszynowy, przy pomocy różnych maszyn i urządzeń.

W praktyce zdarzało się, iż powódka, dokonywała montażu przy pomocy narzędzi ręcznych, kiedy indziej przy pomocy praski stołowej albo, jeżeli zachodziła taka potrzeba, wykonywała otwory obsługując wiertarkę lub inne maszyny dostępne na stanowisku.

Powódka na polecenie swojego przełożonego niejednokrotnie, również w ostatnim okresie zatrudnienia u strony pozwanej, pracowała przy obsłudze wtryskarki oraz przy obsłudze wiertarki dokonując obróbki materiałów odpryskowych i pyłących.

Przy obsłudze wiertarki, przy obudowach metalowych, leciały opiłki. Z kolei przy obsłudze wtryskiwarki, która ładowała się automatycznie, gorące elementy wypadały poza maszynę. Zdarzało się jednak, że element pozostał w maszynie co wymagało jego wyjęcia.

Zgodnie z sporządzoną przez stronę pozwaną w dniu 3 lutego 2004r., a następnie aktualizowaną w dniach – 2 lutego 2010r. i 27 lipca 2011r., dokumentacją oceny ryzyka zawodowego na stanowisku monter osprzętu elektrycznego

monter osprzętu elektrycznego wykonuje czynności montażu wyłączników i przełączników elektrycznych do zasilania różnych maszyn i urządzeń m.in. przy pomocy wkrętańców pneumatycznych, praski pneumatycznej, wiertarek, przy czym niektóre elementy wytwarzane były na tzw. wtryskarkach.

Zgodnie z opracowaną przez stronę pozwaną kartą pomiaru ryzyka zawodowego do zadań monterów osprzętu elektrycznego, w tym powódki, należało również maszynowe oznaczanie wyrobów metodą tampodruku, przy pomocy tamponiarki. Czynności te wykonywane były przy użyciu niebezpiecznych preparatów chemicznych, tj. farby do tampodruku (...) 9900 w ilości 10l/rok oraz rozpuszczalnika organicznego do farb tampodrukowych nr 10 w ilości 15l/rok. W karcie pomiaru ryzyka zawodowego wskazano, że preparaty do tampodruku działają szkodliwie przez drogi oddechowe.

Zgodnie z pkt. 3.1 opracowanej przez stronę pozwaną instrukcji bezpiecznej obsługi wtryskarek i kontroli wyprasek przy obsłudze gorących elementów maszyny należy zakładać rękawice skórzane.

Zgodnie natomiast z pkt 3.3. sporządzonej przez stronę pozwaną instrukcji bezpiecznej obsługi wiertarek przy obróbce materiałów odpryskowych i pyłących (żeliwo, tworzywa sztuczne itp.) nakazuje się stosować okulary ochronne i półmaski przeciwpyłowe.

Dokumentacja oceny ryzyka zawodowego na stanowisku monter osprzętu elektrycznego sporządzona została, a następnie aktualizowana, przez specjalistę ds. bezpieczeństwa pracy A. J. (1) i zatwierdzona przez prezesa zarządu strony pozwanej.

Instrukcje: bezpiecznej obsługi wtryskarek i kontroli wyprasek oraz bezpiecznej obsługi wiertarek zostały, po sprawdzeniu przez A. J. (1) zatwierdzone przez prezesa zarządu strony pozwanej.

Powódka zapoznała się z sporządzoną oceną ryzyka zawodowego w dniu 01 sierpnia 2011 r., co potwierdziła podpisem.

Dowód: - ocena ryzyka zawodowego wraz z listą osób zapoznanych z oceną ryzyka zawodowego, k.44 -48,

- instrukcja bezpiecznej obsługi wtryskarek i kontroli wyprasek, k.49-50,

- instrukcja bezpiecznej obsługi wiertarek, k.51-52.

- zeznania świadka K. L., k.99,

- przesłuchanie powódki, k.141,

- przesłuchanie strony pozwanej, k. 141

Proces montażu osprzętu elektrycznego prowadzony jest u strony pozwanej na stołach do montażu lub wydzielonych stanowiskach. Wykonywanie przez powódkę pracy na wydzielonych stanowiskach nie wiązało się ze zmianą stanowiska pracy, a jedynie ze zmianą maszyny przy obsłudze, której powódka miała pracować jako monter osprzętu elektrycznego. Wyznaczenie pracy na samodzielnym miejscu pracy wynikało z potrzeb pracodawcy oraz kwalifikacji i umiejętności pracownika.

Dowód: - ocena ryzyka zawodowego wraz z listą osób zapoznanych z oceną ryzyka zawodowego, k.44 -48,

- zeznania świadka K. L., k.99,

- przesłuchanie powódki, k.141,

- przesłuchanie strony pozwanej, k. 141

Strona pozwana zapewniała pracownikom, w tym powódce, zatrudnionym na stanowisku monter osprzętu elektrycznego jedynie fartuchy, nie zapewniając jednocześnie powódce obsługującej wtryskarki i wiertarki ani rękawic skórzanych, ani okularów ochronnych i półmasek przeciwpyłowych.

Dowód: - karta ewidencji odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, k.61,

- zeznania świadka K. L., k.99,

- przesłuchanie powódki, k.141,

- przesłuchanie strony pozwanej, k. 141

U strony pozwanej na niektórych stanowiskach (miejscach) pracy istniał obowiązek sporządzania tzw. kart czasu pracy, w których wpisywane były dane dotyczące czasu pracy, ilości wykonanych elementów.

Obowiązek ten dotyczył m.in. pracowników wykonujących pracę na stanowisku obsługi wtryskiwarki, nawijarki cewek oraz na stanowisku kontroli.

Powyższe wynikało z konieczności ustalenia czasu produkcji w związku z nowym zamówieniem uzyskanym przez pozwaną. Powinność ta nie rodziła dla pracowników negatywnych konsekwencji.

Obowiązek taki dotyczył również powódki, jeżeli wykonywała pracę przy obsłudze maszyn, których ten obowiązek dotyczył.

Dowód: - przesłuchanie powódki, k.141,

- przesłuchanie strony pozwanej, k. 141

W dniu 01 sierpnia 2007r. powódka odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, które przeprowadził główny specjalista ds. (...) (certyfikat nr S – (...)), w ramach umowy zawartej z pozwaną w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej. Poza instruktą ogólnym w dniu 1 sierpnia 2007r. powódka odbyła w dniach 1 i 2 sierpnia 2007r. instruktą stanowiskowy na stanowisku pracy monter osprzętu elektrycznego, który przeprowadził kierownik produkcji A. J. (2).

Przeprowadzenie szkolenia powódka potwierdziła na karcie szkolenia podpisem.

Kolejne szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy powódka odbyła w okresie od dnia 25 lipca 2008 r. do dnia 01 sierpnia 2008 r. (szkolenie okresowe) oraz w dniu 01 sierpnia 2011 r. (szkolenie okresowe)

Powódka nigdy nie zgłaszała stronie pozwanej żadnych zastrzeżeń związanych ze szkoleniami stanowiskowymi oraz ze szkoleniami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dowód: - karta szkolenia wstępnego, k. 42 oraz w aktach osobowych powódki

- zaświadczenie z dnia 01 sierpnia 2008 r., w aktach osobowych powódki

- zaświadczenie z dnia 01 sierpnia 2011 r., k. 41 w aktach osobowych powódki

- przesłuchanie powódki, k.141,

- przesłuchanie strony pozwanej, k.141.

U strony pozwanej, u której nie działają związki zawodowe, nie były sporządzane plany urlopów.

Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej Regulaminem Pracy urlop wypoczynkowy był udzielany na podstawie wniosku pracownika i potrzeb wynikających z konieczności zapewnienia normalnego toku pracy. Termin urlopu pracowników ustalał pracodawca po porozumieniu z pracownikami, przy czym pracownik mógł rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody pracodawcy (osoby upoważnionej) na karcie urlopowej. Na wniosek pracownika urlop mógł być podzielony na części, jednak w takim przypadku co najmniej jedna część urlopu powinna trwać co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych. (punkt 21 podpunkt 1, 2, 3 i 4 Regulaminu Pracy).

W praktyce pracownik, który chciał uzyskać urlop wypoczynkowy musiał najpierw ustnie ustalić termin urlopu z kierownikiem a następnie dopiero sporządzał wniosek o urlop.

Zdarzały się sytuacje, że kierownik odsyłał pracownika, który chciał uzyskać urlop na kolejny termin. Niejednokrotnie też nie wyrażał zgody na udzielenie urlopu, zwłaszcza na urlop wnioskowany z krótkim wyprzedzeniem (np. 3 dniowym), z uwagi na ilość pracy jak również fakt, że aktualnie inne osoby są nieobecne w pracy.

Powódka, podobnie jak pozostali pracownicy strony pozwanej, uzgadniała każdorazowo urlop ze swoim przełożonym.

Dowód: - świadectwo pracy, k. 12 oraz w aktach osobowych powódki.

- wnioski urlopowe - koperta, k. 103,
- karty pracy powódki za lata 2007 – 2012, k.89 – 94, k.115-118,
- zeznania świadka K. L., k.99,
- przesłuchanie powódki, k.141,
- przesłuchanie strony pozwanej, k. 141
- Regulamin Pracy, k. 119-135

Powódka w okresie zatrudnienia u strony pozwanej w latach 2007 – 2011 r. wykorzystała cały przysługujący jej urlop wypoczynkowy.

W okresie tym powódka przebywała m.in. na urlopie:

- w roku 2008 – od 16 czerwca do 04 lipca,
- w roku 2009 – od 6 marca do 20 marca,
- w roku 2010 – od 14 kwietnia do 23 kwietnia,
- w roku 2011 – od 8 sierpnia do 19 sierpnia.

W 2012 r. powódka wykorzystała łącznie 13 dni urlopu wypoczynkowego w terminach zgodnych z przedłożonymi przez siebie wnioskami o urlop:

- od dnia 30 kwietnia 2012 r. do dnia 09 maja 2012 r.,
- w dniu 28 czerwca 2012 r.,
- od dnia 06 sierpnia 2012 r. do dnia 12 sierpnia 2012 r.,
- w dniu 10 października 2012 r. (urlop na żądanie).

W roku 2012r. powódka zwracała się do kierownika o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego, w wymiarze kolejnych 14 dni, w okresie wakacyjnym. Ostatecznie jednak uzyskała zgodę na 5 dni urlopu. Na urlop w takim wymiarze złożyła ostatecznie wniosek. Urlop ten wykorzystała w okresie od 06 sierpnia 2012r. do dnia 12 sierpnia 2012r. Innych wniosków o udzielenie urlopu w roku 2012 powódka nie składała.

W dniu 02 stycznia 2013 r. powódka złożyła wniosek o udzielenie jej (niewykorzystanego w 2012 r.) urlopu wypoczynkowego w terminie od dnia 03 stycznia 2013r. do dnia 16 stycznia 2013 r. W/w urlopu powódka nie wykorzystała, gdyż w okresie od dnia 03 stycznia 2013 r. do dnia 11 stycznia 2013 r. przebywała na zwolnieniu chorobowym.

Dowód: - świadectwo pracy, k. 12 oraz w aktach osobowych powódki.

- wnioski urlopowe - koperta, k. 103,

- karty pracy powódki za lata 2007 – 2012, k.89 – 94, k.115-118,

Strona pozwana nie wypłaciła powódce w roku 2010 za miesiące: styczeń i luty wynagrodzenia w wysokości odpowiadającej wysokości wynagrodzenia minimalnego.

Pismem z dnia 30 stycznia 2013 r., doręczonym stronie pozwanej w dniu 31 stycznia 2013r., powódka wezwała stronę pozwaną do zapłaty kwot należnych tytułem wyrównania do minimalnego wynagrodzenia za miesiąc styczeń i luty 2010 r. w łącznej kwocie 128,74 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 03 lutego 2010 r. do dnia zapłaty, które to odsetki, jak podała powódka, na dzień 31 stycznia 2013 r. wynosiły 49,00 zł.

W związku z otrzymanym pismem, strona pozwana dokonała weryfikacji wypłaconego powódce wynagrodzenia za okres stycznia 2010r. i lutego 2010r. a następnie naliczyła powódce tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc styczeń 2010r. dalszą kwotę 89,80 zł brutto oraz za miesiąc luty 2010r. kwotę 48,20 zł brutto i ostatecznie wypłaciła na rachunek bankowy powódki kwotę 96,36 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia i kwotę 37,41 zł tytułem należnych odsetek.

Dowód: - pismo powódki z dnia 30 stycznia 2013 r., k. 10 oraz w aktach osobowych powódki

- pismo pozwanej z dnia 07.02.2013r., k. 40

- potwierdzenie wypłaty – wyciąg z rachunku, w aktach osobowych powódki

- przesłuchanie powódki, k.141,

- przesłuchanie strony pozwanej, k. 141

Zarządzeniem z dnia 19 maja 2005 r. prezes strony pozwanej wprowadził zakaz używania telefonów komórkowych w godzinach pracy, z wyjątkiem czasu przeznaczanego na przerwę śniadaniową. Jednocześnie ustalono, iż nie zastosowanie się do w/w zarządzenia, skutkować będzie nałożeniem kary zgodnie z § 51 Zakładowego Regulaminu Pracy.

Zgodnie z punktem 51 Regulaminu Pracy w stosunku do pracownika, który dopuszcza się nieprzestrzegania ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych może być stosowana kara upomnienia, nagana lub potrącenia premii regulaminowej do wysokości ustalonej w umowie.

Powyższy zakaz używania telefonów komórkowych dotyczył wszystkich pracowników strony pozwanej i miał na celu zapobieżenie powstawania hałasu w miejscu pracy. Zarządzenie podane zostało do wiadomości pracowników poprzez wywieszenie w zakładzie strony pozwanej, w ogólnodostępnym miejscu, na tablicy ogłoszeń.

Dowód: - zarządzenie prezesa pozwanej Spółki z dnia 19 maja 2005 r., k.136,

- Regulamin Pracy, k.119-135,

- przesłuchanie strony pozwanej, k.141.

Od dnia 15 stycznia 2013r. powódka nie wykonywała pracy dla strony pozwanej.

(okoliczność bezsporna)

Średnie, jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1.598,24 zł brutto, tj. 1.185,37 zł netto.

Dowód: - zaświadczenie z dnia 18 marca 2013 r., k.37.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie jedynie w części.

W toku niniejszego postępowania powódka po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu domagała się zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 56 k.p. w zw. z art. 58 k.p. jak również odszkodowania za rozwiązanie, przez nią, umowy o pracę z pozwanym pracodawcą bez wypowiedzenia, na podstawie przepisu art. 55 § 1¹k.p. i dalej sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej sposobu rozwiązania stosunku pracy.

Na tle regulacji przepisów kodeksu pracy nie budzi wątpliwości, że pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, jak również, że w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. (art. 55 § 1¹ k.p.)

Z drugiej strony, stosowanie do treści art. 56 § 1 k.p., pracownikowi z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie, przy czym odszkodowanie, zgodnie z art. 58 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia a jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Z uwagi na zakres roszczeń odszkodowawczych powódki rozważenia, w pierwszej kolejności wymagało, w jakim trybie doszło do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony postępowania, i dalej czy rozwiązanie umowy było uzasadnione i czy nie naruszało obowiązujących przepisów, czy też przeciwnie.

Odszkodowanie oparte na treści przepisu art. 56 k.p. w zw. z art. 58 k.p. przysługuje bowiem w sytuacji rozwiązania przez pracodawcę z pracownikiem umowy o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów bez wypowiedzenia. Z treści powołanego przepisu wynika zatem jednoznacznie, że roszczenia oparte na w/w przepisach powstają tylko wówczas, gdy dochodzi do rozwiązania umowy, na skutek określonych czynności pracodawcy. Ustalenie zatem, że w chwili złożenia pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy stosunek pracy już nie istniał – gdyż został uprzednio rozwiązany – czyni roszczenia pracownika oparte na w/w przepisach, w ocenie Sądu, nieuzasadnionymi. Nie można bowiem dochodzić roszczeń opartych, w swej istocie, na żądaniu ustalenia wadliwości czynności pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy, w sytuacji, gdy czynność ta – na skutek wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę – nie może doprowadzić do rozwiązania umowy, odnosi się do stosunku prawnego już nieistniejącego.

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego niniejszej sprawy zważyć wypadnie, iż do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony postępowania doszło w dniu 14 stycznia 2013r. na skutek jednostronnego oświadczenia powódki, złożonego pozwanemu pracodawcy, o rozwiązaniu umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Jak wynika bowiem z przeprowadzonego postępowania dowodowego pismem z dnia 14 stycznia 2013 r., doręczonym pozwanej w tym samym dniu, powódka rozwiązała łączący strony stosunek pracy, bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Wprawdzie, następnie, strona pozwana w związku z otrzymanym oświadczeniem powódki o rozwiązaniu umowy o pracę, pismem z dnia 14 stycznia 2013 r. poinformowała powódkę, tego samego dnia, w formie pisemnej, że nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie z uwagi na błędne powołanie się na art. 55 § 1¹ k.p., proponując jednocześnie powódce rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron na wniosek pracownika jednak powódka na zmianę sposobu rozwiązania umowy o pracę zgody nie wyraziła, co wynika wprost z pisma powódki z dnia 15 stycznia 2013r., doręczonego pozwanej w dniu 17 stycznia 2013r., w którym powódka oświadczyła, że podtrzymuje swoje stanowisko w sprawie powodów rozwiązania umowy o pracę a jednocześnie zwróciła się o niezwłoczne wydanie świadectwa pracy, uwzględniającego treść złożonego przez nią w dniu 14 stycznia 2013r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia.

Tym samym nie ulega wątpliwości, że do rozwiązania umowy o pracę doszło w dniu 14 stycznia 2013r. na mocy jednostronnej czynności powódki.

Skutek ten (rozwiązanie umowy) powstał poprzez samo oświadczenie powódki, dla skuteczności którego zgoda pozwanego pracodawcy nie była konieczna. Skutek ten był przy tym niezależny od tego czy rozwiązanie umowy przez powódkę bez zachowania okresu wypowiedzenia było uzasadnione, w tym zwłaszcza w ocenie pracodawcy.

Skoro zatem w dniu 14 stycznia 2013r. doszło do rozwiązania umowy o pracę łączącej strony postępowania późniejsze oświadczenie pozwanego - wystosowane do powódki w piśmie datowanym na dzień 17 stycznia 2013 r., a przesłanym powódce tego samego dnia listem poleconym i doręczonym powódce w dniu 24 stycznia 2013r., - o rozwiązaniu z powódką z dniem 14 stycznia 2013 r. umowy o pracę zawartej w dniu 01 lipca 2008r., bez zachowania okresu wypowiedzenia, pozostawało bezskuteczne wobec nieistnienia w chwili jego złożenia powódce stosunku prawnego, którego oświadczenie to miało dotyczyć.

Konsekwentnie żądanie powódki zasądzenia od pozwanej odszkodowania w związku z naruszającym przepisy rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę, bez zachowania okresu wypowiedzenia, z przyczyn omówionych powyżej, jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu.

Uwzględniając powyższe Sąd orzekł jak w pkt III wyroku.

Powyższe ustalenie, co do sposobu rozwiązania umowy o pracę, skutkowało natomiast uwzględnieniem żądania powódki w zakresie w jakim domagała się ona sprostowania świadectwa pracy. Z przeprowadzonych w sprawie ustaleń faktycznych wynika bowiem, że wobec złożonego powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę strona pozwana wystawiła powódce w dniu 17 stycznia 2013r. świadectwo pracy, w którym, w pkt 3 wskazała, iż stosunek pracy pomiędzy stronami ustał w wyniku rozwiązania: przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 3 KP) z przyczyn leżących po stronie pracownika i zawinionych przez pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 KP) – porzucenie pracy. Skoro jednak, na co wskazano powyżej, do rozwiązania umowy doszło na skutek oświadczenia powódki o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia treść zapisu punktu 3 świadectwa pracy nie odpowiadała rzeczywistemu sposobowi rozwiązania umowy o pracę, co uzasadniało dokonanie sprostowania treści świadectwa pracy w tym zakresie.

Zgodnie bowiem z art. 97 § 2¹ k.p. pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7

dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Wprawdzie w niniejszej sprawie powódka nie wystąpiła z wnioskiem do pozwanego pracodawcy o dokonanie sprostowania świadectwa pracy, występując z żądaniem sprostowania bezpośrednio do sądu pracy jednak powyższe nie przesądza o bezskuteczności żądania powódki w tym zakresie, tym bardziej, że powódka zachowała termin określony przepisem art. 97 § 2¹ k.p. W ocenie Sądu obowiązek wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy w pierwszej kolejności do pracodawcy ma jedynie charakter porządkowy i jako taki nie może stanowić warunku formalnego do otwarcia drogi postępowania sądowego.

Uwzględniając powyższe Sąd orzekł jak w pkt II wyroku.

Oceniając w dalszej kolejności żądanie zasądzenia odszkodowania, opartego na treści przepisu art. 55 § 1¹k.p. Sąd zważył, iż znajduje ono uzasadnienie w stanie faktycznym sprawy.

Zgodnie z przepisem art. 55 § 1¹ zd. I. k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 (bez wypowiedzenia) także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Z brzmienia przepisu art. 55 § 2 k.p. wynika dalej, że oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy jak również, że w takim przypadku odpowiednie zastosowanie znajduje przepis art. 52 § 2 k.p., a zatem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (odpowiednio art. 52 § 2 k.p.).

Zachowanie powyższego terminu ma przy tym istotne znaczenie dla oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wystąpienie z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę po dłuższym okresie czasu od naruszenia prawa pracownika może być bowiem uznane za pozorną przyczynę rozwiązania umowy o pracę. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08.07.2009r., I BP 5/09, LEX nr 523549)

Pod pojęciem „ciężkiego naruszenia” należy rozumieć znaczny stopień winy sprawcy tego naruszenia. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516, chodzi tu o winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Wina pracodawcy określana jest przy tym z uwzględnieniem jedynie czynników obiektywnych zaś podstawą rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z tej przyczyny może być istotne naruszenie jego interesów majątkowych lub dóbr osobistych (np. naruszenie jego czci lub dobrego imienia). Przyjąć należy, iż niewątpliwie pracodawca, który nie wypłaca w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia. (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516) Podobnie, nie budzi wątpliwości Sądu, że za ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika uznać należy: nie wypłacenie wynagrodzenia w wysokości płacy minimalnej, nieuzasadnioną odmowę udzielenia urlopu wypoczynkowego w ustawowym terminie, nie zapewnienie pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w tym nie zapewnienie odpowiedniej do warunków pracy odzieży ochronnej.

W przedmiotowej sprawie powódka pismem z dnia 14 stycznia 2013r., rozwiązała łączący strony stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia za podstawę prawną podając art. 55 § 1¹ k.p., zaś jako powód podając naruszenia obowiązków pracodawcy w zakresie: art. 162 k.p., art. 163 § 1 i § 2 k.p., art. 237 (9) § 1 k.p., § 11 ust. 1 pkt 2 i ust 2 i 3 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz art. 2 ust. 5 i art. 6 ustawy z dnia 10 października 2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, jako że żadna ze stron w toku procesu nie podważyła skutecznie ich wiarygodności i autentyczności. Sąd dał również wiarę konkretnym i logicznym zeznaniom świadka K. L. oraz spójnym z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie

zeznaniom słuchanego w charakterze strony pozwanej J. P. a także zeznaniom powódki, w zakresie w jakim zeznania ich znajdują oparcie w pozostałym materiale dowodowym zebranym w sprawie.

Powódka w oświadczeniu z dnia 14 stycznia 2013 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jako jedną z przyczyn rozwiązania umowy o pracę wskazała naruszenie przez pozwanego pracodawcę przepisów art. 2 ust. 5 i art. 6 ustawy z dnia 10 października 2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, który to zarzut naruszenia odnosiła, jak wynika z uzasadnienia pozwu oraz przeprowadzonych w sprawie ustaleń w tym zwłaszcza z przesłuchania powódki, do wypłaty zaniżonego wynagrodzenia za m-c styczeń i luty 2010 r., a zatem do naruszeń, które miały miejsce w okresie znacznie dłuższym niż termin jednego miesiąca określony przepisem art. 55 § 2 k.p.

Nie budzi bowiem wątpliwości, wobec treści art. 85 § 2 k.p. zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego, że wynagrodzenie za pracę za styczeń i luty 2010r. podlegało wypłacie na rzecz powódki odpowiednio najpóźniej do dnia 10 lutego 2010r. i do dnia 10 marca 2010r. W tych dniach powódka miała zatem już możliwość ustalenia prawidłowości wypłaconego jej wynagrodzenia, w konsekwencji czego od tych terminów należy liczyć określony przepisem art. 55 § 2 k.p. termin do ewentualnego rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu wypłacenia wynagrodzenia w styczniu i lutym 2010r. z naruszeniem przepisów o wynagrodzeniu minimalnym należało zatem – mimo niewątpliwe zaistnienia takiej sytuacji – uznać za nieuzasadnione, jako złożone z uchybieniem terminu określonego przepisem art. 55 § 2 k.p.

Na uwzględnienie, w ocenie Sądu, nie zasługuje również zarzut powódki dotyczący braku szkoleń stanowiskowych (naruszenie w zakresie § 11 ust. 1 pkt 2 i ust 2 i 3 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy).

Jak wynika z treści § 11 ust. 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy instruktaż stanowiskowy przeprowadza się przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na określonym stanowisku:

- 1)pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych;
- 2)pracownika przenoszonego na stanowisko, o którym mowa w pkt 1;
- 3)ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

Z brzmienia § 11 ust. 2 w/w rozporządzenia wynika dalej, że pracownik wykonujący pracę na kilku stanowiskach pracy powinien odbyć instruktaż stanowiskowy na każdym z tych stanowisk. Jak wynika dalej z § 11 ust. 3 powołanego rozporządzenia w przypadku wprowadzenia na stanowisku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, zmian warunków techniczno-organizacyjnych, w szczególności zmian procesu technologicznego, zmian organizacji stanowisk pracy, wprowadzenia do stosowania substancji o działaniu szkodliwym dla zdrowia albo niebezpiecznym oraz nowych lub zmienianych narzędzi, maszyn i innych urządzeń - pracownik zatrudniony na tym stanowisku odbywa instruktaż stanowiskowy przygotowujący go do bezpiecznego wykonywania pracy w zmienionych warunkach. Tematyka i czas trwania instruktażu stanowiskowego powinny być uzależnione od rodzaju i zakresu wprowadzonych na stanowisku zmian.

Odnosząc powyższą regulację do stanu faktycznego niniejszej sprawy zważyć wypadnie, iż zarzut naruszenia przez pozwanego pracodawcę wobec powódki obowiązków wynikających z powołanej regulacji nie znajduje uzasadnienia. Z przedłożonych do akt sprawy dokumentów, w tym zwłaszcza dokumentacji akt osobowych powódki, wynika bowiem jednoznacznie, że powódka już w dniu 01 sierpnia 2007r. odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, które przeprowadził główny specjalista ds. (...). Niezależnie przy tym od przeprowadzonego w tym dniu

instruktażu ogólnego powódka odbyła w dniach 1 i 2 sierpnia 2007r. instruktaż stanowiskowy na stanowisku pracy montera osprzętu elektrycznego, który przeprowadził kierownik produkcji A. J. (2). Powyższe okoliczności, tj. fakt przeprowadzenia szkolenia oraz instruktażu powódka potwierdziła na karcie szkolenia podpisem.

Tym samym kwestionowanie, w obecnym postępowaniu, faktu przeprowadzenia szkolenia czy też instruktażu nie zasługuje na jakiegokolwiek uzasadnienie, czego powódka winna mieć świadomość podpisując stosowną dokumentację. Na uwagę zasługuje przy tym fakt, że kolejne szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy powódka odbyła w okresie od dnia 25 lipca 2008 r. do dnia 01 sierpnia 2008 r. (szkolenie okresowe) oraz w dniu 01 sierpnia 2011 r. (szkolenie okresowe), co wynika wprost z przedłożonych dokumentów zaświadczeń o przeprowadzeniu szkolenia, podpisanych przez osoby nie będącymi stronami postępowania, którym to dokumentom Sąd dał wiarę nie znajdując żadnych podstaw do kwestionowania ich treści. Nie uszło przy tym uwagi Sądu, że powódka, jak wynika z przeprowadzonych ustaleń faktycznych, w tym dokumentacji oceny ryzyka zawodowego na stanowisku monter osprzętu elektrycznego z dnia 3 lutego 2004r., która zawiera szczegółowy opis czynności na tym stanowisku oraz sposobu ich wykonywania, powódka nie była przenoszona na inne stanowiska pracy (z innym zakresem czynności niż monter), choć zdarzało się, że wykonywała poszczególne czynności w różnych miejscach pracy. Instruktaż na stanowisku montera a zatem na poszczególnych miejscach pracy montera został natomiast przeprowadzony co wynika z przedłożonych do akt sprawy dokumentów.

Powódka zapoznana została także z ryzykiem zawodowym na zajmowanym stanowisku, co również potwierdziła własnoręcznym podpisem (lista osób zapoznanych z oceną ryzyka zawodowego, k. 48).

Tym samym przyczynę wypowiedzenia w zakresie naruszenia przez pracodawcę obowiązków wynikających z treści § 11 ust. 1 pkt 2 i ust 2 i 3 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy Sąd uznał za nieuzasadnioną.

Niezależnie od powyższego w ocenie Sądu również i w tym przypadku nie zachowany został przez powódkę miesięczny termin, o którym mowa w art. 55 § 2 k.p., bowiem szkolenie stanowiskowe, a także instruktaż stanowiskowy winien być przeprowadzony przed przystąpieniem pracownika do pracy na danym stanowisku, powódka zaś wykonywanie czynności na stanowisku montera osprzętu elektrycznego rozpoczęła w dniu 1 sierpnia 2007r.

Brak było także, w ocenie Sądu, podstaw do przyjęcia, iż pozwany pracodawca naruszył swoje podstawowe obowiązki, i to w stopniu ciężkim, w zakresie objętym dyspozycją przepisu art. 163 § 1 i § 2 k.p.

Zgodnie z przepisem art. 163 § 1 k.p. urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów, który ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, przy uwzględnieniu, że planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167². Z brzmienia art. 163 § 2 k.p. wynika dalej, że plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Odnosząc powyższą regulację do stanu faktycznego niniejszej sprawy zważyć wypadnie, iż jak wynika z przeprowadzonych w sprawie ustaleń faktycznych, w tym z przesłuchania samej powódki, u strony pozwanej nie działają związki zawodowe. Tym samym, wobec treści art. 163 § 1¹ zd. I k.p. zgodnie z którym pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę; dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, pozwany pracodawca nie miał obowiązku sporządzania planu urlopów, a tym samym udzielania urlopów zgodnie z planem urlopów oraz podawania planu urlopów do wiadomości pracowników.

Za niezasługującą na dokonanie rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia uznał dalej Sąd, wobec naruszenia terminu zakreślonego przepisem art. 55 § 2 k.p., przyczynę oznaczoną jako naruszenie przez pracodawcę obowiązków w zakresie art. 162 k.p.

Jak wynika z przeprowadzonych ustaleń faktycznych powódka w roku 2012 nie wykorzystała urlopu wypoczynkowego w ten sposób aby jedna jego część trwała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych, czym niewątpliwie pracodawca naruszył dyspozycję przepisu art. 162 k.p. Niezależnie bowiem od wniosku pracownika o udzielenie urlopu wypoczynkowego w częściach obowiązkiem pracodawcy jest jednak dbanie o to aby choć jedna część urlopu obejmowała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

W stanie faktycznym sprawy powódka zgłaszała chęć wykorzystania urlopu w roku 2012r., w okresie wakacyjnym, w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych, ostatecznie jednak uzyskała zgodę na urlop wypoczynkowy w wymiarze 5 dni roboczych i na taki okres ostatecznie wypisała wniosek urlopowy. W tym zakresie Sąd dał wiarę zeznaniom powódki uznając, że brak jest jakichkolwiek podstaw do kwestionowania ich wiarygodności.

Nie uszło jednak uwadze Sądu, że skoro powódka zarzut naruszenia, w zakresie art. 162 k.p. odnosiła do niemożności skorzystania z urlopu wypoczynkowego w wymiarze zakreślonym powyższym przepisem, to ostatnim takim naruszeniem mógł być okres 2012r. W roku tym zaś powódka z urlopu w takim wymiarze zamierzała skorzystać w okresie wakacyjnym a zatem w okresie lipiec/sierpień 2012r. Tym samym do ewentualnego rozwiązania umowy z powodu naruszenia obowiązków pracodawcy w tym zakresie mogło dojść, przy uwzględnieniu treści art. 55 § 2 k.p., w terminie sierpnia/września 2012r. Powołanie się na powyższe ze znacznym uchybieniem terminu zakreślonego przepisem art. 55 § 2 k.p. uzasadnia przyjęcie, iż przyczyna ta nie mogła uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Niezależnie jednak od powyższego podkreślenia wymaga, iż urlop wypoczynkowy należny pracownikowi za dany rok, a zatem także w wymiarze kolejnych 14 dni kalendarzowych, pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi – wobec treści art. 168 k.p. – najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego. Taka zaś sytuacja miała miejsce w stanie faktycznym sprawy. W dniu 02 stycznia 2013 r. powódka złożyła bowiem pracodawcy wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w terminie od dnia 03 stycznia 2013r. do dnia 16 stycznia 2013 r. Urlopu w tym okresie powódka nie wykorzystała, gdyż w okresie od dnia 03 stycznia 2013 r. do dnia 11 stycznia 2013 r. przebywała na zwolnieniu chorobowym a zatem z przyczyn niezależnych od pracodawcy.

Powódka nie wykazała również w toku procesu jakoby w istocie strona pozwana naruszyła wobec niej przepisy art. 18^{3a} - 18^{3e} k.p., przy czym zarzut naruszenia jakichkolwiek obowiązków pracodawcy w tym zakresie nie został powołany w treści pisemnego oświadczenia powódki z dnia 14 stycznia 2013r. o rozwiązaniu umowy o pracę, co uzasadniało przyjęcie, iż zgłoszony został na potrzeby niniejszego postępowania i nie stanowił faktycznej przyczyny rozwiązania przez powódkę umowy o pracę.

Przedmiotowe naruszenie powódka upatrywała w nałożonym na nią obowiązku wypełniania kart czasu pracy, konieczności pracy na samodzielnym stanowisku oraz braku możliwości korzystania z telefonu komórkowego.

Z przeprowadzonych zaś ustaleń faktycznych wynika, że proces montażu osprzętu elektrycznego prowadzony jest u strony pozwanej na stołach do montażu lub wydzielonych stanowiskach i dalej, że wykonywanie przez powódkę pracy na samodzielnym miejscu pracy wynikało wyłącznie z potrzeb pracodawcy oraz kwalifikacji i umiejętności powódki jako pracownika. Z konkretnych i logicznych, a przez to wiarygodnych zeznań słuchanego w charakterze pozwanej J. P., wynika dalej, że istniejący u strony pozwanej na niektórych stanowiskach (miejscach) pracy obowiązek sporządzania – w tym przez powódkę - tzw. kart czasu pracy, w których wpisywane były dane dotyczące czasu pracy, ilości wykonanych elementów miał na celu poczynienie przez pracodawcę określonych ustaleń w zakresie czasu trwania produkcji w związku z nowym zamówieniem uzyskanym przez pozwaną. Powódka nie wykazała także aby zakaz używania telefonów komórkowych był kierowany czy też sankcjonowany wyłącznie wobec jej osoby. Przeciwnie strona pozwana wykazała, że zakaz ten, wprowadzony zarządzeniem prezesa strony pozwanej z dnia 19 maja 2005 r. dotyczył wszystkich pracowników. W ocenie Sądu nie ulega przy tym wątpliwości, iż zakaz ten przyczyniał się ostatecznie także do poprawy bezpieczeństwa pracowników pozwanej Spółki, w tym i powódki w okresie jej zatrudnienia.

W toku procesu powódka w żaden sposób nie wykazała również jakoby pozwany pracodawca naruszył przepisy art. 18^{3a} - 18^{3e} k.p. poprzez dyskryminację powódki w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych. Powódka argumentując, iż nie dostawała urlopów podczas, gdy inne osoby w tym terminie takie urlopy dostawały zdaje się nie rozumieć, iż pozwany pracodawca miał prawo udzielać urlopów w sposób jaki nie dezorganizowałby prac w zakładzie pracy.

W ocenie Sądu jedynym zarzutem przedstawionym przez powódkę w oświadczeniu z dnia 14 stycznia 2013r. o rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy zasługującym na uwzględnienie był zarzut nieprawidłowego wyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej. (art. 237⁹ § 1 k.p.)

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym także z zeznań złożonych przez słuchanego w charakterze pozwanej J. P., jednoznacznie wynika, iż pozwany pracodawca wyposażył powódkę jedynie w fartuch podczas, gdy powódka pracując również przy obsłudze wtryskarki i wiertarki, zgodnie ze sporządzonymi przez samą stronę pozwaną dokumentami dotyczącymi oceny ryzyka zawodowego oraz instrukcjami (k.49-52) winna być wyposażona również w okulary ochronne, rękawice i maskę przeciwpyłową. I tak zgodnie z pkt. 3.1 opracowanej przez stronę pozwaną instrukcji bezpiecznej obsługi wtryskarek i kontroli wyprasek przy obsłudze gorących elementów maszyny należało zakładać rękawice skórzane. Zgodnie natomiast z pkt 3.3. sporządzonej przez stronę pozwaną instrukcji bezpiecznej obsługi wiertarek przy obróbce materiałów odpryskowych i pyłących (żeliwo, tworzywa sztuczne itp.) obowiązkiem pracownika było stosować okulary ochronne i półmaski przeciwpyłowe. Dokumentacja ta, co istotniejsze, została zaakceptowana przez specjalistę ds. bezpieczeństwa pracy A. J. (1), a zatem osobę która posiada niewątpliwie doskonałą wiedzę o istniejących na danym stanowisku zagrożeniach oraz koniecznych – do stosowania środków ochrony indywidualnej – i zatwierdzona przez prezesa zarządu strony pozwanej do stosowania. Pozwana miała zatem pełną świadomość obciążających ją obowiązków wyposażenia pracownika obsługującego wtryskarkę lub wiertarkę w środki ochrony.

Powinność zabezpieczenia w w/w środki ochrony (rękawice, maski i okulary) miała tym istotniejsze znaczenie, iż przy obsłudze wiertarki, przy obudowach metalowych, leciały opiłki zaś przy obsłudze wtryskiwarki, zdarzały się sytuacje, gdy konieczne było wyjęcie gorącego elementu, który nie wypadł a pozostał w maszynie.

Tym samym, w ocenie Sądu, strona pozwana nie zabezpieczając powódki przy wykonywaniu czynności przy obsłudze wiertarki i wtryskiwarki, które to czynności powódka wykonywała także w ostatnim okresie zatrudnienia, w wymagane środki ochrony indywidualnej naruszyła w sposób ciężki podstawowe obowiązki wobec pracownika. Naruszenie to miało przy tym, w ocenie Sądu, charakter ciężkiego zważywszy na ewentualne konsekwencje jakie brak zabezpieczenia mógł wywołać dla zdrowia powódki. Przyczyna ta stanowiła przy tym, w ocenie Sądu wystarczającą przyczynę uzasadniającą rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W toku procesu strona pozwana argumentowała wprawdzie, iż o ile w istocie na stanowisku pracy powódki przy obsłudze wiertarki mogły powstać odpryski to sytuacja tak wynikałaby z błędnego wykonania przez powódkę czynności, jednak powyższa argumentacja, w ocenie Sądu, nie zasługiwała na uwzględnienie. Przeciwnie świadczy o zawinieniu pracodawcy, który winien uwzględniać ryzyko możliwości wystąpienia takich nieprawidłowości. Pozwany pracodawca miał obowiązek zapewnienia powódce bezpiecznych warunków pracy niezależnie od tego czy powódka w sposób właściwy czy nie wykonywała czynności na stanowisku, a zakładając, że pracownik może popełniać pewne błędy tym bardziej winna zabezpieczyć pracownika w środki ochrony indywidualnej.

W ocenie Sądu w przypadku w/w zarzutu powódka nie uchybiła miesięcznemu terminowi o którym mowa w art. 55 § 2 k.p. bowiem pracowała na tym samym stanowisku do dnia 14 stycznia 2013 r., zaś pozwany pracodawca do końca zatrudnienia nie zapewnił jej odzieży ochronnej i środków ochrony indywidualnej, czym w sposób ciężki naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze.

Ponieważ powódka była zatrudniona u pozwanego przez okres dłuższy niż 3 lata, zatem okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił w jej przypadku 3 miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.).

Uwzględniając powyższe za uzasadnione uznał Sąd żądanie zasądzenia odszkodowania w kwocie 4.794,72 zł na podstawie art. 55§ 1¹ k.p., wraz z należnymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu stronie pozwanej, tj. od dnia 13 marca 2013r. (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 06.03.2003 r., III PZP 3/03, opubl. OSNP 2004/5/74); pkt I wyroku.

Żądanie zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 55§ 1¹ k.p. ponad kwotę 4.794,72 zł oraz w zakresie części żądania odsetkowego Sąd oddalił jako niezaskługujące na uwzględnienie (pkt III wyroku).

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono jak w pkt IV sentencji wyroku na zasadzie art. 477² § 1 k.p.c., w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Orzeczenie o kosztach postępowania zawarte w punkcie IV wyroku Sąd oparł na treści art. 100 k.p.c. uwzględniając dalej fakt, że powództwo zostało uwzględnione w całości w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy i w połowie w zakresie żądania zasądzenia odszkodowania, zaś na koszty poniesione przez powódkę złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika w stawce 510zł, w tym 60 zł w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy i 450 zł od zasądzonej kwoty odszkodowania.

Jednocześnie mając na uwadze fakt, że powódka jako pracownik, zgodnie z treścią art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594) zwolniona była od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej, Sąd na podstawie art. 113 powołanej ustawy, kosztami sądowymi, stosownie do wyniku postępowania, obciążył stronę pozwaną uwzględniając w tym zakresie fakt, że zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. wysokość opłaty sądowej wynosiła 930 zł w tym 30 zł tytułem żądania sprostowania świadectwa pracy, co przy uwzględnieniu wyniku sprawy uzasadniało obciążenie pozwanej opłatą w kwocie 480 zł (30 zł + 450 zł); pkt VI wyroku.

Jednocześnie, na podstawie art. 102 k.p.c., Sąd nie obciążył powódki opłatą sądową w pozostałym zakresie; pkt VII wyroku.

Zarządzenie:

1. odnotować;
2. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki (na adres jak w piśmie z dnia 10.09.2013r.) oraz pozwanemu;
3. kal. 14 dni
4. uwzględnić zmianę adresu siedziby kancelarii pełnomocnika powódki – zgodnie z pismem z dnia 10.09.2013r. – w systemie.

W., dnia 25.09.2013r.